

I sindacati ci regalano gli infermieri trans

In ospedale verremo assistiti da uomini che «si sentono» donne: è scritto nel nuovo contratto nazionale di lavoro in elaborazione. Con l'identità alias ci avviamo sulla strada che tanti danni ha fatto in Gran Bretagna

di **FRANCESCO BORGONOVO**



■ **D o m a n d a** semplice: come vi sentireste se, trovandovi in ospedale, vi si presentasse un infermiere con caratteristiche biologiche maschili che però si identifica come donna e pretende di essere trattato come tale? Forse, anche se non siete affatto omofobi, razzisti, sessisti o terrapiat-tisti, la circostanza

L'infermiere trans per contratto Il regalo dei sindacati agli ospedali

Il nuovo contratto nazionale introduce la «carriera alias». Il dipendente che non si riconosce nel suo sesso biologico ma non ha ancora effettuato la transizione può presentarsi uomo o donna in base a come si sente

vi metterebbe un poco in imbarazzo, no? Bene, sappiate che l'Italia si è appena incamminata in questa direzione.

Certo, già sentiamo le voci dei ferventi progressisti pronti a liquidare la faccenda come il consueto spauracchio destrorso: «Non succederà mai una cosa del genere, questi ragionamenti servono solo ad alimentare timori infondati». Beh, in realtà nel Regno Unito situazioni analoghe si sono già presentate, e sono state denunciate, un paio di anni fa, da **Kate Grimes**, ex trust chief executive del Nhs, il sistema sanitario inglese. Stiamo parlando di una professionista con decenni di esperienza alla guida di ospedali e strutture sanitarie, ma non solo. La **Grimes** è dichiaratamente lesbica oltre che madre, dunque non la si può sospettare di omofobia o astio nei confronti della popolazione Lgbt.

La signora in questione se ne uscì con un durissimo articolo in cui spiegava che l'influenza degli attivisti trans sul servizio sanitario stava «minando la nostra capacità di proteggere i nostri pazienti. In secondo luogo, soffoca la libertà di parola e crea una cultura della paura tra alcuni membri del personale. In ter-

zo luogo, fornisce consigli fuorvianti e potenzialmente illegali, aprendo le organizzazioni del sistema sanitario nazionale a contenziosi e danni alla reputazione».

Associazioni Lgbt come Stonewall, continuava la **Grimes**, hanno diffuso in Inghilterra «l'idea errata che qualsiasi uomo che si identifichi come donna abbia il diritto legale di accedere a spazi riservati alle donne. Dal 2019, questa idea è stata acquisita nelle politiche del sistema sanitario in Inghilterra, così che le pazienti di sesso femminile non hanno più accesso a sistemazioni per persone dello stesso sesso in reparti o bagni». Fu sempre la **Grimes** a denunciare i problemi relativi al personale sanitario che si identificava in un sesso diverso da quello biologico e pretendeva di avere accesso ai reparti come se nulla fosse.

Nel Regno Unito vicende come queste hanno condotto a un ripensamento profondo delle politiche riguardanti la gestione delle questioni gender. Qui da noi, invece, sembra che gli esempi negativi provenienti dal resto del globo vengano scientemente ignorati.

Pochi giorni fa, come apprendiamo da un gioioso comunicato stampa della Cgil, le

principali sigle sindacali del settore sanitario hanno firmato «l'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di Sanità pubblica per la vigenza 2019/2021 che interessa 545.000 lavoratrici e lavoratori». Tale accordo è stato sottoscritto «da Aran e dalle organizzazioni sindacali Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, Fials, Nursind e Nursing up che esprimono «grande soddisfazione per un risultato importante e atteso da tempo»».

Tutto molto bello: bisogna essere felici che gli infermieri e gli operatori sanitari possano finalmente rinnovare il contratto nazionale, anche perché tutti conosciamo lo stress a cui la categoria è stata sottoposta negli ultimi anni. Dispiace solo che del personale non vaccinato costretto a restare a casa i sindacati non si siano occupati granché (anzi, per nulla), ma questa è ancora



un'altra storia.

Il fatto è che nel nuovo contratto che i sindacati esibiscono con soddisfazione sul proprio sito Web c'è un passaggio che può risultare decisamente inquietante. Si tratta, per la precisione, dell'articolo 41 dell'accordo, espressamente dedicato alla transizione di genere.

«Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere», si legge nel testo, «le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale».

Chiaro? Il nuovo contratto dei sanitari introduce la cosiddetta «carriera alias». In buona sostanza, il dipendente che non si riconosce nel suo sesso biologico ma non ha ancora effettuato la transizione di genere (cioè non ha ancora cambiato sesso chirurgicamente) può comunque presentarsi come uomo o donna in base a ciò che sente di essere. Dunque, un infermiere con attributi maschili potrebbe - pur non operato - presentarsi come donna.

Il testo del contratto nazionale lo spiega con dovizia di particolare: «L'identità alias da utilizzare al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale riguarda, a titolo esemplificativo, il car-

tellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari cspostc negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore».

Insomma, il nostro infermiere maschio che si riconosce come donna potrà avere nome, divisa e targhetta femminile. Vero: il testo sembra affidare alle singole aziende sanitarie ulteriori dettagli, e dunque saranno probabilmente i dirigenti a decidere con quali pazienti avrà a che fare il dipendente «in transizione». Intanto, però, è stato spalancato un portone, e non è difficile immaginare che - in un futuro nemmeno troppo lontano - il suddetto infermiere che ci considera donna benché biologicamente maschio possa fare causa alla sua azienda per discriminazione qualora gli sia impedito di avere a che fare con donne in determinati contesti.

«Il cittadino ha diritto di sapere se si sta relazionando con un uomo o con una donna. Soprattutto in ambito sanitario quando c'è la possibilità di contatti fisici», commenta **Jacopo Coghe** di Pro vita, ed è davvero difficile dargli torto. «Anche la giurisprudenza più progressista salvaguarda il fatto che la transizione di debba essere clinicamente accertata, a garanzia di tutti».

Finite le parate multicolori e la retorica dei Pride, restano i danni collaterali dell'ideologia Lgbt. Un pensiero monolitico e per lo più intollerante che, per imporre i propri presunti diritti, è pronto a cancellare i diritti altrui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

