



Contrattare nuovi diritti

Tutele, benessere e opportunità per i lavoratori e lavoratrici LGBTQI in Italia

(LUGLIO 2016)

ABSTRACT

Uno dei principali cambiamenti negli anni recenti riguarda le famiglie in Europa. Oltre all'azione normativa promossa dalla Corte europea dei Diritti dell'Uomo e dal diritto dell'Unione, c'è stato il riconoscimento delle famiglie dello stesso sesso e delle unioni civili da parte dei principali parlamenti nazionali e quindi degli effetti sulla società, compresi i sindacati in termini di rappresentanza e di responsabilità come parti sociali.

La CES nell'Action program 2015-2019 *Stand up in solidarity for quality jobs, workers' rights and a fair society in Europe*, sostiene che bisogna *"incoraggiare e assistere gli affiliati nel riconoscere le discriminazioni sulla base della sessualità e identità di genere nel luogo di lavoro, in quanto questioni sociali in cui i sindacati dovrebbero intervenire . Questo impegno riguarda la lotta per la parità di trattamento e non discriminazione, il rispetto e la dignità per lavoratori/lavoratrici lesbiche, gay, bisessuali e trans (LGBT). Un messaggio forte deve essere inviata ai sindacati e ai loro membri in tutta Europa che i diritti LGTB sono diritti sindacali"*.

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio, in collaborazione con la CGIL nazionale e la partecipazione della Filcams nazionale, ha realizzato una ricerca su alcune delle principali esperienze di contrattazione sui diritti LGBTQI nei luoghi di lavoro¹. I principali risultati verranno presentati e discussi durante la Conferenza mondiale "Freedom at work"², organizzata dal sindacato olandese FNV e in programma il 4 e 5 agosto 2016 ad Amsterdam.

La contrattazione collettiva si è sempre sviluppata in relazione ai cambiamenti della società: comportamenti collettivi, norme, dibattito della società civile. Questo è avvenuto in modo dinamico, tenendo insieme spesso creativamente i bisogni e i diritti del lavoro (della prestazione e relazione di lavoro, in senso stretto) e quelli dei lavoratori/lavoratrici in quanto cittadini attivi nei diversi ambiti sociali (dalla famiglia, alla salute, alla formazione, alla piena realizzazione di sé). Pertanto la funzione della contrattazione collettiva non è stata solo reattiva nei confronti dei nuovi orientamenti legislativi (dall'alto verso il basso), ma ha anche stimolato in diverse stagioni un'innovazione dei diritti, solo successivamente acquisita nelle norme.

¹ Gli autori della ricerca sono Francesca Carrera e Beppe De Sario della Fondazione Di Vittorio; ha collaborato inoltre Antonello Claps.

² <https://www.freedomatwork.nl/>

Il recente iter legislativo sulle cosiddette unioni civili, insieme al dibattito pubblico e al consenso sociale intorno all'allargamento dei diritti delle diverse convivenze affettive ha importanti precedenti proprio nella contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello.

L'approccio della ricerca è stato di tenere insieme sia le esperienze di politiche specifiche in particolare antidiscriminatorie, sia l'armonizzazione di nuovi diritti LGBTQI nell'ambiente contrattuale e di lavoro, proprio perché "diritti LGTB sono diritti sindacali".

L'analisi si è basata sulla lettura e sul confronto di circa **20 contratti integrativi aziendali** e accordi su tematiche specifiche. I settori sono diversificati: aziende del commercio, distribuzione, servizi, trasporti, metalmeccanica, banche e assicurazioni.

Per quanto non in maniera esaustiva, il **campo degli interventi** può essere riassunto nelle seguenti tipologie:

1. Ambito matrimoniale e familiare.
2. Ambito della cura (permessi e congedi per motivi di cura e assistenza).
3. *Work-life balance* e infanzia.
4. Welfare aziendale.
5. Interventi estensivi e trasversali (commissioni pari opportunità, antidiscriminatorie, etc.).

Sebbene i casi e le sperimentazioni degli anni più recenti si siano concentrati sul livello aziendale, per rendere esigibile, omogenea e diffusa la penetrazione dei diritti e delle opportunità contrattuali alle nuove forme di convivenza, i risultati della ricerca suggeriscono di promuovere l'azione sindacale a diversi livelli:

1. A livello aziendale, includere il tema in agenda delle commissioni paritetiche dedicate a pari opportunità, diversità, conciliazione vita-lavoro;
2. Sempre a livello di aziendale, armonizzando i diversi istituti contrattuali al riconoscimento delle nuove forme di convivenza (es. welfare aziendale, trattamenti di maternità/paternità, cura familiare, etc.);
3. A livello di contrattazione nazionale, l'equiparazione delle diverse forme di convivenza con l'estensione interpretativa del "nucleo familiare", con effetto a cascata sulla contrattazione di secondo livello in merito agli istituti contrattuali centrali (organizzazione del lavoro e orari);
4. Attraverso il sistema bilaterale e del welfare contrattuale, in merito all'ampliamento di servizi e prestazioni rivolte ai componenti del nucleo familiare, inteso in termini più plurali ed estensivi;
5. A livello di contrattazione interconfederale con il Governo, mediante l'innovazione legislativa (in raccordo con l'Inps) per estendere le indennità previste per maternità/paternità alle nuove forme di convivenza.
6. Mediante la contrattazione sociale territoriale realizzata dal sindacato con le amministrazioni locali, attraverso interventi culturali, informativi, antidiscriminatori sia rivolti all'intera cittadinanza (scuole, educazione degli adulti, accessi ai servizi, etc.) sia nei margini di politiche attive del lavoro e di regolazione dei rapporti con soggetti ed enti fornitori di servizi per la pubblica amministrazione stessa (regole degli appalti, clausole sociali, bilanci sociali, responsabilità sociale d'impresa, etc.).