



**FAISA-CISAL**  
Federazione Autonoma Italiana Sindacale Autoferrotranvieri



## **Relazione di Loredana Calvetta Coordinatrice del Comitato Nazionale Pari Opportunità Al Consiglio Nazionale del 4 novembre 2008**

In un settore come quello degli Autoferrotranvieri, dove l'occupazione femminile è negli anni esponenzialmente cresciuta, la presenza di Comitati Pari Opportunità (CPO) nelle diverse aziende italiane è diventata assolutamente necessaria.

Non si può comunque ridurre la sua necessità alla sola componente femminile, in quanto il suo reale fondamento sta nel bisogno di rendere ugualmente accessibili per chiunque opportunità e diritti.

Sin dalle prime riunioni il nostro Comitato ha affrontati i temi:

- *della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;*
- *della certificazione di genere, della flessibilità oraria;*
- *della banca delle ore e del tele lavoro come azione positiva.*

Si sono anche esaminate le possibili fonti di finanziamento ministeriali per le buone prassi aziendali e per gli asili nido aziendali e gli eventuali campi di intervento sindacale per la rimozione delle discriminazioni in base al genere, all'età, alla razza, alla religione, all'orientamento sessuale e all'handicap.

Si è inoltre discusso, riprendendo gli obiettivi del Trattato di Lisbona, di occupazione femminile, di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro, di progressione di carriera, di differenziali retributivi, di mobbing e di stress lavoro – correlato.

**Proseguendo nel solco già tracciato al Congresso Nazionale del 21/22 febbraio u.s., si è anche ragionato, insieme alla Segreteria Nazionale, di come, attraverso questo strumento, le donne possano contribuire a far penetrare la cultura delle Pari Opportunità all'interno del nostro Sindacato ed accedere progressivamente a far parte degli Organi della Federazione.**

Infine, obiettivo immediato del Comitato è diventata una ricerca finalizzata a raccogliere informazioni utili all'elaborazione di una proposta contrattuale in materia di Pari Opportunità, da inserire nella Piattaforma per il Contratto Nazionale della Mobilità, nella ferma convinzione che un miglioramento della qualità del lavoro per le donne comporterebbe necessariamente anche un miglioramento per i colleghi uomini.

La sottoscritta sta anche contattando i responsabili delle varie realtà territoriali per un primo utile scambio di esperienze sull'argomento.

La normativa di riferimento in tema di Pari Opportunità è copiosa, fin dal Trattato che istituisce la Comunità Europea, in particolare l'articolo 141, paragrafo 3, volto ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e di impiego;

Gli articoli 21 e 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea vietano qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono, tra l'altro, il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi compreso l'ambito lavorativo, l'accesso all'occupazione e la retribuzione;

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego e, in particolare, l'articolo 29, il quale prevede che *“Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva”*;

L'argomento è già presente anche nella Costituzione della Repubblica Italiana, agli articoli 3, 4, 35, 36, 37 e 97.

Anche la Legge 20 maggio 1970 n. 300, lo Statuto dei Lavoratori, tratta la materia, ripresa poi dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53 *“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”*;

La questione delle Pari Opportunità è stata anche affrontata dal Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*;

Dal Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare le disposizioni di cui all'art. 57, finalizzate a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ed in particolare l’art. 48, prevede inoltre l’adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di Piani triennali di azioni positive;

Infine, la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità stabilisce misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;

Purtroppo, nonostante questa grande abbondanza di leggi e normative sull’argomento, in molte realtà lavorative le Pari Opportunità restano ancora un sogno.

Anche molti Contratti Nazionali di Lavoro prevedono specifiche norme sull’argomento e come Comitato Nazionale FAISA stiamo effettuando proprio questa ricerca.

Solo a titolo esemplificativo, cito il Contratto Nazionale delle Attività Ferroviarie, dove le parti hanno convenuto di costituire il Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità con il compito di individuare e proporre ai soggetti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.1977, n. 903 e alla legge 10.4.1991, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità è composto da una rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL e da un eguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale FS.

Il Comitato opera:

1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditor;

2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea; con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente CCNL le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende ferroviarie con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il Comitato si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduto a turno da un componente dei due gruppi, delibera per l'attuazione dei compiti sopraindicati ed annualmente riferisce sulla propria attività alle parti che hanno stipulato il presente CCNL.

Esso si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Tre mesi prima della scadenza del presente CCNL, il Comitato terminerà i propri lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte deliberate quanto le eventuali valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Bancari prevede addirittura la costituzione di un Organismo Paritetico per la Formazione che interagisce con Enbicredito, l'ente bilaterale costituito tra l'Associazione delle banche, l'ABI, e le OO.SS. che sottoscrivono il CCNL di riferimento, al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

Grazie per l'attenzione e buon lavoro.