

La storia

PERSAPERNE DI PIÙ
<http://bologna.repubblica.it>
<http://www.parksdiversity.eu>



E l'azienda benedice il viaggio di nozze delle coppie gay

Dalla Coop Adriatica a Intesa San Paolo e Telecom sempre più imprese concedono il permesso matrimoniale

LE IMPRESE

INTESA SAN PAOLO
 Quindici giorni di congedo retribuito per i dipendenti gay: è la prima volta per un istituto di credito italiano

SERVIZI ITALIA
 Ferie matrimoniali pagate anche per l'azienda italiana specializzata nel settore dei servizi rivolti alla sanità

DHL
 Il colosso mondiale delle spedizioni concede il congedo matrimoniale a coppie sposate e conviventi sia etero che gay

VERA SCHIAVAZZI

I SIMBOLI sono importanti. Così, quindici giorni di vacanze pagate in busta paga alla voce "congedo matrimoniale" valgono quasi come una legge, e il permesso di un giorno per restare a casa insieme al figlio della tua compagna che ha la varicella sembra una vincita al lotto. Il "diversity management", espressione americana e un po' astratta che indica la capacità delle aziende di "gestire" le differenze tra i propri dipendenti, e dunque di prevenire ogni discriminazione, sta contagiando come un virus anche il mondo del lavoro italiano. E non è troppo tardi, se è vero che fino a ieri un gay (dichiarato) su tre non riusciva a trovare lavoro, e che chi cambiava sesso rischiava di essere messo alla porta.

Sono "solo" 25 le aziende italiane che hanno partecipato al "Diversity Index", il premio che la fondazione Parks, fondata da Oscar Scalfarotto, ha creato per far conoscere le società che si comportano meglio. E recentemente si è iscritta anche la Barilla, dopo la gaffe sulle famiglie, mentre altri grandi gruppi come Intesa Sanpaolo e Telecom si sono avviati spontaneamente sulla buona strada, annunciando di volere equiparare ogni genere di coppia.

Non ci sono solo i congedi ma-

trimoniali, però. Oltre all'uguaglianza tra i figli (non soltanto quelli della coppia, ma anche del compagno o della compagna con cui si convive) gli indicatori internazionali prevedono la conoscenza delle politiche "friendly" per ciascuna azienda, la creazione di un budget autonomo per le politiche di diversity management, la loro comunicazione all'esterno e durante i colloqui per



SURTV-LAEFFÉ
 Il servizio in RNews (ore 13.45, canale 50 del digitale e 139 di Sky)

Lars Petersson di Ikea Italia: "La nostra linea è che nessuno deve sentirsi escluso"

la selezione del personale, e l'utilizzo di questo indicatore nella scelta dei fornitori. E mentre la polizia britannica, un tempo reputata omofoba come tutti gli altri corpi di pubblica sicurezza, è salita sul podio per la sua correttezza verso i gay, e negli Stati Uniti spiccavano i comportamenti corretti di varie banche e giganti della rete come Google, in Italia si lavora per accogliere tutti. Come spiega Dario Longodi Linklaters, studio legale interna-

zionale con sede a Milano: «La vita familiare delle persone Lgbt è spesso invisibile sul luogo di lavoro, con ripercussioni che possono essere negative in termini di carriera. È importante che chi guida un ufficio o un settore conosca i candidati prima di scegliere, e se di uno si sa tutto (moglie o marito, figli, stile di vita) e dell'altro nulla, è più facile che la scelta vada verso il primo...».

Proprio così: per la coppia di donne di Bologna che ha avuto il congedo da Coop Adriatica dopo il matrimonio a New York, così come per i due concittadini maschi che un anno fa avevano ottenuto lo stesso grazie all'Università, l'essenziale non è il congedo, ma il cambiamento.

Poche, pochissime aziende (solo 3 sulle 25 che hanno partecipato al premio per il "diversity index" promosso dalla fondazione Parks che più si occupa del tema in Italia) hanno avuto tra i loro dipendenti un transessuale. Ma non ci sono solo i momenti difficili: oltre ai permessi matrimoniali, concessi ormai da una ventina di imprese italiane anche alle coppie gay che si sposano all'estero, cominciano a spuntare gli sconti sull'acquisto della seconda auto, i regali di Natale, l'estensione della copertura assicurativa.

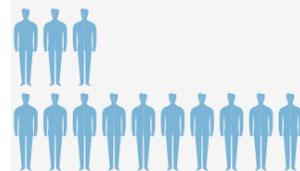
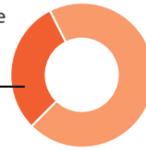
«Nessuno deve sentirsi escluso — spiega Lars Petersson, numero uno di Ikea Italia — Il nostro diversity management include tutti, dalle differenze etniche o religiose a quelle basate sull'età. Ma, certo, nell'affrontare il tema delle differenze di orientamento di genere ci siamo sentiti incoraggiati dal fatto che il 14 per cento dei nostri dipendenti, rispondendo a un questionario anonimo, ha dichiarato di sentirsi coinvolto dal problema».

E se 25 aziende, quelle che hanno partecipato al premio 2014, possono sembrare poche, provate a fare il confronto con le altre. Sulle prime 1.000 aziende americane, dice la rivista "Fortune", nessuna ha un amministratore delegato dichiaratamente gay. E in Italia uno omosessuale su tre dichiara di essersi sentito discriminato già al momento del colloquio.

SPOSE A NEW YORK
 Le bolognesi quarantenni Federica Caraffini e Veronica Neri spose a New York con il congedo retribuito dalla Coop Adriatica

Diritti e discriminazioni

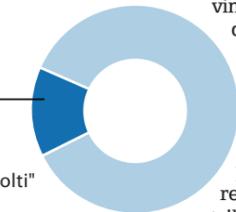
Le possibilità di essere discriminati nella carriera o nell'assunzione per i gay italiani sono pari al **30%**



1,3 milioni i lavoratori italiani potenzialmente coinvolti

14 per cento

(su **6.500** dipendenti) i lavoratori di Ikea Italia che si hanno dichiarato di sentirsi "coinvolti" dal problema



20 per cento

la quota di famiglie "non convenzionali" in Italia (coppie gay, monogenitori, famiglie ricomposte)

36,4 per cento

la quota di figli che vive all'interno delle "nuove famiglie"



IBM, Google, BT Group, Morgan Stanley e Cisco **le aziende più "gay friendly" nel mondo**

29 per cento

dei gay italiani preferisce non farlo sapere sul luogo di lavoro

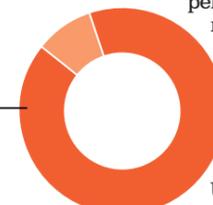


25 per cento

delle persone transessuali rischia il licenziamento

91 per cento

delle Aziende Usa secondo "Fortune" discrimina i gay



L'INTERVISTA

"Basta nascondersi la nostra felicità sia d'esempio contro i pregiudizi"

ROSARIO DI RAIMONDO

BOLOGNA. «Il 24 giugno ho sposato la donna che amo, sono felice. Ma anche schifata dal fatto che in Italia non si possano ancora celebrare i matrimoni gay». Federica Caraffini, 45 anni, lavora in un piccolo supermercato in provincia di Bologna che fa parte di Coop Adriatica, un colosso dell'alimentazione con un fatturato di oltre due miliardi di euro nel 2013. Grazie alle nuove politiche del gruppo, Federica è stata la prima dipendente a ottenere un permesso matrimoniale retribuito di 15 giorni per andare a New York e dire sì a Veronica Neri, di quattro anni più giovane, la compagna di una vita. Lo stesso congedo che in genere è riservato alle coppie eterosessuali.

È stato difficile ottenere il permesso, Federica?

«Per nulla. Appena ho visto il nuovo pacchetto di diritti concessi dall'azienda ai suoi dipendenti, senza alcuna distinzione di orientamento sessuale, ho chiamato subito la responsabile welfare per avere informazioni. Tutto è stato molto semplice. Non succede spesso una cosa del genere».

Però siete dovute andare a New York.

«Purtroppo sì. Da un lato sono contenta di aver fatto questo passo: spero che questa storia sia d'aiuto a quei ragazzi e quelle ragazze, gay e lesbiche, che ancora oggi si nascondono per paura dei giudizi degli altri. Però sono scandalizzata, schifata dal fatto che tanti cittadini onesti non possano sposarsi in Italia. Che debbano fare migliaia di chilometri per questo. Bisogna superare l'ignoranza, le discriminazioni».

Quando ha conosciuto Veronica?

«Dodici anni fa. Io lavoravo in un bar, lei entrò a fare colazione. Cominciammo a parlare. Un colpo di fulmine. Siamo andate a convivere subito, abbiamo capito che era nato qualcosa di grande. Quattro anni fa abbiamo comprato casa nel bolognese, vicino a dove lavoriamo».

Si è mai sentita discriminata?

«Ricordo solo piccoli episodi, qualche battuta infelice ma nulla di più. Però io e mia moglie il nostro Gay Pride lo facciamo ogni giorno. Perché nel nostro Paese c'è ancora molto da fare».