



Contrattare nuovi diritti

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

Francesca Carrera, Beppe De Sario

Luglio 2016

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. Per quanto riguarda l'azione dei sindacati in Europa nella difesa dei diritti LGBTQI sul luogo di lavoro, la situazione è molto diversificata e dipende da numerosi fattori, tra cui si possono menzionare la forza e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, i sistemi di contrattazione nazionale e decentrata, lo stato di avanzamento della legislazione in particolare per quanto concerne i diritti sul lavoro e il riconoscimento dei diritti familiari attraverso leggi sulle coppie di fatto o l'estensione del matrimonio per tutti. Questi sono solo alcuni dei fattori che incidono sull'attività dei sindacati nel campo LGBTQI, ma se ne potrebbero menzionare anche altri come la propensione culturale e storica all'impegno nella difesa dei diritti civili, il rapporto con le organizzazioni datoriali e con la politica, la collaborazione con le organizzazioni non governative delle persone LGBTQI e il livello di cooperazione fra le stesse organizzazioni sindacali su specifici temi, molto spesso non percepiti come prioritari nell'agenda sindacale (diritti delle donne, dei migranti, delle persone disabili etc.).

In questo senso, un ruolo significativo nello stimolare e mappare l'azione sindacale nel campo dei diritti LGBTQI è stato svolto dalla CES/ETUC (Confederazione Europea dei sindacati), il cui impegno si è rafforzato a partire dal 2007, in occasione del Congresso che si svolse a Siviglia. Nel 2008, in occasione dell'*Anno Europeo delle pari opportunità per tutti*, la CES promosse il progetto *Extending equality*, finanziato dalla Direzione generale per l'occupazione e le pari opportunità della Commissione europea. Il progetto è stato realizzato in partenariato con ILGA Europe¹ e ha prodotto due ricerche specifiche

¹ European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.

e stilato una sorta di decalogo contenente una serie di raccomandazioni rivolte alle organizzazioni sindacali nazionali per la difesa dei diritti delle lavoratrici e lavoratori LGBTQI. Il decalogo contiene suggerimenti relativi a iniziative culturali e formative interne al sindacato, l'inclusione di tematiche e personale LGBTQI nelle stesse organizzazioni, oltre alla realizzazione di campagne comuni tra sindacati e associazioni LGBTQI. Vi sono inoltre punti dedicati ai diritti LGBTQI e alla contrattazione anche attraverso politiche specifiche.

Ancora la CES nell'Action program 2015-2019 *Stand up in solidarity for quality jobs, workers' rights and a fair society in Europe*, sostiene che *"encouraging and assisting affiliates in recognising discrimination on grounds of sexuality and gender identity as workplace and social issues where trade unions should intervene. This commitment covers the fight for equal treatment and non-discrimination, respect and dignity for lesbians, gay men, bisexuals and trans-gender workers (LGBT). A strong message should be sent to trade unions and their members across Europe that LGTB rights are trade union rights"*.

Il lavoro che segue contiene un'analisi di alcune delle principali esperienze di contrattazione sui diritti LGBTQI nei luoghi di lavoro italiani. In qualche misura l'approccio della ricerca svolta dalla FDV (Fondazione Di Vittorio) e dalla CGIL 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 *"LGBT rights are trade union rights"*.

Cambiamento sociale, legislazione e contrattazione

La contrattazione collettiva si è sempre sviluppata in relazione ai cambiamenti della società, attraverso la ricezione e la rielaborazione nel proprio campo d'azione specifico dei comportamenti collettivi, delle norme di legge, del dibattito della società civile. Questo è avvenuto in modo dinamico, tenendo insieme 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 e al benessere, alla formazione, alla piena realizzazione di sé).

Peraltro, accanto alle trasformazioni dei processi produttivi e le conseguenti pressioni sull'organizzazione del lavoro la contrattazione è stata anche lo specchio dei profondi cambiamenti delle caratteristiche della forza lavoro: a partire dalla più ampia partecipazione femminile al mercato del lavoro e a crescenti tassi di istruzione fino alla presenza della componente straniera e al mutamento del peso delle generazioni di lavoratori maturi. Tutto ciò, di per sé, ha contribuito ad articolare l'agenda dei bisogni che sono portati nella contrattazione, insieme a elementi unificanti in relazione, ad esempio, al salario e all'organizzazione del lavoro. In questo senso, il conflitto regolato

mediante le relazioni industriali e la contrattazione hanno ancora al proprio centro istanze di tipo *distributivo*; ma a esse si intrecciano temi legati al *riconoscimento* (stili di vita, condizioni personali, elementi culturali, scelta sessuale, etc.) che pertanto rendono apprezzabili per lavoratori e lavoratrici il complesso di interventi legati alla conciliazione vita-lavoro, al benessere organizzativo, al welfare aziendale.

Tuttavia, se questo insieme di interventi corrisponde in effetti a un'agenda di necessità soggettive in crescita, la sua implementazione positiva dipende da fattori complessi, a partire dalla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alla valutazione dei propri bisogni fino all'integrazione dei nuovi diritti all'interno di un "ambiente" sia fisico e relazionale sia di regole contrattuali della prestazione lavorativa che sia coerente con le aspettative delle persone. Uno dei rischi da evitare nella contrattazione, così come nelle politiche sociali, risiede nella "targetizzazione" delle diverse iniziative e delle politiche senza una vera integrazione tra esse e armonizzazione nell'organizzazione del lavoro.

All'interno di una dimensione più ampia, legata a leggi e dispositivi dei diritti sociali e civili, 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. In Italia, 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 avuto difatti importanti precedenti proprio nella contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello: si pensi ai temi del welfare territoriale, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione e al diritto allo studio.

Negli ultimi anni si sono registrati molti casi di contrattazione integrativa che hanno introdotto – grazie alla spinta del sindacato e a culture imprenditoriali e manageriali avanzate – il riconoscimento in diverse forme di questa nuova dimensione dei diritti: congedi matrimoniali anche per coppie dello stesso sesso, o eterosessuali non sposate; accesso paritario al sistema dei permessi in base alla Legge 53 del 2000²; permessi per la cura del partner in caso di gravi patologie anche per "coppie di fatto", etc. In sostanza, l'innovazione della legislazione esistente è stata anticipata – quantomeno nello spirito, se non nella lettera – attraverso la contrattazione collettiva. Questa è stata capace di andare oltre le stesse norme, incluse quelle in via di approvazione che si limitano ad alcuni aspetti civilistici o previdenziali senza un ridisegno complessivo dei diritti delle famiglie e delle coppie per le implicazioni che essi hanno *nella* relazione e *nella* prestazione di lavoro.

Questo compito spetterà ancora alla contrattazione, che a partire dalle prime esperienze in alcuni settori (specialmente nelle assicurazioni e nel credito) si è via via

² Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

estesa ai grandi gruppi dell'energia e delle telecomunicazioni, per arrivare con una certa vivacità anche nei settori dell'industria, del commercio e dei servizi. Naturalmente, le misure ottenute per via contrattuale (di secondo livello) sono per molti versi sperimentali e ancora disomogenee, legate peraltro alle risorse negoziali e culturali messe in gioco da lavoratori, sindacato e imprese in situazioni contingenti. La via intrapresa dalla contrattazione di secondo livello sollecita pertanto anche gli altri livelli della contrattazione (dalla contrattazione nazionale a quella interconfederale, ma anche la contrattazione sociale) a un'assunzione più estesa e organica delle iniziative a favore del riconoscimento delle diverse forme di convivenza, mettendo alla prova e sollecitando l'estensione degli stessi strumenti legislativi ora in discussione (le norme sulle "unioni civili") insieme all'ammodernamento dei dispositivi che regolano il complesso dei diritti e delle opportunità di conciliazione, cura, sostegno all'infanzia e genitorialità ("Codice delle pari opportunità") fino a considerare le norme che definiscono le indennità per i congedi di paternità, maternità, congedo parentale.

Buone pratiche di contrattazione su nuovi diritti

L'analisi che segue si basa 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. Vengono qui presentate le misure di sostegno e riconoscimento dei diritti e delle opportunità per le diverse forme di convivenza affettiva, evidenziando le pratiche più avanzate insieme agli aspetti critici, non slegandole dal loro rapporto con il complesso degli istituti contrattuali che regolano il rapporto e la prestazione di lavoro.

In linea generale, tali interventi risultano all'insegna di una certa varietà e specificità, anche per la loro natura sperimentale nel settore e nel contesto aziendale di riferimento senza potersi basare (finora) sugli indirizzi dei Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) o sulle prescrizioni di legge. Si tratta, a ogni modo, di cambiamenti rilevanti per l'orientamento culturale che esprimono; sebbene nei singoli contratti integrativi ci si concentri in maniera differenziata su diversi istituti specifici, e non configurino in tutti i casi un sistema integrato di interventi. Tuttavia, il quadro d'insieme può senz'altro prefigurare l'estensione alle diverse forme di convivenza di alcuni benefici derivanti dai legami matrimoniali eterosessuali.

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

1. *Ambito matrimoniale e familiare*: con l'estensione alle coppie "di fatto" in quanto iscritte in specifici registri comunali o per semplice stato di residenza, o ancora quelle legalmente sposate ma riconosciute solo all'estero (condizione per l'inclusione dei

matrimoni omosessuali) dei congedi matrimoniali o benefit a essi associati, o anche i congedi per lutto.

2. *Ambito della cura*: con l'estensione dei permessi (retribuiti e non) per patologie, gravi motivi o cause particolari, specie in relazione alla Legge 104 del 1992³, o le garanzie offerte dall'applicazione di determinate norme, ad esempio la Legge 53 del 2000 anche a nuovi soggetti (riguardanti le "coppie di fatto", vd. Eataly 2015).

3. *Conciliazione e infanzia*: questo campo risulta tra i meno esplorati e trattati – finora – dalla contrattazione. Nei pochi casi presenti si fa riferimento anche alle diverse unioni affettive per la concessione del contratto a tempo parziale o, per un altro verso, per l'esenzione dalla flessibilità in aumento delle ore previste per lo stesso part-time (clausole elastiche e flessibili). Assai più raro l'esplicito riferimento del diritto a permessi per la cura dell'infanzia o alla fruizione dei congedi parentali (o altri benefit connessi alla condizione di genitore "di fatto", quindi in relazione ai figli del/della partner). Questa estensione, in assenza di norme legali o contrattuali cogenti, viene sostenuta episodicamente negli accordi integrativi con formule di equiparazione di fatto, come ad esempio "tutti i diritti riconosciuti per coniugi e affini di primo grado, sono anche riconosciuti per conviventi stabili ovvero per coppie di fatto" (Coop Adriatica 2013) o prevedendo "l'estensione dei diritti «familiari» alle coppie dello stesso sesso (congedi matrimoniali, congedi parentali etc.)" (dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia 2016);

4. *Welfare aziendale*: risulta un tema ancora marginalmente toccato dall'innovazione sui nuovi diritti, ma cominciano ad affacciarsi esigenze di estensione della nozione di "nucleo familiare", "convivente", "famigliare a carico" specie in relazione a prestazioni assicurative sulla vita, sanitarie integrative, previdenziali o di sostegno al reddito (assegni per il nucleo familiare). Più in generale, la contrattazione sarà chiamata a coordinare e armonizzare la struttura dei trattamenti di welfare aziendale con le nuove esigenze e aspettative derivanti dalla pluralità di vincoli affettivi e legami familiari che caratterizzano oggi i nuovi modelli di convivenza;

5. *Interventi estensivi e trasversali*: i quali si concretizzano nell'inclusione del tema dei nuovi diritti nell'agenda delle commissioni pari opportunità/conciliazione specie laddove l'approccio è orientato a una più ampia considerazione delle diversità (vd. Cia Metro 2016, rispetto ai progetti aziendali Inclusion, Diversity e Active Ageing), o – come è stato già osservato – in articoli del contratto integrativo che invece di rimaneggiare al margine alcuni istituti forniscono un'interpretazione estensiva dell'espressione "nucleo familiare" fino a comprendere per accordo tra le parti diverse forme – in diverso modo riconosciute – di famiglia di fatto (Cardif vita 2015).

³ Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.

In questa cornice diversificata si percepisce, tuttavia, l'assenza di un quadro contrattuale o legislativo unificante, capace di orientare la contrattazione e fornire una base normativa certa. Ad esempio, il tema della condizione amministrativa considerata per certificare il legame affettivo e di convivenza è ancora variegato nelle formulazioni presenti nei contratti integrativi. Difatti, il riconoscimento dei matrimoni contratti all'estero (specie nel caso di persone dello stesso sesso) o dell'iscrizione di una coppia non sposata legalmente in un registro comunale delle unioni civili o similari, per quanto di grande valore simbolico restringe l'applicabilità del provvedimento a pochi casi, escludendo tutte le convivenze affettive rilevabili dal solo stato di coresidenza. Quest'ultimo elemento, tuttavia, è comunque tra le condizioni in via di maggiore diffusione nei contratti integrativi, segno di un'intenzione sostanziale e non solo formale delle innovazioni contrattuali sul tema.

Una dimensione diversificata, come si è accennato, è anche quella che fa riferimento agli istituti centrali di sostegno alla genitorialità, che oltre ad avere una fonte normativa nella legge (es. Legge 53 del 2000) vedono l'implicazione dell'Inps (Istituto nazionale della previdenza sociale) per la disposizione e l'erogazione delle indennità per i congedi legati alla nascita e alla cura di un figlio. È evidente infatti che senza un intervento di equiparazione legislativa della responsabilità sui figli non risulterà possibile a partner dello stesso sesso fruire (nei limiti e nelle condizioni già previste per le coppie eterosessuali) di istituti quali il congedo parentale e i riposi per allattamento.

Altra dimensione problematica dell'estensione dei diritti alle diverse forme di convivenza affettiva è quella degli istituti contrattuali che, pur basandosi su una fonte legislativa, sono applicati con maggiore autonomia contrattuale: part-time, flessibilità orarie, etc. Sono rari infatti i casi in cui condizioni legate ai bisogni del nucleo familiare siano estesi anche a coppie di fatto e diverse forme di convivenza, ad esempio tramite l'estensione delle motivazioni per l'assenso alla concessione del part-time (Billig 2015, Cardif 2015) o, al contrario, di recesso dalle clausole elastiche del part-time stesso (includendovi anche la grave patologia del convivente non legalmente sposato, vd. Farmacie comunali Trento 2015).

Oltre alla parte normativa dei contratti collettivi vi è un campo potenzialmente proficuo di intervento per il riconoscimento di nuovi diritti alle diverse forme di convivenza: il welfare aziendale e contrattuale. Sono presenti infatti – per quanto ancora rari – i casi in cui l'estensione della definizione di nucleo familiare conduce a effetti sulle nuove convivenze, ad esempio mediante assegni al nucleo familiare di fonte aziendale estesi anche alle coppie di fatto (quindi considerando i figli del partner del lavoratore/trice, vd. Intesa San Paolo). Più in generale, per le misure generalmente più diffuse nel campo del welfare aziendale si possono immaginare interventi inclusivi nel campo dell'anticipazione del Tfr (Trattamento di fine rapporto, in termini di miglior favore,

considerando condizioni legate alle nuove forme di convivenza) o interventi monetari per l'infanzia (rimborso o contributi per rette asilo nido, spese scolastiche, etc.).

In sostanza, risulta più diffusa e meno problematica l'estensione dei diritti nel caso di provvedimenti circoscritti e una tantum, anche quando singolarmente onerosi per l'impresa (il caso dei congedi matrimoniali), oppure riguardanti le implicazioni del legame affettivo in senso stretto (permessi per cura e assistenza del partner malato). Sembra invece mostrarsi più cauto e disomogeneo l'approccio nel caso dell'equiparazione tra nucleo familiare e nuove forme di convivenza che vedono la presenza di figli minori; questa condizione, difatti, andrebbe necessariamente a incidere anche su aspetti rilevanti dell'organizzazione del lavoro, degli orari e dei benefit rivolti alla generalità dei dipendenti genitori: permessi per la cura, regolazione quote del part-time, welfare contrattuale e aziendale, flessibilità oraria, indicatori di "assenza" per la determinazione del premio di produttività, etc.

Nuovi diritti e "ambiente contrattuale"

Il campo degli interventi contrattati sui nuovi diritti vede punte avanzate e promettenti, peraltro fonte di ispirazione per lo stesso legislatore e per il dibattito pubblico; ma anche disomogeneità e lacune, specie laddove un intervento legislativo renderebbe meno cauta e maggiormente fondata l'azione negoziale (in particolare per diritti e opportunità discendenti dalla condizione di genitore "di fatto" del figlio del/della partner). Nell'attesa di una normativa di legge che possa favorire questo processo, una cornice fondamentale potrebbe essere rappresentata dalla contrattazione collettiva nazionale, la quale consentirebbe a livello aziendale modalità estensive e di miglior favore di quanto già previsto in materia di permessi, congedi, aspettative, indennità, etc. Ad esempio, nel corso del confronto per l'attuale rinnovo del Ccnl metalmeccanico, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil hanno proposto all'organizzazione di rappresentanza delle imprese metalmeccaniche, Federmeccanica, l'estensione anche alle coppie di fatto omosessuali ed eterosessuali l'assistenza sanitaria integrativa offerta dagli industriali ai familiari dei lavoratori all'interno del "pacchetto welfare" (che comprende anche l'aumento del contributo aziendale alla previdenza integrativa). In questo caso la posizione di Federmeccanica, di rigetto della proposta sindacale, si è soffermata su motivazioni formalistiche e sugli impedimenti di natura normativa (la legge ancora in discussione) nonché sulla mancanza di un appiglio tecnico relativo alla definizione di "familiare fiscalmente a carico". In questo – probabilmente – tenendo anche in conto i costi aggiuntivi prevedibilmente a carico delle imprese.

Insieme alla dialettica tra contrattazione integrativa, contrattazione nazionale e normativa di legge, a livello aziendale appare un legame non sempre lineare tra la presenza di interventi per il riconoscimento dei nuovi diritti e l'estensione delle

opportunità per tutti i lavoratori mediante il complesso degli istituti contrattuali. Al di là del riconoscimento puntuale di diritti e opportunità per le diverse unioni affettive, risulta evidente come l'“ambiente contrattuale”, e cioè l'insieme delle regole e degli istituti che determinano la prestazione di lavoro possono avere influenze significative sul pieno godimento anche degli interventi di per sé più avanzati sul piano civile.

Ad esempio, nei capitoli normativi è possibile evidenziare casi assai diversificati, per quanto collocati lungo un continuum che va dalla massima compresenza (e coerenza) di norme di miglior favore rispetto a quanto stabilito nei Ccnl (fattispecie di permessi retribuiti e non, aspettative non retribuite, etc.) fino a una minore considerazione delle condizioni di lavoratori e lavoratrici, a partire da rigidità dell'orario e intensità della prestazione ma anche rispetto a salute, maternità e paternità che incidono indirettamente sul salario, ad esempio tra i criteri di determinazione dell'ammontare del premio di risultato (inclusione o meno tra le assenze del congedo parentale, dei permessi per cura dei figli, etc.). In questo senso, la sola presenza di una norma innovativa sul riconoscimento dei diritti delle nuove convivenze affettive non determina di per sé un avanzamento complessivo e armonico della relazione e della prestazione di lavoro.

Quali sono le combinazioni prevalenti degli interventi sui nuovi diritti con la pluralità dei temi regolati dagli accordi collettivi? La rassegna da cui sono tratti gli spunti negoziali non permette di proporre sintesi univoche; tuttavia alcune considerazioni orientative possono essere proposte.

Nuovi diritti e relazioni sindacali: in linea generale, buone relazioni sindacali sono il presupposto migliore per la tutela delle condizioni e dei diritti di lavoratori e lavoratrici. Sui temi dei nuovi diritti questo si connette anche ai sistemi maggiormente sviluppati di pariteticità, attraverso commissioni e gruppi di lavoro anzitutto sui temi delle pari opportunità e sulla conciliazione vita-lavoro, ma anche in relazione a sistemi avanzati di informazione, consultazione e sperimentazione su uno spettro più ampio di tematiche, anche legate all'organizzazione del lavoro.

Nuovi diritti, flessibilità e organizzazione del lavoro: interventi mirati all'innovazione dei processi produttivi e della qualità del lavoro, anche mediante la partecipazione dei lavoratori a gruppi di miglioramento e attraverso una struttura meno gerarchica dell'organizzazione, sono in genere legati non solo a un recupero di efficienza e produttività ma a volte sono compresenti a interventi capaci di offrire maggiori margini di autonomia, sia del tempo *per sé* (Banca del tempo esigibile, permessi aggiuntivi) sia del tempo di lavoro in quanto tale (schemi di orario tendenzialmente personalizzati, etc.).

Nuovi diritti e welfare aziendale: non è raro che le innovazioni legate a diritti e opportunità delle nuove convivenze siano compresenti a piani o capitoli del contratto

integrativo dedicati al welfare aziendale, specie laddove prevale in misura significativa l'anima "normativa" del welfare (permessi, congedi, etc.) rispetto a quella "parasalariale" (ovvero tutte le prestazioni, servizi, erogazioni monetarie dirette o indirette riconducibili alla normativa degli artt. 51 e 100 del Testo unico delle imposte sui redditi che consentono alle imprese una detrazione significativa dei costi e al lavoratore l'esclusione di tali benefici dall'imponibile fiscale). Si tratta peraltro di contratti che vedono largamente la presenza di interventi di miglior favore anche per gli aspetti normativi definiti nei Ccnl: dal numero ed estensione dei permessi retribuiti e non, alla fattispecie di condizioni per l'ottenimento dell'anticipo del Tfr, e così via.

Al di là dei contenuti specifici, la connessione tra nuovi diritti e aspetti innovativi dell'organizzazione del lavoro e dell'impianto di welfare aziendale può realizzarsi in due approcci:

Il primo basato sul riconoscimento dello sforzo, della prestazione lavorativa in sé, della disponibilità al cambiamento proposto dall'azienda, e quindi al conseguimento dei risultati fissati; in qualche modo la definizione di un più ampio spettro di diritti e opportunità (congedi, permessi, aspettative, flessibilità positiva, etc.) corrisponde e va a sostenere l'impegno innovativo sul piano dell'organizzazione e della flessibilità del lavoro, in un'ottica di classico scambio negoziale. Questo genere di rapporto si instaura generalmente laddove cambiamenti significativi vengono introdotti negli orari di lavoro (con sistemi e moduli orari più frammentati, vantaggiosi per l'azienda, ma anche con sistemi di recepimento parziale delle preferenze dei lavoratori: Ikea e Eataly 2015) e più raramente hanno una corrispondenza con modalità di organizzazione del lavoro più partecipative e responsabilizzanti (team, gruppi di miglioramento, vd. Ducati 2015).

Il secondo approccio vede gli interventi sui nuovi diritti, in connessione con una più o meno ricca dotazione di opportunità legate alla conciliazione, a permessi, congedi, possibilità di cura per sé e i propri familiari, in un'ottica *funzionale* rispetto al complesso dell'organizzazione del lavoro e degli orari. Ciò significa considerare l'innovazione dei diritti e delle opportunità come fattore di *input* di un generale miglioramento delle condizioni di lavoro, alla base di una migliore produttività, e non solo come fattore di *output* che va a riconoscere in termini premiali i risultati raggiunti.

Prassi di contrattazione e rappresentanza dei nuovi diritti

La gran parte, se non la totalità, degli accordi che recano innovazioni sul piano dei diritti e opportunità sono concentrati su aziende di medio-grandi dimensioni. L'articolazione più capillare degli interventi cresce parallelamente al crescere delle dimensioni aziendali, come d'altra parte la stessa diffusione e concentrazione della contrattazione di secondo livello. Questo, da una parte, ha a che vedere con una diversa organizzazione aziendale delle imprese di più grandi dimensioni, nelle quali insieme alla proprietà

giocano un ruolo importante – anche in termini di sviluppo della *vision* e dell’accreditamento culturale dell’impresa stessa – le funzioni manageriali direttive e le responsabilità sulle risorse umane.

Per parte sindacale, aziende medio-grandi significano più elevati tassi di sindacalizzazione e una presenza decisiva in sede negoziale della funzione di coordinamento, armonizzazione e indirizzo svolta dai responsabili territoriali insieme al ruolo di Rsa/Rsu (delegati dei lavoratori: rappresentanze sindacali aziendali, rappresentanze sindacali unitarie). In alcuni casi, la presenza di commissioni bilaterali dedicate alle pari opportunità e alla conciliazione vita-lavoro può agevolare un’articolazione dei temi sui nuovi diritti e, allo stesso tempo, investire le rappresentanze sindacali in azienda di una maggiore responsabilità operativa e progettuale.

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.).

Quadro sulle pratiche di contrattazione su nuovi diritti e opportunità

Azienda e settore	Categoria	Estensione di nuovi diritti	“Ambiente contrattuale” <i>(permessi, congedi, orari e organizzazione del lavoro)</i>
Eataly (Distribuzione, ristorazione)	Filcams	Nel contratto integrativo aziendale del 2015, una sezione riguarda i temi della famiglia, del welfare e dei diritti. Un titolo specifico si riferisce alle coppie di fatto. L’azienda estende il congedo matrimoniale a tutte le tipologie di unioni comprese quelle omosessuali. I permessi di cui alla legge 53/2000 riguardante l’assistenza dovuta per gravi e comprovati motivi nonché il lutto sono parimenti estesi al convivente, compagno/a. In occasione di matrimoni o unioni civili Eataly riconosce un buono spesa per acquisti all’interno dei propri negozi del controvalore di duecento euro	Introduzione congedo parentale a ore. Aspettativa non retribuita fino a 12 mesi dopo il congedo parentale. Disponibilità Par per assistenza figli fino a 12 anni. 16 ore permessi retribuiti per inserimento figlio al nido. Disponibilità a straordinario e a modifiche dell’orario, insieme a raccolta strutturale da parte dell’azienda delle esigenze di orario e turni preferenziali dei lavoratori. Programmazione turni di 4 settimane. Turni compatibili con frequenza scolastica per lavoratori-studenti. Commissione paritetica nazionale per definire inquadramenti e figure professionali (impresa (tra <i>retail</i> e ristorazione)
Ikea (Arredamento)	Filcams	Nel verbale di incontro del 2015, nella sezione welfare c’è un titolo Coppie di fatto (...) Ikea ha definito una policy con il fine di riconoscere alle coppie (anche dello stesso) che contraggono vincolo di matrimonio in Italia o all’estero, si iscrivano al registro delle Unioni Civili o che inizino una convivenza more uxorio, un periodo di congedo straordinario per matrimonio. Congedo non retribuito fino a 6 mesi per stalking o maltrattamento domestico (a prescindere dal sesso), complementare a quanto introdotto dall’art. 24 del Decreto legislativo 80 del 15 giugno 2015 (<i>Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, cosiddetto Jobs act</i>) che prevede misure di tutela per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, escluse le lavoratrici del settore domestico, le quali possono avvalersi di un	2 giorni di permesso retribuito al padre per nascita del figlio. Congedo non retribuito di 2 settimane per gravi motivi familiari. 5 giorni di permesso non retribuito per malattia bambino 9-12 anni. Permesso non retribuito di 1 giorno per nascita del nipote. Aspettativa postmaternità 12 mesi, estesa anche ai padri (reinserimento e formazione). 1 giorno di permesso retribuito per lavoratori stranieri. Sistema TIME (Trovare Insieme il Migliore Equilibrio) Definizione del part-time ciclico di un anno. Limite minimo del part-time a 20 ore/settimana. Definizione delle clausole elastiche e flessibili. “intercambiabilità” e “mansioni promiscue”, rispetto al medesimo inquadramento contrattuale.

		congedo indennizzato per un periodo massimo di tre mesi al fine di svolgere i percorsi di protezione certificati.	
Dhl (Logistica, spedizioni)	Filt	Nel verbale di accordo del 2014, l'art. 25 è dedicato alla "Diversità ed inclusione" Come azienda operante in un settore globale la diversità intesa come di genere, di razza, di religione, di età, di disabilità e di orientamento sessuale, di nazionalità rappresenta un punto di forza (...) Le Parti convengono che il diritto al congedo per contrarre matrimonio sia esteso alle unioni di fatto (convivenza di almeno un anno. Permesso retribuito per congedo matrimoniale esteso anche alle coppie omosessuali e a quelle di fatto	Part-time postmaternità Flessibilità del part-time (clausole flessibili ed elastiche) in relazione a picchi produttivi. Legge 104/92: programmazione permessi, salvo urgenze improcrastinabili Ticket restaurant progressivamente a 6,5 euro Sistema premiale: "bene" pari a 30/50 euro per gli operatori in base ai "booking assicurati" attivati con i clienti. Flessibilità e/u di 15/30 minuti da recuperare in giornata, fino a 80/150 minuti in un mese. Orario lavoro a 39 ore, con fruizione della riduzione anche cumulativa (su 4 o 8 settimane), con programmazione in capo all'azienda.
Ducati (Metalmeccanico)	Fiom	Il contratto prevede 24 ore di permesso retribuito in caso di decesso o gravi infermità del coniuge o convivente more uxorio o parente entro il II grado	Avvicinamento alla <i>Charta</i> dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen Sinergia tra: sistema informazione/consultazione sistema premiale (polivalenza, team, etc.) partecipazione formalizzata (commissioni bilaterali), innovazione organizzativa (gruppi di miglioramento) Ampia dotazione di interventi di responsabilità sociale d'impresa, sostenibilità ambientale, conciliazione e contributi di welfare aziendale (in connessione con servizi e criteri di welfare territoriale, vd. per contributi asilo nido l'utilizzo dell'Isee – Indicatore di situazione economica equivalente).
Metro (Grande distribuzione)	Filcams	Nell'Accordo del 2016 si istituiscono tre Commissioni paritetiche una sulle Azioni Positive (a partire dei progetti aziendali <i>Inclusion</i> e	Integrazione al 100% delle indennità di malattia Inps e infortunio Inail (Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro).

		<p><i>Diversity e Active Ageing</i>), per l'estensione delle tutele e dei diritti alle coppie di fatto, entro maggio 2016</p> <p>Azioni di inclusione e valorizzazione delle diversità</p>	<p>Integrazione al 40% del trattamento economico corrisposto dall'Inps per congedo parentale.</p> <p>Riduzione orario di lavoro per nuovi assunti, progressivamente a 38 ore, con pasto fuori orario di lavoro.</p> <p>Banca ore con programmazione di periodi di utilizzo a blocchi di ore/giornate fino a un mese (in questo caso da programmare un anno prima) privilegiando i periodi di bassa intensità di lavoro (gennaio-aprile)</p>
Unicredit (Bancario)	Fisac	<p>Nella sezione welfare aziendale un articolo è dedicato ai Nuovi modelli di famiglia.</p> <p>(...) Le Parti si danno atto che le trasformazioni dei modelli sociali, i mutamenti macroeconomici, le evoluzioni normative e la correlata evoluzione dei bisogni, rendono opportuno valutare la possibilità, nell'ambito del programma previsto nel presente accordo, di coordinare la struttura dei trattamenti di welfare aziendale alle nuove esigenze e aspettative derivanti dalla pluralità di vincoli affettivi e legami familiari che caratterizzano oggi i nuovi modelli di famiglia</p>	<p>L'accordo prevede una rivisitazione complessiva del sistema di welfare del Gruppo), adottando politiche e soluzioni che – sulla base anche della valutazione congiunta dei trend demografici – consentano di continuare ad assicurare adeguati livelli di protezione a tutti i dipendenti, garantendone la necessaria sostenibilità nel tempo e l'equità. Tra gli interventi di welfare aziendale: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria, Attività ricreative e di servizio alla persona ("Progetto UnInsieme")</p>
Intesa San Paolo (Bancario)	Fisac	<p>Il Protocollo quadro sull'inclusione e le pari opportunità del 2016 fa riferimento alla Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro.</p> <p><i>Contenuti</i> Prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità.</p> <p>Rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda.</p> <p><i>Diritti e prestazioni</i> anche per le unioni omosessuali: Congedo straordinario per nozze; permessi non retribuiti retribuito per l'assistenza di familiari malati (fino a 5 giorni); permesso per gravi infermità (3 giorni all'anno); Banca del tempo; Permessi per lutto; Provvidenze per lavoratori con familiari portatori di handicap;</p>	<p>Ampia disponibilità a favore della conciliazione tempi di vita tempi di lavoro.</p> <p><i>Assistenza di familiari malati</i> (5 giorni di permesso non retribuito)</p> <p><i>Permesso per grave infermità</i> (3 giorni di permesso retribuito all'anno)</p> <p><i>Banca del Tempo</i> (un monte ore annuale di assenza retribuita a cui possono attingere le persone che, per gravi ragioni personali e/o familiari, necessitano di permessi retribuiti in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti)</p> <p><i>Congedo per gravi motivi di famiglia</i> (diritto ad un'aspettativa non retribuita fino a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa in caso di gravi motivi)</p>

		Assegni per il nucleo familiare (famiglie di fatto); Fondo sanitario integrativo; Condizioni agevolate; Promorienza o inabilità totale del dipendente (unioni omosessuali)	<i>Provvidenze</i> per lavoratori con familiari portatori di handicap (corresponsione di una provvidenza annuale di € 2.300 lordi ai dipendenti con coniuge, figli o equiparati portatori di handicap grave a carico). <i>Condizioni agevolate</i> (possibilità di cointestare il c/c a condizioni agevolate, concessione di mutui agevolati)
State Streetbank (Bancario)	Fisac	In premessa all'accordo del 2014: "Tutti i permessi e benefits concessi alle coppie eterosessuali sono parimenti estesi alle coppie omosessuali secondo i criteri riportati nel corpo del documento." Altri tutele riguardano i congedi e il welfare aziendale. Per quanto riguarda il congedo matrimoniale: "15 giorni di calendario in caso di matrimonio - così come previsto dal CCNL tempo per tempo vigente - fruibili entro 6 mesi dalla data della funzione valida ai fini civilistici. Il permesso per congedo matrimoniale viene esteso anche alle unioni civili GLBT con iscrizione presso i registri comunali o matrimoni GLBT contratti all'estero." Sul Welfare aziendale viene inserita la definizione aggiuntiva di "familiare a carico" per le prestazioni della Cassa sanitaria: "Coniuge o convivente anche dello stesso sesso risultante dallo stato di famiglia o iscritti presso i registri comunali o se hanno contratto matrimonio GLBT all'estero."	Ampia disponibilità per le richieste di part-time (fino al 25% del personale dipendente in servizio). 5 ore di permesso retribuito per corsi di preparazione al parto (per lavoratrici e lavoratori). Ampia dotazione di permessi retribuiti: sia previsti contrattualmente, sia miglior favore, sia aggiuntivi (per inserimento figli a nido/scuola). Permessi retribuiti per volontariato, protezione civile, motivi di studio (esami e corsi universitari).
Cardif vita (Assicurativo)	Fisac	Nell'accordo del 2015 viene inserito il tetto rapporti part-time al 8% dei dipendenti impiegati. Criteri e punteggi: anche assistenza a coniuge o "convivente more uxorio", per circa la metà dei punti disponibili secondo i criteri elencati. Permessi per lutto familiare: anche per convivente di fatto. Art. 17, Famiglia di fatto: "Per nucleo familiare, per le previdenze riportate negli articoli del presente CIA, devono intendersi anche le famiglie di fatto. Per famiglia di fatto deve intendersi quella costituita mediante la convivenza more uxorio di una coppia e di	Medicina preventiva e diagnostica a carico dell'azienda. Commissione pari opportunità sui temi della diversità, anche di condizione familiare. Flessibilità e/u e meccanismo di recupero ore ("conto ore flessibilità"). 3 giorni permesso retribuito per inserimento scolastico dei figli. Anticipazione Tfr anche per motivi legati all'assistenza del coniuge/convivente.

		eventuali figli comprovata da documentazione ufficiale (iscrizione al registro delle unioni civili nei comuni dove è previsto o certificato di residenza o dichiarazione sostitutiva di atto notorio o stato di famiglia) che il dipendente deve, sotto sua responsabilità, far pervenire alla Società. Per figli sono sempre da intendersi anche i figli equiparati (adottivi, affiliati, naturali legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio del coniuge, affidati dai competenti organi a norma di legge), a carico del dipendente secondo il criterio seguito per le detrazioni Irpef per figli a carico”.	Premio aziendale di produttività erogato in parte con piano di welfare aziendale, con un paniere centrato su tre aree: Assistenza sanitaria, Previdenza complementare, Area formazione ed educazione (dal nido a master universitari, destinato ai famigliari del dipendente).
Farmacie comunali Trento (Servizi sanitari)		In premessa all’accordo del 2014: “Le parti si danno atto che il presente C.I.A. vuole porsi come strumento di welfare innovativo nel riconoscimento dei diritti civili dei propri lavoratori, nelle famiglie o nelle coppie di fatto, prescindendo dall’eterosessualità o meno di queste ultime. Recesso clausole elastiche part-time: “Con riferimento al 16° comma dell’art. 8 si conviene che il recesso dalle clausole elastiche possa avvenire anche in caso di inabilità parziale permanente superiore al 70% dei parenti di primo grado o del convivente di fatto.”	Attenzione all’organizzazione del lavoro e alla conciliazione tempi di vita tempi di lavoro. Riposo settimanale Banca ore Assenze e permessi Lavoro notturno
Billig (Distribuzione)	Filcams	Concessione part-time anche per gravi motivi salute del convivente, come risultante da certificazione anagrafica. Permessi non retribuiti per gravi eventi e cause particolari, estesi anche per motivi legati al convivente.	Congedi parentali Aspettativa non retribuita post congedo parentale compreso tra i due mesi e mezzo e i sei mesi Congedi per malattia del figlio
SKF (Metalmeccanico)	Fiom	L’accordo integrativo del 2015 prevede il congedo alle coppie di fatto	L’ipotesi di accordo prevede vari miglioramenti a livello normativo come l’implementazione di declaratorie specifiche per facilitare il conseguimento di livelli superiori ai dipendenti, corsi di lingua inglese, cessione solidale di ferie a colleghi in difficoltà familiare, prestiti aziendali, possibilità di anticipo del tfr senza causali e congedi per le coppie di fatto.

Coop Adriatica (Grande distribuzione)	Filcams	Il Protocollo di solidarietà per le lavoratrici ed i lavoratori dell'impresa cooperativa del 2013 prevede che tutti i diritti riconosciuti per coniugi e affini di primo grado, siano anche riconosciuti per conviventi stabili ovvero per coppie di fatto.	Attenzione specifica al lavoro di cura e alle necessità della famiglia (il 75% dei lavoratori sono donne). (...) molti strumenti a disposizione del lavoratore riguardano la cura degli anziani e dei disabili, altri strumenti supportano i lavoratori qualora debbano affrontare gravi problemi familiari.
Elettrogruppo ZeroUno (Distribuzione e Servizi)	Filcams	Nel verbale di accordo sul Welfare del 2016 viene previsto il congedo per coppie di fatto (...) tale richiesta dovrà essere corredata da certificato di famiglia e certificato di residenza storico attestanti lo stato di convivenza	Contributo figli disabili (500 euro) Un giorno di congedo retribuito (dei 5 non retribuiti previsti dal Decreto legislativo 151/2001, <i>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53</i>) per malattia del figlio.
Telematica informatica (Servizi alle imprese)	Filcams	Nel verbale di accordo sul Welfare viene previsto il congedo per coppie di fatto (...) congedo retribuito per una settimana	Copertura al 100% della carenza malattia Nuove assunzioni in base a Statuto dei lavoratori e Legge 92/2012 (<i>Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita</i>)
Intesa sul rinnovo della Disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia	Cgil Cisl e Uil confederali	Il testo include l'estensione dei diritti "familiari" alle coppie dello stesso sesso (congedi matrimoniali, congedi parentali etc). Nel verbale di intesa del 2016, l'art. 17 riguarda il congedo matrimoniale; (...) tale congedo dovrà essere concesso anche in caso di celebrazione di matrimonio fra persone dello stesso sesso (o unioni civili) se celebrati in Stati dove previsto. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio o unione civile	Interventi relativi all'organizzazione del lavoro: aumento salariale (sul triennio), riduzione dell'orario di lavoro (a 36 ore), revisione scatti di anzianità, aumento importo buoni pasto. La parte normativa presenta introduce novità sul mercato del lavoro (aumentato il periodo di comporto per i lavoratori affetti da malattie oncologiche e croniche, l'estensione di diritti derivanti da matrimoni fra persone dello stesso sesso o unioni civili e recepimento normative in materia di tirocini.
Logitek (Logistica e Trasporti)	Filt	Nel contratto sindacale del 2016, si estendono i permessi retribuiti per matrimonio e malattia o morte di un familiare stretto, anche alle coppie di fatto – che siano etero, gay, comunque appartenenti alla comunità Lgbt	
Synlab (Sanità privata)		Le coppie di fatto iscritte nei registri comunali delle unioni civili possono usufruire dei permessi per decesso o grave infermità del	

		partner, dell'aspettativa per gravi motivi familiari e del congedo matrimoniale di quindici giorni.	
Telecom (Telecomunicazioni)		Dal 2013 l'azienda ha esteso i diritti ai dipendenti LGBT: licenza matrimoniale per le coppie che contraggono matrimonio o un'unione civile all'estero, riconoscimento dell'assistenza sanitaria e polizza integrativa al partner; accesso per i figli di servizi quali, gli asili nido, soggiorni estivi o soggiorni di studio.	
Gucci (Tessile, moda)		Il nuovo contratto integrativo del 2016 estende il permesso matrimoniale anche alle coppie dello stesso sesso, che contraggono il matrimonio all'estero.	

Bibliografia

European Parliament, internal briefing may 2015, *The rights of LGBTI people in the European Union*

European Commission, 2016, *2015 report on the application of the EU Charter of Fundamental Rights*

European Commission, 2015, List of Actions by the Commission to advance LGBTI Equality

The Council of the European Union, 2013, *Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons*

FRA – EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, 2013, *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*

Barbara van Balen, Ursula Barry, Ronald Holz hacker, Elisabeth Villagomez, Katrin Wladasch, *Synthesis report 2010, part I - The situation of Lgbt groups in the labour market in European member states*, Network of socio-economic experts in the non-discrimination field VT-2008-007

Etuc/Ces, 2015, *ETUC action program 2015-2019. Stand up in solidarity for quality jobs, workers' rights and a fair society in Europe*

Salvatore Marra e Fausto Durante, *Il ruolo delle organizzazioni sindacali nazionali ed europee*, in Alexander Schuster and Maria Gigliola Toniollo (eds.), 2015, *La famiglia omogenitoriale in Europa. Diritti di uguaglianza e libera circolazione*, Rome, Ediesse (publication by Rights on the move. Rainbow families in Europe, JUST/2012/FRAC/AG/2805)