

**Buone prassi
nei luoghi
di lavoro**



PREMESSA

Il lavoro è uno dei più importanti fattori di autorealizzazione dell'individuo, è lo strumento che gli consente il raggiungimento dei propri obiettivi e gli permette la partecipazione alla crescita e al benessere della collettività.

Proprio l'alto valore e l'enorme importanza del lavoro induce a concludere che ognuno dovrebbe avere l'opportunità di accedervi e di mantenere la propria collocazione senza condizionamenti, barriere o pregiudizi.

Purtroppo, invece, vi è una parte della popolazione per la quale questo elementare diritto è immotivatamente precluso. Ci si riferisce alle persone transgender che subiscono spesso discriminazioni a causa della loro identità di genere in quanto essa può non essere conforme a quella attribuita alla nascita oppure essere distante dallo stereotipo "maschio e femmina" che, per secoli, ci è stato imposto come unico corretto modello a cui aspirare.

Appare evidente come l'espressione di genere di una persona non attenga alle sue capacità professionali, alle esperienze maturate, all'inclinazione a svolgere un certo tipo di incarico oppure a rivestire una determinata posizione aziendale. Eppure, proprio un lato dell'essere umano così influente, rispetto alle caratteristiche che dovrebbero essere oggetto di considerazione in sede di colloquio lavorativo, o di analisi della prestazione professionale svolta,

diviene molto spesso elemento di valutazione negativo.

Il motivo è da ricercare nell'effetto derivante da molteplici fattori sociali e culturali. Luoghi comuni e credenze popolari hanno originato un ingiusto pregiudizio nei confronti delle persone transgender considerate incapaci a rivestire determinati ruoli e la cui presenza potrebbe problematizzare sia le relazioni all'interno del luogo di lavoro che quelle nei rapporti con i terzi.

Decenni di storia dimostrano come tali assunti siano del tutto infondati. Nel mondo del lavoro, dello sport, dello spettacolo e della politica sono sempre più noti i volti delle persone transgender di successo che rivelano quanto sia grande il carattere che le anima.

Se avrete l'opportunità di fare un colloquio di lavoro ad una persona transgender tenete conto che lei, proprio per la consapevolezza del tessuto sociale ancora chiuso con il quale si deve rapportare, sta dimostrando un grande valore nel venire a rappresentare il suo talento. Quella persona, che con la sua stessa esistenza esprime forza, determinazione, coraggio, intraprendenza, dignità e fierezza domanda di essere selezionata sulla base delle sue capacità professionali, della sua preparazione e dei suoi obiettivi.

Non esiste impedimento alla sua collocazione lavorativa o al mantenimento del suo ruolo. A dimostrarlo sono le prassi aziendali che hanno dato prova di come sia molto più semplice del previsto superare ogni dubbio e di cui vorremmo fornirvi qualche indicazione.

Questo documento è pertanto indirizzato a voi datori e datrici di lavoro, manager, capi servizio e responsabili del personale nell'auspicio che vogliate contribuire a quello sviluppo economico sociale e culturale, sia singolo che collettivo, con il quale si è voluta aprire la presente premessa, e che renderà il vostro luogo di lavoro uno spazio in cui ogni persona, sentendosi in un luogo accogliente, potrà offrire il meglio di sé.

Se desiderate ulteriori approfondimenti, o doveste avere qualche incertezza, vi invitiamo a mettervi in contatto con gli enti indicati in calce che sono a vostra disposizione per ogni evenienza.



1 DEFINIZIONI UTILI

Di seguito vengono presentate alcune definizioni con il solo scopo di attribuirvi il corretto significato e senza alcuna volontà di apporre etichette alle persone atteso che, ognuno di noi, è in continua evoluzione.

CISGENDER

Indica un individuo il cui senso di identità personale corrisponde al sesso e al genere attribuito alla nascita. "Cis" e "trans" significano rispettivamente "al di qua" e "al di là". Chi si identifica perfettamente con il genere registrato sui documenti formati alla nascita è pertanto "al di qua" ("cisgender"), chi invece sente di non appartenervi, e potrebbe scegliere di iniziare un percorso di transizione verso il genere in cui si riconosce, è "al di là" ("transgender").

TRANSGENDER

È un termine "ombrello" sotto il quale si possono identificare tutte le persone che non si sentono racchiuse dentro lo "stereotipo di genere" normalmente rappresentato come "maschile" e "femminile". All'interno della popolazione che si riconosce in questa definizione vi sono anche individui che

decidono di avviare una transizione ovvero quel percorso che può concludersi con l'assegnazione anagrafica del genere opposto a quello attribuito alla nascita. Negli scorsi decenni costoro venivano indicati con il termine "transessuali", ora è preferibile l'utilizzo dell'espressione "transgender" anche in virtù della sua aderenza alla natura della transizione che, in verità, ha ad oggetto il "genere" non il "sesso".

PERCORSO DI TRANSIZIONE

È il momento nel quale la persona transgender che sente il desiderio di avvicinarsi al genere di elezione pone in essere comportamenti e azioni finalizzate al raggiungimento del suo stabile benessere psico-fisico. Può avvenire con diverse modalità sia mediante l'assunzione di terapia ormonale e la realizzazione di interventi chirurgici e sia attraverso la sola somministrazione di ormoni in quanto dal 2015, per effetto di due importanti pronunce, una della Corte di Cassazione (Sentenza 15138/2015) e una della Corte Costituzionale (Sentenza 221/2015), sottoporsi al bisturi non è più obbligatorio per l'ottenimento del riconoscimento anagrafico del genere di elezione. Esiste un "periodo iniziale di transizione", ovvero quello che intercorre tra la presa di coscienza della distonia esistente tra genere biologico e genere psichico, che accompagna la persona alla fase nella quale ella, iniziata la propria trasformazione, si avvicina all'immagine che ha di sé stessa e inizia a relazionarsi con il genere che sente corrisponderle.

Successivamente all'avvio della terapia ormonale segue, infatti, un momento nel quale la persona, pur non avendo ancora raggiunto le caratteristiche proprie del genere di elezione, raggiunge un cambiamento dei tratti somatici nella direzione desiderata. In questo intervallo temporale è essenziale, per il suo benessere, che ci si rivolga a lei con il nome che ha prescelto e con i sostantivi e gli aggettivi propri del genere che sente appartenerele.

TRANSGENDER NON MED

Come sopra accennato il periodo di transizione può essere anche molto diversificato. Negli ultimi anni tra le persone transgender ve ne sono alcune che definiscono il proprio genere, in maniera più o meno lontana da quello assegnato alla nascita, dichiarando di non voler essere costrette ad assumere ormoni per modificare i propri caratteri sessuali secondari. "Non med" è la locuzione con la quale vengono indicate queste persone in quanto esse non necessitano la medicalizzazione, per il tramite farmacologico, ai fini dell'autodeterminazione del genere cui sentono di appartenere. La giurisprudenza ha già espresso segnali di apertura in ordine al loro diritto ad ottenere la rettifica dei dati anagrafici e l'autorizzazione a sottoporsi ad interventi chirurgici. Del resto, alla luce del diritto dell'essere umano di non sottoporsi al bisturi, qualora ciò non sia dallo stesso desiderato, non può permanere il suo obbligo ad un percorso farmacologico.

FtM e MtF

La sigla FtM "Female to Male" indica quelle persone che hanno transizionato da femmina a maschio mentre MtF "Male to Female" indica quelle che hanno fatto il percorso inverso da maschio a femmina. In una visione che non valorizzi solo l'elemento biologico sarebbe più corretto utilizzare, in sostituzione di "maschio e femmina", le espressioni "uomo e donna" ove, con le stesse, si intende sempre il genere di elezione e non quello di nascita. Quel che conta non è come la persona nasce ma come la stessa dichiara di percepirsi, si rappresenta e ha diritto ad essere riconosciuta.

AFAB e AMAB

AFAB "Assigned Female At Birth", ovvero femmina assegnata alla nascita, è una sigla usata per indicare donne cisgender e uomini transgender mentre con AMAB "Assigned Male At Birth", ovvero maschio assegnato alla nascita, ci si riferisce a uomini cisgender e donne transgender. Entrambe sono ritenute sigle inclusive perché possono essere utilizzate anche per riferirsi alle persone non binarie.

2. “UN O UNA TRANSGENDER?”

Nel relazionarsi ad una persona transgender, sia in forma verbale che scritta, è opportuno rivolgerle il genere che ha scelto e, pertanto, il femminile per una persona (MtF), ovvero che sta compiendo una transizione verso il femminile, e il maschile per una persona (FtM) che, al contrario, sta transizionando verso il maschile. Se poi la sua identità di genere non fosse netta, rispetto al binario “maschio e femmina” sarà sufficiente prestare attenzione a come la stessa si autoriferisce oppure, più semplicemente, domandarle che pronomi preferisce che siano usati quando ci si rivolge a lei.

3. **NORMATIVA CORRELATA** | L'evoluzione del pensiero giuridico

Il percorso di transizione in Italia è delineato dalla L. 164/1982, come modificata e integrata dal D. Lgs. 150/2011 non si tratta, pertanto, di una condizione clandestina quella nella quale si trova la vita delle persone che lo attraversano. La normativa italiana, in origine, è stata interpretata nel senso di non consentire alla persona transgender di

ottenere la rettifica dei propri dati anagrafici in assenza di un intervento di riattribuzione chirurgica dei genitali; possibilità che, invece, era già riconosciuta in altri Stati quali Spagna, Germania e Gran Bretagna.

Un'importante evoluzione giurisprudenziale sul punto è avvenuta nel 2015. In quell'anno la Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi sulla questione di legittimità costituzionale della L.164/1982, ha richiamato alcuni principi che aveva già espresso con la precedente e lontanissima Sentenza n. 161/ 1985: la L. n. 164 del 1982 accoglie “un concetto di identità sessuale nuovo e diverso rispetto al passato, nel senso che ai fini di una tale identificazione viene conferito rilievo non più esclusivamente agli organi genitali esterni, quali accertati al momento della nascita ovvero “naturalmente” evolutisi, sia pure con l'ausilio di appropriate terapie medico-chirurgiche, ma anche ad elementi di carattere psicologico e sociale. Presupposto della normativa è, dunque, la concezione del sesso come dato complesso della personalità determinato da un insieme di fattori, dei quali deve essere agevolato o ricercato l'equilibrio” (...) “La legge n. 164 del 1982 si colloca, dunque, nell'alveo di una civiltà giuridica in evoluzione, sempre più attenta ai valori, di libertà e dignità, della persona umana, che ricerca e tutela anche nelle situazioni minoritarie ed anomale”.

Partendo da tali assunti la Corte Costituzionale, con la Sentenza 221/2015, ha enunciato un principio di diritto fondamentale, che avvicina nella pratica l'Italia ad altri Paesi dell'Unione Europea, ossia la non obbligatorietà, a

determinate condizioni, dell'intervento chirurgico per modificare il proprio genere ed il proprio nome nell'atto di nascita.

I Giudici della Corte Costituzionale, infatti, hanno riconosciuto l'essenziale portata garantista della normativa, che regola il cambio genere, la quale deve necessariamente essere interpretata alla luce dei diritti fondamentali della persona ai quali il legislatore italiano ha voluto fornire riconoscimento e tutela.

In un passaggio della citata Sentenza n. 221/2015 si legge: "la mancanza di un riferimento testuale alle modalità (chirurgiche, ormonali, ovvero conseguenti ad una situazione congenita), attraverso le quali si realizzi la modificazione, porta ad escludere la necessità, ai fini dell'accesso al percorso giudiziale di rettificazione anagrafica, del trattamento chirurgico, il quale costituisce solo una delle possibili tecniche per realizzare l'adeguamento dei caratteri sessuali".

Anche la Corte di Cassazione, con la Sentenza 15138/2015, ha affermato come la scelta di sottoporsi alla modificazione chirurgica del proprio corpo non può che essere il risultato di un processo di autodeterminazione rimesso al singolo essere umano.

In tale contesto è facile comprendere come la situazione giuridica della persona transgender trovi non solo riconoscimento e legittimazione ma anche tutela e valorizzazione. Elementi, questi, che non possono essere disattesi dai vari ambiti dell'ordinamento giuridico siano essi quelli privati, pubblici o di lavoro. La persona transgender può

vivere anche lunghi periodi con documentazione difforme dall'aspetto raggiunto con l'avvio del percorso di transizione ormonale. Tale situazione non deve e non può essere considerata illegale in quanto i suoi documenti, seppur dissonanti dal suo aspetto fisico, sono validi a tutti gli effetti di legge.

Oltre alla citata L.164/1982, che si occupa più tecnicamente del percorso di transizione in senso stretto, vi è poi una corposa previsione di norme che possono essere attivate dalla persona transgender, a tutela della sua posizione giuridica, sia in tema di protezione dei dati personali che in ordine all'applicazione della normativa a garanzia del diritto alle pari opportunità.

4 DOCUMENTI AZIENDALI



L'impresa deve contemperare due diversi aspetti solo apparentemente incompatibili tra loro: il rispetto della privacy della persona transgender e la necessità di non dichiarare il falso riguardo ai suoi dati anagrafici.

In particolare, il decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali,

definisce all'articolo 4 i dati sensibili¹, tra questi è espressamente ricompreso lo stato di salute.

Pertanto, la situazione della persona transgender, che rientra a pieno titolo nel novero dei dati relativi alla salute, non può assolutamente essere diffusa a terzi da parte del datore di lavoro il quale, anzi, ha l'obbligo di tutelarne la riservatezza non solo all'interno del luogo di lavoro ma anche nei confronti dei terzi.

Se la persona transgender dovesse avviare la transizione in un momento successivo all'assunzione, le norme a tutela della privacy non potranno essere azionate nei confronti di colleghi, oppure di terzi in generale, che la conoscevano in precedenza. Viceversa, quando l'assunzione avviene in momento successivo all'inizio della transizione, sarà opportuno, qualora la persona interessata non volesse rendere noto il proprio percorso, che tale informazione non venga rivelata, se non all'eventuale "ufficio risorse umane". È essenziale che i vertici dell'impresa si adoperino per impedire ai dipendenti che già fossero, per vari motivi, a conoscenza del percorso di transizione del soggetto interessato, di poter utilizzare la predetta informazione per esercitare mobbing orizzontale velato.

Come può l'impresa assolvere all'obbligo di riservatezza, legalmente garantito, senza rischiare di cadere nel reato di falsa dichiarazione di identità verso soggetti terzi?

La soluzione in realtà è piuttosto semplice: sarà sufficiente per il datore di lavoro far produrre alla persona transgender una dichiarazione contenente nome, cognome, indirizzo,

codice fiscale, nome scelto di uso corrente ed esplicita dichiarazione che quel nome corrisponde all'identità anagrafica, eventualmente corredando tale documento con la copia della carta d'identità e del codice fiscale di certificazione medica rilasciata dal centro, o dal professionista, presso il quale la persona è seguita per il percorso di transizione. In alternativa potranno essere rilasciati un atto notorio² oppure una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà³.

In questo modo tutti i documenti interni aziendali (badge nominativo, rubrica telefonica interna, lista dei dipendenti, login di computer, e-mail aziendali ecc.) potranno essere intestati al nome scelto dalla persona transgender senza incorrere nel rischio di dichiarare il falso.

La persona transgender dovrà quindi essere presentata ai propri clienti, colleghi, ed ai terzi, con il nome relativo al genere scelto in quanto potrà, comunque, essere sempre identificabile anagraficamente, per qualsiasi evenienza, attraverso la rilasciata dichiarazione, l'atto notorio o la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Il nome anagrafico, invece, dovrà essere usato esclusivamente per i documenti di rilevanza legale (statino paga, contributi pensionistici, ecc.). Del resto, ciò che farà comunque fede nella sua identificazione, dal punto di vista legale e burocratico, sarà quanto riportato sulla carta d'identità e sul codice fiscale che, fino ad eventuale rettifica anagrafica, resteranno entrambi immutati.



¹Art. 4 D. Lgs 196/03 "i dati sensibili sono tutti quei "dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale". Tali dati possono essere oggetto di trattamento solo se "autorizzato da espressa disposizione di legge nella quale sono specificati i tipi di dati che possono essere trattati e di operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite". Inoltre, ai sensi dell'articolo 22, i dati relativi alla condizione sessuale e allo stato di salute devono essere conservati

²L'atto notorio (detto, anche, atto di notorietà o dichiarazione giurata) è un atto pubblico con il quale una persona, alla presenza di due o più testimoni, rende una dichiarazione su uno o più fatti notoriamente conosciuti da tali persone.

In quanto atto pubblico fa prova legale sulla provenienza dal dichiarante e su quanto fatto o dichiarato davanti al funzionario pubblico o al privato esercente una pubblica funzione (si pensi ad esempio al notaio) che lo riceve. Non fa, invece, prova legale circa i contenuti delle dichiarazioni rese. Nel nostro ordinamento l'atto notorio può essere ricevuto dal Cancelliere oppure dal Notaio, alla presenza di almeno due testimoni.

³La dichiarazione sostitutiva di atto notorio può essere usata per dichiarare fatti, stati o qualità personali non contenuti in pubblici elenchi o registri. Più specificatamente, in questo caso il soggetto dichiara un qualcosa di cui lui è a conoscenza, inerente a sé medesimo o a soggetti terzi, che, però, non è certificabile da parte della Pubblica Amministrazione. Quando la dichiarazione è presentata a privati la firma va autenticata con conseguente pagamento dell'imposta di bollo. La dichiarazione sostitutiva di notorietà è soggetta all'autentica della firma da parte dell'incaricato comunale, cancelliere, notaio o segretario comunale (art. 21 del D.P.R. 445/2000).

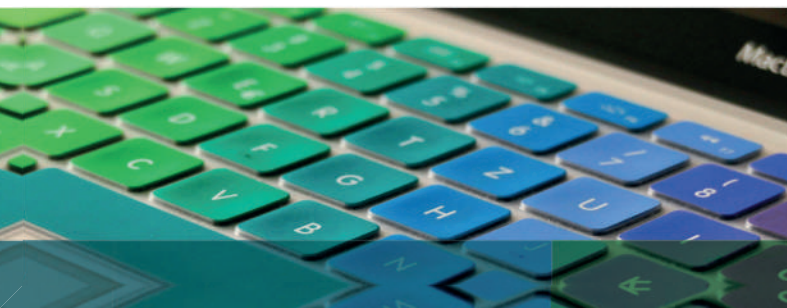
5 AVVIO DEL PERCORSO DI TRANSIZIONE

E LUOGO DI LAVORO

Qualora la persona transgender inizi il percorso di transizione nella fase in cui è già dipendente dell'impresa, o decida comunque di rivelare la propria condizione, è compito del datore di lavoro mettere in atto alcune azioni positive al fine di garantire la miglior integrazione possibile con il resto del personale ad ogni livello.

In accordo con la persona interessata potrà essere realizzato un incontro con tutto il personale oppure diramata una semplice circolare interna in cui si informa lo stesso del prenome scelto dalla persona transgender che sarà anche quello con il quale ella sarà identificata all'interno ed all'esterno dell'impresa. Questa misura potrà rappresentare un primo passo verso un clima armonioso e di agio per tutti. Qualora questi accorgimenti non fossero sufficienti a creare un ambiente lavorativo armonioso, sarà cura del datore di lavoro invitare i dipendenti a sviluppare un atteggiamento positivo verso questo cambiamento, eventualmente rivolgendosi ad enti e associazioni che potranno svolgere attività di informazione, formazione e mediazione sul luogo di lavoro.

La tutela dell'integrità fisica di chi lavora non è lasciata alla discrezione della direzione dell'impresa ma è sancita nell'ordinamento italiano dall'articolo 32 della Costituzione e



dall'articolo 2087 del Codice civile. Il primo stabilisce che la Repubblica tutela la salute "come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività". Nel secondo è fatto obbligo a chi dirige un'attività con dipendenti di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a proteggere l'integrità psicofisica e la personalità morale di ogni dipendente. L'azienda che non tutela chi è vittima di azioni ostili, pur non rientranti nella definizione di mobbing, è infatti chiamata al risarcimento del danno per violazione dell'obbligo di garantire l'integrità fisica, morale e la dignità di ogni persona assunta.

di servizi igienici e spogliatoi riveste un ruolo molto più grande di quanto non possa apparire in prima battuta. Sono luoghi nei quali la distinzione "uomo" e "donna" è netta e fruire di uno spazio piuttosto che un altro incide perché evidenzia ai terzi il genere della persona che si accinge ad entrarvi. Salvo che l'azienda non disponga già di servizi igienici e spogliatoi unisex la scelta ottimale, nel rispetto della dignità della persona transgender e di chi con ella condivide quegli spazi, è quella di consentirle l'uso degli stessi in base al genere di elezione e, pertanto, l'utilizzo dei bagni/spogliatoi femminili per una donna transgender e quello dei bagni/spogliatoi maschili per un uomo transgender.

6 UTILIZZO DEI SERVIZI IGIENICI

E DEGLI SPOGLIATOI

Per una persona transgender la scelta dell'utilizzo dei bagni e/o degli spogliatoi è spesso fonte di discriminazione ed umiliazione. Molto spesso, anche le imprese, si trovano in difficoltà di fronte a questa problematica. Del resto l'utilizzo



CONCLUSIONI



Crediamo che semplici accorgimenti possano facilitare l'inserimento lavorativo di ogni essere umano. Un trattamento comprensivo ed accogliente e non discriminatorio rivolto ad ogni persona che offre le sue abilità nel mondo del lavoro, comprese le persone transgender, favorirà un clima di lavoro positivo e di reciproca

solidarietà tra i dipendenti, garantendo così per tutti un clima sereno e, di conseguenza, un miglioramento della produttività generale. Una sensibilità dell'impresa, in tale direzione, siamo certi che ne migliorerà l'immagine in termini di apertura, innovazione e rappresenterà una grande opportunità di crescita.



Servizi di riferimento a Milano per attività di mediazione tra datore di lavoro e dipendente transessuale:

> **ALA Milano Onlus** è un'associazione no profit che, tramite lo Sportello Lavoro e lo Sportello Trans, si occupa di incrocio domanda-offerta lavoro e di sostegno all'inserimento lavorativo per fasce deboli. In particolare da anni sostiene l'ingresso delle persone transgender nel mondo del lavoro svolgendo attività di supporto individuale e di mediazione con le aziende.

CONTATTI:

ALA Milano ETS - Tel. 02 89516464

Web: www.alamilano.org

Sportello Trans - Tel. 377 7079633

Web: www.sportellotransalamilano.it

Avvocato Gianmarco Negri - Tel. 345 8454672

Studio Legale: via Milazzo, 231 - 27100 Pavia (PV)

Web: www.studiognegri.it

Email: avv@studiognegri.it

Pec: avv.negri@vigevano.pecavvocati.it

Grazie al contributo di:



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



Ringraziamenti

Il **diritto al lavoro**, che dovrebbe essere uno dei diritti fondamentali garantito a tutti, viene scarsamente applicato alle persone transgender e rappresenta la principale causa di **discriminazione**.

Grazie al Bando della Presidenza del Consiglio, Dipartimento delle Pari Opportunità per la selezione di progetti per la costituzione di centri contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere, e alle proficue collaborazioni con la Fondazione Human Age Institute, la CGIL Camera Metropolitana del Lavoro Milano e lo Studio Legale Gianmarco Negri è stato possibile realizzare l'opuscolo "**Lavoro e identità di genere**".

Un particolare ringraziamento per la professionalità e la grande sensibilità dimostrata a:

- **Eleonora Del Core e Serena Grea**
Fondazione Human Age Institute
- **Massimo Mariotti e Ivan Lembo**
CGIL Camera Metropolitana del Lavoro Milano
- **Avvocato Gianmarco Negri**
Studio Legale Gianmarco Negri
- **Antonia Monopoli**
Centro antidiscriminazioni Sportello Trans ALA Milano
- **Livio Colaci**
Grafica

Presidente ALA Milano Onlus
Vincenzo Cristiano

