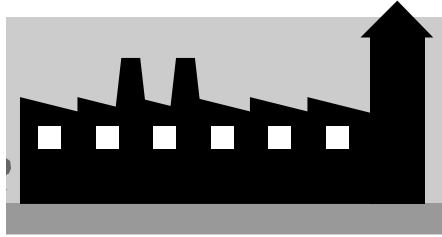


«Interinale, no per le qualifiche più basse»

Condanna di Fim Fiom Uilm per chi intende realizzare una forzatura della legge sul lavoro interinale. Il recente rinnovo contrattuale della categoria - sostengono - ha definito in modo chiaro la regolamentazione della materia. Che esclude prestazioni interinali per le qualifiche più basse (1° livello) e per il 2° livello, salvo i casi di sbocco al livello superiore.



Chiude la Magnetek, a Milano 95 a rischio

La Magnetek, multinazionale statunitense dell'industria elettronica, ha deciso di chiudere lo stabilimento di Milano, con il conseguente licenziamento di 95 persone. I delegati sindacali parlano di decisione «immotivata» in quanto il mercato continua a richiedere gli articoli elettromagnetici. La decisione arriva dopo che solo un mese fa l'azienda aveva presentato un piano per il rilancio dello stabilimento.

3

Testimonianze

Parità negata

«Sono stato scoperto e mi hanno licenziato»

MARCO FERRARI

RACCONTI DI DISCRIMINAZIONE SUBITE DA OMOSESSUALI E LESBICHE. STORIE DI PICCOLE E GRANDI ANGHERIE. CON UN INCUBO SU TUTTI: PERDERE IL POSTO DI LAVORO.

Sul pianeta gay sono tante le storie di quotidiana ingiustizia. Piccole e grandi angherie o autentici sorpresi nel segno di una quotidianità avvelenata. Non ci sono isole felici. Discriminazioni di ordinaria amministrazione che avvengono nella grande e nella piccola città, al Nord e al Sud. E a cui spesso non si ha la forza e nemmeno la voglia di ribellarsi. La parità? Nell'esperienza di molti quasi un sogno irraggiungibile.

Paola, 24 anni, era felice di aver trovato un posto in un negozio nel centro di Savona, belle vetrine, griffe di qualità e alta moda. Ha commesso solo un piccolo errore: le è caduta dall'agenda la tessera dell'Arci Lesbica e non se n'è accorta. Una collega l'ha trovata, è passata di mano in mano e alla fine è arrivata sul tavolo della proprietaria. Terminati i quindici giorni di prova Paolo si è ritrovata a casa senza lavoro. Non serviva più. Qualche giorno dopo è passata davanti al negozio ed ha visto che il suo posto era stato preso da un bel ragazzo, alto e biondo.

È andata meglio a Elisa, trentatreenne bolognese, impiegata amministrativa di un'azienda metalmeccanica, la quale ha scoperto che il datore di lavoro stava conducendo un'indagine conoscitiva sul suo conto per cacciarla. «Gli erano giunte voci - spiega Elisa - sulla mia diversità». E com'è finita la questione? «Il posto per ora l'ho salvato - aggiunge - ma ho vissuto sei mesi di accerchiamento, in pieno terrore».

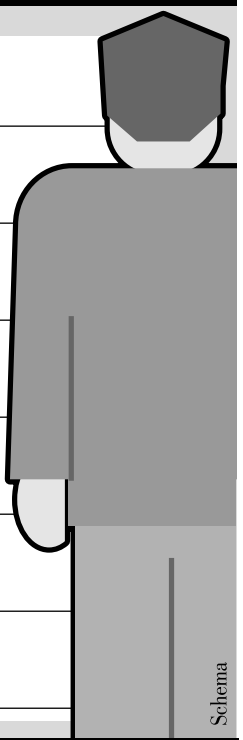
Non se l'è cavata invece Riccardo, ventiduenne romano, sorpreso da un dirigente della sua azienda ad una manifestazione di gay e lesbiche in Via del Corso. «Se avesse avuto una macchina fotografica - dice - mi avrebbe immortalato con piena soddisfazione del suo istinto sadico. Ma le sue parole sono bastate per farmi fuori dall'azienda. Per fortuna adesso ho messo su una cooperativa con altri amici. Rancore? No, quel dirigente in fondo è lo specchio del perbenismo italiano».

Si dispera invece A., giovane trans bolognese, costretta a vivere in albergo: «Da quando sono diventata donna - afferma - non sono più accettata da nessuno. Non solo ho perduto il mio posto di lavoro, ma anche la casa che avevo in affitto. Non mi resta che il marciapiede». Storie note e poco note che talvolta salgono alla ribalta. Come quella delle due insegnanti di una scuola privata di Bergamo accusate dalla preside di avere una relazione omosessuale. In questo caso il trasferimento e la rinuncia al posto è stata l'unica scappatoia possibile dopo una pesante campagna di diffamazione nei loro confronti.

Oppure la vicenda della squadra femminile di calcio del Brescia e del suo presidente che ritirò la compagine dal campionato con l'accusa che tra le calciatrici c'erano dei rapporti lesbici. Alcune delle atlete si sono rivolte al Tribunale per ottenere giustizia dall'accusa di calunnia ma hanno perso la causa perché la parola lesbismo non può essere causa di diffamazione. Non tutto il mondo lavorativo finisce per avere forti pregiudizi verso i gay. «In certi luoghi dove ho lavorato - narra Paolo, trentaduenne tipografo bolognese - la

COME AVVIENE LA DISCRIMINAZIONE

- Soprusi del datore di lavoro
- Angherie dei colleghi
- Impossibilità a dichiarare la propria diversità
- Divieto di frequentazione di locali gay
- Allontanamento in caso di crisi aziendale
- Mancanza di diritti per le coppie non riconosciute
- Difficoltà a progredire nella carriera



IL SINDACALISTA

«Lentamente, qualcosa si muove»

Centro di Milano, sede storica della Cgil, secondo piano. Entriamo nell'ufficio politico. Massimo Mariotti, 35 anni, ex programmatore d'informatica, dal 1991 segue i problemi delle minoranze e dei diversi per la Cgil. Come un omosessuale impegnato è stato accolto nella Cgil? «I primissimi tempi c'è stato anche un elemento di curiosità in un contesto di grande armonia e collaborazione. Oggi assolutamente vige la pari opportunità su qualsiasi altra questione. Ovviamente non è una condizione generalizzata: mi rendo conto che in alcuni contesti della provincia, anche a casa nostra, non sempre c'è l'immediata comprensione del tema della diversità».

La Cgil nel suo complesso, secondo lei, ha assunto davvero il tema dei diritti dei diversi come un elemento di forte emancipazione?

«Ufficialmente la Cgil ha preso posizioni di grande coraggio. Questo anche in riferimento alle altre organizzazioni sindacali che non viaggiano all'unisono su queste tematiche. Ciò non permette oggi di soddisfare tutte le proposte che emergono dalla nostra realtà. Dall'altro lato voglio ricordare che la Cgil nel suo statuto ha riconosciuto come valore il concetto di orientamento sessuale oltre alle varie differenze e che all'interno del suo regolamento i dipendenti della Cgil hanno riconosciuto dei permessi ai fini del congedo matrimoniale anche per le cosiddette unioni di fatto. Questi sono esempi che, se non producono nel campo pratico grossi cambiamenti, appaiono segnali positivi di orientamento che fanno ben sperare per il futuro».

Come mai la Cgil non ha aperto in tutte le provincie gli uffici appositi

per i nuovi diritti? «A mio giudizio esiste una doppia responsabilità: la prima è da individuare nel rapporto con il movimento gay in ambito locale; la seconda è quella che non tutti vogliono mettersi in prima fila su argomenti complessi in assenza di stimoli. Però i cinque-sei punti aperti in Italia funzionano e sono in ambiti strategici con una carenza evidente nel sud».

La Cgil si limita ad intervenire quando scoppia un caso oppure tenta di far sì che il discorso della diversità diventi davvero un'opportunità di crescita sociale? «Qui si parte da un limite: vi è un riconoscimento politico di questa tematica ancora oggi legata a singoli soggetti e molto spesso legata alle sensibilità individuali del rappresentante sindacale. Questo denota un ritardo sulle formazione-infor-

Sul pianeta gay sono tante le storie di ordinaria discriminazione sul lavoro. E dai racconti dei protagonisti spesso emerge che la posta in gioco è drammatica: il licenziamento

mazione dei delegati sindacali che non sempre rispecchiano l'orientamento del sindacato».

I referendum sul lavoro possono condizionare le battaglie per i diritti dei diversi nelle aziende?

«Il Partito radicale ha una storia positiva sulle tematiche dei diritti civili che non ha senso disconoscere. Ciononostante la scelta della Bonino e di Pannella di intervenire così pesantemente a squilibrare i rapporti di forza in azienda, porterà certamente ad una maggiore difficoltà per i lavoratori gay e le lavoratrici lesbiche ad esprimere senza timore la loro condizione sul posto di lavoro. Questo perché sarà più facile ricattare il dipendente con il mantenimento dell'occupazione. Quindi molto rimarrà sommerso per paura appunto di perdere il posto di lavoro. Non possiamo infatti dimenticare come la cultura media del nostro Paese non sia pronta, soprattutto nel mondo del lavoro, a considerare la diversità di genere. In sintesi, una vera sciagura che mi auguro venga respinta».

M.FE.

IL MANAGER

«Per l'azienda assumerli è un rischio»

Un lavoro da dirigente d'azienda, un sito web per gay da gestire, un impegno politico e un associazionismo, il progetto di un sindacato di manager omosessuali: la vita di Alessio De Giorgi, 30 anni, pisano, esperto di marketing, è veramente intensa. La sua omosessualità dichiarata non sembra sia stato un ostacolo all'affermazione nel lavoro e nella società.

Quale è il segreto per raggiungere, come gay, una posizione di prestigio in azienda?

«Penso che i pregiudizi siano fortissimi nel mondo del lavoro. A chi mi chiede come rapportarsi al problema consiglio di ottenere la visibilità, altrimenti si rischia di essere ricattati e di vivere una doppia esistenza. Visibilità sì, ma non subito. Prima occorre guadagnarsi la fiducia dei datori e dei colleghi e dopo

rivelarsi, una volta che si è fondamentalmente al meccanismo produttivo. Lo dico sulla base della mia esperienza, essendo entrato in una azienda come impiegato di basso livello ed essendo adesso un dirigente».

Se in azienda avessero saputo subito della sua diversità, avrebbe fatto lo stesso percorso professionale?

«Penso di no, probabilmente non sarei stato neppure assunto. Il fatto di essere omosessuale è un po' come essere donna, per affermarci devi essere bravo, più bravo della media, devi avere una marcia in più perché sei costantemente sotto gli occhi della gente».

I datori di lavoro come vedono oggi l'omosessualità?

«In generale se possono li evitano. Cincicamente dico che hanno ragione. In certi casi un omosessuale è un

ostacolo alla conclusione di un affare. Intendiamo, non è colpa sua, è colpa del pregiudizio. Dunque, assumere un omosessuale dichiarato è un po' come assumere certe categorie deboli oppure come mettere a livelli di alta dirigenza una donna. Insomma, è un rischio».

Un rischio che si corre quando si assume qualsiasi persona che appartiene ad una minoranza o è un diverso.

«Certo, mi ricordo il caso di un tipo fortemente effeminato che non è stato assunto da un'azienda per le sue sembianze fisiche, pur essendo perfettamente eterosessuale. Ma, al contrario, ci sono settori produttivi dove l'essere omosessuale è considerata una ricchezza di creatività, come nella moda o nell'acconciatura».

È vero che sta lavorando ad un sindacato di dirigenti d'azienda e imprenditori omosessuali?

«È un'idea che sto sviluppando con altri manager. Queste cose servono in generale a far progredire la società. Un imprenditore o un dirigente che è palesemente omosessuale smuove le coscienze. Stiamo parlando di un Paese arretrato poiché organizzazioni e sindacati simili nel resto d'Europa esistono e operano. Recentemente in California ho visto annunci della polizia locale che arruolava omosessuali».

Cosa produce la mancanza di visibilità nei luoghi di lavoro?

«Per esempio danni reali sul piano dei diritti: in caso di licenziamenti o cassa integrazione il lavoratore senza famiglia è il primo della lista. La situazione, però, è meno nera di quanto si possa prevedere. Molto sta nella capacità del singolo di affermarsi nel luogo di lavoro pur partendo da una situazione svantaggiata. Il pregiudizio è radicato ovunque, purtroppo anche nelle organizzazioni sindacali. La minoranza che si becca il maggior numero di insulti è la nostra, anche nella vita di ogni giorno. Bisogna uscire dall'ombra conquistandosi la dignità».

IL COMMENTO

molestie venga licenziata (si è avuta notizia in questi giorni di una recente sentenza della Cassazione in questo senso), non già perché sia stata dimostrata la pretestuosità e l'infondatezza della denuncia, ma per il solo fatto di non aver potuto fornire una prova rigorosa del proprio assunto. Ed ancora, se lavoratori extracomunitari svolgono lavori che altri non vogliono più fare, i problemi sono evidentemente più contenuti; ma se fanno lavori come gli altri, che anche gli altri possono e vogliono fare, non è detto che la discriminazione razziale non riaffiori, spesso in modo pesante e talora tragico, come è avvenuto in altri Paesi europei. Ed infine (ma l'elenco potrebbe continuare a lungo), il problema dei minori sfruttati e messi al lavoro in condizioni spesso disastrose da ogni punto di vista non è solo quello tradizionale, ormai ben noto, e per il quale si sono approntati degli strumenti repressivi; ma è diventato anche quello degli effetti morali e psicologici che un simile trattamento può produrre, incidendo su tutta una vita.

Per concludere davvero sul punto, non si può dimenticare che se la maggiore attenzione è sempre andata al lavoro di tipo tradizionale, in

luoghi e ambienti fissi, si sta delineando una quantità notevolissima di «lavori», per i quali i problemi si pongono in termini diversi e spesso del tutto nuovi, tant'è che in alcuni provvedimenti sul telelavoro ci si sta preoccupando di combattere anche la segregazione e l'isolamento (nel disegno di legge approvato dalla Commissione lavoro del Senato, ad esempio, l'articolo 3 è rubricato come «diritto alla socialità»).

A fronte di questi fenomeni, il legislatore ha proceduto con cautela ma anche con felici intuizioni, spesso disattese nella pratica attuazione. Penso all'art. 2087 del Codice civile (del 1942!) che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa le misure necessarie per tutelare non solo l'integrità fisica dei dipendenti ma anche «la personalità morale». Per molti anni, nessuno ha saputo cosa fare, di una disposizione del genere, anche se ne era evidente la rilevanza di principio (parlo, ovviamente, della parte relativa alla tutela della personalità morale). Di recente, la Cassazione ha affermato che le molestie sessuali compiute dall'imprenditore sul luogo di lavoro comportano una responsabilità contrattuale, in quanto viola

zione degli obblighi di tutela posti dall'art. 2087, un cammino, dunque, durato oltre 50 anni e, allo stato, tutt'altro che concluso. Ci sono le norme poste dalla prima parte dello Statuto dei lavoratori del 1970 a tutela della libertà e «della dignità» dei lavoratori; ci sono le diverse disposizioni di pari opportunità, di parità, di non discriminazione a favore delle lavoratrici; il Senato ha approvato una legge sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, peraltro pendente da un anno e mezzo alla Camera dei deputati; sono stati presentati alcuni disegni di legge per il cosiddetto «mobbing», a tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa; e così via.

Dunque, confrontando la scarsità di attenzione ai problemi in esame anche da parte di una dottrina per altri versi assai agguerrita, con la complessità degli interventi in sede legislativa, si potrebbe dire che in un certo senso il legislatore si è dimostrato più avanzato rispetto alla diffusa coscienza sociale, posto che, nella pratica, anche i pronunciamenti di principio più «aperti», nonostante il loro evidente valore di messaggio, stentano a trovare pratica attuazione e a pervadere di sé la coscienza comune. E' vero,

infatti, che i pregiudizi sono duri a morire e se nuovi diritti irrompono sulla scena non è detto che trovino un terreno fertile e pronto a riceverli, da un lato perché chi detiene il potere economico finisce spesso per considerarli come un fastidio o per temere che si traducano in nuovi oneri e dall'altro perché perfino coloro che dovrebbero essere solidali trovano in sé alcuni feticci culturali che non sempre riescono ad abbattere (e alcuni neanche ci provano).

Dunque, la strada non è non può essere (solo) quella legislativa: il problema riguarda le relazioni industriali (anche se il termine ormai è ridotto), le relazioni sociali, la cultura del rispetto, della comprensione, della tolleranza. Il riconoscimento del diritto di ognuno non solo alla propria dignità, ma anche alla propria identità, morale e sessuale, è un obiettivo importante da perseguire, con la consapevolezza però che se non si mettono in campo tutti gli strumenti disponibili anche per mutare le coscienze e creare una cultura diversa, esso rischia di essere irraggiungibile. Ecco perché ho fatto riferimento alle parti sociali, che - in relazione all'atteggiarsi di questi problemi nei luoghi di lavoro - possono fare molto, se inseriscono questa tematica non tanto nella

contrattazione, quanto soprattutto nelle attività formative in senso lato. Ma può incidere molto anche il sistema informativo, se si rinuncerà a cogliere in ciò che purtroppo avviene pressoché quotidianamente anche nei luoghi di lavoro, soltanto gli aspetti «pruriginosi», clamorosi o che comunque fanno notizia, anche se non producono cultura e non provocano mutamenti sensibili nella coscienza sociale. Ed è superfluo far riferimento al sistema politico, il cui compito fondamentale dovrebbe essere anche quello del sostegno, della diffusione e dell'incremento dei valori fondamentali della persona.

Bisogna, insomma, che ognuno faccia la sua parte, con i mezzi e gli strumenti di cui dispone, anzitutto per affrontare, senza pregiudizi e feticci, tematiche non facili al primo approccio, e in un secondo luogo per cercare di incidere sulle necessarie modifiche del costume e della coscienza sociale, perché i principi e le regole di cui sentiamo l'esigenza vengano recepiti non solo in testi legislativi o contrattuali, ma anche e vorrei dire soprattutto, nella sensibilità e nella coscienza collettiva.

CARLO SMURAGLIA
(Presidente Commissione Lavoro Senato)

