



BE YOU.

**LAVORO E IDENTITÀ
DI GENERE**



PREMESSA

Questo opuscolo ha lo scopo di evidenziare alcuni profili che attengono alla vita delle persone transgender all'interno dei luoghi di lavoro. L'intento è quello di offrire una guida rapida relativamente ai loro diritti con l'auspicio che possano essere soggetti attivi nel creare buone prassi nei rapporti con i datori di lavoro e con i colleghi. Si confida che la sua lettura possa permettere a chiunque di avere alcuni strumenti utili a prevenire eventuali atteggiamenti discriminatori, facilitare il percorso di transizione della persona transgender e favorire un clima aziendale più sereno e produttivo.

1

DEFINIZIONI UTILI

Di seguito vengono presentate alcune definizioni con il solo scopo di attribuirvi il corretto significato e senza alcuna volontà di apporre un'etichetta 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.

Il percorso viene avviato attraverso un contatto con professionisti specializzati i quali si occuperanno di accompagnare la persona verso il sentiero migliore per la sua affermazione di genere, sarà loro cura fornire informazioni sulle procedure, sulle possibili terapie, sui rischi connessi e sugli eventuali effetti irreversibili. È importante che la persona sia consapevole per esprimere un consenso informato e concordare il progetto futuro. Non esiste una via precostituita e rigida nel percorso di affermazione di genere ma solo linee guida e protocolli che vengono adeguati in base alle circostanze e alla persona. La finalità del percorso è quella di aiutarla ad esplorarsi e ad elaborare la tematica identitaria eventualmente anche attraverso il coinvolgimento degli affetti a lei vicini. Esiste dunque 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 la stessa, avendo iniziato la propria trasformazione, si avvicina a sé stessa ed inizia a relazionarsi nel mondo con il genere che sente corrisponderle. Questo momento è molto importante perché le consente di verificare se effettivamente il genere che avverte è anche quello con il quale si trova a proprio agio nel mondo delle relazioni familiari, sociali, amicali e professionali.

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 transizionato 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 asse-

gnata 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.

PERSONE NON BINARIE

È un'espressione riferita alle persone che hanno una concezione del "genere" che non rientra nelle tradizionali categorie maschile/femminile. Possono identificarsi come appartenenti ad entrambi i generi, a nessun genere oppure concepirsi come oscillanti tra l'uno e l'altro genere.



2

NORMATIVA CORRELATA

La condizione giuridica della persona transgender trova riconoscimento, legittimazione, tutela e valorizzazione non solo nelle norme che la regolamentano ma anche nell'interpretazione delle stesse ad opera di una magistratura che ha dimostrato di essere in grado di offrire risposte sempre più aderenti alle esigenze della popolazione transgender.

Il percorso di affermazione di genere è infatti delineato da una normativa molto sintetica contenuta nella L. 164/1982, come modificata dal D. Lgs 150/2011, che se da un lato ha lasciato aperte molte questioni dall'altro ha permesso ai Giudici di avvicinare il diritto alle mutevoli istanze espresse dalle persone transgender.

La svolta più importante è avvenuta ad opera della Sentenza n. 221/2015 della Corte Costituzionale e della Sentenza n. 15138/2015 della Corte di Cassazione che hanno decretato la non obbligatorietà, per la persona con incongruenza di genere, di sottoporsi ad interventi chirurgici per l'ottenimento della rettifica dei dati anagrafici. Si tratta di due pronunce pilastro nella giurisprudenza italiana in quanto

hanno riconosciuto il preminente diritto alla salute e di autodeterminazione della persona transgender ora legittimata a definire i confini del proprio corpo e l'espressione del proprio genere a prescindere da modifiche ai genitali.

3

NORME **ANTI-** DISCRIMINATORIE DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI

Da sempre la condizione delle persone transgender ha rappresentato nella stragrande maggioranza dei casi un impedimento sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro che al mantenimento dello stesso. Nell'ultimo ventennio la giurisprudenza europea e quella italiana si sono impegnate nel dare attuazione a numerosi principi tra i quali spicca quello della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro.

Questo sforzo ha permesso di estendere quelle tutele anche alle persone transgender. Il diritto di non essere discriminati in ragione del proprio sesso costituisce uno dei diritti fondamentali della persona umana e la sfera d'applicazione dello stesso non può essere ridotto alle sole discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, ma si estende alle discriminazioni determinate dal percorso di transizione nelle sue varie forme in cui può realizzarsi.

Vi sono pertanto importanti strumenti predisposti nel nostro ordinamento che possono essere azionati a fronte di atteggiamenti discriminatori ed è importante che la persona transgender abbia la consapevolezza non solo della loro esistenza ma anche della facoltà di pretenderne l'applicazione.

Svolgere la propria professione in un clima di tutela e di rispetto non è una concessione ad opera dei propri superiori ma un diritto perché è solo il lavoro ad essere "subordinato" la persona, infatti, non è "subordinata" a nessun essere vivente.

Nel luogo di lavoro è preciso dovere di chi svolge ruoli dirigenziali garantire condizioni ottimali di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale di chi presta la propria attività. In giurisprudenza è stato rilevato il collegamento di tale obbligo, contenuto nell'art. 2087 cc, con l'art. 32 della Costituzione, che sancisce il diritto alla salute, e con l'art. 41 della Costituzione avente ad oggetto il rispetto della sicurezza e della libertà e dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica.

Talvolta le persone transgender riportano di vivere un senso di colpa in ordine a circostanze sviluppatesi nei luoghi di lavoro; la stanchezza derivante dai numerosi ostacoli che devono affrontare durante il percorso sembra

incidere ancora molto, senza contare le innumerevoli occasioni di pressione psicologica, innescate frequentemente anche da un clima ostile sul posto di lavoro, che sfociano in vere e proprie strategie di mobbing.

Le situazioni sopra descritte sono intollerabili in una società che voglia definirsi civile. Mai dimenticare che i diritti non hanno genere e che albergano in ogni essere umano così come garantito dalle norme del nostro ordinamento prima tra tutte la nostra Carta Costituzionale.



4

BUONE PRASSI SUL LUOGO DI LAVORO

Di seguito vengono illustrati suggerimenti pratici per favorire un sereno inserimento della persona transgender nell'ambiente di lavoro. Tenuto conto che l'interlocutore potrebbe non essersi mai con-frontato, in azienda o all'esterno, con una persona che affronta la tematica dell'incongruenza di genere, potrebbe essere utile che sia proprio lei ad introdurre alcuni temi e prospettare soluzioni a fronte delle situazioni che si potrebbero profilare.

IL CURRICULUM VITAE E LA LETTERA DI PRESENTAZIONE

Il colloquio di lavoro è un evento delicato per chiunque lo sostenga: essere in una situazione nella quale si è oggetto di valutazione, cercare di dare una buona impressione di sé, entrare in sintonia con l'interlocutore, presentare il proprio curriculum in modo esauriente ed ottenere le informazioni utili sul lavoro per il quale ci si candida, sono solo alcuni degli ingredienti di questo momento impegnativo. Se a tutto ciò si somma l'insicurezza che una persona transgender prova, nell'essere in una condizione nella quale la maggior parte delle persone difficilmente comprende, si può intuire quanto ciò possa interferire con la lucidità necessaria ad affrontare serenamente questa circostanza.

Saper comunicare all'interlocutore di essere una persona transgender può costituire un passaggio indispensabile per eliminare tensioni ed imbarazzi e può rappresentare, altresì, un'occasione importante per porre le basi di un futuro rapporto fiduciario.

Uno strumento che potrebbe essere utilizzato, prima ancora del colloquio di persona, è l'invio della lettera di presentazione allegata al Curriculum Vitae.

Si tratta di una vera e propria illustrazione di quest'ultimo nella quale è possibile esporre le proprie potenzialità e spiegare chiaramente il percorso scolastico, lavorativo e personale svolto. In essa, a differenza del curriculum vitae, strumento sintetico e schematico, c'è spazio non solo per enfatizzare motivazioni, aspirazioni, competenze ma anche per esporre tratti della personalità che si ritengono importanti.

Se la persona che deve inviare un Curriculum Vitae avesse già avviato la terapia ormonale, e di conseguenza il suo aspetto non fosse aderente al nome, potrebbe rivelarsi utile allegare subito una fotografia aggiornata e, accanto al nome di battesimo, inserire anche il nome di elezione (con una frase del tipo "Aka" seguita dal prenome scelto) e nella lettera poi si potrà esplicitare il percorso in essere. Talvolta le persone transgender preferiscono omettere questo aspetto e farlo emergere direttamente durante il colloquio. Ovviamente questa è una scelta personale legata anche ai profili caratteriali della persona stessa. Ciò che va, però, tenuto in debita considerazione è che i dati contenuti nel Curriculum Vitae devono corrispondere al vero.

Full Business Portal
44 Miller Place
Big Falls, NJ 09542
info@FBP.com
www.bigbusinessportal.com

Employment Application

Information

First Name _____ Last _____ Date _____

M.I. _____

Apartment/Unit _____

ZIP Code _____

State _____

City _____

Street Address _____

Phone: _____

Security No.: _____

Employee No.: _____

RIVOLGERSI ALLA PERSONA TRANSGENDER CON IL GENERE CORRETTO

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.

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 espressa-

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 separatamente, ed in particolare è fatto divieto di diffondere i dati idonei a rivelare lo stato di salute".

mente 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 un momento successivo all'inizio della transizione, sarà opportuno, qualora la persona interessata non volesse portare a conoscenza dei terzi 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, altresì, 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. 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 fede nella sua identificazione, dal punto di vista legale e burocratico, saranno la carta d'identità ed il codice fiscale che, fino ad eventuale rettifica anagrafica, resteranno entrambi immutati.

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 specificamente, 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'autenticità della firma da parte dell'incaricato comunale, cancelliere, notaio o segretario comunale (art. 21 del D.P.R. 445/2000).

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 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.

SUGGERIMENTI PER CONCILIARE L'ATTIVITA' LAVORATIVA CON IL PERIODO INIZIALE DI TRANSIZIONE

Il percorso di transizione comporta una modificazione dei tratti somatici e richiede un periodo di tempo variabile che può essere anche particolarmente lungo prima di approdare alla consegna dei documenti aggiornati. Si tratta di una fase delicata, fonte di soddisfazione ma anche di potenziali ansie. Un ambiente di lavoro non adeguato può inasprire questo passaggio incidendo sulla salute della persona che lo sta compiendo. Per evitare che ciò accada è possibile

adottare alcuni accorgimenti quali, ad esempio, per le ipotesi di contatto diretto con il pubblico, la richiesta da parte del lavoratore e della lavoratrice di una momentanea ricollocazione della persona stessa in altra mansione. Con le moderne tecnologie, sempre che vi sia il consenso della persona interessata, si potrebbe anche optare per un periodo di smart working. Ciò che conta è che l'azione scelta e condivisa sia sempre rispettosa della dignità e dei diritti di chi presta la propria attività lavorativa in quanto nessuna misura che ponga in essere discriminazione o mobbing dovrà rimanere impunita.



CONCLUSIONI

**La conoscenza
è l'unico terreno
nel quale
possono
germogliare
idee libere
da pregiudizi.**

Abbiamo realizzato questo opuscolo perché crediamo che, per ogni essere umano, conoscere i propri diritti e saper comunicare la propria realtà siano indispensabili strumenti per tutelarsi e porre le basi di un sereno inserimento nel luogo di lavoro.

In particolare, per chi percorre un cammino nel vasto mondo dell'incongruenza di genere, riteniamo che essi possano risultare ancora più importanti nell'ulteriore consapevolezza di poter contare su una rete di supporto pronta ad accompagnare chiunque ne abbia necessità.

SERVIZI DI RIFERIMENTO A MILANO PER ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E DIPENDENTE

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

UFFICIO NUOVI DIRITTI CGIL MILANO

L'Ufficio nuovi diritti offre consulenza a lavoratori e lavoratrici omosessuali e transgender contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'attività dell'Ufficio si articola come segue: supporto via mail o telefonico di ascolto dei casi di discriminazione o molestia nei luoghi di lavoro; consulenza per la tutela o la prevenzione delle discriminazioni

tutela sindacale e legale

servizio di consulenza ai delegati sindacali sulle problematiche relative alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere.

Si riceve su appuntamento:

email: massimo.mariotti@cgil.lombardia.it



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.



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



Grazie al contributo di:



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

