

# NOI CHE LAVORIAMO IN UN'AZIENDA GAY FRIENDLY

Anche se mancano ancora leggi specifiche, in Italia ci sono multinazionali e piccole imprese che hanno riconosciuto uguali diritti alle coppie di etero e di omosessuali. Con vantaggi per tutti. Perché, se i dipendenti sono sereni, offrono il meglio del loro talento

di GIAMPAOLO CERRI scrivigli a [attualita@mondadori.it](mailto:attualita@mondadori.it)

Non hanno aspettato. Alcune aziende italiane hanno riconosciuto il matrimonio contratto all'estero o la semplice convivenza fra persone dello stesso sesso, equiparandoli per congedi e benefit alle unioni che altri dipendenti hanno celebrato davanti a un prete o a un sindaco. Una piccola rivoluzione arcobaleno che non ha atteso un referendum o una sentenza della Corte Suprema come è successo in Irlanda e negli Stati Uniti. Da noi c'è un disegno di legge, però è incagliato in Parlamento. ***A darsi da fare sono state filiali di multinazionali ma anche piccole e medie aziende, e persino università come quella di Bologna, tutte fieramente dalla parte degli Lgbt, ossia di lesbiche, gay, bisessuali e transgender.*** L'Associazione Parks ([parksdiversity.eu](http://parksdiversity.eu)), guidata dal direttore esecutivo Igor Suran, ne raggruppa 25 e realizza un Index che misura quanto un'impresa sia a misura di gay, lesbica o transessuale. «Le aziende esistono per creare valore» spiega Suran «e noi le aiutiamo attraverso politiche di gestione della diversità, per far sì che i collaboratori possano sentirsi a proprio agio e lavorare meglio». L'ultima edizione dell'Index ha premiato Telecom come azienda più amica dei gay. Il risultato è stato ottenuto grazie all'impegno di Fabio Galluccio, diversity manager che, nella area delle risorse umane, interviene su tutte le differenze, dalla disabilità al genere, agli orientamenti sessuali, per evitare esclusioni e discriminazioni. «Oltre a workshop e a un blog per sensibilizzare sul tema, abbiamo esteso l'assistenza sanitaria e la polizza integrativa ai compagni dei dipendenti Lgbt e ai loro figli, che possono accedere al nido aziendale, ai soggiorni estivi e a quelli di studio» dice Galluccio. Non solo multinazionali: in Parks c'è anche Zeta Group, 180 dipendenti nel settore della consulenza del lavoro a Milano. Due anni fa l'amministratrice, Silvia Bolzoni, non ha esitato a concedere una licenza matrimoniale a un dipendente gay che aveva ufficializzato la propria convivenza, registrandola in Comune. ***«Non è la prima volta che il welfare aziendale anticipa quello statale, confermando come la società sia più avanti della politica»*** osserva la sociologa Chiara Saraceno. Una strada che resta lunga: «La sfida oggi è puntare a un'inclusione piena» sottolinea Paolo Iacci, vicepresidente di Aidp, l'Associazione dei direttori del personale. «Non si possono avere collaboratori che sprecano energie mentali a difendersi con le bugie dall'ambiente circostante».



## CON I COLLEGGHI POSSO PARLARE DEL MIO COMPAGNO E DEI NOSTRI FIGLI

**Andrea Rubera**, 51 anni, in Telecom, dove lavora da 20, della sua storia con Dario fino a qualche mese fa non aveva mai parlato. Eppure sono insieme da quando erano matricole all'università. Poi è arrivato un nuovo capo che, presentandosi, ha detto: «Io vivo con Mario». Per Andrea è stato chiaro «che i tempi erano maturi per non avere più paura». E quando, lo scorso anno, la società ha iniziato politiche di inclusione, è stato più facile raccontare del suo amore, del matrimonio, celebrato in Canada, e dei figli nati grazie a madri surrogate: una bimba di 3 anni e due maschietti, gemelli, di 18 mesi. «La mattina li accompagno al nido aziendale» racconta. «Anche se la legge italiana non riconosce la nostra unione, i figli sono sullo stato di famiglia e a Telecom basta. E con i colleghi ora posso parlare dei malanni dei piccoli o delle loro gelosie».



## HO ROTTO UN MURO DI SILENZIO PER FAR SENTIRE TUTTI LIBERI

Una piccola società di spedizioni internazionali con 65 addetti e sede a Castellanza (Va) è diventato arcobaleno grazie a lui, **Andrea Buttà**, che ne è il responsabile marketing. Bocconiano, 30enne, non ha fatto fatica a convincere i vertici della Vector, l'impresa di cui è presidente suo padre. «Papà Roberto, mia madre Elena Broggi e mia sorella Camilla, anche lei in azienda, mi hanno sempre sostenuto, tanto che mamma è diventata vicepresidente dell'Associazione genitori persone LgbtAgedo». Chiedere un cambiamento di mentalità, però resta tutt'altro che scontato: «Abbiamo cominciato a fare formazione obbligatoria per tutti, inclusi i consulenti, con esperti dell'associazione Parks» racconta Andrea «per sensibilizzare ai pregiudizi inconsapevoli. Poi, quando ci saranno casi di coppie gay, estenderemo loro tutti i benefici riservati ai lavoratori coniugati». A qualcuno questo sforzo è parso di sottrarre tempo al lavoro, ma c'è stato anche chi con lui ha fatto coming out: «Abbiamo rotto un muro di silenzio. Ora qui ognuno è libero» dice Andrea.

## HO SMESSO DI FINGERE DI ESSERE ETERO: MENTIRE È UNO SPRECO DI ENERGIA

Un anno fa, **Lorenza Poletto**, 44enne, dirigente dell'area vendite di Microsoft Italia, dove lavora da 15, ha fatto coming out. «Amavo Francesca con cui abitavo in un piccolo paesino della Brianza e avevo deciso che non l'avrei più nascosto». L'azienda ha accettato la cosa «estendendo le politiche di diversity, già attive su molti fronti, per esempio quello dei disabili, anche alle differenze di orientamento sessuale» dice. Oggi, lei sta meglio perché «la finzione è spreco di energia: inventarsi una vita "etero" e dover ricordare quello che si è detto, per evitare contraddizioni, richiede uno sforzo enorme». Ora anche Francesca può godere dei benefit di Lorenza, al pari dei coniugi degli altri dipendenti di Microsoft: «Così, quando lei usa la mia auto aziendale, non invento che è un'amica cui ho chiesto una commissione». All'ultimo Gay pride milanese, Lorenza ha portato lo striscione dell'azienda, con la quale collabora per l'ampliamento delle politiche di inclusione.



## ORA NELLA MIA BANCA ANCHE I CONVIVENTI DELLO STESSO SESSO HANNO I BENEFIT DI CHI È SPOSATO

**Alessandra Bemaroli**, bolognese, 44 anni, transessuale, una laurea in Economia, due master, ha reso la sua azienda, la Bper Banca un po' gay friendly. Fino al 2008, si chiamava Alessandro ed era sposato da 3 anni. «Poi ho iniziato il mio percorso verso l'altro sesso, con interventi chirurgici, sempre sostenuta da mia moglie, che mi è stata a fianco» racconta. Diventata donna, era rappresentante sindacale e ha convinto la sua azienda a estendere ai conviventi sia etero sia omosessuali un benefit riconosciuto ai dipendenti sposati. Quale? La copertura assicurativa in caso di morte a favore del coniuge, «La banca non ha sbandierato l'accordo, ma l'ha messo in pratica». Non solo. «Il mio matrimonio era stato sciolto d'ufficio e ho dovuto intraprendere una lunga battaglia giuridica per ripristinarlo. L'ho vinta, in Cassazione, pochi mesi fa». Oggi Alessandra è la prima donna legalmente sposata con un'altra donna.

