



Perché i lavoratori e i sindacati hanno bisogno della direttiva orizzontale per concretizzare l'uguaglianza in una dimensione intersezionale? E quali sono, secondo voi, gli ostacoli alla sua adozione?

Buongiorno a tutte e a tutti.

Grazie, Reentje, per avermi dato la parola, e ancora grazie per l'accoglienza calorosa della DGB oggi a Berlino per questa conferenza. Colgo inoltre l'occasione per ringraziare la Confederazione Europea dei Sindacati e in particolare Giulio e l'intero suo team, Marina, Sarah ed Esyllt. Vi ringrazio per l'invito a prendere attivamente parte a questa sessione, ma anche per la stretta collaborazione che abbiamo avuto, insieme agli altri affiliati e alla Fondazione Di Vittorio, durante tutta la durata del progetto.

Questa conferenza non deve rappresentare un punto di arrivo, e sono convinto che continueremo a lavorare insieme alla CES nella lotta sindacale contro le discriminazioni, tema oggi più vitale che mai - una constatazione che so condivisa, dopo aver ascoltato Esther questa mattina e gli scambi di opinione di tutta la giornata.

Che sia in Francia o altrove in Europa, ci rendiamo conto che la lotta contro le discriminazioni non è abbastanza avanzata e non procede con la necessaria rapidità, nonostante l'impegno incessante dei sindacati nel mondo del lavoro e della società civile in un ambito sociale più ampio. Ogni vittoria è importante, ma ancora oggi troppe vite vengono distrutte a causa delle discriminazioni. I dati sulla lotta contro le discriminazioni oscillano, ma il fenomeno della sotto-segnalazione, purtroppo ancora molto diffuso, altera la realtà e relativizza sensibilmente gli esercizi di autocelebrazione delle nostre autorità nazionali ed europee nella lotta contro le discriminazioni!

Per tornare alla tua domanda, Reentje, Force Ouvrière è convinta che oggi lavoratori e sindacati abbiano effettivamente bisogno della direttiva orizzontale. Il primo riconoscimento della dimensione intersezionale, che abbiamo ottenuto nell'ambito della direttiva dell'Unione Europea sulla trasparenza salariale rispetto al genere, è oggi minacciato dai pacchetti "Omnibus" a favore di una deregolamentazione a livello europeo. È altresì minacciato dall'agenda datoriale, almeno in Francia, contraria alla cosiddetta "sovra-trasposizione" delle direttive UE - posizione che ci impedisce di cogliere un'opportunità importante per avanzare nei nostri rispettivi Stati membri verso un contrasto più efficace alle discriminazioni.

Per questo motivo FO si è espressa apertamente e con forza contro il ritiro della direttiva orizzontale dal programma d'azione della Commissione europea lo scorso febbraio. Questa mossa è tanto più incomprensibile considerando che la presidenza belga del Consiglio UE nel secondo semestre 2024 aveva aperto la strada a uno sblocco sulla "questione dell'adeguamento ragionevole" - tema sollevato da alcuni governi conservatori, con l'Ungheria in prima linea, sotto la pressione del padronato che si rifiuta di assumersi la responsabilità di garantire luoghi di lavoro inclusivi per i lavoratori con disabilità. Oggi la Commissione europea parla di assenza di consenso e probabilmente si nasconderà dietro al suo grande progetto sulla competitività per rifiutarsi di rimettere la questione sul tavolo. Per FO questa è una vergogna!

Come ho avuto modo di ricordare pochi giorni fa alla Commissaria Minzatu durante la sua visita a Parigi, è proprio rispettando e rafforzando il modello sociale dell'Unione Europea che miglioreremo la nostra competitività. E ciò passa innanzitutto attraverso la realizzazione della parità di trattamento in tutta Europa e, prima di tutto, per l'organizzazione e i lavoratori che rappresento, nei luoghi di lavoro e nel mondo del lavoro in generale! È tanto più necessario quanto più il nostro modello sociale, il nostro attaccamento ai diritti fondamentali e alla parità di trattamento sono attaccati frontalmente da potenze straniere, come gli Stati Uniti o la Cina. Avanzare sulla

direttiva orizzontale e riaffermare i nostri valori rappresenta inoltre, per FO, un dovere di solidarietà verso i lavoratori di tutto il mondo che si battono quotidianamente, in condizioni molto difficili e spesso a rischio della propria vita, per i loro diritti, per l'uguaglianza!

Di fronte all'erosione dello stato di diritto e alla messa in discussione dei diritti fondamentali in alcune parti d'Europa, inclusa la Francia, Force Ouvrière è convinta che la direttiva orizzontale potrà riaffermare, seppur in tempi incerti, l'impegno della costruzione europea per l'uguaglianza di trattamento. Un impegno che si ritrova tanto nel Trattato di Roma quanto nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE e nel Pilastro europeo dei diritti sociali. Questo impegno è necessario per infondere energia, ma anche risorse umane, materiali e finanziarie, nelle lotte quotidiane contro le discriminazioni che le nostre organizzazioni rispettive conducono oggi! E tanto più delicato con l'avvicinarsi dell'apertura delle negoziazioni sul prossimo bilancio dell'Unione Europea, dove il Fondo sociale europeo è minacciato!

D'altro canto, Force Ouvrière è convinta che la direttiva orizzontale permetterà di sostenere le nostre rispettive lotte all'interno degli Stati membri in tutta Europa e di riportare al centro dell'attenzione la lotta contro le discriminazioni in una prospettiva intersezionale. Questa prospettiva intersezionale rappresenta per FO anche un fattore di convergenza delle lotte all'interno del movimento sindacale. Abbiamo visto chiaramente durante che la mobilitazione contro la riforma delle pensioni nel 2023 ha finito per esacerbare le discriminazioni nell'esercizio del diritto a una pensione dignitosa — che si tratti di giovani, donne, persone di diverse etnie, persone LGBTQ+ o con disabilità! Questa prospettiva intersezionale è quindi non solo vitale per contrastare in modo più efficace le discriminazioni esistenti, ma anche per rafforzare e rendere più incisive le nostre stesse azioni!

Per questo la direttiva orizzontale è senz'altro necessaria per FO, ma rappresenta ancora una delle tante tappe della nostra lotta sindacale contro le discriminazioni. Si impone, da qui in avanti, di agire e mobilitarci con ancora più determinazione a livello nazionale, nelle

nostre categorie professionali e all'interno delle imprese!

Per concludere su questo punto, credo sia fondamentale confrontarci anche con ciò che ci attende domani, e che alcuni considerano ancora oggi come fantascienza. Lo scorso febbraio, abbiamo organizzato una giornata FO a margine del vertice internazionale sull'Intelligenza Artificiale. Da quella giornata è emerso chiaramente che non siamo ancora pronti – né in Francia, né in Europa – ad affrontare i rischi di un approfondimento delle discriminazioni, comprese quelle intersezionali, che può prodursi attraverso l'uso dell'IA. È anche per questo che la direttiva orizzontale ci appare più importante che mai! E mi si consenta anche di esprimere la mia solidarietà nei confronti dei lavoratori LGBTQ+ mobilitati in Ungheria in difesa del Pride, che si trovano esposti al rischio di azioni di sorveglianza di massa da parte delle autorità attraverso l'intelligenza artificiale!

- Come possono i sindacati colmare il significativo vuoto legislativo attuale, di fronte alla pressione padronale per la deregolamentazione nel vostro Paese e in tutta Europa? In che modo possono impegnarsi e contribuire concretamente a costruire una dinamica nazionale ed europea per vincere questa battaglia entro la fine dell'attuale mandato dell'UE?

Grazie, Reentje, per questa ampia domanda! Come dicevo, questa direttiva orizzontale è davvero necessaria, ma non aspettiamo certo il suo arrivo per agire. Siamo chiari: non sarà l'ennesima comunicazione, strategia o raccomandazione dell'UE a colmare il vuoto legislativo causato dal ritiro della direttiva orizzontale. Ma restiamo ottimisti! Siamo solo all'inizio del mandato dell'Unione Europea 2024-2029.

Force Ouvrière è impegnata – come sono certo anche altri affiliati della CES – nel quotidiano della contrattazione collettiva e del dialogo sociale, sia a livello interprofessionale, che nelle categorie, o ancora all'interno delle imprese. Ne è testimonianza il compendio di buone pratiche prodotto nell'ambito del progetto, ne sono convinto. FO ha presentato numerose delle sue azioni durante i vari seminari di lavoro organizzati nel quadro del progetto, senza dimenticare il seminario che abbiamo promosso sul tema della

disabilità all'inizio stesso del percorso.

Nonostante le difficoltà che talvolta si incontrano nel coinvolgere la controparte datoriale nell'ambito del dialogo sociale – sia a livello europeo che nazionale – FO è convinta che dei progressi siano possibili. È questo uno degli obiettivi anche di un altro progetto congiunto dalla CES con il padronato europeo, a cui partecipiamo e anch'esso coordinato da Giulio: il progetto **LABOUR INT 3** sull'inclusione dei rifugiati e dei migranti.

A livello nazionale, cerchiamo di avviare un confronto anche con la controparte datoriale, anche se a volte è difficile far comprendere come non si tratti di una questione esclusivamente sociale, ma che riguarda pienamente il mondo del lavoro – con ripercussioni sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni di lavoro e su quelle occupazionali dei lavoratori!

Per tornare alla domanda, FO è convinta che la questione debba essere inclusa nel prossimo programma del dialogo sociale europeo attualmente in fase di negoziazione. Ciò contribuirebbe non solo a rafforzare la pressione sui co-legislatori europei affinché rimettano in carreggiata la direttiva orizzontale, ma potrebbe anche fornire strumenti aggiuntivi alle organizzazioni sindacali in tutta Europa per agire in modo più efficace contro le discriminazioni, nel frattempo. È inoltre fondamentale per mantenere una dinamica incrociata tra livello nazionale ed europeo, ed evitare che la direttiva orizzontale venga archiviata per decenni.

Senza cedere a un pragmatismo demoralizzante, bisogna tuttavia essere consapevoli delle scarse possibilità di avanzamento sul piano legislativo europeo durante questo mandato. È dunque essenziale cogliere tutte le opportunità che si presentano alle nostre rispettive organizzazioni per creare una dinamica positiva. Il rinnovo del piano d'azione per l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, previsto per il secondo semestre del 2025, rientra tra queste occasioni. FO è convinta che rappresenti una buona base per ottenere un risultato entro la fine del mandato, all'orizzonte del 2028-2029, agendo all'interno delle nostre sedi rispettive e, se necessario, in modo

congiunto tra sindacati e società civile, nel rispetto dei rispettivi nostri ruoli.

Altre opportunità si presenteranno da qui alla fine del mandato per far avanzare progressivamente la dimensione intersezionale. E' benvenuta, ad esempio, la mobilitazione, ancora una volta, della CES - e in particolare di Tea Jarc e del suo team - per la conduzione del gruppo di lavoro sulla disabilità.

Tuttavia, c'è ancora margine di manovra e FO è convinta che la lotta contro le discriminazioni con un approccio intersezionale, potrebbe essere integrata in modo più trasversale nelle azioni del movimento sindacale europeo, ad esempio nell'ambito del Semestre Europeo responsabile della coordinazione delle politiche di bilancio, economiche e sociali in Europa. Questo rappresenta uno dei pochi segnali positivi della governance economica dell'UE in Francia, per cui almeno possiamo lodare la Commissione europea che richiama frequentemente all'ordine le autorità francesi affinché intervengano contro le discriminazioni verso le persone migranti o Rom.

Come abbiamo potuto osservare anche durante il progetto, FO è convinta che sia necessario sostenere – e fare maggiore affidamento – sul lavoro svolto dal Consiglio d'Europa e dagli attori istituzionali impegnati nella lotta contro le discriminazioni. Ancora una volta, tempo e risorse delle nostre organizzazioni non sono illimitati e abbiamo ancora molta strada da fare sul tema del rafforzamento delle nostre capacità, anche attraverso una migliore appropriazione dei fondi europei. Rendo nuovamente omaggio al lavoro della CES, che ha realizzato una guida molto utile sul tema e che abbiamo declinato all'interno della nostra organizzazione, anche per supportare l'azione dei nostri sindacati su tutto il territorio nella lotta contro le discriminazioni.

Ma proprio perché i sindacati possano impegnarsi e contribuire concretamente a una dinamica nazionale ed europea, FO è convinta che sia necessaria una maggiore consapevolezza all'interno delle

nostre stesse organizzazioni! Apprezzo sinceramente il lavoro svolto dalla società civile nel proprio ambito d'azione e nel proprio ruolo, come abbiamo potuto ascoltare durante questa sessione.

Tuttavia resta necessario che le nostre organizzazioni prendano piena coscienza del ruolo che devono svolgere nella lotta contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, e non possano più relegare questo tema all'interno delle strutture sperando che altri se ne occupino al loro posto. È più facile a dirsi che a farsi, e richiede un impegno sostanziale per creare dinamiche che vadano oltre la buona volontà di alcuni singoli interessati, i quali pur svolgendo un ruolo fondamentale non possono sostituirsi a una presa di coscienza più collettiva, nel nome della giustizia sociale all'interno delle nostre organizzazioni. È il lavoro eterno di dare voce alle persone coinvolte, costruendo allo stesso tempo un movimento più duraturo con degli alleati, senza i quali le nostre lotte sarebbero perse in partenza! Questa è la realtà quotidiana delle nostre organizzazioni, la realtà del mandato sindacale che stiamo costruendo, difendendo e concretizzando, proprio come sto facendo oggi davanti a voi.

Per questo, per Force Ouvrière, la vera priorità è convincere le nostre strutture a impegnarsi, fornendo le conoscenze e gli strumenti necessari per agire in modo duraturo ai livelli appropriati contro le discriminazioni, una *conditio sine qua non* per garantire il successo delle nostre mobilitazioni nel tempo, anche accanto alla società civile, nei nostri rispettivi ruoli. Ed è per questo che oggi siamo al vostro fianco!

Concluderei quindi con una nota di ottimismo: il nostro nuovo spazio dedicato ai giovani, FO Jeunes, ha fatto della lotta contro le discriminazioni una delle sue priorità d'azione! Non dobbiamo esitare a fare affidamento sulle giovani generazioni e su quelle future per costruire le nostre azioni di oggi e di domani! Chissà, potrebbero anche assicurare il rinnovamento – se non la sopravvivenza – del movimento sindacale!

Un sentito ringraziamento a Giulio e alla CES per aver portato a termine questo progetto, nella speranza di poter continuare a costruire insieme la lotta sindacale contro le discriminazioni già da domani!