

2

## Convegno su Fantozzi con Cofferati che ricorderà quando faceva il «tempista»

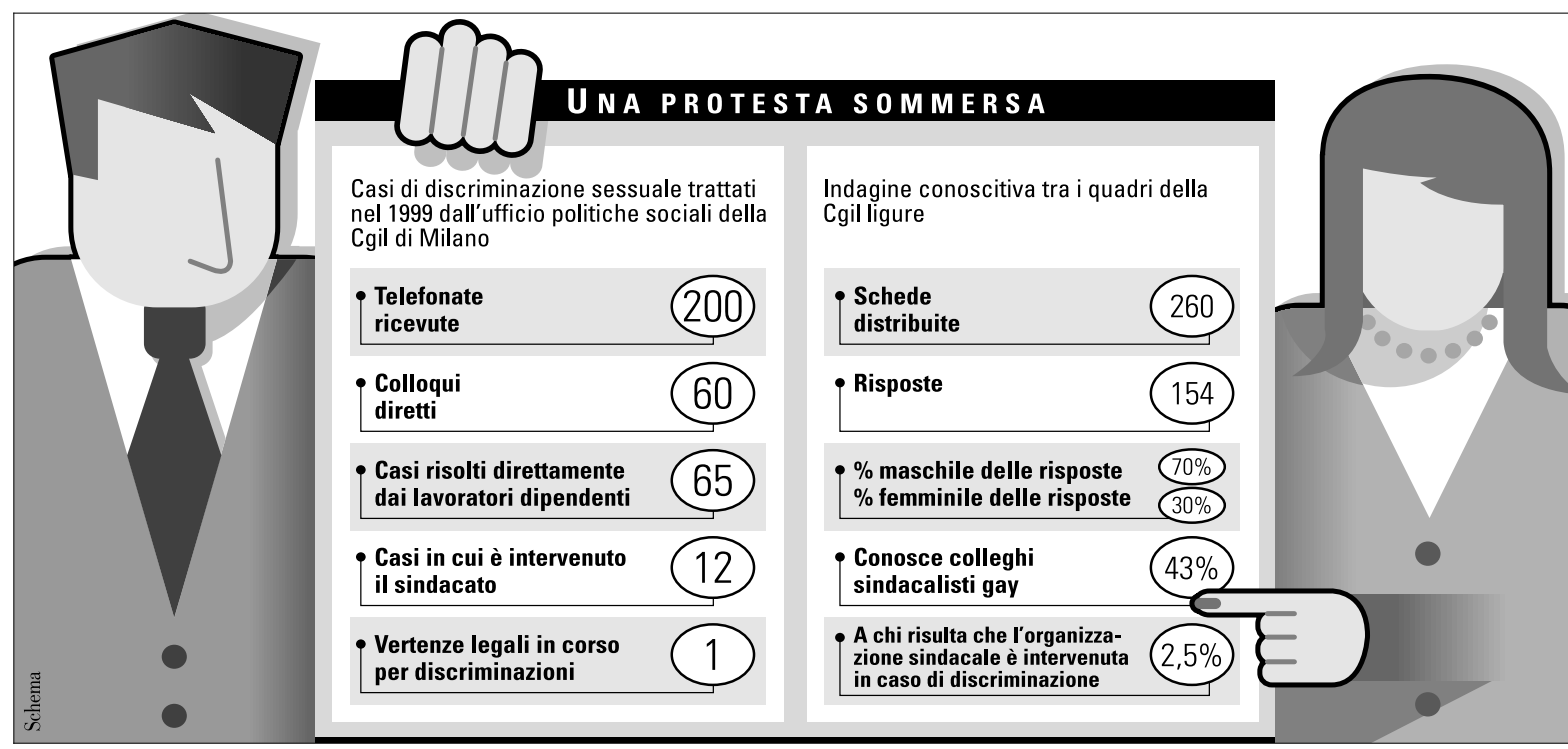
Nel tempo in cui era un ragazzo alle prese con i problemi del primo impiego, il segretario generale della Cgil faceva il tempista in fabbrica. Un lavoro di «confine», complesso e difficile, nel quale bisognava cercare di conciliare le direttive di produttività, spesso esasperata, del padrone con la personale visione dei rapporti e della solidarietà tra colleghi. Di quei giorni, di quella

fabbrica, del presente e del futuro del mondo del lavoro, Sergio Cofferati parlerà nel corso del convegno *M'impiego ma non mi spezzo*, in programma venerdì 21 gennaio alla Camera del Lavoro di Milano (dalle 9,30 alle 18). Organizzato dalla Cgil in collaborazione con l'associazione Gialloverde, nell'ambito di una rassegna cinematografica dedicata

alla figura di Monsù Travet, ossia il nobile avo del ragioniere Ugo Fantozzi, il convegno proporrà, coordinate dal segretario della Camera del Lavoro Antonio Panzeri, una serie di riflessioni ed analisi sull'evoluzione del ruolo dell'impiegato nel cinema e, soprattutto, nella storia del lavoro in Italia: dagli albori del secolo scorso, con l'apparire delle prime mezzaniche con corredo di scrivania, ai conflitti tra colletti bianchi e blu, passando per il più classico dei travet, il dipendente pubblico, che sarà il tema dell'intervento di Stefano Parisi, general manager del Comune di Milano.

Anche nei luoghi di lavoro si specchia la negazione della diversità sessuale riproducendo quei pregiudizi che poi si trasformano in piccole e grandi angherie o in autentici soprusi

diritti



ciali della Cgil milanese si è verificato un'incongruenza tra la linea ufficiale di certe aziende e il modo in cui viene applicata in Italia. All'accettazione verbale di principi non fa seguito una politica di piena legittimità della differenza sessuale. Il pregiudizio, dunque, è più forte in Italia che altrove. Ciò a scapito anche di una politica di vendite di prodotti indirizzati al mondo gay. Gli esempi si sprecano: la Fiat fa la pubblicità di una vettura cabriolet su una rivista gay statunitense e un liquore italiano si propaga su un settimanale gay tedesco. Una famosa catena di supermercati che in Europa del Nord si presenta con una promozione legata al mercato delle coppie gay, qui da noi ghispa per non cadere in fraintendimenti. «Al pregiudizio culturale - dicono all'Ufficio nuovi diritti della Cgil - si aggiunge il pregiudizio economico».

La situazione italiana è dunque molto diversa da quella di altri Paesi avanzati. Se Tony Blair annuncia che toglierà il divieto di assunzione di omosessuali nelle forze armate britanniche, in Olanda esistono le organizzazioni gay del sindacato di polizia. In Francia, Gran Bretagna, Germania, Belgio e Lussemburgo operano forti rappresentanze omosessuali all'interno dei sindacati e collettivi gay nei luoghi di lavoro. Al Parlamento europeo è sorta un'organizzazione che riunisce tutti i dipendenti gay.

Rispetto alla complessa questione dei diritti dei diversi come si comporta il sindacato in Italia? Sinora solo la Cgil l'ha affrontata di petto, trovando non pochi ostacoli anche al suo interno. Così gli sportelli riservati ai nuovi diritti solo cinque e tutti aperti nelle metropoli italiane (Roma, Milano, Genova, Torino e Bologna). Le città piccole e il meridione resta un'enorme macchia nera. Per capire quale grado di accettazione c'è della differenza sessuale all'interno della Cgil prendiamo il caso della Liguria dove è stata avviata un'indagine conoscitiva con un questionario di sedici domande. A testimonianza del permanere di pregiudizi sulla materia, su 260 schede distribuite nelle strutture direttive ne sono rientrate 154.

«La ricerca - spiega Roberto Greco - mette comunque in evidenza alcuni aspetti positivi: la maggioranza degli interpellati accetta l'omosessualità come una delle espressioni della sessualità e si dice pronta a solidarizzare con chi è vittima di discriminazioni ed è convinta che l'integrazione europea accelererà l'emancipazione sul problema». Il 43% dichiara di conoscere colleghi sindacalisti gay ma appena il 2,5% sa che l'organizzazione è intervenuta a tutela dei diritti dei diversi.

«Al momento di scrivere nei contratti la questione della libertà sessuale - dicono all'Arci Gay - gli spazi si sono sempre dimostrati minimi». Condannato alla doppia vita, l'omosessuale anche nei luoghi di lavoro e nel sindacato resta ancorato alla sua diversità, al suo precario equilibrio di clandestino del sesso.

## INFO

## «A San Marino rischiano il posto»

Nello Stato di San Marino l'omosessualità è ancora illegale e per i gay rischia il posto. La denuncia l'ha fatta l'Arci Gay. Affermando che per omosessuali e lesbiche si prevede l'arresto e la decadenza automatica dai pubblici uffici, vale a dire il licenziamento. Come replica la Repubblica del Titano? La Segreteria di Stato per la Giustizia ha smentito. Non c'è discriminazione o intolleranza verso gli omosessuali in alcuna disposizione dell'ordinamento sammarinese, e non vi è ufficio, servizio, incarico, rappresentanza, funzione pubblica o privata che siano preclusi a persone omosessuali.

## L'inchiesta

Per gli omosessuali la fabbrica o l'ufficio possono trasformarsi in un inferno senza diritti dove anche i compagni di lavoro spesso sono «nemici»

## Per i dipendenti gay il veleno quotidiano della discriminazione

MARCO FERRARI

## INFO

## Londra Si ai gay soldato

Inottemperanza alla sentenza della Corte europea di giustizia, la Gran Bretagna ha revocato la norma che vietava ai gay di far parte delle forze armate, sostituendola con un codice di comportamento che si applica sia agli eterosessuali che agli omosessuali.

no che si verificano pochi casi, ma i gay spiegano di considerare molestia anche un qualsiasi attacco verbale a connotazione sessuale vissuto come una vera e propria violenza. Dopo la recente sentenza della Cassazione che prevede il licenziamento per coloro che non riescono a provare molestie sessuali e discriminazioni nei luoghi di lavoro, è prevedibile che una patina di nebbia coprirà molti episodi. Non basterà più neppure un certificato medico che attesti una sindrome depressiva da «mobbing», cioè da angheria aziendale: bisognerà esibire prove e testimonianze. Le organizzazioni omosessuali annunciano dunque tempi bui per i loro aderenti nei luoghi di lavoro.

«C'è un interesse tra vittima e carnefice - sostiene Franco Grillini, presidente onorario dell'Arci Gay e presidente della commissione nazionale per le pari opportunità e i diritti degli omosessuali - a nascondere l'eventuale discriminazione. Il datore di lavoro non vuole manifestarsi come autore di un atto di razzismo e l'interessato spesso non vuole rendere

nota la sua omosessualità». A casi di molestia pura e semplice da parte dei datori di lavoro si aggiungono poi le molestie tra dipendenti che finiscono per creare ferite insanabili e spesso per provocare il volontario allontanamento del lavoratore gay.

Negli ambienti omosessuali è ancora alta la paura della schedatura. L'Arci Gay ha recentemente ribadito al Ministero degli Interni la richiesta di distruggere tutti i documenti legati alla diversità sessuale. Un dirigente dell'associazione impegnato in una vertenza di carattere personale si è visto arrivare sul tavolo del tribunale un fascicolo con tutte le sue attività pubbliche. «In molti casi queste notizie - secondo Grillini - sono passate anche ai datori di lavoro». Nelle grandi aziende non esistono più come un tempo le schedature personali ma, sempre a giudizio dell'Arci Gay, in caso di promozioni si effettuano delle indagini in cui si evidenziano le frequentazioni sessuali dei singoli concorrenti. Anche nelle agenzie interinali al momento opportuno fa capolino la domanda sulle

proprie tendenze sessuali. «Sappiamo - dice Grillini - che nei concorsi del ministero dell'aviazione civile per diventare pilota o steward si sottoscrivono 500 quesiti. Tra questi uno concerne la propria preferenza sessuale. Può darsi che ciò si verifichi anche in altri concorsi».

Gli atteggiamenti legati all'omosessualità comportano dunque di fatto una discriminazione. «Che è più marcata - racconta Titti De Simone - per i pochi transessuali che trovano un lavoro, soggetti ad angherie ed espulsi dai luoghi di lavoro molto sbrigativamente». Gli uffici sindacali si trovano a dirimere questioni legate proprio al comportamento dei lavoratori dipendenti sessualmente diversi visti da colleghi e datori di lavoro o semplicemente segnalati in locali o ambienti gay. «Se lei continua a frequentare quel posto - si sentono dire - mi creerà problemi con la clientela». È una situazione che si manifesta soprattutto in provincia e nel meridione della penisola. Quasi l'opposto di quanto avviene a San Francisco dove l'impiegato o il

commesso ideale è quello che ha tendenze omosessuali.

La diversità sessuale non è dunque considerata una qualità. Se in alcune società di prestigio l'omosessualità dichiarata non è da ostacolo all'assunzione, nell'industria, nelle piccole aziende o in quelle a conduzione familiare l'etichetta gay è un chiaro impedimento. Ci sono invece, segnatamente nelle grandi città, settori di lavoro dove la condizione di diversità sessuale è pienamente accettata in quanto sinonimo di creatività: pensiamo alla moda, al turismo, all'accoglienza, allo spettacolo. Ma più in generale tutte le professioni che comportano una disponibilità verso il prossimo, una disponibilità di tempo e un certo stile di vita vedono i gay pienamente accettati. Ci sono poi aziende che hanno un particolare rapporto con la diversità. Recentemente si è parlato anche di un lobby gay a proposito di certe multinazionali americane.

E' così anche in Italia? Sembrerebbe di no. Da un'inchiesta avviata dall'Ufficio politiche so-

## IL COMMENTO

## L'Italia è cambiata, anche in fabbrica devono entrare le nuove sensibilità

L'opportuna iniziativa di questo giornale fornisce lo spunto per una riflessione ancora più ampia ed estesa ad un complesso di situazioni che - pur non assimilabili fra loro - hanno in comune soltanto il presupposto della prospettiva di problemi di diritti e di tutele in termini sostanzialmente nuovi rispetto al passato.

Tradizionalmente, quando si è pensato ai diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro, si è fatto riferimento soprattutto a diritti di contenuto economico, oppure - ma assai più di recente - anche a garanzie di libertà, di non discriminazione, di dignità. Tutto questo è valido ancora oggi, ma a fianco di questa tipologia di diritti ha fatto irruzione in modo prepotente la considerazione della persona di chi lavora, e della necessità di tutele più ampie e in qualche modo diverse rispetto a quelle tradizionali.

Naturalmente, questa tendenza incontra difficoltà ancora maggiori rispetto a quelle che si sono fatte strada nel Novecento, attraverso

un lungo cammino, fatto di grandi battaglie e di iniziative sindacali e legislative. Oggi, infatti, i problemi economici che affliggono il Paese e la disoccupazione strutturale finiscono per assegnare la prevalenza alla difesa del posto e delle opportunità di lavoro rispetto a tutto il resto. Nello stesso tempo, è chiaro che i diritti alla personalità, all'identità, alla privacy, di più recente formazione, stentano maggiormente ad affermarsi anche per ragioni culturali, essendo spesso necessario superare pregiudizi e vincere resistenze. Questo vale nella società civile, ma ancora di più nei luoghi di lavoro.

Una volta si affermava che occorreva impedire che i diritti costituzionali si fermassero davanti ai cancelli delle fabbriche; e la risposta, in termini assai positivi, fu data con lo Stato dei lavoratori. Mai diritti di cittadinanza, i diritti della personalità e dell'identità, si può dire che siano entrati anch'essi nei luoghi di lavoro, oppure bisogna riconoscere che la loro

affermazione è contrassegnata da particolare lentezza ed incontra tuttora notevoli ostacoli? La domanda è quasi retorica, soprattutto a fronte di una società che cambia, di un lavoro che sta subendo mutazioni profonde, tuttora in atto, che non consentono di interpretare compiutamente tutto ciò che avviene o potrà avvenire nei luoghi di lavoro.

Ci siamo battuti con successo per la riforma della legge sul collocamento obbligatorio dei disabili, che sta entrando in vigore proprio in questi giorni. Ma nella ricerca del collocamento "mirato", della garanzia di utilizzo - nel modo giusto e al posto giusto - di ogni energia residua ed ogni residua capacità lavorativa, assai minore attenzione si è dedicata ai problemi che insorgono nel luogo di lavoro: come viene "accettato" e trattato il disabile, dal datore di lavoro e dagli stessi compagni di lavoro? Quale attenzione viene dedicata ai suoi problemi anche psicologici?

Ma non basta. Ci sono fenomeni sempre esi-

stenti, ma che ora emergono con più facilità, per un cambiamento di mentalità e per la giusta pretesa di chi si trova in determinate condizioni, di non essere considerato "diverso" o comunque di essere rispettato. Ci sono persone omosessuali che non si nascondono più e pretendono di essere rispettate anche nel luogo di lavoro; ci sono donne che non subiscono più in silenzio e con rassegnazione le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e pretendono rispetto, considerano discriminatori i trattamenti molesti, invocano apertamente giustizia. Anche questi fenomeni pongono problemi nuovi. E' facile, talora, che all'arrendevolezza del diritto alla propria identità si risponda con l'irritazione oppure che una parte del personale si schieri contro le molestie, se la sua presa di posizione può produrre conseguenze sull'andamento complessivo dell'azienda o sull'occupazione dello stesso molestatore. Oppure, è facile che la lavoratrice che denuncia un fatto di

