

Guida Operativa: La discriminazione delle persone con disabilità

“... Per anni abbiamo cercato una soluzione, per non doverlo abbandonare in mezzo a una strada, indifeso e solo, una volta esaurite le nostre forze. Senza risparmio di spese, bussando a tutte le porte: medici, psichiatri, psicologi, otorini, ASL, dipartimenti di salute mentale, abbiamo ricevuto solo porte in faccia! Siamo rimasti soli e mio marito si è sempre fatto carico del grande problema e con doppia sofferenza di padre e di medico”.

(Dalla lettera di Elvira Cela Piscitello al Presidente della Repubblica, pubblicata su *“Il Mondo di Sergio”* di Mauro Paissan, Fazi Editore, P. 169)

Introduzione

Dopo la stesura del contributo dal titolo *“Tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazione: commento alla legge”*¹, si avverte l’esigenza di fornire – ai familiari, al mondo dell’associazionismo a tutela delle persone con disabilità e, per certi versi, anche agli operatori del diritto – una guida operativa di facile e veloce consultazione sul tema.

Insieme, infatti, al precedente commento teorico della legge N° 67/06 – magari più utile per gli operatori giudiziari e per coloro i quali si avvicinano al tema con un “taglio giuridico” – risulta necessaria una guida operativa ed esemplificativa che manifesti:

- per un verso, le condizioni e le situazioni di potenziale (o conclamata) discriminazione della persone con disabilità;
- per altro verso le modalità e le operazioni da compiere a tutela e sanzione della discriminazione subita.

Prima di concentrarci sul tema, occorre un’analisi di costume sociale.

La legge N° 67/06 rappresenta un forte riconoscimento di tutela delle persone con disabilità. Essa – come si è già riferito – è il frutto dell’adesione del nostro Paese a principi e direttive comunitarie in tema di “non discriminazione” e di tutela delle persone fragili. D’altra parte il testo normativo risulta essere il naturale proseguimento della disciplina emanata nel 1999 in tema di diritto al lavoro dei disabili e della loro tutela dalla discriminazione nel mondo del lavoro.

Ciò detto, purtroppo, si avverte una certa “preoccupazione” (se non persino ritrosia) verso il concetto di discriminazione anche da parte delle stesse persone con disabilità (potenziali beneficiari). Visto che, infatti, dal 2006 (data di promulgazione della legge) ad oggi, nessun provvedimento dell’autorità giudiziaria risulta emanato ai sensi di questa normativa, mi risulta difficile credere (pur augurandomelo) che nessuna persona con disabilità sia stata mai vittima di discriminazione negli ultimi due anni.

Dire, sapere o denunciare di essere stati discriminati, insomma, pare che determini nella persona con disabilità (e nei suoi familiari) la stessa preoccupazione e ritrosia che determinava nella donna il denunciare la violenza sessuale subita (ritrosia e timori di stigmatizzazioni sociali che, con il tempo, per fortuna, si sono affievoliti).

Subire una discriminazione non è colpa di un modo di essere della vittima, ma meschinità di un modo di fare del soggetto agente colpevole. E se non si denuncia (anche in senso atecnico) la violenza subita, non può pretendersi che simili fatti vengano stigmatizzati e puniti dalla società. Se la società non conosce, se le Istituzioni non vengono avvertite, non può diffondersi una sovrastruttura

¹ Leggibile all’indirizzo http://www.personaedanno.it/cms/data/articoli/files/007000_resource1_orig.pdf



Studio Legale
MARCELLINO

di pensiero, un moto popolare di rivalsa e di sanzione verso il meschino atto di cui si è rimasti vittima incolpevoli.

Insomma, non è corretto discriminarsi (due volte) nel sottacere la condotta discriminatoria subita senza rivendicarne tutela e pretendere sanzione. E non già per spirito di vendetta, ma per quello più profondo e democratico di “giustizia”.

Tipologie di discriminazione

Occorre riprendere il discorso innanzitutto dalla norma cardine della l. 67/06 che offre la “nozione di discriminazione” e che qui si riporta per esteso:

1. Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità.

2. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga.

3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone.

4. Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Nel momento in cui avviene un fatto, che si ritiene poter essere “potenzialmente” discriminatorio o rilevante ai sensi della l. 67/06, occorre analizzare tra quali delle ipotesi esso possa rientrare.

Non è facile, infatti, distinguere e collocare l’ipotesi discriminatoria.

Proviamo a compiere degli esempi. Il Sig. Tizio è una persona con disabilità, il Sig. Caio un c.d. “normodotato”.

IPOTESI	TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE	NORMA VIOLATA E BREVE COMMENTO
Tizio decide di andare al cinema con Caio. Al botteghino viene chiesta a Tizio l’esborso di una somma maggiore rispetto a Caio per la visione del film.	Discriminazione diretta	Art. 2 comma 2. Si ricorda che la medesima condotta se caratterizzata da violenza e minaccia (e da altri elementi) può costituire il reato di estorsione ex art. 629 c.p.
Tizio decide di andare a Teatro con Caio. Entrato in teatro, viene portato dagli assistenti anziché con gli amici tra le poltrone riservate e numerate, in una zona riservata alle	Discriminazione diretta	Art. 2 comma 2



Studio Legale
MARCELLINO

persone con disabilità.		
Tizio richiede alla P.A. l'autorizzazione all'apertura di un'attività commerciale di vendita di calzature. Il funzionario la rigetta motivando il parere adducendo che una persona con disabilità non può svolgere la suddetta attività.	Discriminazione diretta	Art. 2 comma 2
A Tizio – bambino frequentante la scuola media – viene impedito dal Preside di andare in gita scolastica con gli altri compagni di classe perché l'istituto non è in grado di fornire un assistente. (oppure obbliga un genitore ad andare in gita con il figlio con disabilità, quale unica condizione per far partecipare lo studente).	Discriminazione diretta	A tal proposito si leggano Circolare Ministeriale 291/92 e Nota Ministeriale N° 645 del 2002 come anche richiamate da C.M. 623 del 1996.
Tizio (disabile intellettivo) insieme a Sempronio (disabile motorio) e assistiti da Caio, si recano al Teatro per seguire l'opera lirica. Al botteghino, il dipendente del teatro, con fare prepotente e contro la volontà prende in braccio Sempronio per fargli superare la rampa di scale e raggiungere la sala, adducendo di non esserci altre possibilità di accesso e che non potevano ulteriormente disturbare la serenità degli altri ospiti e il buon nome del Teatro.	Discriminazione diretta/indiretta	E' una ipotesi limite. Discriminazione diretta e, in parte, indiretta. Art. 2. In queste situazioni valutarsi anche la sussistenza (e l'opportunità) di perseguire eventuali reati penali sussistenti.
Tizio è un bimbo affetto da tetraparesi spastica. L'insegnante curriculare adducendo di essere molto disturbata da Tizio nelle ore in cui è assente dalla classe l'insegnante di sostegno, sposta lo studente in una sala attigua lasciandolo solo.	Discriminazione diretta	In queste situazioni valutarsi anche la sussistenza (e l'opportunità) di perseguire eventuali reati penali sussistenti.
I genitori di Tizio decidono di iscrivere loro figlio in un istituto scolastico privato. Il Preside dell'istituto riferisce che a causa delle condizioni del bambino e del "buon nome dell'istituto" loro dovranno versare il doppio della quota mensile prevista per gli altri bambini.	Discriminazione diretta	Art. 2 comma 2
Tizio prenota un volo aereo. Mentre è in attesa dell'imbarco, per il solo fatto di essere seduto in carrozzina, gli operatori dell'aeroporto decidono di sottoporlo a visita medica. Tizio manifesta il suo rifiuto al medico, affermando di essere affetto da disabilità motoria ma di non avere nessun altro tipo di malattia men che meno trasmissibile a terzi. Sebbene il netto rifiuto, di peso viene	Discriminazione diretta	In queste situazioni valutarsi anche la sussistenza (e l'opportunità) di perseguire eventuali reati penali sussistenti.



spogliato e sottoposto a controlli medici.		
<p>Tizio si trova in una festa di paese in piazza insieme a molti altri concittadini. Tre persone gli si avvicinano e incominciano a molestarlo e disturbarlo con comportamenti vessatori ed offensivi, mimando finte disabilità (facendo stupidi versi) e adducendo di essere uno “storpio rimbambito”. Spostano anche di forza la carrozzina portandola vicino ai bidoni della spazzatura.</p>	<p>Discriminazione Diretta – Discriminazione per molestia e violazione della dignità... ex art. 2 comma 4.</p>	<p>Art. 2 comma 2 e art. 2 comma 4. Rilevanti alcune condotte come reati previsti dal codice penale.</p>
<p>Tizio si reca in un noto e prestigioso ristorante della città per festeggiare il suo anniversario di matrimonio. Viene fatto gentilmente accomodare, ma successivamente i camerieri creano un clima di umiliazione ed ostilità nei confronti suoi e della moglie. Servono con grande ritardo le portate e si scaricano vicendevolmente il compito di servire il cliente. Portano i piatti senza posate e se ne allontanano velocemente poggiandoli sul tavolo distanti dal posto in cui è seduto Tizio, il quale con mille difficoltà riesce ad avvicinare il piatto aiutato dalla moglie ed essendo costretto a chiedere più volte insistentemente le posate. Infine si avvicina il responsabile di sala e “gentilmente” – consegnando un conto assai salato e ingiustificato – lo invita a “preferire altri ristoranti che siano all’altezza della sua disabilità e della «amichetta» badante che ha portato con se”.</p>	<p>Discriminazione Diretta – Discriminazione per molestia e violazione della dignità... ex art. 2 comma 4. Vittima di reati anche la moglie (violenza privata, ingiuria...) perseguibili a querela da quest’ultima.</p>	<p>Art. 2 comma 2 e art. 2 comma 4. Rilevanti alcune condotte come reati previsti dal codice penale.</p>
<p>Tizio apprende che un’associazione svolge dei servizi di assistenza e di compagnia a persone con disabilità rimaste senza familiari. Si reca all’associazione e gli viene riferito che non potranno prendersi cura di lui perché affetto da sindrome di down. Successivamente Tizio apprende da un amico frequentante il Centro, che il quest’ultimo ospita altri soggetti con sindrome di down</p>	<p>Discriminazione indiretta</p>	<p>Art. 2 comma 3</p>

Come abbiamo visto da questa elencazione meramente esemplificativa, le ipotesi di discriminazione diretta sono più facili da individuare.

Come si è già riferito nel commento alla legge², può compiersi una distinzione tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta così caratterizzata:

² Leggibile all’indirizzo http://www.personaedanno.it/cms/data/articoli/files/007000_resource1_orig.pdf

Discriminazione diretta



raffronto tra: *persona con disabilità* – *persona non disabile* = *in situazione analoga*.

Discriminazione indiretta



raffronto tra: *persona con disabilità* – *altre persone* = *in situazione analoga*.

La discriminazione diretta, quindi, teoricamente è più facile da individuare. Risultando, invece, più subdola quella indiretta. E' però anche vero che la discriminazione indiretta dovendosi raffrontare con "altre persone", conduce alla possibilità che la condotta serbata risulti discriminatoria non già rispetto ad altre persone "normali", ma rispetto ad altre persone affette da diverse tipologie di disabilità. In questa ipotesi, così, la discriminazione subita potrebbe essere anche molto facile da individuare e fortemente avvertita dal soggetto-vittima e/o da i suoi familiari/assistenti.

Tutela giurisdizionale e prova della discriminazione – La "Discriminazione Ambientale".

Si è già avuto modo di elogiare la legge N° 67/06³ nella parte in cui disciplina il procedimento di tutela giurisdizionale. Esso, infatti, è concepito come un procedimento snello e veloce. Ha il taglio di un procedimento di urgenza e di un procedimento che intende fare giustizia della discriminazione efficacemente e celermente. E' noto, infatti, che una giustizia lenta ed inefficiente, pur irrogando la sanzione, non offre al cittadino vittima (e a tutti gli altri cittadini) quel senso di sicurezza e di tutela che si vuole da uno stato di diritto (e democratico).

Come riferito, questa Guida non intende approfondire tematiche "tecniche" inopportune ai lettori a cui prevalentemente si rivolge, per questo motivo non si approfondisce il procedimento giudiziario di tutela.

Risulta importante, invece – soprattutto in uno spirito di tutela e collaborazione con l'eventuale Avvocato che si prodiga nello svolgimento del ruolo difensivo della vittima – approfondire il tema della "prova" della discriminazione subita da fornire al Giudice.

A tal proposito è importante intanto richiamare il dettato dell'art. 3 comma 2 della l. 67/06:

2. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta nei limiti di cui all'articolo 2729, primo comma, del codice civile.

La regola (all'unisono con il principio generale del processo civile) è, quindi, quella che è onere del ricorrente dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno.

Il ricorrente – come afferma la norma sopra riportata – potrà dedurre in giudizio "*elementi di fatto in termini gravi, precisi e concordanti*". Occorrerà, quindi, non solo raccontare il fatto (nella veridicità degli accadimenti storici verificatisi e subiti) ma manifestarlo con precisione e concordanza di particolari e secondo la gravità di esso.

³ Successivamente, comunque, si prevede la stesura di un testo riguardante tutte le "ombre" della legge in commento.



Studio Legale
MARCELLINO

Ovviamente, anche qui, ci si esime dal riferire la giurisprudenza formatasi in tema di gravità, precisione e concordanza degli elementi di fatto nonché della valutazione ex art. 2729 c.c., intendendosi perseguire altre finalità con il presente contributo.

Per questo, infatti, si preferisce segnalare l'importanza dell'eventuale indicazione di persone capaci di riferire sui fatti verificatisi. Ovviamente queste ultime, nella qualità di testimoni, dovranno riferire in modo genuino e terzo i fatti verificatisi (in ossequio, d'altra parte, delle normali regole codicistiche in tema di testimonianza).

Non può escludersi, infine, anche l'utilizzo di strumenti quali gli accertamenti tecnici, nell'ipotesi in cui la condotta discriminatoria abbia determinato un danno ad oggetti o persone.

Un approfondimento *ad hoc* necessita, invece, la prova della condotta discriminatoria indiretta.

Rimanendo ovviamente valido tutto quanto sopra riferito, sussistono delle peculiarità che meritano approfondimento.

La norma dell'art. 2 comma 3 non è di facile lettura e interpretazione. Ci si è già soffermati sui diversi significati che possono darsi ai termini "*disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri*"⁴, ma occorre anche riferire che può risultare difficile per il ricorrente fornire la prova di queste condotte. Soprattutto del "*comportamento apparentemente neutro*", il quale, appunto, è già "evanescente" nel suo verificarsi, figuriamoci nel suo "dimostrarsi" al Giudice. Ovviamente importante è l'eventuale allegazione della disposizione o dell'atto che "disciplina" la discriminazione di cui si è rimasti vittima.

Persino maggiore difficoltà può incontrarsi nella prova di quelle condotte discriminatorie di cui all'art. 2 comma 4, ovvero di quelle condotte compiute per il tramite di "*...molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti*".

Difficoltà considerevoli, infatti, potrebbero sorgere nel dare la prova di quella che definisco la "**Discriminazione ambientale**". Ovvero quella discriminazione legata all'ambiente di intimidazione, di umiliazione e di ostilità creata verso la persona con disabilità⁵.

Questa condizione è quella più subdola e lesiva per la vittima che la patisce, una condotta che si avvicina allo *stalking*⁶ e che si caratterizza più gravemente per essere compiuta nei confronti di una persona che ha limitate possibilità di difesa e reazione.

La discriminazione ambientale, d'altra parte, ancor prima di essere un tema giuridico è un problema di cultura e di maturità della società. Forse nemmeno un tema di sensibilità e di solidarietà, ma semplicemente di rispetto per sé come di rispetto per gli altri (indipendente dalle distinzioni di condizioni personali e sociale).

Ovviamente è in questo ambito che l'opera di aiuto e sostegno della famiglia, del mondo dell'associazionismo e degli operatori giudiziari deve essere più presente e professionale.

La legittimazione ad agire e la legittimazione delle associazioni di categoria: il disabile non è il solo che può denunciare – Il regime sanzionatorio

La tutela della persona con disabilità nella legge in commento è talmente ampia e forte da aver dato un ruolo importante (su due diversi fronti) alle associazioni di tutela della categoria.

L'importanza del ruolo delle associazioni di persone con disabilità (o che di queste si occupano nei fini associativi) riguarda innanzitutto la loro possibilità di agire in giudizio, infatti:

⁴ Leggi ancora il contributo http://www.personaedanno.it/cms/data/articoli/files/007000_resource1_orig.pdf

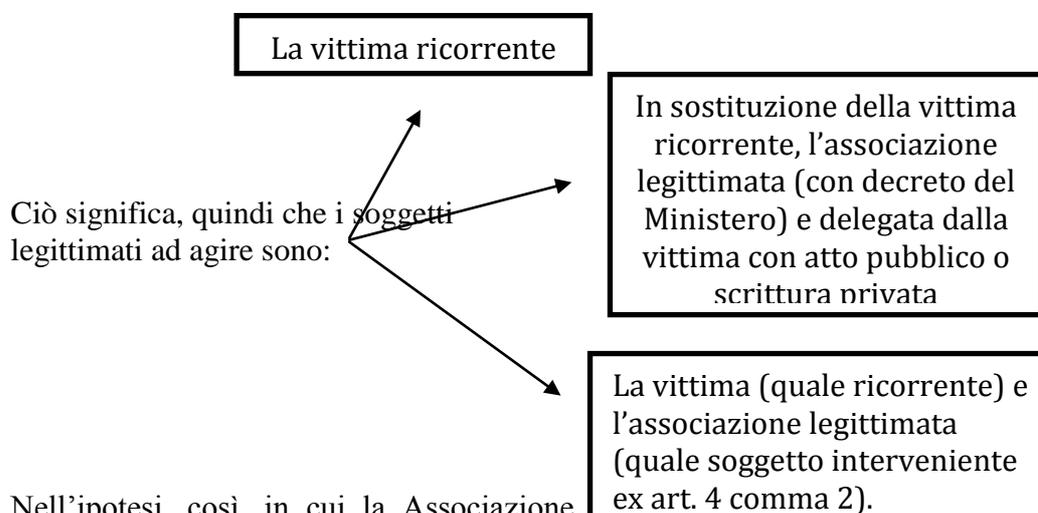
⁵ Si immagini in quegli ambienti prevalentemente frequentati dalla vittima (siano essi il luogo di lavoro, l'ambiente scolastico o luoghi ricreativi, in cui i comportamenti dei colleghi risultano essere vessatori).

⁶ Si ricordino i diversi disegni di legge presenti sull'argomento delle molestie assillanti.

L'art. 4 afferma:

“Sono altresì legittimati ad agire ai sensi dell’articolo 3 in forza di delega rilasciata per atto pubblico o per scrittura privata autenticata a pena di nullità, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti individuati con decreto del Ministro per le finalità statutaria e della stabilità dell’organizzazione.

Le associazioni e gli enti di cui al comma 1 possono intervenire nei giudizi per danno subito dalle persone con disabilità e ricorrere in sede di giurisdizione amministrativa per l’annullamento di atti lesivi degli interessi delle persone stesse”.



Nell’ipotesi, così, in cui la Associazione legittimata a monte perché iscritta con decreto dal Ministero delle Pari Opportunità tra quelle deputate a questo tipo di azione – abbiamo così una c.d. “*spersonalizzazione*” dell’azione giudiziaria ma, nel contempo, potremmo avere (così come anche nella terza ipotesi) un “*accompagnamento*” e un “*sostegno*” della vittima da parte dell’associazione e dei suoi operatori.

Nell’ipotesi di “sostituzione della vittima” nell’azione, si deve ritenere però che il beneficiario della sanzione economica (risarcimento danno patrimoniale e non patrimoniale) eventualmente irrogata dal Giudice al colpevole, sia sempre la vittima della discriminazione e non già l’ente associativo che l’abbia rappresentato sostituendolo.

Nell’ipotesi, invece, di “intervento *ad adivandum*” dell’Associazione insieme alla vittima/ricorrente della discriminazione, si ritiene che ciò conduca non solo ad un “sostegno morale, materiale e giuridico” della vittima dell’illecito (dentro e fuori dal processo), ma anche ad un eventuale beneficio di ristoro sanzionatorio in capo all’associazione intervenuta in giudizio. Ente che, tra l’altro, è obbligato per i fini statutari ad utilizzare la somma di cui ha eventualmente beneficiato, sempre a sostegno e tutela delle persone con disabilità.

L’azione collettiva

Sul tema dell’azione collettiva occorre un approfondimento.

Si ritiene infatti che la norma possa essere foriera di confusione.

L’art. 4 comma 3 afferma: “*Le associazioni e gli enti di cui al comma 1 possono intervenire nei giudizi per danno subito dalle persone con disabilità e ricorrere in sede di giurisdizione amministrativa per l’annullamento di atti lesivi degli interessi delle persone stesse*”.

Il riferimento al comma 1 cosa significa? A cosa si riferisce?



Studio Legale
MARCELLINO

Si riferisce agli “enti ed associazioni legittimate dal decreto ministeriale” oppure si riferisce agli “enti ed associazioni legittimate dal decreto ministeriale che abbiano anche ricevuto la delega da parte della vittima della discriminazione”?

Cioè: contro la discriminazione collettiva può agire l’associazione (legittimata dal ministero) anche da sola (in quanto espressione associativa di interessi collettivi e diffusi) oppure, sempre e comunque, necessità della delega – a pena di nullità – rilasciata dalle vittime discriminate?

Se leggiamo la norma tutta d’un fiato e alla ricerca dell’interpretazione autentica e dalle finalità perseguite dal legislatore, riteniamo che l’interpretazione che debba darsi sia la seguente.

Sia l’art. 4 comma 2 che l’art. 4 comma 3 iniziano con l’affermare “*Le associazioni e gli enti di cui al comma 1*”. Risulta che il richiamo che il legislatore intenda fare sia rivolgersi a quella associazioni ed enti che siano state riconosciute come abilitate ad agire in giudizio dal ministero.

Ciò conduce a ritenere che nell’ipotesi di tutela da discriminazione collettiva le associazioni e gli enti legittimati dal Ministero ad agire in giudizio, potranno farlo senza la previa delega rilasciata dalle singole vittime della discriminazione diffusa.

E conferma della validità di questa interpretazione si ritiene possa dimostrarsi dal termine “altresì” presente nel 3 comma dell’art. 4, indice che il legislatore della norma in commento intendeva elencare le singole ipotesi e le modalità con cui gli enti e le associazioni legittimate possono agire in giudizio.

Il regime sanzionatorio (in particolare la pubblicazione del provvedimento).

Di nuovo conio (ed efficace) appare il regime sanzionatorio previsto dalla legge.

Si afferma, infatti, che

Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio, ove ancora sussistente, e adotta ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione, compresa l’adozione, entro il termine fissato nel provvedimento stesso, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

4. Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento di cui al comma 3, a spese del convenuto, per una sola volta, su un quotidiano a tiratura nazionale, ovvero su uno dei quotidiani a maggiore diffusione nel territorio interessato.

Il giudice, quindi, potrà irrogare tre tipi di sanzione:





Studio Legale
MARCELLINO

E' evidente che la pubblicazione del provvedimento è volta ad una duplice finalità: per un verso, di tipo general-preventivo, quale monito verso terzi dal compiere simili condotte; per altro verso, a tutela dell'immagine della vittima e quale ripristino dell'immagine e dell'onore innanzi l'opinione pubblica.

Se il legislatore, però, nell'ipotesi di risarcimento del danno ha previsto la risarcibilità di esso solo "se richiesto" dalla vittima, ben avrebbe potuto ripetere (il "se richiesto") anche nell'ipotesi della pubblicazione del provvedimento. Non si esclude, infatti, che un'autonoma e libera scelta del Giudice verso questa direzione non possa comunque essere lesiva (o già solo non gradita) alla vittima della discriminazione subita.

Conclusionione

Come si è più volte riferito, l'intento di questo lavoro non era quello di offrire un nuovo commento tecnico sulla disciplina della tutela giudiziaria della persona con disabilità vittima di discriminazione. Ovviamente in talune parti si è resa inevitabile, ma il tutto è volto ad offrire alle persone con disabilità ed ai loro familiari uno strumento di agile consultazione e di "conoscenza" dello strumento legislativo e delle modalità di azione.

Il lavoro, così, è una Guida operativa finalizzata ad una maggiore consapevolezza della materia, ad indurre un maggior coraggio nel non subire tacitamente e nel non ritenersi soli o confusi innanzi al da farsi.

La meschinità colpisce laddove sussiste solitudine e confusione. La consapevolezza e la conoscenza rappresentano, invece, uno strumento di tutela personale e di diffusione della cultura del rispetto e dell'uguaglianza.

Avv. Francesco Marcellino

- **"Guida operativa contro le discriminazioni delle persone con disabilità"** pubblicato sul sito dell'Anffas Onlus Sicilia www.anffasicilia.net e sulla rivista "American Journal on Mental Retardation" (AJMR) mese di ottobre 2008.