



PROGETTO EUROPEO

REPRESENTATION ET MEILLEURE

INTEGRATION DES FEMMES DANS LES

DIFFERENTES PROFESSIONS DU CHEMIN

DE FER

- Rapporto finale -

Roma, aprile 2005

INDICE

Capitolo 1		
Considerazioni generali e raccomandazioni	Pag.	1
1.1. Il contesto generale	“	1
1.2. I principali risultati della ricerca	“	5
1.3. Le raccomandazioni	“	15
 Capitolo 2		
Obiettivi e metodologia della ricerca	“	17
2.1. Gli obiettivi	“	17
2.2. La metodologia adottata	“	18
2.3. Le informazioni raccolte: quadro di sintesi e valutazioni	“	20
 Capitolo 3		
L'indagine diretta qualitativa e quantitativa	“	24
2.4. I dati strutturali delle aziende ferroviarie	“	24
3.1.1. La consistenza della manodopera femminile e le dinamiche negli ultimi tre anni	“	24
3.1.2. La ripartizione per classi di età	“	27
3.1.3. La ripartizione per anzianità lavorativa	“	29
3.1.4. La ripartizione per inquadramento professionale	“	29
3.1.5. La ripartizione per settori aziendali di impiego e per mansioni lavorative svolte	“	30
3.1.6. Il confronto tra le retribuzioni e le tipologie di contratto	“	31
3.1.7. I percorsi di carriera, la formazione e l'utilizzazione dei congedi parentali	“	32
2.5. Il ruolo e l'azione dei sindacati per l'integrazione lavorativa delle donne	“	42
3.2.1. Introduzione	“	42
3.2.2. L'occupazione femminile nei sindacati	“	43
3.2.3. Protezione contrattuale	“	44
3.2.4. Pari opportunità: progetti, iniziative, misure e informazioni	“	46

2.6. Le politiche aziendali per l'integrazione lavorativa delle donne	Pag.	53
3.3.1. Introduzione	“	53
3.3.2. Mestieri	“	54
3.3.3. Orari di lavoro, congedi e retribuzioni	“	54
3.3.4. Percorsi di carriera e sistemi di valutazione	“	56
3.3.5. Pari opportunità	“	57
2.7. Le politiche per le pari opportunità nelle aziende: un approfondimento qualitativo	“	62
Capitolo 4		
Il Benchmarking	“	67
4.1. Introduzione	“	67
4.2. Il caso del Gruppo Ferrovie Nord Milano. La definizione di politiche per la valorizzazione delle risorse femminili in azienda	“	68
4.2.1. Il contesto e le azioni proposte	“	68
4.2.2. I risultati raggiunti	“	70
4.2.3. Difficoltà incontrate e impatto dell'azione positiva sulle prassi aziendali consolidate	“	71
4.3. Il caso della Solvay Italia. Progetto Armonia per la sperimentazione del ricorso al telelavoro	“	72
4.3.1. Il percorso del progetto	“	72
4.3.2. Valutazioni complessive: livello di soddisfazione degli attori coinvolti	“	73
4.3.3. Valutazioni complessive: aspetti generali e conclusione	“	74
4.4. Il caso della promozione del lavoro femminile nel settore delle costruzioni in Francia	“	75
4.5. Piano di azione per l'aumento della presenza femminile nell'industria dei trasporti a Londra	“	77
4.5.1. Quadro di riferimento	“	77
4.5.2. Punti di azione	“	78
Capitolo 5		
Gli incontri focalizzati	“	81
5.1. Obiettivi ed effetti degli incontri focalizzati	“	81

5.2. Il gruppo di lavoro	Pag.	83
5.2.1. Il meeting svolto in Italia	“	84
5.2.2. Il meeting svolto in Austria	“	87
5.2.3. Il meeting svolto in Germania	“	90
5.2.4. Il meeting svolto in Francia	“	94
5.2.5. Il meeting svolto in Ungheria	“	99
5.2.6. Il meeting svolto in Polonia	“	103
Capitolo 6		
Il focus sulle pari opportunità	“	107
6.1. Le azioni realizzate (punti di forza e buone pratiche da valorizzare)	“	107
6.2. Le criticità emerse (punti di debolezza da rimuovere)	“	118
6.3. Le proposte di lavoro e di percorso	“	121

Capitolo 1

CONSIDERAZIONI GENERALI E RACCOMANDAZIONI

1.1. Il contesto generale

Intraprendere per la prima volta un lavoro di ricerca sul tema delle pari opportunità uomo-donna nello specifico lavorativo delle ferrovie dei 25 Paesi che oggi costituiscono l'Europa allargata, richiede sì una puntuale conoscenza delle condizioni produttive, normative e sociali delle singole realtà nazionali, ma soprattutto una particolare attenzione al contesto comunitario di riferimento. Ciò per la ragione evidente di privilegiare un approccio non settario e particolaristico della tematica, ma piuttosto uno sguardo d'insieme, da cui partire, per interpretare “la questione femminile” nelle ferrovie europee e proporre soluzioni diversificate alle problematiche a questa connesse.

Il progetto “Rappresentazione e migliore integrazione delle donne nelle professioni ferroviarie” nasce da un'idea del Gruppo di Lavoro misto pari opportunità, costituitosi a Bruxelles nel Dicembre 2001 nell'ambito del Dialogo Sociale, settore ferrovie, per rispondere all'esigenza – di tutta evidenza agli operatori del settore, ma sicuramente avvertita, visto il bassissimo tasso di presenza femminile esistente nel mondo ferroviario, anche dai non addetti ai lavori – di conoscere meglio tale mondo, mai prima esplorato “attraverso gli occhi delle donne”.

Parlare di “differenza di genere”, partendo da quella prospettiva che la Conferenza Mondiale di Pechino del 1995 sintetizzò nel termine gender mainstreaming – oggi ribadito a New York nella Conferenza ONU Pechino +10 -, parlarne nelle ferrovie europee, comporta come primo step indagare il punto di vista delle donne che in esse prestano il proprio lavoro, ma anche, necessariamente ed immediatamente, quello degli attori sociali che, in modo dialettico e pattizio, operano alla produzione delle regole interne, alla negoziazione e applicazione dei diritti, e alla diffusione della cultura, in tali realtà.

Il progetto si articola pertanto in un'indagine, realizzata mediante gli strumenti di ricerca tipici: questionario semistrutturato e intervista mirata, somministrati ai due diversi targets. Un lavoro sul campo, dunque, e non solo secondo un approccio statistico-quantitativo di analisi dei dati, integrato con metodi di indagine di tipo qualitativo.

Strumenti e metodi, studiati per cogliere anche “il non detto” delle fredde serie numeriche con l'intento finale di confermare o sconfermare il dato di realtà, al fine di proporre quei cambiamenti ritenuti necessari per l'evoluzione e lo sviluppo, da un lato, della consistenza del personale femminile nei mestieri ferroviari, dall'altro, per valorizzare le risorse esistenti in termini di maggiori responsabilità e ruoli. Tutto ciò tenendo sempre ben presente il contesto sociale di riferimento che, oggi più che nel passato, richiede politiche di integrazione che realizzino concreti diritti di cittadinanza alle popolazioni dell'Europa allargata, a partire dai diritti delle donne; strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, sia per le donne, sia per gli uomini; azioni mirate allo sviluppo e alla crescita delle persone all'interno delle organizzazioni e nell'ambito operativo di lavoro.

E' infatti convincimento del Gruppo di lavoro misto – cui partecipano rappresentanti di aziende ferroviarie aderenti alla Community of European Railways (CER) e delle organizzazioni sindacali affiliate alla European Transport Workers' Federation (ETF) -, che proprio la mixitè possa creare in ogni ambiente un clima stimolante, contribuendo ad un miglioramento delle performances e ad un incremento della produttività complessiva.

Principi, questi, che trovano ampia eco nella documentazione fondamentale dell'Unione Europea. Nel corso della storia della Comunità Europea, infatti, si è verificata una positiva evoluzione delle politiche a favore delle donne: si è partiti da una concezione restrittiva della parità, limitata ad un'eguale retribuzione (art. 119 del Trattato CEE 1957), per giungere, con Maastricht ad un accordo generale sulla politica sociale che regola le pari opportunità tra uomini e donne relativamente al mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro. Tale accordo, oltre a prevedere la base minima di tutela a favore delle donne, lascia gli Stati membri liberi di adottare misure complementari discriminatorie positive. Da Maastricht (1993) sono infatti state adottate Direttive, quali ad esempio quella sui congedi parentali, e nei singoli Paesi, sulla base dei requisiti minimi in esse previsti, è stato possibile introdurre legislazioni

innovative più lungimiranti. Il trattato di Amsterdam (1999), che costituisce l'ultima tappa di questo positivo percorso, rafforza in modo sostanziale la base giuridica a favore della parità tra uomini e donne. In particolare gli artt. 2 e 3 sanciscono l'impegno della Comunità in termini di gender mainstreaming della dimensione di genere: il principio delle pari opportunità dovrà essere integrato in tutte le politiche comunitarie.

Già dal 1981, l'Unione aveva sviluppato una serie di programmi di azione in questo ambito e introdotto la pratica del mainstreaming di genere nel Dialogo Sociale, nella cooperazione allo sviluppo, nell'istruzione, nella formazione della gioventù, nei fondi strutturali e in particolare nel Fondo Sociale Europeo. Questo era stato possibile anche grazie al lavoro importante, alle innovative proposte, della Commissione dei Diritti della Donna del Parlamento Europeo.

E' da tutti riconosciuto che una partecipazione paritaria delle donne all'interno delle strutture di decisione politica e sociale è la garanzia di un buon funzionamento della democrazia, ma che realizzare una vera democrazia richiede una più completa valorizzazione di una quella parte importantissima della società, costituita appunto dalle donne.

Una presenza rilevante non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, è necessaria per garantire la rappresentazione equilibrata dei bisogni in tutte le assemblee elettive e in tutti gli organi di decisione politica nei diversi livelli, dal locale al nazionale all' europeo. Il cammino verso una nuova cittadinanza europea per le donne e per gli uomini implica che il principio del partenariato e della partecipazione paritaria si realizzi concretamente nel rispondere alle sfide dell'Europa del terzo millennio: l'unione economica e monetaria, la lotta contro la disoccupazione, l'ampliamento dell'Unione, il ruolo dell'Europa nel mondo, lo sviluppo delle nuove tecnologie e della società dell'informazione.

Per ciò che riguarda il Dialogo Sociale, strumenti quali la legislazione del lavoro, la contrattazione collettiva e le altre forme di cooperazione tra governi, lavoratori e datori di lavoro sono mezzi importanti per promuovere la giustizia sociale e adeguare le politiche del lavoro al cambiamento richiesto a livello economico e sociale.

La Comunità Europea, attraverso la promozione del dialogo sociale, il rafforzamento delle istituzioni, dei meccanismi e dei processi del dialogo sociale e della rappresentatività delle parti sociali, opera quale organismo trasversale fornendo indirizzi e orientamento nei diversi settori della vita produttiva.

Il dialogo interprofessionale ha ora un'importanza strategica nell'elaborazione della politica sociale, tanto attraverso l'accordo sociale quanto attraverso la nuova strategia per l'occupazione, ma potrebbe essere ulteriormente potenziato su questioni-chiave come le capacità di inserimento professionale o l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Il dialogo settoriale, invece, costituisce un livello di azione di più immediata efficacia data la sua vicinanza al cittadino. Tuttavia il suo potenziale come quadro di azioni congiunte e di negoziati di accordi è ben lontano dall'essere sfruttato pienamente. La Commissione incoraggia, pertanto, lo sviluppo delle azioni e tra queste, in particolare, le azioni positive nei confronti delle donne. Come è noto, l'attuazione degli accordi conclusi nel quadro della procedura dell'accordo sociale può avvenire in due modi:

- direttamente tramite le parti sociali, in conformità delle procedure seguite dai datori di lavoro, dai sindacati e dagli Stati membri;
- tramite la normativa comunitaria. In questo secondo caso, la Commissione valuta caso per caso la rappresentatività delle parti firmatarie, la legalità delle clausole dell'accordo nei confronti del diritto comunitario e la pertinenza di un'azione in materia a livello comunitario. Un esempio di questi ultimi sono i recenti accordi-quadro stipulati tra la Confédération européenne des syndicats (CES), Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE) e Centre Européen des Entreprises (CEEP) riguardanti i congedi parentali e il lavoro a tempo parziale.

Per realizzare tali obiettivi nell'ambito del progetto "Rappresentazione e migliore integrazione delle donne nelle professioni ferroviarie", il lavoro è stato coordinato da un gruppo misto, supportato da un consulente esperto esterno, che si è recato presso le aziende e i sindacati dei Paesi partner (Italia, Austria, Germania, Francia) e di due Paesi recentemente entrati a far parte dell'Europa allargata (Ungheria e Polonia), operando in loco e riportando in tal modo anche la propria esperienza vissuta direttamente. La scelta di coinvolgere fattivamente due Paesi neo-entrati è stata motivata dalla volontà di partecipazione proattiva al processo generale in atto per lo scambio di buone pratiche.

Infatti, il confronto tra i diversi Paesi, così come la condivisione di azioni positive – portate ad evidenza da un’accurato studio di benchmarking in realtà affini (o distanti) da quella ferroviaria –, hanno cementato il dialogo sociale e la cooperazione tra tutti i Paesi dell’Europa di oggi.

A supporto è stato infine previsto un piano di promozione e diffusione dei risultati che, accanto ai tradizionali strumenti di comunicazione interna delle imprese e dei sindacati, ha previsto l’utilizzo di appositi mezzi informatici.

Sono questi i risultati, ultronei alla ricerca qualitativo-quantitativa, che si accordano con le direttive in materia della stessa Commissione: incrementare il dialogo e lo scambio tra i diversi paesi, sviluppare le pari opportunità – vero pilastro di tutte le politiche dell’attuale sestennio –, integrare le culture e rendere omogenei conoscenze e strumenti.

In questo senso il nostro progetto si può definire ambizioso, in quanto risponde alla logica e alle finalità che la Commissione si è data, per il raggiungimento delle quali, come è noto, mette a disposizione ingenti risorse. Il progetto, infatti, è stato cofinanziato e fornirà come immediato significativo risultato un data-base da cui partire per l’approntamento di una politica di pari opportunità concertata tra le parti nelle ferrovie europee.

1.2. I principali risultati della ricerca

Le indagini condotte sulle aziende e sulle organizzazioni sindacali hanno interessato diversi Paesi dell’Unione Europea allargata, inclusi tutti i maggiori. Il peso delle 11 aziende/gruppi ferroviari che hanno partecipato all’indagine strutturale è molto rilevante: quasi 850.000 dipendenti, di cui circa 160.000, pari al 18,8% del totale, sono donne.

Il primo evidente risultato della ricerca conferma quindi, sul piano quantitativo, la forte sottorappresentazione delle donne nella forza lavorativa delle aziende ferroviarie europee.

In generale, nei Paesi dell’Europa Orientale la quota di lavoro femminile è più alta, vicina in media al 30%. Nei Paesi dell’Europa Occidentale, invece, la quota scende a volte sotto il 10%. Fa eccezione la DB tedesca, dove le lavoratrici sono poco più del 20% del totale.

La tendenza dell'occupazione negli ultimi tre anni mostra una generale diminuzione della forza lavoro nelle aziende ferroviarie. E' ancora in corso il forte processo di ristrutturazione che sta interessando l'intero settore già da diversi anni, producendo un rilevante ridimensionamento della manodopera occupata. Nelle aziende ferroviarie dei Paesi Occidentali l'espulsione di manodopera è iniziata prima e si può dire che la fase più acuta del processo è ormai alle spalle. La componente femminile della forza lavoro è in crescita in quasi tutte queste aziende e di conseguenza la percentuale di donne nel complesso della manodopera sta aumentando, anche se ad un ritmo modesto. Nelle aziende ferroviarie dei Paesi Orientali, dove la velocità della ristrutturazione è in alcuni casi ancora molto alta, la componente femminile del lavoro sta invece diminuendo, sia in valore assoluto, sia come quota percentuale. Infatti, in queste aziende stanno progressivamente venendo meno gli strumenti di sostegno alla conciliazione vita lavorativa-vita familiare (strutture aziendali per il babysitting, facilitazioni negli orari di lavoro, livelli retributivi adeguati...) per cui è sempre più difficile per le donne in particolare assicurare un'adeguata conciliazione.

Nella ripartizione per classi di età, si può osservare che la manodopera femminile delle aziende ferroviarie europee è complessivamente più giovane rispetto alla manodopera maschile. Infatti le lavoratrici con meno di 30 anni sono il 15,5% del totale, contro il 11,0% dei lavoratori; e nella classe 31-40 anni le lavoratrici sono il 29,4% del totale, contro il 23,6% dei lavoratori. All'altro estremo, le lavoratrici con oltre 50 anni sono il 16,0%, a fronte di un 22,4% dei lavoratori. Non dissimili sono ovviamente i dati relativi alla ripartizione della forza lavoro femminile per anzianità aziendale: il 19,7% delle lavoratrici è in azienda da meno di 5 anni (12,7% tra i lavoratori) e l'8,5% è in azienda da 6-10 anni (6,8% tra i lavoratori).

Per ciò che riguarda il profilo degli inquadramenti professionali, tra le lavoratrici si registra una prevalenza di impiegati (40%), il cui peso è doppio rispetto alla forza lavoro maschile. Per gli inquadramenti più alti, il peso dei managers è tra le donne leggermente inferiore rispetto agli uomini, mentre il peso degli executives (top management) è sostanzialmente allineato, attorno all'1% del totale.

Più problematica è stata l'analisi comparata dei dati relativi ai settori aziendali di impiego e alle mansioni lavorative svolte, a causa dell'elevata

disomogeneità delle informazioni. Si può osservare, come tendenza generale, che:

- rispetto ai diversi settori, il dato più rilevante è che le aree dove maggiore è l'incidenza delle donne sono spesso poco significative come peso sull'occupazione complessiva dell'azienda. Ad esempio, il settore sanitario ha una percentuale in genere molto alta di donne (fino al 94% in Francia), ma pesa per il 2-3% sulla forza lavoro totale. Altri settori a rilevante incidenza femminile sono il settore dell'assistenza a bordo e a terra (con differenze tra Paese e Paese), il settore amministrativo (in tutti i Paesi) e il settore commerciale (nei Paesi dell'Est, in Francia e in Belgio);
- i dati sulle mansioni svolte riflettono sostanzialmente quelli relativi ai settori di lavoro: attività mediche e paramediche, attività d'ufficio, funzioni commerciali e servizi a bordo e a terra sono le mansioni nelle quali la presenza femminile è relativamente più forte.

Nel confronto tra le retribuzioni delle lavoratrici e le retribuzioni dei lavoratori nelle aziende ferroviarie europee emerge una diffusa penalizzazione a danno delle donne. Tra gli operai in particolare la retribuzione media femminile è inferiore a quella maschile con percentuali dal 10% (Polonia, Austria) a quasi il 30% (Lituania). E' presumibile che questa rilevante differenza sia spiegata soprattutto dalla quota di remunerazione extra rispetto alla paga base, che normalmente è superiore tra i lavoratori (lavoro straordinario, turni di notte ecc.). Il livello più basso di retribuzione media delle lavoratrici resta però significativo anche negli inquadramenti impiegatizi e tecnici. Per ciò che riguarda invece i profili più alti, di livello manageriale, la forbice sembra ridursi, e addirittura si annulla in alcuni casi, pur rimanendo tutt'altro che irrilevante (attorno all'8-10%) in diverse realtà. Se si considera che a questi livelli non incide più il fattore "lavoro straordinario", le differenze di retribuzione confermano la maggiore difficoltà delle lavoratrici a collocarsi in posizioni di responsabilità meglio retribuite.

Per ciò che riguarda le diverse tipologie di contratto, nelle aziende ferroviarie europee resta dominante il contratto a tempo indeterminato (95,2% del totale della forza lavoro). Tra le lavoratrici sono un po' più diffuse le forme contrattuali flessibili, in particolare il part-time (9,8% del totale).

Infine, da rilevare che in 5 degli 11 Gruppi aziendali che hanno partecipato all'indagine esiste una struttura specifica volta ad assicurare le pari opportunità, in base a normativa e contratti di lavoro vigenti nel Paese.

Per ciò che riguarda l'indagine sulle organizzazioni sindacali (hanno partecipato all'indagine 17 organizzazioni in rappresentanza di 10 Paesi), i principali risultati possono essere riassunti come segue:

1. le donne rappresentano solo il 18,2% degli iscritti al sindacato e la percentuale femminile dei nuovi iscritti è sostanzialmente simile. A differenza di quanto accade nelle aziende sembra quindi che nel sindacato non ci sia una tendenza all'incremento della presenza femminile, nonostante la metà delle organizzazioni riconosca che i nuovi ingressi femminili hanno generato modifiche positive nel modello organizzativo sindacale (soprattutto in tema di pari opportunità, nelle relazioni tra gli iscritti e nella tutela dei diritti delle donne). Circa le iniziative intraprese negli ultimi 3 anni dalle organizzazioni sindacali per favorire la crescita della presenza femminile nella struttura si segnalano soprattutto l'organizzazione di corsi di formazione, specifiche azioni di proselitismo, l'inserimento delle donne negli organismi direttivi, la creazione di specifiche sezioni femminili nel sindacato, la creazione di gruppi di supporto per identificare problemi/ostacoli delle donne nel lavoro, l'inserimento di norme statutarie antidiscriminatorie (ad es. non meno del 40% di presenza di genere nei gruppi dirigenti):
2. significativa è l'azione dei sindacati per promuovere una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e vita privata, in particolare attraverso la promozione di sistemi di flessibilità a vantaggio delle lavoratrici e la promozione di contratti part-time (anche con tipologie diversificate). Come risultato di questa pressione verso la parte aziendale, negli accordi collettivi di 5 dei 10 Paesi sono previste disposizioni per la conciliazione e, in 6 casi, norme che agevolano l'accesso delle donne ai mestieri del settore ferroviario (peraltro è da ricordare che solo in 2 Paesi su 10 i sindacati registrano politiche aziendali positive per sviluppare la presenza femminile in azienda);
3. ben 11 organizzazioni sindacali sulle 17 complessive dichiarano di aver ricevuto segnalazioni/lamentazioni relative all'inadeguatezza della disciplina legislativa e contrattuale attualmente vigente in materia di maternità e di paternità. Tra i motivi di insoddisfazione, per la

maternità si indicano soprattutto la penalizzazione in termini di opportunità di carriera, la penalizzazione del trattamento economico nel periodo facoltativo e il fatto che “la maternità non è ben vista in azienda”. E’ interessante osservare che le ragioni non sono tanto relative al contenuto normativo della disciplina, quanto piuttosto agli effetti in azienda del congedo per maternità. In sostanza, si lamenta una penalizzazione, soprattutto in termini di carriera, che sembra dipendere da precise scelte aziendali, piuttosto che dalla disciplina contrattuale della materia;

4. circa le iniziative prese per promuovere le pari opportunità nel settore ferroviario, l’azione maggiormente condivisa dai sindacati, trasversale a quasi tutte le organizzazioni, è la battaglia per includere le pari opportunità nella negoziazione degli accordi collettivi. Molto significative risultano iniziative quali l’avvio di programmi di collaborazione internazionale, il sostegno a progetti di ricerca sulle differenze di genere e la promozione di lavori in equipe rivolti alla cooperazione di genere. In senso inverso, poco diffuse sono le azioni di sviluppo delle attività di formazione, di qualificazione professionale e di aggiornamento specificamente orientate sul tema delle pari opportunità. Nei casi in cui le problematiche concernenti le pari opportunità sono state affrontate in sede di contrattazione collettiva, i temi oggetto di negoziazione sono stati soprattutto il congedo parentale e la maternità. A seguire, ma meno diffusi, l’organizzazione del lavoro, l’integrazione delle donne nelle professioni tecniche e la parità salariale;
5. sul tema specifico del mobbing e delle molestie, molte organizzazioni sindacali dichiarano di aver ricevuto segnalazioni: la reazione dei sindacati si è concretizzata con interventi in azienda e, in casi più limitati, è stato coinvolto il comitato di pari opportunità competente o è stata fatta una denuncia penale;
6. rispetto all’informazione in materia di pari opportunità, la maggior parte dei sindacati assegna appositi spazi per articoli sul tema nel giornale sindacale, dedica uno spazio apposito sul sito ufficiale del sindacato e organizza appositi forum;
7. tra le iniziative/progetti programmati dalle organizzazioni sindacali per il 2004 in tema di pari opportunità, il ventaglio delle segnalazioni è piuttosto ampio: progetti di formazione mirati (ad es. la formazione

continua per superare il gap del rientro al lavoro per le donne e gli uomini dopo un congedo parentale o un'aspettativa), attivazione di sportelli anti-mobbing, incontri di approfondimento con esperti in materia, convegni tematici, centri di orientamento per l'inserimento lavorativo delle donne, azioni locali per il babysitting, costituzione di una sezione femminile e altri progetti ancora. Va peraltro sottolineato che 4 organizzazioni sindacali dichiarano di non aver programmato alcuna azione specifica e che altre 4 non hanno risposto alla domanda;

8. è infine da sottolineare che in 10 delle 17 organizzazioni che hanno partecipato all'indagine è prevista negli statuti la costituzione di una struttura preposta alle pari opportunità.

Per quanto riguarda l'indagine sulle politiche per l'integrazione lavorativa delle donne delle aziende ferroviarie (hanno partecipato all'indagine 13 aziende/gruppi in rappresentanza di 9 Paesi), i principali risultati possono essere riassunti come segue:

- a) ben 10 delle 13 aziende dichiarano che non vengono attuati programmi specifici per incrementare la presenza femminile, sostanzialmente perché non è avvertito il problema della sottorappresentazione femminile, nonostante l'evidenza dei dati strutturali;
- b) tra le azioni in corso da parte delle aziende per permettere una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, prevalgono la promozione dei contratti part-time (9 aziende segnalano questa iniziativa) e la modifica delle turnazioni previste (7 aziende). Solo 4 aziende indicano l'aumento di flessibilità e la creazione di servizi sociali nell'impresa; e solo una indica la promozione del telelavoro. Le azioni intraprese dalle aziende si muovono quindi nel solco degli strumenti consolidati di flessibilizzazione del lavoro, strumenti che in alcuni casi, come i contratti part-time, sono proposti alla lavoratrice spesso per soddisfare le esigenze dell'azienda (lavori flessibili e precari), più che per soddisfare le esigenze della lavoratrice stessa. Nello specifico dei contratti di lavoro, oltre alla rilevante diffusione del part-time, qualche segnalazione riguarda i contratti di collaborazione a progetto e il contratto a tempo determinato. Nessuna azienda invece dichiara di aver previsto il telelavoro, confermando lo scarso a strumenti innovativi per favorire la conciliazione vita professionale/vita aziendale;

- c) tra i motivi di insoddisfazione registrati dall'azienda che si legano all'utilizzo dei congedi di maternità e paternità, sia i lavoratori che le lavoratrici segnalano soprattutto la penalizzazione in termini di opportunità di carriera (è un'indicazione simile a quella raccolta dalle fonti sindacali);
- d) viceversa, nella valutazione delle eventuali discriminazioni di genere derivanti dai percorsi di carriera, le opinioni tra aziende e sindacati divergono; infatti, solo 2 aziende su 13 rilevano significative differenze di carriera tra lavoratori e lavoratrici. Rispetto alle principali misure adottate dalle aziende per lo sviluppo della professionalità delle donne, le indicazioni prevalenti riguardano la partecipazione a corsi di formazione manageriale e di aggiornamento professionale. E' da sottolineare che nessuna azienda segnala l'introduzione di un sistema di valorizzazione delle competenze femminili;
- e) circa i profili caratteristici delle risorse umane (competenze e attitudini) maggiormente presi in considerazione nei sistemi di valutazione, la maggior parte delle risposte si concentra sul profilo di "produttività" ovvero sulla performance lavorativa, misurata in termini di quantità, costanza e velocità di esecuzione. Un rilievo molto più scarso hanno invece i profili di competenza/attitudine legati all'"organizzazione", all'"innovazione" e alla "cooperazione", ovvero quegli ambiti fortemente caratterizzati da alcune attitudini - quali l'originalità, la creatività, il team work, lo spirito di collaborazione, il rispetto delle scadenze - normalmente più presenti nel bagaglio professionale e comportamentale delle lavoratrici, rispetto ai lavoratori;
- f) il canale maggiormente utilizzato per parlare di pari opportunità è rappresentato dalle circolari interne, e poi dalle brochures e dalla corporate identity/carta dei valori. Inoltre, ben 11 aziende affermano con sicurezza che la comunicazione aziendale è orientata, sia nelle immagini che nel lessico, verso una visione di pari opportunità tra uomini e donne;
- g) circa i programmi e le iniziative intrapresi dalle aziende in materia di pari opportunità nell'ultimo triennio il ventaglio delle indicazioni è piuttosto ampio e articolato: indagini sulle forme di flessibilità contrattuali e di orario di lavoro, progetti per la sicurezza del personale femminile front-line e di bordo, attività di formazione per sviluppare le professionalità femminili in ambito commerciale, sostegno

nell'assistenza ai bambini, formazione del management sui temi delle pari opportunità.

- h) per concludere, circa le prospettive di cambiamento dell'organismo preposto alla tutela delle pari opportunità, se presente in azienda, sono previsti soprattutto il rafforzamento della collaborazione con le istituzioni di parità e modalità di lavoro concertate con le parti sociali. Da sottolineare che solo in 2 casi si segnala anche la prospettiva dell'organismo di passare da una funzione prevalentemente consultiva ad una anche decisionale.

Sulle azioni e sulle prospettive per l'integrazione lavorativa delle donne e le pari opportunità, valutazioni e informazioni supplementari sono state raccolte tramite i meetings e tramite le interviste dirette con i manager del settore Risorse Umane delle diverse aziende e con le rappresentanti dei Comitati per le Pari Opportunità.

I rappresentanti aziendali e sindacali concordano nel ritenere che il problema della sottorappresentazione delle donne nelle aziende ferroviarie europee deriva storicamente da una discriminazione culturale di livello generale, a cui si sono a volte accompagnate da politiche di esclusione attuate dalle aziende stesse. Poiché il livello medio di istruzione delle donne è cresciuto moltissimo negli ultimi anni, eliminando (o riducendo al massimo) i criteri di selezione del personale basati sui requisiti fisici, tuttora diffusi, si arriverebbe nel medio periodo ad un significativo innalzamento della presenza femminile nelle aziende ferroviarie e si potrebbero rimuovere quei vincoli che hanno determinato la "ghettizzazione" delle donne in alcuni settori, con tutte le conseguenze a essa connesse (differenze di retribuzione, limiti nella carriera, etc...).

Vi è un comune consenso nel ritenere necessaria l'attuazione di una politica di marketing e di comunicazione mirata a migliorare l'immagine pubblica aziendale per rendere appetibile il lavoro nelle ferrovie anche alle donne. È poi fondamentale che le politiche volte a sviluppare il lavoro femminile nelle aziende ferroviarie assicurino condizioni adeguate di permanenza della lavoratrici (ambienti di lavoro dignitosi, orari di lavoro flessibili..). Gli strumenti volti alla conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare sono indispensabili da questo punto di vista.

Ulteriori riflessioni riguardano le relazioni tra il contesto generale di evoluzione sociale, economica e normativa che interessa il mondo del lavoro femminile e le specifiche risposte adottate nel settore ferroviario.

La femminilizzazione del mercato del lavoro, come strumento di inclusione sociale, è una delle caratteristiche principali del processo di modernizzazione che ogni Paese sta affrontando. La Comunità europea ha più volte sollecitato i Paesi membri ad adottare quelle politiche sociali che garantiscono l'uguaglianza dei cittadini nelle loro peculiarità di singoli, una tutela, questa, che si estende anche alla vita lavorativa e professionale degli stessi. Tuttavia, uno dei principali problemi emersi nel corso degli incontri è la forte permanenza di un deficit culturale sul tema delle pari opportunità, che ha portato ad una assenza o difficoltà di adottare un'ottica di mainstreaming e politiche di empowerment al femminile. A seguito delle direttive suddette, tutte le aziende ferroviarie e le strutture sindacali incontrate hanno, in modi diversi, previsto organismi precipi per facilitare, organizzare e tutelare la politica aziendale a favore delle donne e contrastare le discriminazioni. Proprio la costituzione di queste unità evidenzia la sensibilità dimostrata dalle ferrovie europee rispetto al tema delle pari opportunità.

In generale, le politiche di intervento programmate per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e di integrazione lavorativa delle donne nelle ferrovie europee sono tese innanzitutto al superamento di quella visione assistenziale di inclusione delle donne tra le "categorie svantaggiate", a favore invece della promozione di azioni sistemiche di sviluppo della presenza femminile. Partendo dalla consapevolezza che vi è una sottorappresentanza femminile soprattutto in alcuni mestieri è emerso poi l'impegno adottato da alcuni Paesi ad intervenire con azioni mirate.

Per ciò che riguarda infine le criticità e i punti di debolezza emersi nei modelli attuali di organizzazione lavorativa nel settore ferroviario, rispetto al tema delle pari opportunità e delle politiche per l'integrazione, il primo ostacolo da superare è di tipo culturale. Manca la piena consapevolezza che una maggiore presenza femminile in azienda potrebbe portare ad un miglioramento non solo delle condizioni di lavoro, ma anche dell'efficienza aziendale e della qualità dei prodotti/servizi. Le aziende che hanno adottato politiche di pari opportunità hanno beneficiato di rilevanti miglioramenti nell'organizzazione, a vantaggio di tutti i lavoratori, senza privilegio di genere.

Una seconda problematica molto diffusa nelle esperienze analizzate riguarda la debole presenza di lavoratrici nei mestieri tecnici (macchinista, manovratore, manutentore ecc.). Le aziende giustificano tale debolezza sottolineando in primo luogo le caratteristiche “maschili” di questi mestieri, poiché sono richiesti requisiti fisici e professionali che difficilmente le donne soddisfano. In verità, l’evoluzione tecnologica (ad es. nel materiale rotabile) e una migliore organizzazione del lavoro permettono di fatto di superare gran parte dei requisiti fisici che oggi scoraggiano o impediscono del tutto l’accesso delle donne a questi mestieri.

Una terza area di forte problematicità emersa riguarda la discriminazione retributiva, che incide sulla soddisfazione professionale delle lavoratrici e sulla tendenza ad abbandonare l’impiego. Fino a quando non si riuscirà a superare la “settorialità” nei mestieri, sarà difficile raggiungere una uguaglianza salariale. Le donne continueranno a svolgere i lavori amministrativi, d’ufficio, dove di norma non sono previste le indennità salariali aggiuntive tipiche dei mestieri più “disagiati” sulla macchina, e così questa discrepanza retributiva non verrà superata.

Una quarta criticità comune ai diversi Paesi è rappresentata dalla difficoltà delle donne nel conciliare vita privata e vita lavorativa. In alcuni casi le aziende hanno previsto e disciplinato contrattualmente strumenti di flessibilità che però vengono considerati ostativi per la carriera e lesivi dei diritti di uguaglianza tra i generi. Le lavoratrici non vogliono essere costrette a scegliere tra opportunità e gratificazioni professionali da una parte, e possibilità di dedicare il tempo necessario alla famiglia e ai figli dall’altra. Inoltre, molti degli strumenti garantiti dal contratto non vengono concretamente applicati nella pratica, poiché le aziende ritengono che essi incidono negativamente sulla produttività del lavoro e quindi sull’efficienza aziendale nel suo complesso. Anche dove c’è la garanzia contrattuale si nascondono discriminazioni di fatto; ad esempio, il congedo parentale non garantisce alla lavoratrice il mantenimento del posto di lavoro originario una volta rientrata in azienda. E poi le lavoratrici spesso non utilizzano gli strumenti di flessibilità finalizzati ad una migliore conciliazione lavoro-famiglia per il timore di penalizzazioni nei percorsi di carriera o addirittura nel mantenimento del posto di lavoro. Questa percezione è particolarmente pesante in quelle aziende che stanno affrontando processi di ristrutturazione accompagnati da una forte riduzione del personale.

1.3. Raccomandazioni

Per quel che è stato detto nei paragrafi precedenti, risulta che all'interno delle ferrovie, come in altri ambiti di lavoro estranei al campo di indagine, permangono alcune criticità, particolarmente interessanti il genere femminile, che potremmo sintetizzare in:

- un'evidente sottorappresentazione del genere femminile in tutti i livelli gerarchici, in particolare verso l'alto e in tutte le professioni, in particolare quelle tecniche;
- una contemporanea "ghettizzazione" delle donne in alcune specifiche professioni ritenute "più confacenti alle caratteristiche del genere femminile", marginali rispetto al core business aziendale;
- una chiara difficoltà delle donne nell'accesso ad alcuni mestieri ad alto contenuto tecnologico e/o decisionale;
- una più difficile e lenta carriera del personale femminile operante nei diversi ambiti rispetto a quella dei colleghi maschi;
- una dichiarata difficoltà di conciliazione tra lavoro professionale e vita privata, specialmente per le donne, con riguardo al peculiare regime degli orari;
- una non omogenea presenza nei diversi Paesi di organismi e reti di pari opportunità negoziati tra le parti;
- una scarsa o poco efficace informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità, sia tra il personale, sia tra il management;
- un differente utilizzo tra uomini e donne degli strumenti normativi posti a tutela della famiglia;
- una formazione fondamentalmente "neutra", non mirata al genere.

L'elencazione, ulteriormente implementabile e soggetta a inevitabili differenziazioni tra Paese e Paese, può essere ritenuta la griglia di lettura critica della condizione femminile all'interno delle ferrovie dei Paesi che hanno partecipato attivamente alla ricerca.

Per il gruppo di lavoro misto essa costituisce la base da cui partire per una proposta di soluzioni che, senza voler risultare esaustiva, possa indicare idee, strumenti e risorse da mettere in campo per poter avviare un cambiamento all'interno degli ambienti di lavoro e delle organizzazioni, nonché per sensibilizzare e pungolare positivamente i cosiddetti decisori.

Pur nelle diverse opzioni che la ricerca presenta, in termini di soluzioni di sistema o di azioni mirate, che ogni Paese potrà cogliere secondo la propria storia, il proprio sistema e le proprie necessità del momento, nessun percorso non potrà non tener conto di quella necessità – comune a tutti indistintamente - di un cambiamento di mentalità e di cultura necessari alla realizzazione di effettive pari opportunità.

Nell'ultimo capitolo chi legge troverà pertanto, oltre ad una rosa di proposte e suggerimenti idonei a favorire politiche e azioni per l'incremento e lo sviluppo dell'uguaglianza tra i sessi, anche la proposta di un ideale percorso metodologico, sotto forma di flow-chart, verso l'attuazione di un programma o un piano di valorizzazione delle risorse umane, con particolare riferimento alle pari opportunità uomo-donna. Percorso che vede coinvolti tutti i soggetti interessati, primi tra tutti le stesse donne attraverso gli organismi di rappresentanza di genere nei luoghi di lavoro o nelle istituzioni, ma anche i partners sociali a livello locale e nazionale, le associazioni di settore sopranazionali, unitamente alla Commissione Europea, garante, ancora una volta dell'intero processo, di cui essa si fa promotrice attraverso raccomandazioni, direttive e messa a disposizione di ingenti fonti di finanziamento.

Capitolo 2

OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA

2.1. Gli obiettivi

Come già detto, l'indagine si inserisce nell'ambito delle iniziative europee di promozione e rafforzamento del Dialogo Sociale, con una specifica focalizzazione sul tema delle pari opportunità nel settore ferroviario per il quale si è costituito ad hoc un gruppo di lavoro misto. Di conseguenza, gli obiettivi dello studio si articolano su un duplice livello, quello dell'approfondimento tematico e quello contestuale europeo del Dialogo Sociale.

Gli obiettivi specifici del progetto possono essere così sintetizzati (output attesi):

1. descrivere la struttura e la condizione lavorativa delle donne nelle aziende ferroviarie, rispetto ai profili quantitativi (incidenza della componente femminile nelle aree aziendali, nei livelli di inquadramento, nelle rappresentanze sindacali, in relazione agli strati socioanagrafici ecc., analisi dinamica...), alla gestione del personale (percorsi di carriera, forme contrattuali, orari...), alle politiche per le pari opportunità e l'integrazione lavorativa;
2. individuare e focalizzare le criticità nella condizione lavorativa delle donne, con particolare riferimento ai mestieri svolti, all'organizzazione del lavoro, ai percorsi di carriera, alle politiche per le pari opportunità;
3. comparare il quadro che emerge su questi temi dalle aziende ferroviarie con alcuni significativi esempi di aziende europee di altri settori (nel trasporto e non);
4. suggerire azioni di miglioramento, volte specificamente a contrastare e rimuovere le criticità emerse e, più in generale, a promuovere l'integrazione lavorativa delle donne nelle aziende ferroviarie europee;

5. costruire un data-base informativo, sia per gli aspetti strutturali-quantitativi che per quelli descrittivi-qualitativi, in grado di mettere a confronto le diverse realtà aziendali analizzate e di monitorare in prospettiva i fenomeni sotto osservazione.

Sullo sfondo del progetto, gli obiettivi di contesto europeo possono invece essere così sintetizzati:

1. favorire il dialogo e lo scambio tra le aziende ferroviarie europee e tra i corrispondenti Sindacati, caratterizzati - in generale e sul tema specifico della condizione lavorativa delle donne - da politiche, approcci, contesti di riferimento spesso molto differenti;
2. accogliere e integrare contributi di analisi, valutazioni, punti di vista delle rappresentanze aziendali e delle rappresentanze sindacali, nello spirito del “dialogo sociale” e nella consapevolezza che questo metodo di lavoro, oltre ad arricchire gli attori in gioco, può produrre risultati e soluzioni utili rispetto alla dimensione specifica dell’integrazione lavorativa delle donne nelle aziende ferroviarie;
3. riconoscere ed esplicitare la valenza propria del tema delle “pari opportunità”, per il suo carattere trasversale (riguarda tutti i settori aziendali) e anche tenendo conto del fatto che la bassa presenza femminile nella forza lavoro del settore ferroviario è di per sé un fattore di marginalizzazione di genere.

2.2. La metodologia adottata

Il progetto di ricerca si è avvalso di una strumentazione metodologica articolata, con un carattere sperimentale, per i temi affrontati e per le modalità di lavoro.

Infatti, gli strumenti di lavoro (in particolare i questionari) sono stati costruiti con un approccio “dal basso”, attraverso un’intensa attività di confronto e dialogo tra i partner e la necessaria ricerca di punti di mediazione, nell’impostazione (qualitativa vs quantitativa, soggettiva vs oggettiva), nella scelta dei contenuti, nello stesso linguaggio adottato. Questa mediazione ha ovviamente comportato la rinuncia a tener conto di

alcune specificità proprie delle organizzazioni aziendali e sindacali di ciascun Paese.

Secondo l'impianto metodologico originario, la base informativa doveva essere costruita utilizzando e integrando sei diverse fonti.

1. La raccolta dei dati strutturali di base sulla composizione della forza lavoro aziendale per genere, con articolazioni dettagliate per età, anzianità aziendale, aree di attività, inquadramento professionale, tipologia di contratti, retribuzioni, percorsi formativi, nonché sui sistemi di valutazione per l'inserimento lavorativo e i percorsi di carriera, e sulle specifiche politiche per le pari opportunità.

2. Il questionario informativo rivolto ai rappresentanti delle aziende ferroviarie, centrato sulla descrizione delle politiche per l'integrazione lavorativa e le pari opportunità nei diversi ambiti di rilievo (mestieri, orari, congedi, retribuzioni, percorsi di carriera, sistemi di valutazione, azioni specifiche per le pari opportunità), nonché sull'esplicitazione delle criticità riscontrate con riferimento ai medesimi aspetti.

3. Il questionario informativo rivolto ai rappresentanti dei sindacati delle aziende ferroviarie, centrato sulla descrizione delle iniziative e dei progetti svolti dai sindacati per migliorare la condizione lavorativa delle donne (contratti, orari ecc.), assicurare la specifica tutela rispetto a prevaricazioni e molestie, favorire l'inserimento lavorativo delle donne nel settore ferroviario, promuovere le pari opportunità. Dalla fonte sindacale vengono inoltre raccolti quegli elementi di insoddisfazione e di criticità segnalati dalle stesse lavoratrici, in riferimento ai diversi ambiti della vita aziendale.

4. L'intervista focalizzata rivolta ai Direttori del personale delle aziende/gruppi ferroviari ed estese, in alcuni casi, alle Rappresentanti delle pari opportunità, ove presenti. Si tratta di interviste in profondità, condotte utilizzando una griglia semistrutturata di discussione, finalizzata a ricostruire l'evoluzione del tema delle pari opportunità e dell'integrazione lavorativa delle donne in azienda, nonché le prospettive per il futuro, anche alla luce degli sviluppi legislativi e programmatici che si registrano a livello europeo.

5. Gli incontri "a più voci" nei Paesi partner del progetto, utili per un ulteriore arricchimento qualitativo del quadro di informazioni che via via

viene composto, derivante da un confronto tra le parti sociali, e tra queste e il Gruppo di lavoro del Progetto.

6. Il Benchmarking, ovvero l'analisi e comparazione di casi esemplari di integrazione lavorativa di genere e di promozione delle pari opportunità in aziende europee del settore dei trasporti e di altri settori, al fine di trarre indicazioni utili sul tema per il settore ferroviario.

2.3. Le informazioni raccolte: quadro di sintesi e valutazioni

Complessivamente, la quantità e qualità delle informazioni raccolte nel corso delle attività di ricerca molto significativa, ma con diverse carenze che è opportuno segnalare in questo capitolo, prima di illustrare con maggior dettaglio i risultati emersi dall'indagine.

Per ciò che riguarda i dati raccolti dai tre questionari, il quadro di sintesi è il seguente:

Questionari strutturali delle aziende

- *Numero*: 15 schede per 11 Paesi
- *Paesi rappresentati*: 6 dell' Europa Centro-Settentrionale (Austria, Inghilterra, Svizzera, Francia, Belgio, Germania); 1 del Bacino del Mediterraneo (Italia); 4 dell'Europa Centro-Orientale (Ungheria, Lituania, Polonia, Repubblica Slovacca)

Questionari informativi delle aziende

- *Numero*: 13 schede per 9 Paesi
- *Paesi rappresentati*: 5 dell'Europa Centro-Settentrionale (Regno Unito, Belgio, Germania, Francia, Austria); 1 del Bacino del Mediterraneo (Italia); e dell'Europa Centro-Orientale (Lituania, Polonia, Repubblica Slovacca).

Questionari informativi dei sindacati

- **Numero:** 17 schede per 10 Paesi
- **Paesi rappresentati:** 4 dell'Europa Centro-Settentrionale (Francia, Regno Unito, Austria, Germania); 3 del Bacino del Mediterraneo (Italia, Spagna, Grecia); 3 dell'Europa Centro-Orientale (Repubblica Slovacca, Bulgaria).

Il numero di schede raccolto è sufficiente per disegnare un quadro significativo delle problematiche esistenti nelle aziende ferroviarie europee, rispetto all'integrazione lavorativa delle donne e ai temi delle pari opportunità, con valutazioni provenienti sia dalle aziende che dalle organizzazioni sindacali.

Circa la qualità dei dati raccolti attraverso i questionari si possono fare le seguenti osservazioni.

Questionari strutturali delle aziende

In alcune schede le informazioni sono incomplete. I dati non sono sempre omogenei in parte a causa della oggettiva diversità da Paese a Paese dei fenomeni osservati (ad es. la suddivisione del personale rispetto alle attività e ai settori aziendali, in parte anche rispetto all'inquadramento professionale). Queste disomogeneità comportano difficoltà nelle elaborazioni aggregate dei dati. E' sottorappresentato il Bacino del Mediterraneo.

Questionari informativi delle aziende

A volte non sono state rispettate le regole di compilazione (ad es. sono state date risposte multiple quando bisognava dare una sola indicazione). Alcune risposte sono incomplete. In generale le schede non sono molte, con una particolare sottorappresentazione del Bacino del Mediterraneo e ciò comporta difficoltà nel trattamento quantitativo dei dati.

Questionari informativi dei sindacati

A volte non sono state rispettate le regole di compilazione (ad es. sono state date risposte multiple quando bisognava dare una sola indicazione). Alcune risposte sono incomplete.

Per ciò che riguarda gli incontri focalizzati, sono stati effettuati i seguenti incontri: Roma (maggio 2004), Vienna (giugno 2004), Berlino (settembre 2004), Parigi (ottobre 2004), Budapest (novembre 2004), Varsavia (gennaio 2005).

La valutazione complessiva degli incontri è senz'altro positiva. Infatti, la partecipazione delle diverse organizzazioni aziendali e sindacali è stata alta e i confronti con il Gruppo di Lavoro, nonché il reciproco scambio di esperienze e di opinioni, sono stati ricchi e di elevato interesse, come specificato in dettaglio al capitolo 5. I meetings sono risultati particolarmente fruttuosi sia per la raccolta delle informazioni a cura delle parti sociali, sia per il dibattito che si è sviluppato nell'intorno dell'evento e nel corso dell'incontro, sia infine per l'osservazione in loco della dinamica di relazioni industriali propria di ogni Paese da parte del gruppo di lavoro.

Rispetto alle interviste dirette ai rappresentanti aziendali e ai rappresentanti dei Comitati Pari Opportunità, anche in questo caso le informazioni raccolte sono di rilevante interesse, come specificato in dettaglio al capitolo 3. In alcuni casi il tempo dedicato alle interviste, effettuate durante i meetings, è stato insufficiente per poter affrontare in dettaglio i diversi temi previsti nella griglia di intervista.

L'ultimo modulo della ricerca riguarda il benchmarking ed è strutturato nelle seguenti fasi:

1. segnalazione, da parte dei Paesi partner, di aziende del settore dei trasporti e non, significative per lo sviluppo di progetti esemplari di integrazione lavorativa di genere e di promozione delle pari opportunità;
2. somministrazione diretta, durante le visite nei Paesi o in autosomministrazione, di una scheda quali-quantitativa volta a ricostruire il profilo strutturale della presenza femminile in azienda e a descrivere le azioni eccellenti di miglioramento delle condizioni lavorative delle donne e di promozione delle pari opportunità;
3. elaborazione, dove possibile, di indicatori di confronto tra queste aziende e le aziende ferroviarie (es.: quota di presenza femminile nei diversi livelli di inquadramento, negli avanzamenti di carriera, nella formazione fruita ecc.).

In verità i casi segnalati sono stati pochi e la documentazione raccolta in alcuni casi piuttosto carente. Nonostante questi limiti, elementi utili per lo studio sono emersi dal benchmarking. Il capitolo 4 contiene in dettaglio le informazioni relative ai casi analizzati, cercando di trarre qualche indicazione di “buona prassi” per il settore ferroviario.

Capitolo 3

L'INDAGINE DIRETTA QUALITATIVA E QUANTITATIVA

3.1. I dati strutturali delle aziende ferroviarie

3.1.1. La consistenza della manodopera femminile e le dinamiche negli ultimi tre anni

Le 11 aziende/gruppi ferroviari che hanno partecipato all'indagine, in rappresentanza di altrettanti Paesi europei, complessivamente impiegano quasi 850.000 dipendenti di cui circa 160.000, pari al 18,8% del totale, sono donne. La presenza femminile nel mondo ferroviario europeo è quindi ampiamente minoritaria.

Questionnaires (summing up)

	Paese	Strutturali
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	Austria	Osterreichische Bundesbahnen
7	UK	Central Trains Limited
8	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
9	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
10	Slovak Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
11	Switzerland	SBB Swiss Federal Railways
12	Hungary	Hungarian State Railways Co.
13	France	SNCF
14	Belgium	NMBS
15	Germany	Deutsche Bahn AG

Si registrano peraltro notevoli differenze tra le aziende rispetto all'occupazione femminile, sia nei valori assoluti, sia in termini percentuali. In valore assoluto si passa dalle oltre 48.000 unità di lavoro femminile del Gruppo DB tedesco alle 331 unità dell'inglese Central Train Limited o alle 2752 unità del Gruppo ÖBB austriaco (**Diagram 1**).

Differenze così rilevanti si spiegano in primo luogo, come è evidente, con la diversa dimensione della rete e dei servizi ferroviari nei diversi Paesi: in questo senso il peso delle ferrovie in Paesi molto grandi per popolazione e per estensione territoriale, come la Germania, la Francia o la Polonia non è paragonabile al peso delle ferrovie nei piccoli Paesi come l'Austria, il Belgio o la Svizzera. Per ciò che riguarda la piccola dimensione dell'azienda CTL va ricordato che il modello inglese è peculiare nel panorama europeo. Infatti, in Gran Bretagna esistono molte aziende private che operano nel settore ferroviario, mentre in quasi tutti gli altri Paesi europei esiste un solo grande Gruppo di riferimento statale, a volte articolato in diverse aziende specializzate, che opera in condizioni di sostanziale monopolio.

In secondo luogo, bisogna sottolineare la differente quota percentuale di donne nella forza lavoro delle aziende ferroviarie europee. Nei Paesi dell'Europa Centro-Orientale questa percentuale è in genere molto più alta rispetto agli altri Paesi europei: in Lituania le donne raggiungono il 34,9% della forza lavoro del settore ferroviario, nella Repubblica Slovacca il 28,2%, in Polonia il 27,7%, in Ungheria il 26,2%. All'opposto, questa stessa percentuale scende al 6% in Austria, al 7,6% in Belgio, al 10,9% in Italia. Accade così che in un Paese piccolo come l'Ungheria le lavoratrici nel settore ferroviario siano in numero superiore rispetto ad un Paese grande come l'Italia (13.454 contro 10.484); ugualmente nell'azienda ferroviaria polacca le donne sono quasi 40.000, ben superiori alla presenza femminile nella SNCF francese o nel Gruppo FS italiano.

La Germania è l'unico Paese occidentale dove la quota femminile di manodopera nel settore ferroviario è superiore al 20% (20,8%).

Le ragioni per le quali nei Paesi dell'Europa Centro-Orientale la presenza delle lavoratrici nelle ferrovie è più forte sono molteplici, in parte riconducibili a specifiche situazioni di ciascuna realtà.

In generale si può dire che in questi Paesi la struttura della forza lavoro nelle aziende ferroviarie è stata determinata:

- da una alta partecipazione delle donne al mondo del lavoro, come fenomeno trasversale riscontrabile in tutti i settori economici;
- dall'esistenza di forti reti di sostegno al lavoro femminile per favorire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (servizi di assistenza per bambini, flessibilità negli orari di lavoro ecc.);
- dalla sostanziale insussistenza di barriere culturali all'accesso delle donne a mestieri ferroviari considerati tipicamente maschili (macchinisti, manovratori ecc.).

Alcune di queste tendenze strutturali si stanno profondamente modificando. In particolare, i forti processi di ristrutturazione delle aziende ferroviarie, avviati in tutta Europa da almeno 15-20 anni, hanno subito una notevole accelerazione negli ultimissimi anni nei Paesi dell'Est, in particolare per la componente femminile della manodopera.

In effetti, guardando alle variazioni della forza lavoro nelle diverse aziende ferroviarie nel triennio 2001-2003 (**Diagram 2**), si può osservare un decremento generalizzato dell'occupazione, con una punta nella Repubblica Slovacca (-15,1%) e una migliore tenuta del Belgio (-0,6%) e della Francia (-1,7%). Ma se si guarda in modo specifico all'andamento della sola occupazione femminile sono molto evidenti le differenti dinamiche tra i Paesi dell'Europa Centro-Orientale e quelli dell'Europa Centro-Occidentale:

- nel primo gruppo le variazioni della popolazione femminile sono sempre negative e con valori superiori alla media complessiva; si passa dal -7,6% dell'Ungheria al -17% della Repubblica Slovacca;
- nel secondo gruppo, le variazioni sono invece sempre positive, con tassi di crescita significativi soprattutto in Svizzera (+7,4%) e in Belgio (+6%), e con l'eccezione negativa dell'Austria (-11,4%).

In sostanza, nelle aziende ferroviarie dei Paesi dell'Est, dove la quota di occupazione femminile è più alta, l'espulsione di manodopera, per effetto dei processi di ristrutturazione, ha colpito soprattutto le donne. Infatti, stanno progressivamente venendo meno gli strumenti di sostegno alla conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare per cui per le donne in particolare è sempre più problematico assicurare un'adeguata

conciliazione. Allo stesso tempo le aziende ricercano il massimo dell'efficienza e utilizzano gli strumenti della flessibilità del lavoro (orari, contratti atipici ecc.) e i pensionamenti, penalizzando le lavoratrici.

Nelle aziende ferroviarie dei Paesi Centro-Occidentali, viceversa, la diminuzione dell'occupazione ha penalizzato soprattutto la componente maschile: -12% in Germania, -9,6% in Italia, -8,7% in Austria.

Per capire meglio le cause di questo processo è utile analizzare in dettaglio i flussi di manodopera in entrata e in uscita negli ultimi tre anni, ripartiti per genere (**Diagram 3**). Si può osservare che la quota di donne tra i nuovi assunti nelle aziende dei Paesi Occidentali è sistematicamente superiore al peso della consistenza della manodopera femminile nelle aziende, con una punta significativa del 42% in Germania. La quota femminile della forza lavoro in uscita è invece più bassa (con l'eccezione dell'Austria); il tasso di ricambio della manodopera femminile è quindi in queste aziende piuttosto elevato e tende ad incrementare il peso delle donne nelle aziende.

Nei Paesi dell'Est, si registra un andamento simile ma i flussi in entrata (quote della componente femminile superiori alla consistenza aziendale) sono sistematicamente più contenuti dei flussi di uscita, generando così tassi di ricambio ugualmente elevati ma che si muovono nella direzione di un decremento percentuale della presenza femminile.

Guardando alle cause di uscita dall'azienda, il licenziamento appare essere la ragione dominante (40%), seguita quasi a pari merito dal pensionamento (29,2%) e dalle dimissioni aziendali (28,3%). Tra le donne, i licenziamenti incidono molto di più della media (55,2%), a scapito soprattutto dei pensionamenti (**Diagram 4**).

3.1.2. La ripartizione per classi di età

Nella ripartizione per classi di età, si può osservare che la manodopera femminile delle aziende ferroviarie europee (media di 11 Paesi) è complessivamente più giovane rispetto alla manodopera maschile (**Diagram 5**). Infatti le lavoratrici con meno di 30 anni sono il 15,5% del totale, contro l'11,0% dei lavoratori; e nella classe 31-40 anni le lavoratrici sono il 29,4% del totale, contro il 23,6% dei lavoratori. All'altro estremo, le lavoratrici con oltre 50 anni sono il 16,0%, a fronte di un 22,4% dei lavoratori.

Il peso relativamente più alto delle fasce inferiori di età tra le lavoratrici è coerente con i flussi di manodopera analizzati in precedenza. Si è visto infatti che negli ultimi anni il numero di lavoratrici in entrata, in prevalenza di età giovane, è piuttosto robusto in rapporto al peso della componente femminile della forza lavoro, mentre relativamente pochi sono i giovani lavoratori assunti. Questa tendenza crea un effetto di ricambio generazionale sulla forza lavoro più accentuato per le donne rispetto agli uomini.

Osservando ora la distribuzione della forza lavoro femminile per età nei singoli Paesi, emergono situazioni particolari che è utile sottolineare (**Diagram 6**):

- il peso della classe di età più giovane (fino a 30 anni) nelle aziende dei Paesi Centro-Occidentali, con l'eccezione dell'Austria, è sempre superiore alla media generale, con una punta del 33,4% in Belgio;
- nella classe di età più anziana (sopra i 50) anni, la differenza tra Paesi Occidentali e Paesi Orientali è meno accentuata; infatti, è alto il peso in Lituania e Ungheria (sopra il 25%, ma anche in Italia e Austria (sopra il 20%), mentre la Germania si attesta attorno alla media;
- le aziende di alcuni Paesi Orientali, ovvero la Polonia e la Repubblica Slovacca, sono caratterizzate da un enorme peso delle fasce centrali di età (31-50 anni) nella manodopera femminile. In Polonia, le lavoratrici del settore ferroviario vanno in pensione prima dei lavoratori. Questa legge, peraltro in fase di modifica, insieme al basso inserimento di nuove leve femminili negli ultimi anni, spiega perché sono deboli le fasce di età estreme (meno di 30 anni e più di 50 anni);
- in alcune aziende si registrano andamenti anomali, caratterizzati da veri e propri "salti generazionali". In Italia, ad esempio, è molto basso il peso della fascia 31-40 anni, frutto evidentemente di una fase storica dell'azienda ferroviaria in cui l'inserimento di personale femminile è stato molto modesto. Anche nell'azienda tedesca si registra un significativo vuoto nella fasce centrali di età, mentre la componente più giovane è piuttosto numerosa (17,6% contro il 12,1% della media complessiva), a dimostrazione che recentemente sono state adottate politiche incisive di inserimento lavorativo delle donne.

Dal **Diagram 7**, infine, si può leggere il peso percentuale delle lavoratrici sul complesso della manodopera aziendale nelle singole fasce di età. A conferma di quanto appena affermato, si può osservare che la quota più alta di donne nella fascia di età giovane si registra in Germania (37%), mentre lo stesso valore è modestissimo in Austria (6,3%). Nella classi di età più anziana, invece, sono le aziende dell'Est a registrare una presenza femminile percentualmente più alta: la Lituania con il 37,7%, l'Ungheria con il 32,3% e la Polonia con il 20,8%.

3.1.3. La ripartizione per anzianità lavorativa

I dati relativi alla ripartizione della forza lavoro femminile delle aziende ferroviarie europee non sono ovviamente dissimili da quelli registrati per le classi di età (**Diagram 8**). Si conferma così che tra le lavoratrici le classi più basse di seniority pesano di più rispetto ai lavoratori: il 19,7% delle lavoratrici è in azienda da meno di 5 anni (12,7% tra i lavoratori) e l'8,5% è in azienda da 6-10 anni (6,8% tra i lavoratori). Posizioni invertite si registrano per la classe di seniority più alta (oltre 20 anni di anzianità aziendale).

Le lavoratrici da poco entrate in azienda sono molto numerose, in percentuale, soprattutto in Belgio (46,9% del totale), in Francia (33,5%) e in Germania (29,1%), oltre che nel caso particolare dell'inglese CTL. Le aziende ferroviarie di questi Paesi sembrano quindi caratterizzate, almeno negli ultimi anni, da una particolare attenzione nell'assicurare un maggior inserimento lavorativo delle donne. Viceversa è veramente bassa la quota di nuove lavoratrici nell'azienda polacca (solo il 5,4% complessivo ha meno di 10 anni di anzianità, mentre ben il 64,9% è in azienda da oltre 20 anni), ma in generale in tutte le aziende ferroviarie dell'Est. .

3.1.4. La ripartizione per inquadramento professionale

Il dato sulla ripartizione per inquadramento professionale è più disomogeneo rispetto ad altre informazioni fornite dalle aziende, come si può vedere dal **Diagram 9**.

Le aziende ferroviarie di Austria, Germania e Francia hanno fornito infatti dati con aggregazioni non direttamente comparabili con quelli delle

aziende degli altri Paesi. Nel totale, che non include però i dati di questi tre Paesi, il profilo degli inquadramenti professionali della manodopera femminile evidenzia, come ci si poteva attendere, una prevalenza di impiegati (40%), il cui peso è doppio rispetto alla forza lavoro maschile. Gli operai incidono invece per 1/3 della manodopera femminile (46,8% tra i maschi) e i tecnici per il 17,8% (23,9% tra i maschi). Circa gli inquadramenti più alti, il peso dei managers è leggermente inferiore rispetto alla manodopera maschile (7,7% contro 8,2%), mentre il peso degli executives è sostanzialmente allineato, attorno all'1%.

Nei profili di inquadramento della forza lavoro femminile nelle aziende ferroviarie di Austria, Francia e Germania si evidenzia un minor peso della fascia di executives (attorno allo 0,5% in Francia e Germania), tuttavia compensata in Francia da una quota più alta, rispetto alla manodopera maschile, delle posizioni manageriali (ben il 15,5% delle lavoratrici).

3.1.5. La ripartizione per settori aziendali di impiego e per mansioni lavorative svolte

Ancora più problematica è l'analisi comparata dei dati relativi ai settori aziendali di impiego e alle mansioni lavorative svolte (**Diagram 10 e 11**). Infatti, la disomogeneità delle informazioni è in questo caso molto alta, perché le aziende hanno modi diversi di classificare i settori professionali e i contenuti delle mansioni lavorative possono avere nomi diversi per indicare le stesse attività o gli stessi nomi per indicare attività diverse.

Si è scelto quindi, in questi due casi, di non rappresentare un dato medio complessivo, ma di indicare per ciascuna azienda quei settori e quelle mansioni nei quali la presenza femminile è più alta, segnalando anche il peso che quegli ambiti di lavoro hanno in azienda.

Osservando insieme le diverse situazioni aziendali si può dire, come tendenza generale, che:

- rispetto ai diversi settori, il dato più rilevante è che le aree dove maggiore è l'incidenza delle donne sono spesso poco significative come peso sull'occupazione complessiva dell'azienda. Ad esempio, il settore sanitario ha una percentuale in genere molto alta di donne (fino al 94% in Francia), ma pesa per il 2-3% sulla forza lavoro totale. Altri settori

a rilevante incidenza femminile sono il settore dell'assistenza a bordo e a terra (con differenze tra Paese e Paese), il settore amministrativo (in tutti i Paesi) e il settore commerciale (nei Paesi dell'Est, in Francia e in Belgio);

- i dati sulle mansioni svolte riflettono sostanzialmente quelli relativi ai settori di lavoro: attività mediche e paramediche, attività d'ufficio, funzioni commerciali e servizi a bordo e a terra sono le mansioni nelle quali la presenza femminile è relativamente più forte.

3.1.6. Il confronto tra le retribuzioni e le tipologie di contratto

Nel confronto tra le retribuzioni delle lavoratrici e le retribuzioni dei lavoratori nelle aziende ferroviarie europee emerge una diffusa penalizzazione a danno delle donne. E' una osservazione piuttosto netta, ma parziale perché molti dati non sono peraltro purtroppo disponibili per questa domanda (Diagram 12).

Tra gli operai in particolare la retribuzione media femminile è inferiore a quella maschile con percentuali dal 10% (Polonia, Austria) a quasi il 30% (Lituania). E' presumibile che questa rilevante differenza sia spiegata soprattutto dalla quota di lavoro straordinario che normalmente è superiore tra i lavoratori. Il livello più basso di retribuzione media delle lavoratrici resta però significativo anche negli inquadramenti impiegatizi e tecnici. Per ciò che riguarda invece i profili più alti, di livello manageriale, la forbice sembra ridursi, e addirittura si annulla nelle aziende belga e polacca, pur rimanendo tutt'altro che irrilevante (attorno all'8-10%) in diverse realtà (Repubblica Slovacca, CTL inglese, Italia). Se si considera che a questi livelli non incide più il fattore "lavoro straordinario", le differenze di retribuzione confermano la maggiore difficoltà delle lavoratrici a collocarsi in posizioni di responsabilità meglio retribuite.

Per ciò che riguarda le diverse tipologie di contratto (Diagram 13), nelle aziende ferroviarie europee resta dominante il contratto a tempo indeterminato (95,2% del totale della forza lavoro). Tra le lavoratrici sono un po' più diffuse le forme contrattuali flessibili, in particolare il part-time (9,8% del totale).

I contratti a tempo indeterminato stipulati dalle lavoratrici sono largamente maggioritari in tutte le aziende, ma con una differenza di peso abbastanza

significativa tra le aziende dei Paesi dell'Est (Polonia, Ungheria, Repubblica Slovacca e Lituania), dove assorbono oltre il 97% di tutti i contratti, e le altre aziende, in particolare di Germania e Austria dove la stessa percentuale si attesta attorno all'80% (Diagram 14). I contratti a tempo determinato interessano circa il 2% delle lavoratrici, con punte del 3% nelle aziende di Francia e Germania. I contratti part-time, infine, specularmente ai contratti a tempo indeterminato sono piuttosto diffusi nella manodopera femminile delle aziende ferroviarie tedesca (17,3%), austriaca e francese (entrambe al 15%), e quasi del tutto assenti in Polonia, Repubblica Slovacca e Lituania.

Dal Diagram 15, è da sottolineare che oltre la metà dei contratti di lavoro part-time sono stipulati da donne, con percentuali che vanno dal 78,2% dell'Austria al 44,9% dell'Ungheria.

Anche i contratti a tempo determinato sono stipulati soprattutto dalle lavoratrici, soprattutto in Francia (60,6% del totale di questo tipo di contratti) e nella Repubblica Slovacca (54,4%).

3.1.7. I percorsi di carriera, la formazione e l'utilizzazione dei congedi parentali

Un capitolo importante nell'analisi strutturale della presenza femminile nelle aziende ferroviarie europee riguarda i percorsi di carriera e la formazione. Purtroppo anche questi dati sono estremamente disomogenei e molto carenti, per cui è possibile proporre solo alcuni semplici confronti.

Il **Diagram 16** indica quanto pesano le lavoratrici nell'insieme delle risorse umane dell'azienda che hanno avuto un avanzamento di carriera negli ultimi tre anni.

Il riferimento è solo a quattro aziende di cui tre dei Paesi dell'Est. In questi Paesi la quota delle lavoratrici "promossa" è nel complesso piuttosto alta, in particolare nella Repubblica Slovacca (57,6%) e in Lituania. In Italia, il valore si attesta al 12,1%, in linea con il peso delle donne nella forza lavoro aziendale. E' interessante tuttavia notare che mentre nell'azienda italiana la quota di lavoratrici è la medesima negli avanzamenti per anzianità e in quelli per merito, nelle aziende dei Paesi dell'Est è più alta la quota delle promozioni per anzianità.

Per ciò che riguarda il numero di giornate/uomo dedicate alla formazione negli ultimi tre anni, la quota assorbita dalle lavoratrici si attesta al 40% nell'azienda ungherese e al 30% in quella tedesca, in entrambi i casi valori ben superiori al peso delle donne nella forza lavoro aziendale.

Rispetto a congedi parentali chiesti negli ultimi tre anni si registrano forti difformità tra le aziende che hanno partecipato all'indagine (**Diagram 17**). La percentuale di lavoratrice che ha richiesto i congedi è infatti altissima nell'azienda inglese CTL (100%) e nelle aziende della Lituania, Ungheria, Francia, Repubblica Slovacca e Belgio, dove i valori si muovono tra il 99% e il 72,4%. E' invece piuttosto bassa nell'azienda italiana (30,8%, valore comunque molto superiore al peso delle donne in azienda) e soprattutto in quella austriaca (appena l'8,8%).

Per concludere una domanda sull'esistenza di una struttura aziendale preposta ad assicurare le pari opportunità, in accordo con la vigente legislazione e i contratti (**Diagram 18**). Solo metà delle aziende dà una risposta positiva; si tratta di tutte aziende che operano in Paesi dell'Europa Occidentale.

Diagram 1 - The number of women in the workforce of railway enterprises/holdings in the various countries (absolute values and percentages)

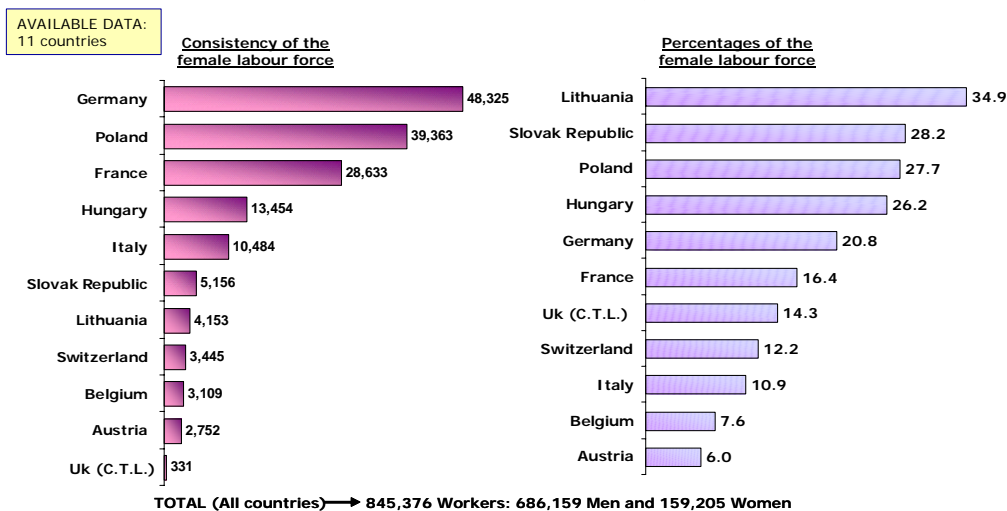


Diagram 2 The variation in the workforce 2001-2003 (%)

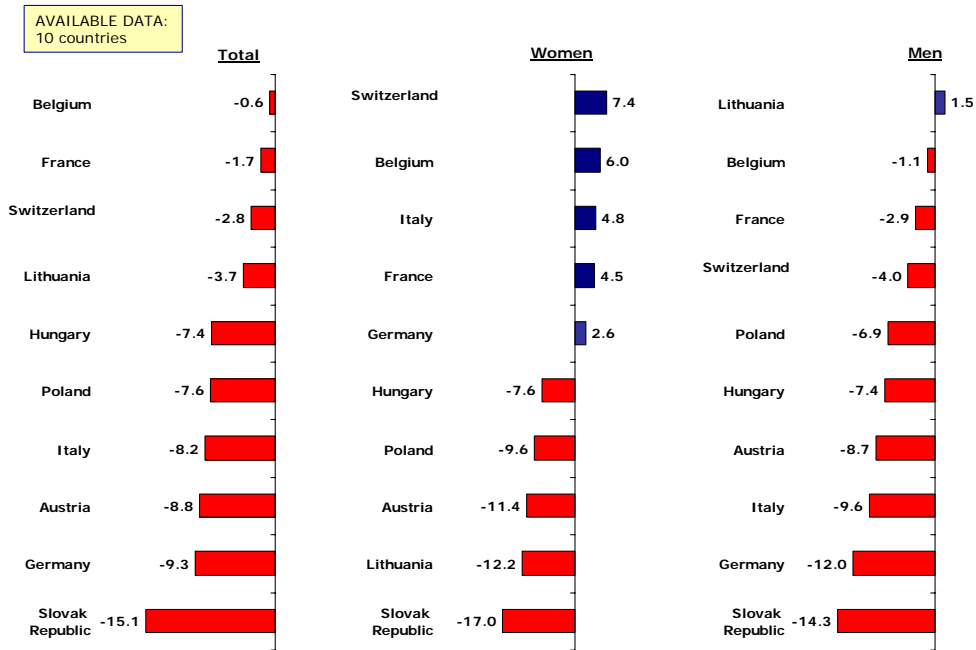


Diagram 3 – New entries and exits in the enterprises and the percentage weight of female personnel over the past 3 years (total 2001, 2002 and 2003)

	New entries			Total exits		
	Total	Women	% Women	Total	Women	% Women
Italy	10,210	1,688	16.5	18,818	1,204	6.4
Austria	2,463	306	12.4	6,900	660	9.6
Lithuania	3,251	681	20.9	3,710	1,256	33.9
Poland	17,756	5,758	32.4	29,505	9,948	33.7
Slovak Republic	485	219	45.2	3,733	1,272	34.1
Switzerland	5,518	1,712	31.0	6,319	1,475	23.3
Hungary	5,835	1,200	20.6	9,952	2,299	23.1
France	16,029	3,276	20.4	19,117	2,055	10.7
Belgium	3,023	475	15.7	3,283	299	9.1
Germany	17,904	7,524	42.0	41,889	6,284	15.0
Totale	82,474	22,839	27.7	143,226	26,752	18.7

Diagram 4 – Types of exit (All countries: total 2001 – 2003)

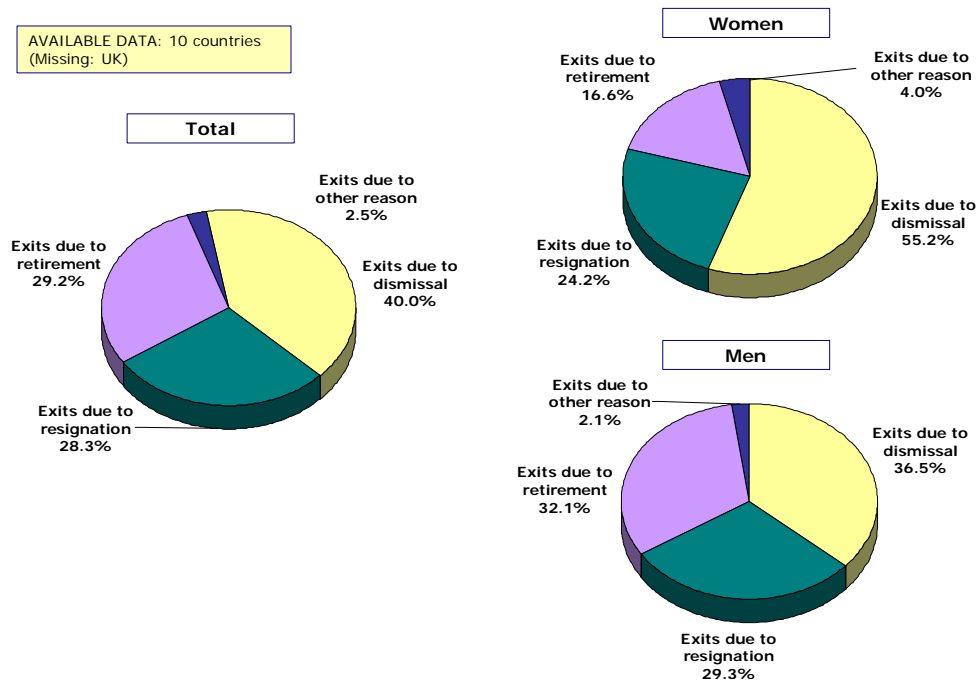


Diagram 5 – Personnel in the enterprises by age group (%)

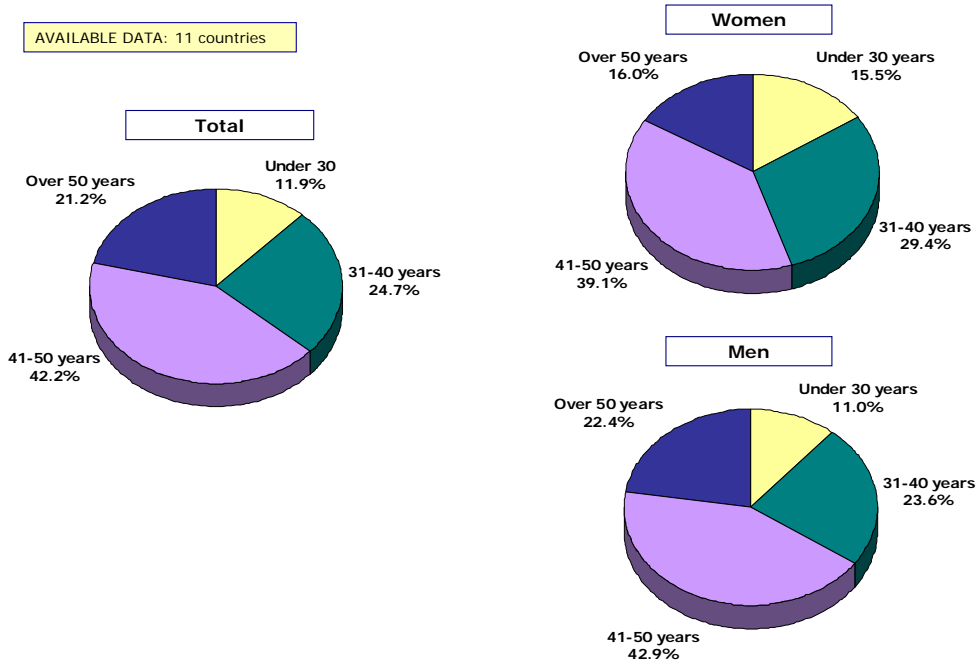


Diagram 6 – Distribution of the female workforce by age group: classification by country

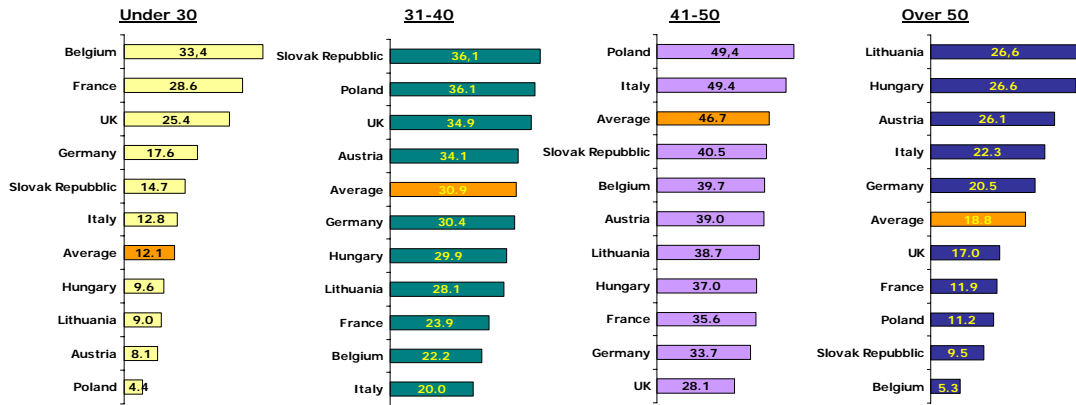


Diagram 7 – The percentage weight of women in the various age groups compared to the overall workforce of the enterprise: classification by country

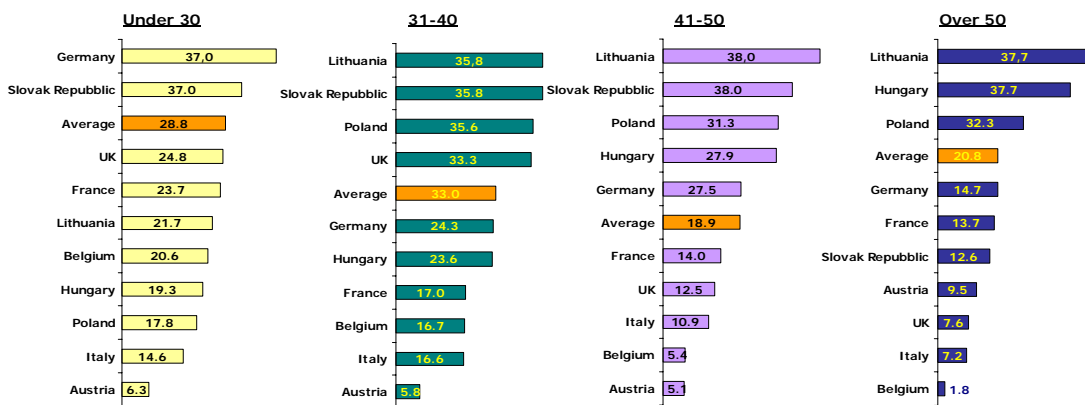


Diagram 8 – Enterprise personnel by seniority (%)

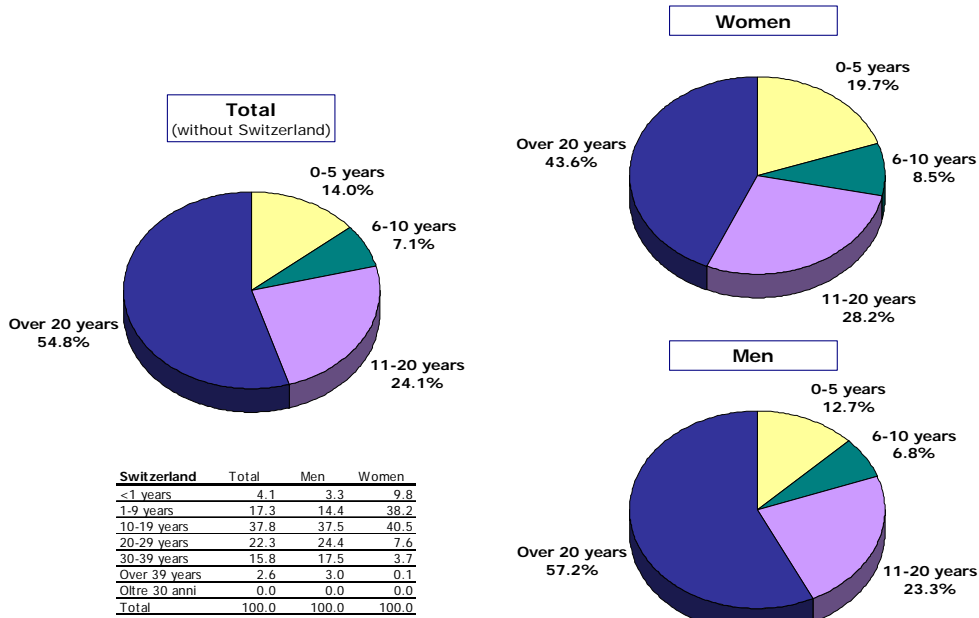


Diagram 9 - The staff positioned in the various levels of the hierarchy

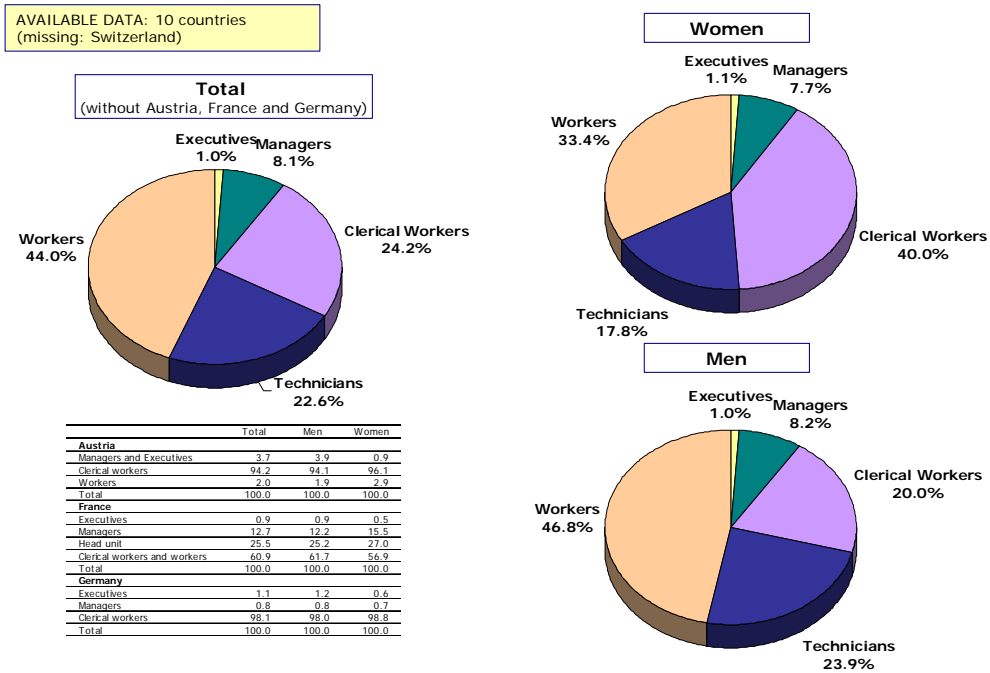


Diagram 10 – The weight of female personnel in the main departments

AVAILABLE DATA: 8 countries (MISSING: Switzerland, UK and Austria)

Country	Department	% W	% D
Belgium	Health Dept.	38.9	2.5
	Sales Dept.	28.1	13.4
	Administrative/Accounting Dept.	20.0	28.9
	On-board Assistance Dept.	19.0	21.2
	On-ground Assistance Dept.	6.7	17.5
France	Health Dept.	94.0	3.6
	Administrative/Accounting Dept.	55.0	27.4
	Sales Dept.	36.7	39.3
	Other	34.8	7.8
	New workers wait for a specific dept.	29.8	11.9
Germany	Health Dept.	80.0	0.4
	File-and telecommunication technical	80.0	11.0
	On-ground Assistance Dept.	53.3	11.0
	Administrative/Accounting Dept.	46.0	15.8
	On-board Assistance Dept.	41.5	12.4
Hungary	On-ground Assistance Dept.	75.4	20.8
	Administrative/Accounting Dept.	61.7	22.7
	Sales Dept.	46.6	18.0
	Health Dept.	24.0	0.3
	On-board Assistance Dept.	23.8	5.6
Italy	Health Dept.	46.2	2.1
	Area relazioni esterne	45.4	0.4
	Area gestione del personale	45.0	8.2
	On-ground Assistance Dept.	39.1	3.6
	Administrative/Accounting Dept.	29.7	17.8
Lithuania	Sales Dept.	80.7	15.5
	Health Dept.	80.0	0.2
	On-ground Assistance Dept.	72.3	11.5
	Administrative/Accounting Dept.	70.1	16.8
	Traffic Dept.	56.0	23.0
Poland	Health Dept.	88.5	1.0
	Sales Dept.	87.6	18.0
	Administrative/Accounting Dept.	53.6	28.8
	Traffic Dept.	41.3	28.5
	On-ground Assistance Dept.	27.3	8.4
Slovak Republic	On-ground Assistance Dept.	95.3	28.7
	Technical operation Dept.	62.6	1.1
	Administrative/Accounting Dept.	57.9	20.8
	Other	52.0	3.5
	Sales Dept.	49.2	26.8

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the sector

% D = The percentage weight of personnel in the sector on total corporate personnel

Diagram 11 – The weight of female personnel in the main activities

AVAILABLE DATA: 9 countries (Missing: France and Germany)

Country	Activity	% W	% A
Austria	Maintenance staff	50.0	45.3
	Sonstige	25.0	0.3
	Commercial activity	17.1	4.8
	Office activity	13.8	29.9
	Bahnhofsdienst	5.8	5.7
Belgium	Medical and paramedical activity	68.0	2.8
	Commercial activity	30.3	16.4
	Office activity	27.1	52.6
	On-board service	16.1	15.5
	Security staff	9.4	0.9
UK	Office activity	32.1	23.8
	Station service	20.2	42.4
	On-board service	15.3	28.8
	Shunting and driving staff	2.1	5.0
Hungary	On-ground service	87.5	20.3
	Office activity	72.0	32.7
	Commercial activity	60.0	2.4
	Medical and paramedical activity	50.0	0.0
	Station service	34.0	17.9
Italy	Medical and paramedical activity	46.2	2.1
	On-ground service	39.1	3.5
	Office activity	28.9	36.4
	Commercial activity	28.0	10.7
	Security staff	17.6	0.8
Lithuania	Station service	85.8	10.1
	Commercial activity	84.8	11.9
	Inspection staff	70.6	0.4
	On-ground service	63.5	9.3
	Office activity	62.7	21.6
Poland	Commercial activity	87.6	18.0
	Medical and paramedical activity	88.5	1.0
	Administration/Accounting	58.2	27.7
	Traffic engin. equip. and ener. service	43.4	27.0
	On-ground service	29.2	8.4
Slovak Republic	On-board service	95.3	26.3
	Technician	62.6	1.0
	Office activity	57.9	19.1
	Commercial activity	49.2	24.7
	Other	25.0	13.2
Switzerland	Commercial activity	44.8	38.5
	On-board service	22.2	16.5
	Office activity	19.5	33.2
	Technician	7.3	5.2
	Maintenance staff	3.7	6.3

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the activity

% A = The percentage weight of personnel in the activity on total corporate personnel

Diagram 12 – Ratio between average salaries of female and male workers in the various job positions

AVAILABLE DATA: 8 countries
(Missing: Switzerland, Germany and Hungary)

Managers	Women/Men*100
Belgium	100.5
Poland	100.5
Austria	98.4
France	95.6
Lithuania	93.5
Italy	92.2
UK	91.1
Slovak Republic	88.0

Clerical Workers	Women/Men*100
UK	100.5
Lithuania	90.8
Italy	89.3
Poland	85.4
Austria	83.7
Slovak Republic	82.4
Belgium	80.0

Technicians	Women/Men*100
Poland	92.6
Slovak Republic	90.3
Lithuania	81.7
Italy	81.2
Belgium	72.6

Workers	Women/Men*100
Poland	89.6
Austria	89.1
Italy	87.4
Slovak Republic	79.6
Belgium	79.2
UK	77.1
Lithuania	71.3

Diagram 13 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract

AVAILABLE DATA: 9 countries
(Missing: Switzerland and Belgium)

Types of employment contract	%Total	% Men	% Women
Open-ended contract	95.2	97.3	87.7
Fixed-term contract	1.0	0.7	2.0
Part-time contract	3.1	1.3	9.8
Project-by-project contract	0.0	0.0	0.0
Training contract	0.6	0.5	0.4
Other types of contract	0.2	0.2	0.1
Total	100.0	100,0	100.0

Diagram 14 – The percentage of female personnel in the different types of employment contract

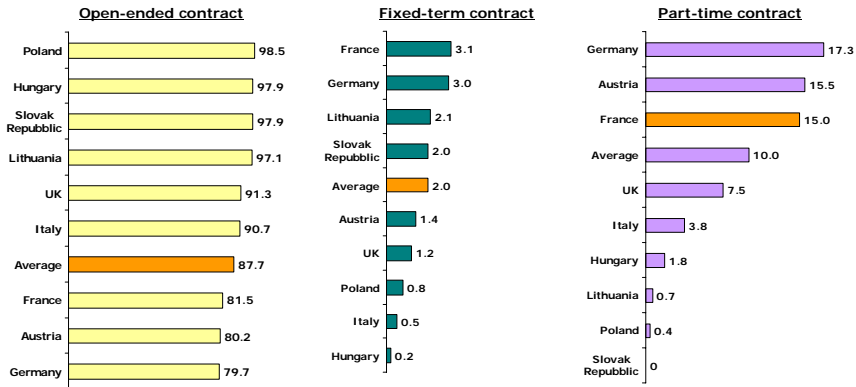


Diagram 15 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract

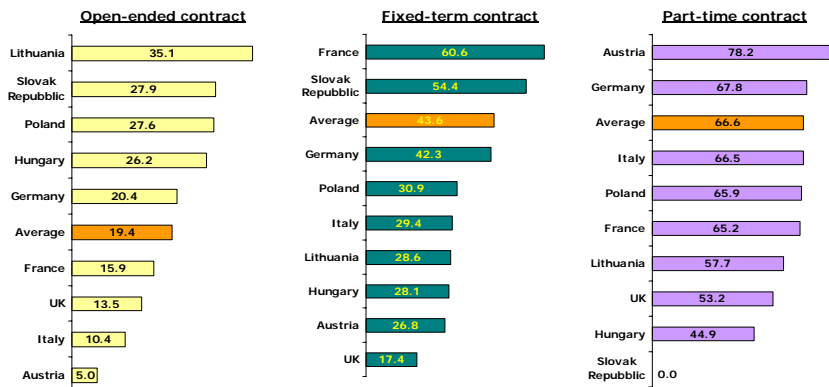


Diagram 16 – Number of workers who achieved a career progress (total 2001-2003)

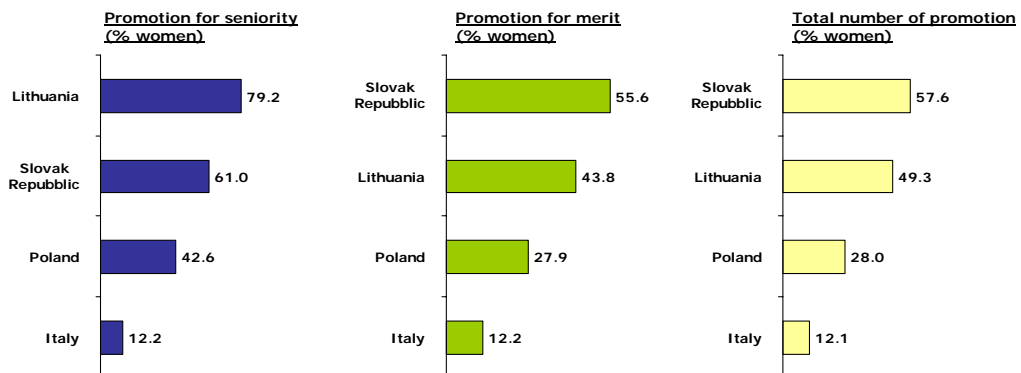


Diagram 17 – Number of parental leave requested (total 2001-2003)

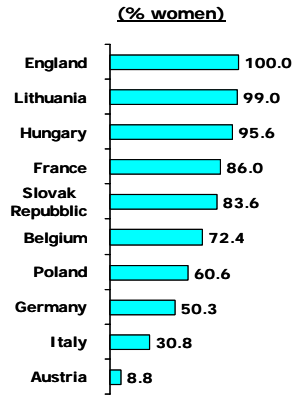
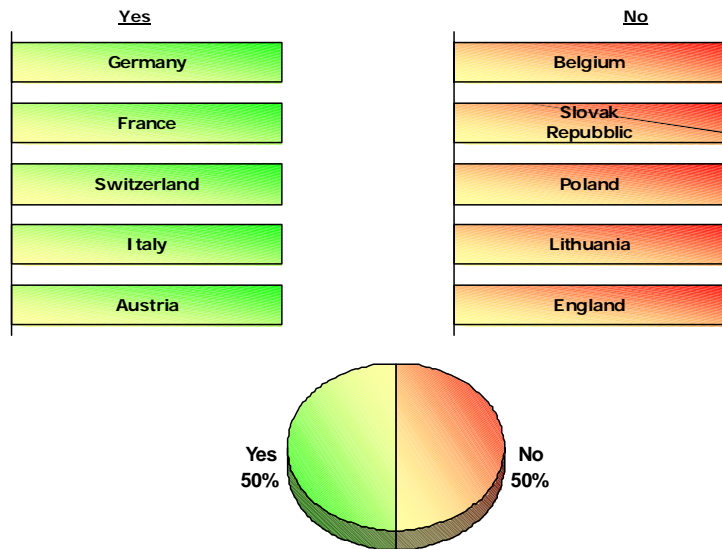


Diagram 18 – Existence of a a body for ensuring equal opportunities, in accordance with current legislation and contracts

AVAILABLE DATA: 10 countries



3.2. Il ruolo e l'azione dei sindacati per l'integrazione lavorativa delle donne

3.2.1. Introduzione

In questo capitolo vengono illustrati i risultati della rilevazione condotta sui sindacati ferroviari con l'obiettivo di conoscere il peso e il ruolo della componente femminile nel sindacato, le valutazioni del sindacato sulle politiche aziendali di integrazione lavorativa delle donne, le azioni che il sindacato stesso promuove per le pari opportunità.

Complessivamente sono state raccolte 17 schede, in rappresentanza di 10 Paesi (vedi dettaglio nello schema a seguire).

Questionnaires (summing up)

Country (10)		
1	Italy	FIT CISL Trasporto Ferroviario e Servizi
2	Italy	UGL
3	Italy	SMA/FAST - CONFAL
4	Italy	UILTRASPORTI
5	Italy	FIT CGIL
6	Austria	Gewerkschaft der Eisenbahner
7	Slovak Republic	Odborovè Zdruzenie Zelezniciarov
8	Spain	FETCM - UGT (railway section)
9	Bulgaria	Union of transport workers' syndacates in Bulgaria
10	Germany	Transet
11	Greece	Panhellenic Railwaymen Federation
12	UK	Transport Salared Staff's Association (TSSA)
13	France	Fédération Générale autonome des Agents de conduite
14	France	UNSA Cheminots
15	France	CGT Fédération des Cheminots
16	France	Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots
17	Hungary	Vasuti Dolgozok Szabad Szakszervezete

Considerando la relativa esiguità dei questionari elaborati, l'analisi dei dati viene condotta con un taglio quali-quantitativo. Per la stessa ragione, non sono possibili sotto-aggregazioni dei dati (ad esempio per macroarea geografica di appartenenza dei sindacati), i quali vengono trattati in forma aggregata complessiva.

3.2.2. *L'occupazione femminile nei sindacati*

La prima sezione del questionario è finalizzata a rilevare informazioni di carattere generale sulla presenza femminile nel sindacato dei ferrovieri. In particolare è stato chiesto ai sindacati di indicare il numero di donne iscritte e il loro peso sul totale, e poi di indicare quali cambiamenti la presenza delle donne ha prodotto nel sindacato e quali iniziative le organizzazioni hanno preso per incrementare il numero delle donne iscritte.

Rispetto al primo punto (presenza quantitativa delle donne nel sindacato), hanno risposto 15 delle 17 organizzazioni sindacali che hanno partecipato all'indagine. Complessivamente in queste organizzazioni le donne sono quasi 100.000 e rappresentano il 18,2% degli iscritti al sindacato. Rispetto alle nuove iscrizioni negli ultimi 3 anni, la percentuale femminile è sostanzialmente simile (18,6%). Sembra quindi che non ci sia una tendenza all'incremento della presenza femminile nel sindacato. Va tuttavia sottolineato che solo la metà dei sindacati ha indicato il numero dei nuovi membri, distinguendo gli uomini dalle donne, negli ultimi tre anni. Per alcuni Paesi è possibile comparare il peso delle donne nell'azienda/gruppo ferroviario di riferimento con il peso delle donne nei sindacati ferroviari che hanno partecipato all'indagine (che normalmente sono i principali). Ecco la lista di questo confronto:

	% donne nei sindacati	% donne in azienda	diff. %
Ungheria	34,4	26,2	+8,2
Repubblica Slovacca	26,8	28,2	-1,4
Germania	21,0	20,8	+0,2
Italia	8,9	10,9	-2,0
Austria	7,2	6,0	+0,8

Rispetto al secondo punto (cambiamenti prodotti dalle donne), circa la metà delle organizzazioni sindacali afferma che effettivamente i nuovi ingressi femminili hanno generato modifiche positive nel modello organizzativo sindacale (**Diagram 1**). Gli ambiti più rilevanti dove è stato possibile osservare cambiamenti sono il tema delle pari opportunità (inclusione nella contrattazione collettiva), le relazioni tra gli iscritti e la tutela dei diritti delle donne.

Circa le iniziative intraprese negli ultimi 3 anni dalle organizzazioni sindacali per favorire la crescita della presenza femminile nella struttura si segnalano soprattutto:

1. l'organizzazione di corsi di formazione;
2. specifiche azioni di proselitismo;
3. l'inserimento delle donne negli organismi direttivi;
4. la creazione di specifiche sezioni femminili nel sindacato;
5. la creazione di gruppi di supporto per identificare problemi/ostacoli delle donne nel lavoro;
6. l'inserimento di norme statutarie antidiscriminatorie (ad es. non meno del 40% di presenza di genere nei gruppi dirigenti).

3.2.3. Protezione contrattuale

La seconda ampia sezione del questionario entra nel dettaglio dei problemi relativi alla promozione dell'integrazione lavorativa delle donne nelle aziende ferroviarie e alle specifiche questioni della tutela contrattuale, finalizzata a facilitare il pieno inserimento lavorativo delle donne.

La prima domanda riguarda le politiche aziendali. Sono attuati nelle imprese ferroviarie del proprio Paese specifici programmi volti ad incrementare la presenza femminile?

Il risultato globale è veramente deludente: solo in 2 Paesi su 10 i sindacati registrano, o almeno hanno la percezione che esistano, politiche positive per sviluppare la presenza femminile in azienda. Le aree aziendali e le attività professionali prevalentemente interessate, dove effettivamente ci sono programmi di questo tipo, sono quelle commerciali e dell'assistenza a bordo. Altre aree interessate da ricordare sono il settore amministrativo e quello tecnico. Rispetto ai livelli gerarchici, i programmi si rivolgono

soprattutto ad impiegati e operai, ma alcuni sindacati segnalano anche una certa attenzione per incrementare la presenza femminile tra quadri e managers.

Passando ora al lato sindacale, tra le azioni promosse dalle organizzazioni per permettere una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata (**Diagram 2**), le indicazioni prevalenti riguardano l'aumento della flessibilità e i contratti part-time, entrambi segnalati da 7 organizzazioni sindacali. La flessibilità va qui intesa come maggiore opportunità per i lavoratori di scegliere il tipo di contratto e il tipo di orario più adatto per la conciliazione con la vita familiare. Segue la modifica delle turnazioni previste (4 indicazioni), mentre due organizzazioni segnalano la promozione del telelavoro.

Queste iniziative hanno dato luogo a negoziazioni nell'ambito degli accordi collettivi in 4 dei 10 Paesi interessati dalla rilevazione. Come risultato di questa pressione verso la parte aziendale, negli accordi collettivi di 5 dei 10 Paesi sono previste disposizioni concernenti una migliore conciliazione tra vita privata e vita professionale (incerta è la situazione dell'Italia, dove le opinioni delle 5 organizzazioni sindacali non sono concordi su questo punto), mentre in 6 casi sono previste disposizioni che agevolano l'accesso delle donne ai mestieri del settore ferroviario.

Significativi sono i dati relativi alle segnalazioni/lamentazioni relative all'inadeguatezza, o alla concreta applicazione, della disciplina legislativa e contrattuale attualmente vigente in materia di maternità e di paternità (**Diagram 3**). Infatti, ben 11 organizzazioni sindacali sulle 17 complessive dichiarano di averne ricevute.

Tra i motivi di insoddisfazione, per la maternità si indicano soprattutto la penalizzazione in termini di opportunità di carriera, la penalizzazione del trattamento economico nel periodo facoltativo e il fatto che "la maternità non è ben vista in azienda". E' interessante osservare che le ragioni non sono tanto relative al contenuto normativo della disciplina, quanto piuttosto agli effetti in azienda del congedo per maternità. In sostanza, si lamenta una penalizzazione, soprattutto in termini di carriera, che sembra dipendere da precise scelte aziendali, piuttosto che dalla disciplina contrattuale della materia.

Nel caso dei congedi per la paternità, la penalizzazione per scelta aziendale tende addirittura ad accrescersi. Infatti al primo posto tra le ragioni di lamentata sale la motivazione “la paternità non è ben vista in azienda” e a seguire la penalizzazione della carriera. Entrambe le denunce riguardano un comportamento aziendale discriminatorio più che l’insufficiente tutela contrattuale.

E’ stato ancora chiesto alle organizzazioni sindacali se negli accordi collettivi attualmente in vigore è previsto un periodo di assenza per malattia dei figli. La risposta è positiva per 7 Paesi su 10. Il diritto al congedo è esercitato in misura prevalente dalle donne secondo 11 organizzazioni sindacali (appartenenti a 6 Paesi) e in ugual misura da donne e da uomini, secondo 2 organizzazioni (appartenenti a 2 diversi Paesi).

3.2.4. Pari opportunità: progetti, iniziative, misure e informazioni

Le ultime sezione del questionario sono dedicate allo specifico tema delle pari opportunità.

Innanzitutto è stato chiesto ai sindacati quali iniziative sono state prese per promuovere le pari opportunità nel settore ferroviario (**Diagram 4**). Il primo dato da mettere in evidenza è che nessuna delle 17 organizzazioni afferma di non aver assunto alcuna iniziativa.

L’azione maggiormente condivisa dai sindacati, e quindi è trasversale a quasi tutte le organizzazioni, è la battaglia per includere le pari opportunità nella negoziazione degli accordi collettivi (ben 15 segnalazioni sul totale di 17 organizzazioni sindacali). Molto significative risultano anche l’avvio di programmi di collaborazione internazionale (9 segnalazioni), il sostegno a progetti di ricerca sulle differenze di genere (8 segnalazioni) e la promozione di lavori in equipe rivolti alla cooperazione di genere. Queste tre tipologie di iniziative sono risultate essere anche le più efficaci in relazione agli obiettivi proposti.

In senso inverso, è invece da segnalare che poco diffuse sono le azioni di sviluppo delle attività di formazione, di qualificazione professionale e di aggiornamento specificamente orientate sul tema delle pari opportunità.

Nei casi in cui le problematiche concernenti le pari opportunità sono state affrontate in sede di contrattazione collettiva (**Diagram 5**), i temi oggetto

di negoziazione sono stati soprattutto il congedo parentale e la maternità. A seguire, ma meno diffusi, l'organizzazione del lavoro, l'integrazione delle donne nelle professioni tecniche e la parità salariale.

Rilevante è il capitolo dei casi/lamentazioni portati dalle lavoratrici all'attenzione sindacali e che riguardano situazioni di discriminazione o vessazione nel lavoro (**Diagram 6**).

Tra le segnalazioni più diffusamente ricordate dai sindacati prevale nel complesso il problema, già in precedenza ricordato, della penalizzazione nelle prospettive di carriera. In questo caso 4 organizzazioni sindacali segnalano il tema come istanza prioritaria e 7 come istanza secondaria. Se si guarda all'ambito prioritario di lamentazione, le indicazioni maggiori sono raccolte dal problema della retribuzione (ben 7 sindacati lo indicano come tema più diffuso), e poi dal mobbing (5 indicazioni). Significative anche le indicazioni relative alla flessibilità degli orari di lavoro (4 organizzazioni sindacali segnalano il tema come prioritario e 3 come secondario).

Sul tema specifico del mobbing e delle molestie, molte organizzazioni sindacali dichiarano di aver ricevuto segnalazioni (**Diagram 7**): 10 su 17 nel caso del mobbing e 12 nel caso delle molestie.

Come si sono comportati i sindacati quando hanno ricevuto segnalazioni di casi mobbing o di molestie? In larga maggioranza (11) è stato fatto un intervento in azienda e, in casi più limitati, è stato coinvolto il comitato di pari opportunità competente (5), è stata fatta una denuncia penale (5) ed è stata fornita assistenza legale (4).

Rispetto all'informazione in materia di pari opportunità, è stato chiesto alle organizzazioni sindacali quali iniziative sono state prese per migliorare la conoscenza su questi temi (**Diagram 8**).

La maggior parte dei sindacati assegna appositi spazi per articoli sul tema nel giornale sindacale (ben 14 risposte in questo senso), dedica uno spazio apposito sul sito ufficiale del sindacato (12) e organizza appositi forum (11). Abbastanza diffusa è la divulgazione di dossier di raccolta degli aggiornamenti sulla normativa in materia (8), mentre più raro è il ricorso alla pubblicazione di libri specializzati o alla organizzazione di incontri di approfondimento con esperti

Più in dettaglio è stato chiesto ai sindacati di indicare per quali aspetti contrattuali relativi alle pari opportunità c'è maggiore disinformazione, distinguendo tra gli uomini e le donne.

Tra le donne gli aspetti retributivi, i percorsi formativi e i compiti assegnati ai comitati pari opportunità sembrano essere gli item contrattuali in ambito di pari opportunità, sui quali più diffusamente i sindacati riconoscono una scarsità di informazione. Guardando agli uomini, sono minori le segnalazioni di poca informazione sugli aspetti retributivi e i percorsi formativi, mentre si conferma la debole conoscenza dei compiti dei comitati pari opportunità ed emerge una bassa informazione anche per le norme a tutela della famiglia e per la carriera.

Tra le iniziative/progetti programmati dalle organizzazioni sindacali per l'anno in corso (2004) in tema di pari opportunità, il ventaglio delle segnalazioni è piuttosto ampio: progetti di formazione mirati (ad es. la formazione continua per superare il gap del rientro al lavoro per le donne e gli uomini dopo un congedo parentale o un'aspettativa), attivazione di sportelli anti-mobbing, incontri di approfondimento con esperti in materia, convegni tematici, centri di orientamento per l'inserimento lavorativo delle donne, azioni locali per il babysitting, costituzione di una sezione femminile e altri progetti ancora. Va peraltro sottolineato che 4 organizzazioni sindacali dichiarano di non aver programmato alcuna azione specifica e che altre 4 non hanno risposto alla domanda.

Infine, una verifica sul peso formale assegnato al tema della pari opportunità negli statuti sindacali: è prevista la costituzione di una struttura preposta negli statuti di 10 delle 17 organizzazioni che hanno partecipato all'indagine.

DIAGRAM 1

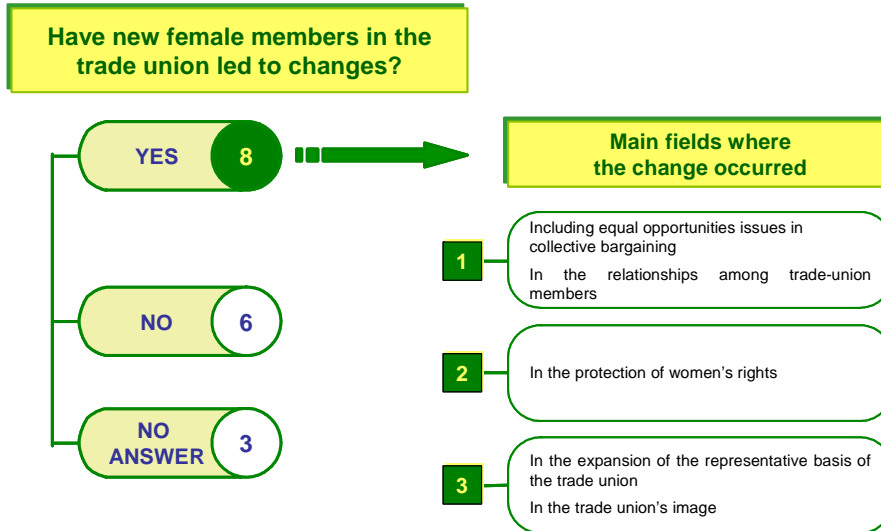


DIAGRAM 2

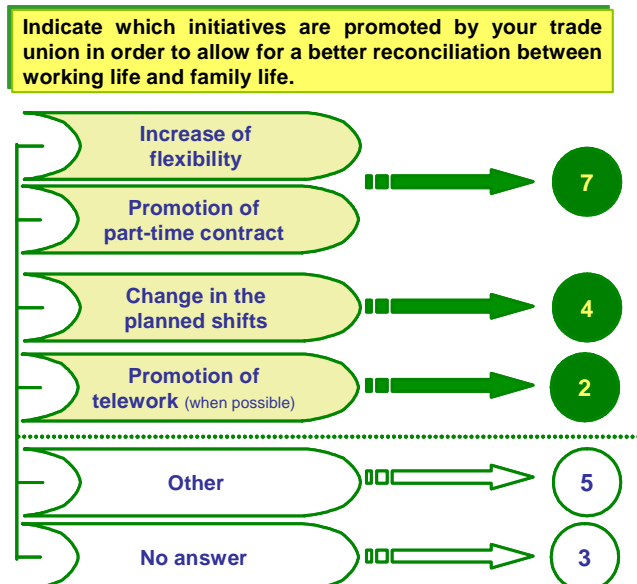


DIAGRAM 3

Has your trade union ever received reports/complaints concerning the inadequacy of the current legislative and contract laws regarding maternity and paternity?

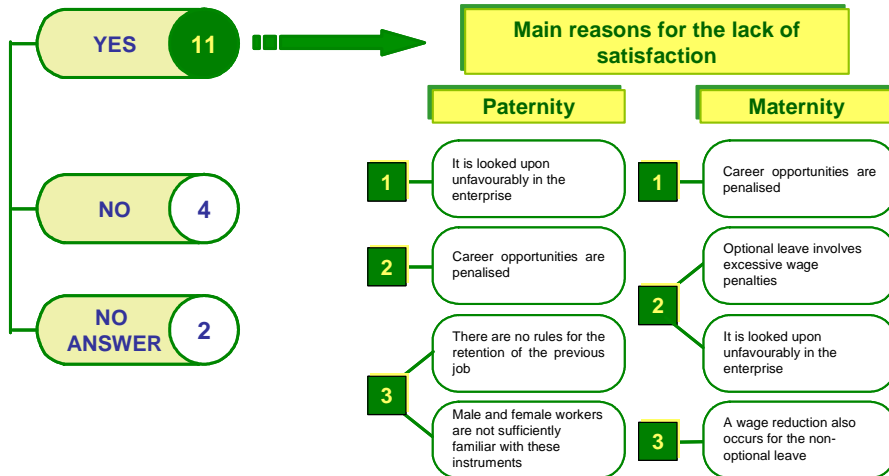


DIAGRAM 4

Social initiatives recently conducted by trade unions regarding equal opportunities

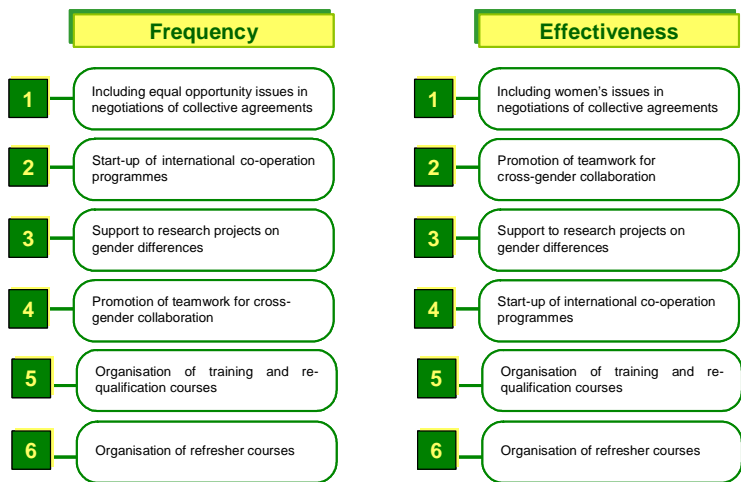


DIAGRAM 5

Women's issues included in collective agreements

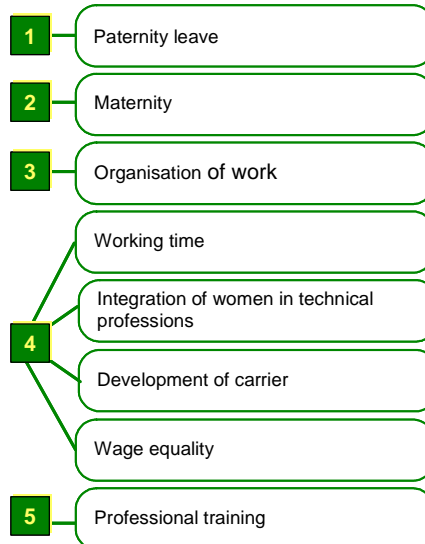


DIAGRAM 6

Indicate on which aspects the reports/complaints submitted to the trade union by female workers are mainly concentrated

	<i>1st Aspect</i>	<i>2nd Aspect</i>	<i>Total</i>
Career prospects	4	7	11
Wages	7	1	8
Relationships with colleagues and collaborators	2	5	7
Flexibility of working hours	4	3	7
Mobbing	5		5
Harassment	1	1	2
Opportunity for cultural growth	1		1

DIAGRAM 7

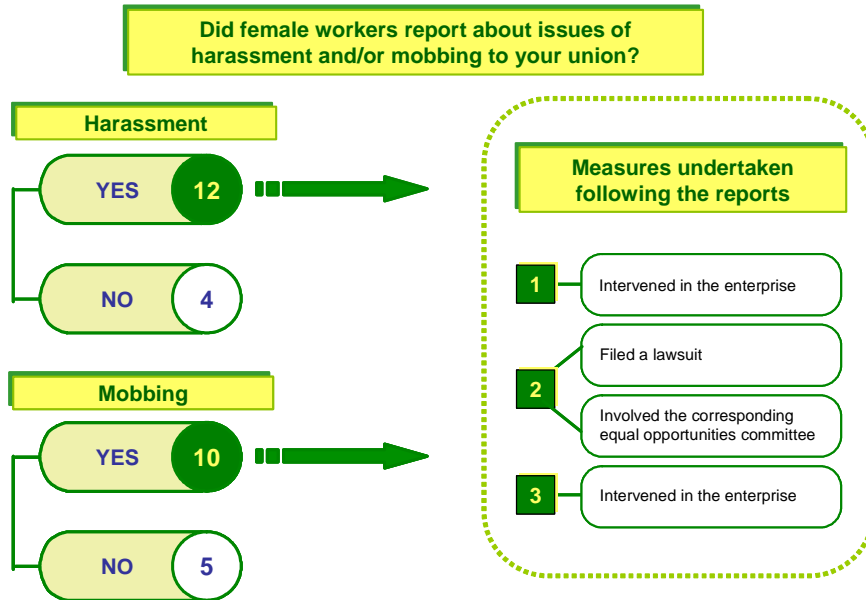


DIAGRAM 8



3.3. Le politiche aziendali per l'integrazione lavorativa delle donne

3.3.1. Introduzione

In questo capitolo vengono illustrati i risultati della rilevazione condotta sulle aziende ferroviarie per capire quali sono le politiche perseguite per incrementare la presenza femminile, favorire una migliore integrazione aziendale e promuovere le pari opportunità.

Complessivamente sono state raccolte 13 schede, in rappresentanza di 9 Paesi (vedi dettaglio nello schema a seguire).

Questionnaires (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	UK	Central Trains Limited
7	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
8	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
9	Slovan Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
10	Belgium	SNCB
11	Germany	Deutsche Bahn AG
12	France	SNCF
13	Austria	Osterreichische Bundesbahnen

Considerando la relativa esiguità dei questionari elaborati, l'analisi dei dati viene condotta con un taglio quali-quantitativo. Per la stessa ragione, non sono possibile sotto-aggregazioni dei dati (ad esempio per macroarea geografica di appartenenza dei sindacati), i quali vengono trattati in forma aggregata complessiva.

3.3.2. *Mestieri*

La prima sezione del questionario è finalizzata a raccogliere informazioni sulle politiche attuate per incrementare la presenza femminile in azienda.

Ben 10 delle 13 aziende che hanno partecipato all'indagine dichiarano che non vengono attuati programmi specifici per incrementare la presenza femminile. Queste 10 aziende fanno parte di 6 Paesi. Tre aziende (di 3 differenti Paesi) dichiarano invece di attuare programmi specifici, in particolare a favore di quadri e impiegati e nel settore "macchina" (rolling stock and driving). Il problema della sottorappresentazione femminile della forza lavoro aziendale non è quindi avvertito diffusamente nelle imprese ferroviarie europee, nonostante l'evidenza dei dati strutturali. Se si sottovaluta il dato quantitativo è probabile che si sottovalutino anche le motivazioni culturali e le pratiche di discriminazione, che in alcuni casi sono alla base dello scarso inserimento lavorativo delle donne nelle ferrovie. D'altra parte, bisogna anche considerare la forte esigenza di controllo dei costi delle aziende in questa fase e quindi la difficoltà di mettere in campo politiche di espansione del personale in senso generale.

Circa le competenze/attitudini attualmente più riconosciute in ambito ferroviario nella valutazione delle risorse umane, per lo sviluppo dei percorsi di carriera e per i riconoscimenti retributivi, le indicazioni più diffuse da parte delle aziende riguardano, nell'ordine, l'approccio all'orientamento al risultato, il livello di formazione, l'attitudine al problem-solving e l'attitudine al lavoro di gruppo. Meno rilevanti sembrano essere competenze quali organizzazione, innovazione, flessibilità (**Diagram 1**).

3.3.3. *Orari di lavoro, congedi e retribuzioni*

La seconda sezione del questionario tenta di affrontare l'ampia materia degli orari di lavoro, degli aspetti contrattuali per favorire la conciliazione vita familiare e vita lavorativa, dei temi salariali, con l'obiettivo di fondo di capire quanto le aziende utilizzano gli strumenti dell'organizzazione del lavoro e le normative afferenti per facilitare l'integrazione lavorativa delle donne.

La prima domanda riguarda le turnazioni negli orari di lavoro, e in particolare se le aziende hanno registrato difficoltà e lamentele sul sistema vigente. Nel complesso solo 5 aziende, appartenenti a 4 Paesi, rispetto alle

13 complessive hanno fornito una risposta positiva (hanno cioè registrato insoddisfazioni). In alcune aziende le difficoltà sono state segnalate in prevalenza dalle lavoratrici, ma in altre ci sono state lamentazioni avanzate in egual misura dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Tra le azioni in corso da parte delle aziende per permettere una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (**Diagram 2**), prevalgono la promozione del contratto part-time (9 aziende segnalano questa iniziativa) e la modifica delle turnazioni previste (7 aziende). Solo 4 aziende indicano aumento di flessibilità e creazione di servizi sociali in azienda; e solo una indica promozione del telelavoro. Le azioni intraprese dalle aziende si muovono quindi nel solco degli strumenti consolidati di flessibilizzazione del lavoro; strumenti che in alcuni casi, come i contratti part-time, sono proposti alla lavoratrice spesso per soddisfare le esigenze dell'azienda (lavori flessibili e precari), più che per soddisfare le esigenze della lavoratrice stessa.

Nello specifico dei contratti di lavoro, e quindi esaminando anche le altre forme di flessibilità utili per conciliare la vita lavorativa e quella familiare, è molto diffuso il ricorso al part-time (indicato da 10 aziende come strumento utilizzato a favore degli uomini e da 9 come strumento utilizzato a favore delle donne). Qualche risposta è riferita ai contratti di collaborazione a progetto e al contatto a tempo determinato. Nessuna azienda invece dichiara di aver previsto il telelavoro, confermando quanto visto nella domanda precedente e cioè lo scarso ricorso delle aziende a forme più innovative per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi familiari.

Circa il lavoro straordinario, 10 aziende affermano che sono le lavoratrici a farne ricorso prevalente, mentre le restanti 3 aziende affermano che ne fanno ricorso lavoratori e lavoratrici nella stessa misura.

Tra i motivi di insoddisfazione registrati dall'azienda che si legano all'utilizzo dei congedi di maternità e paternità, sia i lavoratori che le lavoratrici segnalano soprattutto la penalizzazione in termini di opportunità di carriera. Tra le insoddisfazioni dei lavoratori diverse aziende indicano anche la penalizzazione nel trattamento economico per il periodo facoltativo (congedo per paternità) e tra le lavoratrici l'assenza di regole per il mantenimento della posizione lavorativa precedente al periodo di congedo.

Infine, la maggior parte delle aziende (8) ritiene che uomini e donne usufruiscano allo stesso modo dei sistemi di incentivi e promozioni legati alle funzioni, alle professioni e ai turni. Solo 4 aziende, invece, ritengono che siano soprattutto gli uomini a sfruttare questi incentivi.

3.3.4. *Percorsi di carriera e sistemi di valutazione*

Con la terza sezione del questionario si entra nel merito dei percorsi di valorizzazione e integrazione lavorativa delle risorse umane, e delle donne in particolare, nonché nella valutazione delle eventuali discriminazioni di genere derivanti dalle concrete opportunità di carriera.

Proprio rispetto a quest'ultimo punto, il primo dato significativo è che solo 2 aziende su 13 rilevano significative differenze di carriera tra lavoratori e lavoratrici. Nella valutazione delle aziende, tra i fattori di freno nei percorsi di carriera, le segnalazioni più diffuse riguardano l'indisponibilità alla mobilità (7 indicazioni, di cui 3 come fattore primario), le insufficienti conoscenze tecniche (4 segnalazioni, di cui 3 come fattore primario) e la difficoltà di conciliare attività lavorativa e vita privata (4 segnalazioni, ma una sola come fattore primario).

Rispetto alle principali misure adottate dalle aziende per lo sviluppo della professionalità delle donne, le indicazioni prevalenti riguardano la partecipazione a corsi di formazione manageriale (4) e di aggiornamento professionale (4). E' da sottolineare che nessuna azienda segnala l'introduzione di un sistema di valorizzazione delle competenze femminili.

E' stato poi chiesto alle aziende di indicare i profili caratteristici delle risorse umane (competenze e attitudini) maggiormente presi in considerazione nei sistemi di valutazione (**Diagram 3**). La maggior parte delle risposte si concentra sul profilo di "produttività" (9 indicazioni, di cui 5 come fattore primario), ovvero sulla performance lavorativa, misurata in termini di quantità, costanza e velocità di esecuzione.

Seguono i profili di "qualità" (anche in questo caso 9 indicazioni, ma solo 3 come fattore primario). La qualità fa qui riferimento alla completezza e correttezza del lavoro eseguito. E poi ancora la "competenza", ovvero il possesso di know-how e skills per il lavoro richiesto (8 indicazioni di cui ben 4 come fattore primario).

Un rilievo molto più scarso, nei sistemi di valutazione aziendale, hanno invece i profili di competenza/attitudine legati all'”organizzazione”, all'”innovazione” e alla “cooperazione”. Si può osservare che questi ambiti tematici sono fortemente caratterizzati da alcune attitudini - quali l'originalità, la creatività, il team work, lo spirito di collaborazione, il rispetto delle scadenze - normalmente più presenti nel bagaglio professionale e comportamentale delle lavoratrici, rispetto ai lavoratori. Queste attitudini non trovano però, evidentemente, un'adeguata valorizzazione nei sistemi di valutazione per l'inserimento lavorativo e gli avanzamenti di carriera praticati dalle aziende ferroviarie europee.

Rispetto, poi, ai cambiamenti che si potranno verificare nei sistemi di selezione/valutazione in relazione alle istanze poste dalle pari opportunità, solo 3 aziende dimostrano una volontà di cambiamento (ad esempio attraverso lo sviluppo dei criteri di “innovazione” e “cooperazione” che valorizzano meglio le qualità delle lavoratrici), mentre 4 aziende sostengono che gli attuali sistemi di valutazione adottati non sono discriminatori e quindi non sono previsti cambiamenti. Infine, altre 6 aziende non rispondono alla domanda.

3.3.5. Pari opportunità

L'ultima sezione del questionario riguarda in modo specifico il tema delle pari opportunità.

Innanzitutto è stato chiesto alle aziende se attraverso gli strumenti della comunicazione interna vengono veicolate informazioni concernenti le pari opportunità (**Diagram 4**). Solo 3 aziende rispondono negativamente in modo assoluto.

Il canale maggiormente utilizzato per parlare di pari opportunità è rappresentato dalle circolari interne (6 aziende lo segnalano), e poi dalle brochures (4) e dalla corporate identity/carta dei valori. Inoltre, ben 11 aziende affermano con sicurezza che la comunicazione aziendale è orientata, sia nelle immagini che nel lessico, verso una visione di pari opportunità tra uomini e donne.

Rispetto ai cambiamenti più significativi avvenuti a seguito di consistenti nuove entrate di donne, le aziende indicano come ambiti principali le relazioni interne ai gruppi di lavoro (7 indicazioni) e in misura minore, le

politiche di gestione del personale (4) e l'immagine aziendale (3). Solo un'azienda segnala cambiamenti nell'organizzazione produttiva (**Diagram 5**).

Quali programmi e quali iniziative intrapresi sono stati intrapresi dalle aziende in materia di pari opportunità nell'ultimo triennio?

Il ventaglio delle indicazioni, ben 8 aziende hanno segnalato qualche iniziativa, è piuttosto ampio e articolato.

Tra gli altri si possono ricordare:

- indagini sulle forme di flessibilità contrattuali e di orario di lavoro;
- progetti per la sicurezza del personale femminile front-line e di bordo;
- attività di formazione per sviluppare le professionalità femminili in ambito commerciale;
- sostegno nell'assistenza ai bambini, formazione del management sui temi delle pari opportunità.

Per concludere, circa le prospettive di cambiamento dell'organismo preposto alla tutela delle pari opportunità, se presente in azienda, sono previsti soprattutto il rafforzamento della collaborazione con le istituzioni di parità e modalità di lavoro concertate con le parti sociali (entrambi 5 indicazioni) (**Diagram 6**).

Da sottolineare che solo in 2 casi si segnala anche la prospettiva dell'organismo di passare da una funzione prevalentemente consultiva ad una anche decisionale, a conferma che se molti passi in avanti sono stati fatti nell'introduzione di strumenti aziendali di promozione della pari opportunità, il salto di qualità decisivo per una cultura aziendale più diffusa in questo ambito deve ancora essere compiuto.

DIAGRAM 1

Skills/attitudes currently most widely acknowledged in the railway sector in the evaluation of human resources (for the development of career pathways and wages advances)

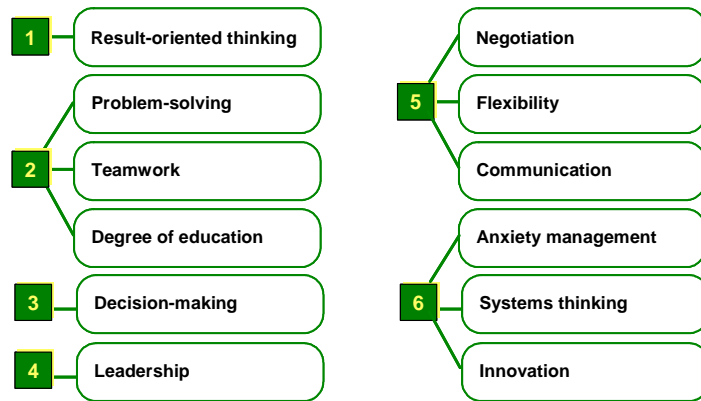


DIAGRAM 2

Initiatives implemented in enterprise in order to allow for a better reconciliation between working life and family life

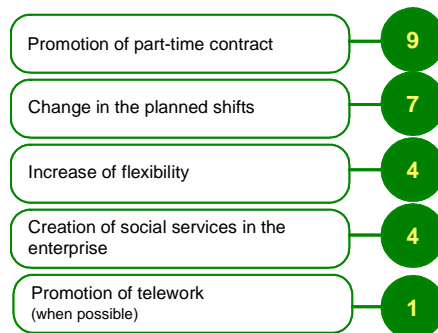


DIAGRAM 3

The aspects considered in the evaluation system mostly used in enterprises

	1 st Aspect	2 nd Aspect	3 rd Aspect	Total
Productivity (quantity of the work performed, constancy in work, speed of execution)	5	2	2	9
Quality (completeness or correctness of the work performed)	3	4	2	9
Competence (vocational preparation, possession of know-how and skills for the required work)	4	1	3	8
Initiative (sense of responsibility, time of autonomy, problem-solving ability, adaptability to new situations)	2	2	3	7
Co-operation (team work, collaboration and integration with other internal/external roles, organisational learning)	1	1	1	3
Organisation (planning of own work, respect for deadlines, reliability)		1	1	2
Innovation (originality, creativity, development of original and effective solutions)		1		1

DIAGRAM 4

Are there statements on behalf Your Enterprise regarding equal opportunities?

Yes, in the internal circulars	6
Yes, in the brochures	4
Yes, in the mission statements, in the corporate philosophy	3
Yes, on the homepage	2

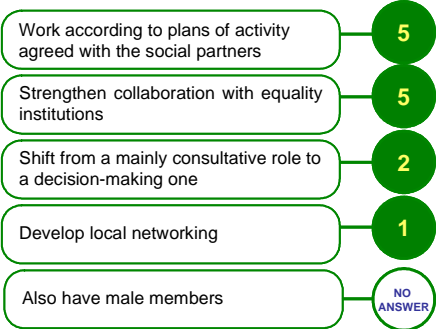
DIAGRAM 5

In which context the new entries of feminine employees did bring about the most significant changes?



DIAGRAM 6

If there is a body in your enterprise in charge of protecting equal opportunities, indicate how they can work more professionally to reach the aim of having a better security for equality



3.4 Le politiche per le pari opportunità nelle aziende: un approfondimento qualitativo

Una fonte preziosa da cui è stato possibile reperire informazioni sulle politiche aziendali per l'integrazione lavorativa delle donne, informazioni supplementari e complementari a quelle raccolte con i questionari e a quelle emerse dai meetings, è rappresentata dalle interviste dirette con i manager del settore Risorse Umane delle diverse aziende e con i rappresentanti dei Comitati per le Pari Opportunità. In particolare, il confronto diretto con tali interlocutori privilegiati ha consentito di comprendere le motivazioni, legate alle specificità del contesto sociopolitico ed economico in cui si muove l'azienda e alle strategie attuate dal management, che hanno determinato sia l'attuale assetto societario, sia la presenza femminile in azienda, le problematiche esistenti e le politiche attivate per le pari opportunità.

Lista delle persone intervistate

- Italia:* Mr. Francesco Forlenza – Direttore Generale di Gruppo per le Risorse Umane, *Gruppo FS*
 Ms. Daniela Belotti – Presidente del Comitato Pari Opportunità Nazionale, *Gruppo FS*
- Austria:* Mr. Wolfgang Moldaschl – Personnel Dept. Director, *ÖBB*;
 Mr. Wilhelm Haberzettl – President of the Trade Union, GdE
- Germania:* Ms. Birgit Reinhardt – ‘Equal Opportunities’ Dept. Manager, *DB*
- Francia:* Mr. Alain Cahen – Director-General of Human Resources, *SNCF*
 Ms. Françoise Holbrook - Responsabile della Divisione Impiego delle Risorse Umane - *SNCF*
- Ungheria:* Ms. Zsiros – ‘Human Resources Planning’ Dept. Manager, *MAV*

Polonia:

Secondo gli intervistati, il problema della sottorappresentazione delle donne nelle aziende ferroviarie europee deriva storicamente, da un lato, da una discriminazione culturale di livello generale, e dall'altro lato, da politiche di esclusione attuate dalle stesse aziende.

Anche se molto è cambiato rispetto al passato, si ritiene tuttavia necessario rivedere i sistemi di selezione del personale, in modo da valutare esclusivamente le competenze tecnico-professionali ed eliminare ogni forma di discriminazione.

In particolare il livello medio di istruzione delle donne è cresciuto moltissimo e quindi eliminando (o riducendo al massimo) i criteri di selezione basati sui requisiti fisici, si arriverebbe nel medio periodo ad un significativo innalzamento della presenza femminile nelle aziende ferroviarie. In questo modo si rimuovrebbero quei vincoli che hanno determinato la “ghettizzazione” delle donne in alcuni settori, con tutte le conseguenze a essa connesse (differenze di retribuzione, limiti nella carriera, etc...).

A tal scopo gli intervistati ritengono fondamentale la concertazione tra le parti sociali, per sottolineare la volontà di cambiare le cose superando gli interessi personali a vantaggio di quelli dei lavoratori.

Vi è, inoltre, un comune consenso a ritenere necessaria l'attuazione di una politica di marketing e di comunicazione mirata a migliorare l'immagine pubblica aziendale. E' necessario che le candidate alle future assunzioni siano motivate non solo da necessità occupazionali, ma trovino appetibile il lavoro nelle ferrovie. Ed è anche necessario un miglioramento delle condizioni di lavoro per le donne, per evitare che l'insoddisfazione determini la rinuncia al lavoro in ferrovia da parte delle donne. È importante cioè che le politiche volte a sviluppare il lavoro femminile nelle aziende ferroviarie si preoccupino non solo di favorire le assunzioni, ma anche di assicurare condizioni dignitose di permanenza. Sotto questo profilo, fondamentali sono gli strumenti volti alla conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare.

Gli intervistati, inoltre, rilevano che in molti casi l'incremento percentuale di presenza femminile nelle aziende è dovuto ad un pensionamento ingente di uomini. Questo processo, se molto accelerato, rischia di determinare un

mancato trasferimento del know how generazionale, fondamentale per assicurare continuità di sviluppo all'azienda.

Ulteriori riflessioni scaturite dai meetings e dalle interviste dirette riguardano le relazioni tra il contesto generale di evoluzione sociale, economica e normativa che interessa il mondo del lavoro femminile e le specifiche risposte adottate nel settore ferroviario.

La femminilizzazione del mercato del lavoro, come strumento di inclusione sociale, è una delle caratteristiche principali del processo di modernizzazione che ogni paese sta affrontando.

La Comunità europea ha più volte sollecitato i Paesi membri ad adottare quelle politiche sociali che garantiscono l'uguaglianza dei cittadini nelle loro peculiarità di singoli, una tutela, questa, che si estende anche alla vita lavorativa e professionale degli stessi. Tuttavia, uno dei principali problemi emersi nel corso degli incontri è la forte permanenza di un deficit culturale sul tema delle pari opportunità, che ha portato ad una assenza o difficoltà di adottare un'ottica di mainstreaming e politiche di empowerment al femminile.

A seguito delle direttive suddette, tutte le aziende ferroviarie e le strutture sindacali incontrate hanno, in modi diversi, previsto organismi precipui per facilitare, organizzare e tutelare la politica aziendale a favore delle donne e contrastare le discriminazioni. Proprio la costituzione di queste unità evidenzia la sensibilità dimostrata dalle ferrovie europee rispetto al tema delle pari opportunità.

In Italia esiste un Comitato per le Pari Opportunità (CPO), che dal 1989 ha iniziato la sua attività, anticipando la legge nazionale, attuativa delle direttive europee, come osservatorio bilaterale paritetico composto da rappresentanti-donne, sia delle aziende ferroviarie, sia delle organizzazioni sindacali firmatarie. Il ruolo dell'organismo è cresciuto nel tempo, proponendo un modello innovativo di concertazione tra le parti sociali, pur rimanendo esclusiva competenza di queste ultime la contrattazione nel luogo di lavoro. L'organismo - il cui regolamento costituisce parte integrante del Contratto Nazionale di Lavoro (nei due diversi livelli, di settore e delle attività ferroviarie, firmati nell' Aprile 2003) - ha essenzialmente funzioni di consultazione, proposta e partecipazione.

L'esperienza austriaca ha dimostrato che alcune misure o azioni della politica di pari opportunità, sono inefficaci se in molti settori continua a

mancare la consapevolezza dell'importanza di questa politica. E' necessario avviare un processo di evoluzione culturale che contribuisca a rendere coscienti i diversi attori della necessità di tali azioni. In Austria esiste un organismo deputato alle pari opportunità la cui rappresentante svolge un'attività in collegamento con l'organizzazione sindacale. Nell'esperienza austriaca, fondamentale è stato l'indirizzo nazionale. Infatti, nel 1992 è stata approvata una legge con la quale sono state disciplinate le linee guida della politica delle pari opportunità come i criteri di reclutamento ed assunzione, le proposte di lavoro, le molestie sessuali, le discriminazioni. Dal 1 gennaio 2004 è inoltre entrata in vigore per le ferrovie austriache una disposizione legislativa che prevede la possibilità di stipulare un accordo aziendale che permetta di conciliare vita privata e vita lavorativa.

Anche in Germania, dal 1991, esiste una rappresentante delle donne, ossia una responsabile che tutela gli interessi delle lavoratrici. Questa svolge un incarico riconosciuto all'interno dell'organigramma aziendale; si tratta, quindi, di un riconosciuto ruolo aziendale. Inizialmente, il compito di questa figura era di promuovere il lavoro femminile, cercando di migliorarne le competenze e garantirne un migliore accesso a tutte le professioni aziendali. Dal 1996 questa funzione è prevalentemente incentrata su una attività divulgativa delle politiche di pari opportunità.

In Francia, SNCF si è adeguata ad una legge nazionale del 2001, istituendo al proprio interno delle commissioni che garantiscono e tutelano il ruolo delle donne nelle ferrovie e nei sindacati. L'azienda francese, per risolvere il problema della sottorappresentanza femminile nel proprio organico, ha attuato una politica dettagliata per obiettivi e per settori che favorisce l'assunzione e l'integrazione delle donne. A tal proposito, ogni anno la SNCF adotta un Piano Qualitativo Assunzioni che orienta le diverse divisioni produttive rispetto alle politiche di inserimento lavorativo delle risorse femminili. Attualmente, i mestieri soggetti a percorsi di implementazione della presenza femminile sono quelli tecnici e professionali (macchinisti e operai), ma anche quelli legati ai servizi e alla sicurezza a bordo (le donne infatti risultano particolarmente indicate nella gestione dei conflitti).

Per quanto riguarda l'Ungheria, la politica adottata dall'azienda è interessante, trattandosi di un Paese appartenente in passato all'area socialista. L'elevata percentuale di donne lavoratrici, riscontrata in

generale nell'area dell'Est europeo, rispecchia, anche in Ungheria, le politiche del lavoro applicate dal vecchio governo. L'attuale assetto politico nazionale, a seguito della recente adesione all'Unione Europea, ha avviato un adeguamento alle direttive comunitarie, caratterizzato, soprattutto per la politica di pari opportunità, da una attività di sensibilizzazione verso le problematiche femminili nell'ambito lavorativo. Nei primi anni Novanta sono stati istituite le Sezioni femminili dei sindacati ferroviari e solo recentemente presso il Parlamento è stato creato un Consiglio delle Donne. In ambito aziendale, è da poco nata una Commissione paritaria bilaterale che si occuperà di attuare il piano operativo delle pari opportunità, in cui possono essere inclusi tutti coloro che sono soggetti a discriminazioni in ambiente lavorativo. Attualmente, le politiche di pari opportunità si pongono due obiettivi principali: favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e delle dipendenti. Per quest'ultimo obiettivo sono necessari ingenti investimenti per la modernizzazione e la riqualificazione delle infrastrutture ferroviarie.

Infine in Polonia, pur non esistendo ancora una legge riguardante specificatamente le pari opportunità, il principio di parità nel mondo del lavoro è esplicitamente contenuto nel Codice del Lavoro, mentre il tema della flessibilità lavorativa non è ancora normato.

Capitolo 4

IL BENCHMARKING

4.1. Introduzione

Nel presente capitolo vengono presentati alcuni casi di “buone pratiche” sperimentate o in fase di sperimentazione in Europa sui temi delle politiche per le pari opportunità, per la valorizzazione del lavoro femminile e per l’integrazione lavorativa delle donne. I casi analizzati sono molto eterogenei tra di loro ma presentano tutti alcune caratteristiche di rilevante interesse. Il primo caso è nel settore dei trasporti e riguarda il Gruppo Ferrovie Nord Milano. E’ forse l’esempio più significativo tra quelli analizzati, perché si caratterizza per un progetto articolato di intervento volto a valorizzare la risorse femminili in azienda, e allo stesso tempo, perché il progetto è stato realizzato qualche anno fa (1995-1996) e quindi è stato possibile valutare i risultati delle azioni positive messe in atto. Il secondo caso è nel settore chimico-farmaceutico e riguarda la Sovay Italia. Anche questo esempio risale a qualche anno fa (2001-2002) e quindi è ugualmente possibile valutare i risultati dell’azione. Il progetto realizzato è però molto più finalizzato e circoscritto, poiché si riferisce alla sperimentazione del telelavoro per un piccolo nucleo di lavoratrici in congedo facoltativo per maternità. Il terzo caso è di nuovo nel settore trasporti e riguarda la London Buses. Il progetto presentato, con l’obiettivo prioritario di incrementare la presenza femminile nel settore, si articola in diversi “action point”, ma essendo stato avviato nel 2004, i risultati non sono ancora disponibili. Il quarto caso, infine, è un esempio molto particolare nel settore delle costruzioni, e riguarda la presentazione di un Protocollo di Intesa in Francia tra diversi Ministeri e la Federazione degli industriali di settore per favorire l’accesso delle donne ai mestieri edili. I due casi per i quali si dispone di una valutazione degli effetti delle iniziative messe in campo, riguardanti il Gruppo Ferrovie Nord Milano e la Solvay Italia, possono essere considerati entrambi casi di successo. I risultati positivi prodotti si riferiscono sia agli specifici obiettivi del progetto (ad esempio, l’aumento delle donne nei mestieri “maschili” nel caso del Gruppo Ferrovie Nord Milano o la soddisfazione delle lavoratrici e dei responsabili aziendali per la sperimentazione del telelavoro nel caso della Solvay Italia), sia agli effetti indiretti sull’atteggiamento culturale più

complessivo verso il mondo del lavoro femminile. Sotto quest'ultimo profilo è da sottolineare l'importanza della comunicazione del progetto, sia interna (anche verso altre società del Gruppo), sia esterna, assicurando un'adeguata circolazione sulla stampa e in altri ambiti rilevanti (altre aziende, istituzioni ecc.). Nel complesso iniziative di successo di questo tipo, per quanto rivolte originariamente ad ambiti aziendali molto specifici, tendono ad amplificare i propri effetti perché raccolgono interessi ed attenzioni molto estesi e possono circolare come "buone prassi" da applicare in altri contesti aziendali e settoriali. I casi analizzati sembrano inoltre indicare che quando il progetto nasce da una forte condivisione degli attori in gioco (lavoratrici e lavoratori, management aziendale, Comitato Pari Opportunità) – ed è questo il caso sia del Gruppo Ferrovie Nord Milano che della Solvay Italia -, le fasi realizzative rispettano i tempi programmati, le difficoltà tecnico-organizzative sono limitate e comunque vengono affrontate con spirito costruttivo, la soddisfazione finale per gli esiti delle iniziative è molto alta. Per il successo di un progetto volto a sviluppare la presenza femminile in azienda, a superare le discriminazioni esistenti, a valorizzare il contributo lavorativo delle donne e a migliorare l'integrazione professionale tra lavoratrici e lavoratori, è quindi essenziale soprattutto costruire una base di condivisione e di dialogo, rispetto alla quale il ruolo del Comitato Pari Opportunità, sia per la promozione che per l'accompagnamento del progetto, risulta essere assolutamente centrale.

4.2. Il caso del Gruppo Ferrovie Nord Milano. La definizione di politiche per la valorizzazione delle risorse femminili in azienda

4.2.1. Il contesto e le azioni proposte

Il Gruppo Ferrovie Nord Milano, controllato dalla Regione Lombardia, rappresenta il più importante operatore di mobilità integrata della Lombardia, e il più importante operatore non statale del trasporto ferroviario in Italia. Il progetto per la valorizzazione delle risorse femminili in azienda è stato realizzato attorno alla metà degli anni novanta, in parallelo ad un progetto di ristrutturazione aziendale destinato a modificare in maniera significativa l'organizzazione complessiva del Gruppo.

All'avvio del progetto, l'azienda presentava una forte e tradizionale caratterizzazione maschile. L'obiettivo di fondo era quello di agganciare la questione della valorizzazione femminile al progetto di ristrutturazione, poiché lo stesso management aziendale riteneva che la riduzione prevista dell'organico rischiasse di concentrarsi nelle aree dove era più elevata la presenza femminile: uffici centrali (in particolare nell'amministrazione, nella gestione del personale, nelle posizioni di segreteria), Guardabarriere (prevista l'abolizione attraverso interventi di automazione o di comando a distanza), impiegati di stazione (soppressione delle attività di sola vendita biglietti in gran parte delle stazioni e in generale la soppressione parziale o totale della presenza di personale in numerosi impianti), squadre di pulizia (ricorso a imprese esterne), funzioni di staff sia dell'area Rete che dell'area Trasporto, personale viaggiante (attraverso l'istituzione della figura dell'agente unico di scorta).

IL QUADRO DI SINTESI DELLE AZIONI PROPOSTE E DELLE LEVE CONSEGUENTI

AZIONI	LEVE
<i>Far entrare più donne nelle posizioni del "cuore del servizio"</i>	Revisione degli avvisi e dei bandi di selezione Opuscolo di presentazione dell'Azienda anche in "chiave femminile" Modifica dei canali di diffusione degli avvisi di selezione, con attenzione ai luoghi (scuole) anche ad elevata presenza femminile Inserimento di donne nelle commissioni di selezione Riesame di alcune figure professionali tipicamente maschili
<i>Promuovere e sostenere il passaggio delle donne da posizioni in declino a posizioni più strategiche per l'Azienda</i>	Orientamento delle risorse femminili Sensibilizzazione dei quadri intermedi sul tema maschile-femminile nella gestione operativa delle risorse
<i>Estendere l'area della flessibilità</i>	Introduzione del part time nel Movimento Generalizzazione e applicazione della reversibilità del part time Sperimentazione di nuove opzioni nella gestione degli orari atipici
<i>Sostenere il rientro dalla maternità e il riposizionamento nel contesto di lavoro</i>	Ruolo di gestione ad hoc nell'area della direzione del personale Tutor per facilitare il reingresso all'interno del Servizio Dossier "maternità/paternità e lavoro"

4.2.2. I risultati raggiunti

I risultati raggiunti possono essere sintetizzati in questi termini:

- a) si è messo a punto un nuovo modello di avviso e di bando di concorso che, sia per il linguaggio sia per l'immagine aziendale proposta, rende esplicito l'interesse delle Ferrovie Nord ad assumere sia uomini che donne, anche in posizioni tradizionalmente maschili;
- b) sono state riesaminate le caratteristiche richieste per alcune figure professionali, che si sono rilevate di ostacolo alla partecipazione delle donne e che d'altra parte non trovavano giustificazione nei contenuti del ruolo da ricoprire;
- c) è stato messo a punto e distribuito un opuscolo di presentazione dell'Azienda "Un sorriso di donna per il cambiamento delle Nord" teso ad agire sull'immagine insita nella cultura collettiva relativamente ai ruoli e alle figure che operano nelle ferrovie e a diffondere l'esperienza di pari opportunità in atto;
- d) sul piano dei risultati concreti, nei concorsi per macchinisti si sono presentate 10 donne nel 1995 e 20 nel 1996; per la prima volta nella storia delle Ferrovie Nord Milano alcune donne sono diventate macchiniste;
- e) è stato progettato e realizzato un corso di orientamento e sensibilizzazione della durata di due giornate rivolto a tutte le lavoratrici dell'Azienda, che ha coinvolto 190 donne sulle 296. Una quota significativa di donne che ha partecipato al corso ha cambiato la propria posizione di lavoro;
- f) sono stati progettati e realizzati due incontri di sensibilizzazione della durata di una giornata ciascuno destinati ai quadri intermedi e agli addetti alla gestione del personale nell'area del Movimento, che è l'area aziendale nella quale si pone con più evidenza il problema delle pari opportunità tra uomini e donne. L'iniziativa, per quanto limitata nei numeri e nella durata, si è dimostrata una leva molto importante al fine di diffondere prassi di valorizzazione (o comunque di non penalizzazione) delle risorse femminili;
- g) si è proceduto ad un'analisi delle caratteristiche personali delle lavoratrici impegnate nel ruolo di Guardiabarriera; si è progettata e realizzata una giornata seminariale costruita specificamente per queste

donne, utilizzando lo strumento del “bilancio professionale” per stimolare dibattito, motivazioni e potenzialità;

- h) è stata proposta a queste lavoratrici la possibilità di partecipare ad un corso di formazione per prepararsi ad affrontare i concorsi in programma per addetti di stazione. Dieci delle Guardiabarriere hanno poi effettivamente sostenuto il concorso per il passaggio al 7° livello, senza però successo;
- i) è stato realizzato un libretto dal titolo “Maternità/paternità e lavoro”, distribuito a tutti i dipendenti, donne e uomini;
- j) si è istituita presso la Direzione del personale la figura del Consulente per la conciliazione tra lavoro e vita familiare, con il compito di fornire a madri e padri tutte le informazioni relative alle normative sulla maternità e sui congedi parentali in vigore in Azienda, di mantenere i rapporti con la lavoratrice/il lavoratore assente in modo da attenuare gli effetti negativi del distacco dal lavoro e dalla sua evoluzione, di organizzare al meglio le condizioni del rientro;
- k) in ciascun settore aziendale è stato affidato ad un lavoratore/lavoratrice con qualifica di quadro e buona sensibilità alle questioni relative alla conciliazione tra lavoro e vita familiare il compito di affiancarsi alle persone che rientrano al lavoro per facilitarle nel reinserimento;
- l) si sono programmati degli incontri di aggiornamento e accoglimento per le persone che rientrano al lavoro per presentare i cambiamenti avvenuti in azienda durante l’assenza;
- m) il Comitato Pari Opportunità, dopo una prima analisi di fattibilità, ha ritenuto di dedicarvi uno spazio ad hoc e di inserirlo nel nuovo progetto di azione positiva presentato ai sensi della legge 125/91.

4.2.3. Difficoltà incontrate e impatto dell’azione positiva sulle prassi aziendali consolidate

Non si sono registrate difficoltà significative nello sviluppo del progetto e i tempi sono stati sostanzialmente rispettati. Il Comitato Pari Opportunità si è riunito con periodicità costante e ha seguito con impegno e molto da vicino l’attività delle esperte. Il management aziendale ha seguito con interesse e coinvolgimento crescenti il progetto e ne ha fatto uno dei temi

innovativi dell'azienda. Il contributo delle esperte si è integrato positivamente con il lavoro del Comitato, con uno scambio di competenze molto fruttuoso. L'impatto più significativo del progetto va individuato nella generale sensibilizzazione sui temi del lavoro femminile che esso ha attivato in azienda: un problema che prima era assolutamente sottovalutato si è trasformato in una questione aziendale a cui si ritiene necessario e utile, soprattutto da parte del management, dedicare attenzione. Quanto alle prassi aziendali, si sono certamente modificate quelle relative ai meccanismi di selezione e di avanzamento interno, dove si sono instaurate procedure più attente alle differenze di genere: modalità di avviso, bandi, requisiti, ecc. Altre prassi modificate sono quelle che riguardano l'intera gestione aziendale della maternità, oltre ad un generale ridimensionamento di questo problema dal punto di vista aziendale. Probabilmente anche la situazione soggettiva delle donne che occupano ruoli "maschili" ne è uscita rafforzata; nei responsabili e nei quadri (indipendentemente dalla loro adesione o meno alla "questione femminile") si sono sviluppate una nuova sensibilità al problema e una nuova consapevolezza delle sue implicazioni che nel tempo possono influire positivamente sul sistema interno di relazioni.

4.3 Il caso della Solvay Italia. Progetto Armonia per la sperimentazione del ricorso al telelavoro

4.3.1. Il percorso del progetto

Il Gruppo Solvay è una multinazionale chimica e farmaceutica che opera in oltre 50 Paesi. Il Progetto Armonia, promosso dalla Solvay Italia nel 2001, si è proposto l'obiettivo di sperimentare, ed eventualmente mettere a regime, il ricorso al telelavoro come modalità per favorire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura.

Il progetto si è rivolto a lavoratrici e lavoratori nel periodo di congedo facoltativo per maternità/paternità. Ai destinatari del progetto è stata data la possibilità di svolgere le proprie attività da casa, attraverso una postazione di lavoro dotata delle attrezzature necessarie, previa verifica di "telelavorabilità" della posizione ricoperta e previo un accordo con il

proprio responsabile in azienda. Complessivamente sono state coinvolte 7 lavoratrici, con una durata del periodo di sperimentazione variabile, a seconda dei casi, da 3 a 9 mesi. Due richieste di adesione alla sperimentazione non sono state accettate a causa della verificata “non telelavorabilità” della funzione. Il Comitato Pari Opportunità dell’Azienda ha avuto funzioni di indirizzo e di supervisione del Progetto.

4.3.2. Valutazioni complessive: livello di soddisfazione degli attori coinvolti

Si è verificata, a consuntivo, un’ampia soddisfazione delle lavoratrici coinvolte nella sperimentazione (valutazione media pari a 4,84, in una scala da 1 a 5).

In particolare, i rapporti con il proprio responsabile e i colleghi sono quelli che hanno ricevuto le valutazioni più alte. Qualche problema in più si è evidenziato per ciò che riguarda la conciliazione tra lavoro e maternità, aspetto legato alla presenza o meno di un aiuto esterno e a particolari fasi di crescita dei bambini. In pochi casi si sono registrate difficoltà dovute all’assenza dall’ufficio. E’ stata sottolineata l’importanza di identificare chiaramente le attività da svolgere durante il telelavoro, così come le relative modalità di valutazione.

Ampia soddisfazione anche da parte dei responsabili (valutazione media: 4,25). In generale, non vengono segnalati problemi sostanziali di tipo gestionale o organizzativo.

In alcuni casi, comunque, è stato sottolineato come il telelavoro sia strettamente legato al tipo di lavoro che si svolge, o a specifiche fasi di un progetto.

Circa gli aspetti tecnici, la pianificazione degli interventi è stata efficace, con lo sforzo di concentrare in un’unica visita i collegamenti delle linee e l’installazione della postazione di lavoro. Si è cercato di personalizzare le postazioni, scegliendo diverse soluzioni tecniche e logistiche (router o dial-in, pc portatile o fisso, ecc.), in funzione delle esigenze di lavoro. Non si sono registrati problemi gravi. I problemi sono stati risolti dall’help-desk via telefono, ed in un solo caso vi è stato un intervento straordinario.

Per ciò che riguarda gli aspetti di funzionamento generale, l’opportunità all’accesso è stata curata, oltre che da una risorsa del gruppo di progetto,

da una rappresentante del CPO, che è stata contattata sia in fase iniziale per avere maggiori informazioni, sia per risolvere eventuali problemi della lavoratrice legati, ad esempio, alla definizione dell'accordo con il responsabile (definizione degli orari di reperibilità e di rientro). Durante le operazioni di istruttoria, di inizio sperimentazione e di monitoraggio, persone del gruppo di progetto e della consulenza hanno garantito assistenza e supporto sia al responsabile e che alla lavoratrice.

4.3.3. Valutazioni complessive: aspetti generali e conclusione

Il progetto ha avuto ampia visibilità e promozione all'interno dell'azienda: sito Intranet dedicato, articoli su giornali aziendali delle sedi italiane ed internazionali, pubblicazione di una brochure con la testimonianza di quattro "telelavoratrici", presentazioni pubbliche presso le sedi di Milano, Rosignano e Grugliasco, interesse di altre aziende internazionali del Gruppo, partecipazione all'Innovation Trophy. La sperimentazione ha anche suscitato interesse all'esterno con l'invito a partecipare ad un convegno a Roma organizzato dalla Comitato Nazionale di Pari Opportunità, articoli su giornali locali e nazionali, articoli su riviste sindacali e di settore. In conclusione, la sperimentazione ha avuto successo, ma è importante sottolineare che essa è stata "protetta" e tutelata dal gruppo di progetto: sia persone appartenenti all'azienda che la consulenza hanno fornito assistenza alle lavoratrici e ai loro responsabili. Dalla sperimentazione è emerso che le regole utilizzate hanno funzionato. In caso di estensione a regime, è necessario:

- sviluppare una procedura aziendale che regoli l'utilizzo del telelavoro;
- prevedere la conferma dell'accordo integrativo;
- individuare le responsabilità aziendali che seguano il "telelavoro" garantendo il ruolo svolto dal gruppo di progetto e dalla consulenza;
- prevedere il mantenimento di una forma di monitoraggio;
- confermare il ruolo del CPO come terzo attore, oltre al personale aziendale e al responsabile diretto.

4.4. Il caso della promozione del lavoro femminile nel settore delle costruzioni in Francia

Protocollo di intesa per l'accesso delle donne ai mestieri edili tra il Ministero dei Trasporti e dell'Abitazione, il Ministero del Lavoro e della Solidarietà, il Ministero dell'Educazione Nazionale, il ministero delegato dell'Insegnamento Professionale, il segretariato di Stato dell'Abitazione, il segretariato di Stato per i Diritti delle Donne e la Formazione Professionale e la Federazione Francese dell'Edilizia. Il protocollo di intesa è stato sottoscritto nel febbraio 2002 ed ha l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza professionale tra uomini e donne nel settore delle costruzioni. La durata dell'accordo è di 5 anni. Un comitato di pilotaggio nazionale, composto da rappresentanti dei firmatari, coordina l'implementazione dell'accordo a livello nazionale e procede ogni anno ad una valutazione dei risultati raggiunti. Il Comitato può essere articolato a livello regionale. L'iniziativa si iscrive nel quadro della politica governativa generale in favore dell'eguaglianza delle opportunità tra i giovani e le giovani, le donne e gli uomini, nel sistema educativo e fa seguito alla convenzione firmata il 25 febbraio 2000 tra i differenti Ministeri interessati a questi temi, rappresenta una vera sfida dell'intera società. Oggi l'Unione Europea si impegna attivamente, sul piano giuridico come nei programmi specifici di azione comunitaria, ad eliminare le discriminazioni in tutti i settori e a promuovere l'uguaglianza tra le donne e gli uomini. Occorre far leva sugli Stati membri affinché questa marcia verso l'uguaglianza dei diritti e le pari opportunità acceleri e progredisca sempre di più. In Francia, le donne rappresentano il 45,4% della popolazione attiva (contro il 34% di 35 anni fa). Nel settore delle costruzioni, la quota di donne impiegate resta debole poiché si attestava nel 1998 ad appena l'8,4% della manodopera, benché in leggera crescita rispetto al 1991 (7,8%). Rispetto alle categorie socioprofessionali, la quota femminile è più rilevante tra gli impiegati, i tecnici e gli "agents de maîtrise" (ETAM) con il 38,9% della forza lavoro, principalmente nei settori amministrativi, contro l'1,2% nella categoria degli operai e il 9,8% in quella degli ingegneri e quadri assimilati.

Se per molto tempo la questione dell'accesso delle donne ai mestieri edili non si è posta – questi mestieri, fondati su una forte cultura del cantiere sono considerati, per tradizione, come mestieri maschili -, niente al giorno

d'oggi giustifica ancora la debole presenza femminile in questo settore. L'evoluzione delle tecniche, la crescita delle funzioni di interfaccia e dei corrispondenti contenuti tecnici e amministrativi per realizzarle, l'innalzamento dei livelli di qualificazione richiesti, hanno contribuito a cambiare i mestieri delle costruzioni. Inoltre, le imprese di costruzione esprimono oggi bisogni crescenti di manodopera.

Partendo da questa constatazione, la ricerca di un più elevato mix nei mestieri edili deve contribuire a dinamizzare l'insieme del settore, tenendo conto dell'interesse e dei benefici che la presenza femminile può produrre sulle condizioni di lavoro, l'evoluzione dei mestieri e l'immagine complessiva del settore.

Il protocollo di intesa vuole essere una nuova tappa nel percorso di integrazione duratura delle donne nel settore edile. Esso è articolato in sei punti, a cui corrispondono altrettanti obiettivi dell'accordo:

- 1) modificare la rappresentazione sociale del settore per favorire l'integrazione delle donne e creare le condizioni di un orientamento positivo delle giovani verso i mestieri dell'edilizia e i percorsi formativi che vi conducono. I firmatari convengono di studiare, attraverso una ricerca, l'insieme della rappresentazione sociale del settore edile e in particolare le condizioni di accettazione, da parte dei clienti, della presenza femminile nei mestieri operativi;
- 2) inscrivere l'integrazione delle donne in una prospettiva di uguaglianza professionale. Al fine di migliorare le condizioni di inserimento professionale delle giovani donne e l'integrazione nei mestieri edili sarà messa in opera, in un quadro di partenariato, un'azione concertata di formazione/sensibilizzazione degli attori professionali e istituzionali verso i temi e verso gli strumenti di promozione delle pari opportunità;
- 3) favorire la concertazione locale. Concorrono, per le ispettive competenze, all'implementazione delle iniziative previste dall'accordo le delegazioni regionali dei diritti delle donne e all'uguaglianza, i rettorati, le direzioni regionali del lavoro e della formazione professionale, le direzioni regionali e le strutture territoriali della federazione francese delle costruzioni;
- 4) assicurare un monitoraggio del processo di femminilizzazione dei mestieri edili. I dati statistici relativi alla situazione delle donne nel settore delle costruzioni esistono, ma restano spesso sommersi e non

sono oggetto di trattamento sistematico. Per questo i firmatari dell'accordo decidono di monitorare in modo dettagliato e regolare il processo di femminilizzazione del settore, sia nella formazione professionale sia nella forza lavoro;

- 5) assicurare la circolazione e la visibilità delle azioni. I firmatari vigileranno sulla trasparenza delle iniziative messe in campo. Essi convengono di tenersi mutuamente informati delle iniziative intraprese nel quadro degli orientamenti definiti nell'accordo e dei progetti rilevanti di loro competenza. Verrà organizzata una messa in rete delle informazioni disponibili per facilitare l'accesso a tutti, in particolare per mezzo delle nuove tecnologie informatiche;
- 6) attivare un dispositivo di coordinamento istituzionale. Nel periodo di validità l'accordo potrà essere modificato su domanda di un firmatario, in funzione dell'evoluzione del contesto. Un comitato di pilotaggio nazionale, composto dai rappresentanti dei firmatari coordina l'implementazione, a livello nazionale, delle azioni definite nel protocollo.

4.5 Piano di azione per l'aumento della presenza femminile nell'industria dei trasporti a Londra

4.5.1. Quadro di riferimento

Il presente Piano d'Azione è stato presentato dalla *London Buses* sulla base dei risultati raggiunti dal Gruppo di Lavoro sulle Donne impiegate nell'Industria dei Trasporti. La *London Buses* svolgerà un ruolo primario nell'avvio delle azioni previste in collaborazione con le aziende dei trasporti e con il *Transport & General Workers Union*.

Nel dicembre del 2003, la *London Buses* ha istituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di analizzare i motivi alla base della scarsa presenza di donne nel settore dei trasporti. Tale analisi prendeva in considerazione per lo più problematiche relative al personale di sesso femminile con mansioni di conducenti di autobus poiché è questa la categoria di lavoratori più numerosa nell'organico dell'industria dei trasporti (circa l'80% del

personale delle aziende dei trasporti pubblici su gomma di Londra è costituito da conducenti). Il gruppo di lavoro includeva rappresentanti delle seguenti aziende dei trasporti: Transport for London (TfL) (London Buses, Equality and Inclusion and Dial-a Ride), tre aziende dei trasporti che servono in subappalto alcune linee della London Buses (Arriva, Stagecoach e Hackney Community Transport) e Transport & General Workers Union (TGWU).

Gli obiettivi del Gruppo di Lavoro erano i seguenti:

- a) individuazione delle barriere all'ingresso di conducenti di autobus di sesso femminile e sviluppo di strategie o individuazione di misure volte a superare tali ostacoli;
- b) disamina di studi precedenti/noti ai membri del Gruppo di Lavoro;
- c) conoscenza delle prassi correnti adottate dagli operatori del trasporto pubblico ed i loro tassi di successo, anche al di fuori di Londra;
- d) conoscenza delle esperienze e delle iniziative adottate dal *TGWU* su tutto il territorio nazionale;
- e) individuazione e commissione di studi ulteriori, ivi compresi, se del caso, colloqui con aziende simili caratterizzate da un'elevata presenza femminile nel proprio organico;
- f) redazione di un manuale sulle "prassi migliori" da rendere disponibile a tutte le aziende dei trasporti di Londra;
- g) sviluppo di un Piano di Azione per la Comunicazione e per l'Implementazione.

4.5.2. Punti di azione

Di seguito viene illustrata una serie di Punti di Azione specifici raggruppati sotto quattro principali titoli, sebbene vadano rilevate sovrapposizioni, nel senso che alcune azioni a cui si fa riferimento sotto un particolare titolo possono avere un impatto su un titolo diverso.

A. Assunzione e formazione

Punto di azione 1: Il Gruppo RU svilupperà una serie di linee guida fondate su "prassi migliori" relativamente al tema dell'assunzione destinate alle aziende dei trasporti.

Punto di azione 2: La London Buses metterà a disposizione finanziamenti destinati alla formazione delle donne nell'industria dei trasporti.

Punto di azione 3: Il Gruppo RU svilupperà una serie di linee guida fondate su “prassi migliori” relativamente al tema della formazione di conducenti di autobus di sesso femminile. Tale formazione verterà su aspetti quali il raggruppamento di discenti di sesso femminile, se possibile, ed il ricorso ad un formatore di sesso femminile per almeno una parte del corso.

B. Lavorare nell'industria dei trasporti

Punto di Azione 4: Il Gruppo RU svilupperà una serie di linee guida fondate su “prassi migliori” destinate alle aziende dei trasporti in relazione alla possibilità di offrire opzioni flessibili (lista dei turni/turnazione) e lavoro part-time, sia ai dipendenti di sesso maschile sia di sesso femminile. In tal senso, le aziende dei trasporti saranno tenute a tenere in maggiore considerazione i fabbisogni degli individui ed i manager saranno altresì tenuti ad adottare un approccio coerente in tutte le sedi aziendali (rimesse).

Punto di azione 5: Il Gruppo RU sarà tenuto a sviluppare una serie di linee guida fondate su “prassi migliori” destinate alle aziende dei trasporti sul tema dell'assistenza all'infanzia. Le tematiche prese in considerazione dovranno includere una disamina delle opportunità esistenti per l'istituzione di voucher per l'assistenza all'infanzia, la fattibilità di piani relativi all'erogazione di tali servizi al di fuori del normale orario di lavoro e la presa in considerazione dei calendari delle vacanze scolastiche.

Punto di azione 6: La London Buses e le aziende dei trasporti organizzeranno un corso di formazione per il personale delle rimesse che interagiscono regolarmente con i conducenti degli autobus, ivi compresi i dirigenti, i supervisor, i formatori ed il personale addetto all'assegnazione dei turni.

Punto di azione 7: Il Gruppo RU svilupperà una serie di linee guida fondate su “prassi migliori” destinate alle aziende dei trasporti al fine di garantire che presso le rimesse siano disponibili servizi igienici adeguati e puliti ed altre strutture destinate ai dipendenti di sesso femminile, inclusa la presenza di docce.

Punto di azione 8: Sarà garantito tutto il sostegno necessario alle attività svolte dal gruppo di lavoro congiunto costituito dalla London Buses, dall'azienda dei trasporti e dal TWGU in merito alle strutture su strada messe a disposizione dei conducenti di autobus. In particolare, sarà portata all'attenzione degli enti locali (uffici pianificazione e pari opportunità) la necessità di accogliere le richieste relative alla realizzazione di servizi igienici per i conducenti di autobus.

Punto di azione 9: Il Gruppo RU condividerà le “prassi migliori” per far sì che presso ogni rimessa siano presenti lavoratrici con maggiore esperienza. Le principali aziende dei trasporti saranno incoraggiate ad avvalersi di un maggior numero di consulenti donne con maggiore anzianità provenienti dalla dirigenza.

C. *Mantenimento del posto di lavoro dei conducenti*

Punto di azione 10: Alle aziende dei trasporti verrà chiesto di effettuare un monitoraggio regolare dei progressi compiuti nell'assunzione di dipendenti di sesso femminile per un periodo di un anno a partire da luglio 2004, e, nell'eventualità di dimissioni durante il suddetto periodo da parte di dipendenti, individuarne le motivazioni. Tale monitoraggio dovrà inoltre prendere in considerazione i tassi di abbandono durante la formazione. I risultati ottenuti saranno esaminati dal Gruppo RU al fine di identificare e dare applicazione ad eventuali migliorie.

D. *Immagine dell'industria dei trasporti*

Punto di azione 11: La TfL continuerà a svolgere attività di marketing/promozione in relazione al settore dei trasporti attraverso una campagna pubblicitaria generica al fine di migliorare l'immagine dell'industria dei trasporti incentrata sui conducenti di sesso femminile, e che metta in evidenza il ruolo sociale svolto dai conducenti di autobus e gli aspetti di tale professione correlati all'interazione con i passeggeri.

Punto di azione 12: La TfL e le altre aziende dei trasporti promuoveranno, attraverso un'adeguata copertura mediatica, l'immagine del settore dei trasporti ed il ruolo dei conducenti sottolineandone aspetti che ne aumentino l'attrattiva per le donne. Se del caso, verranno sottolineate le opportunità di carriera a lungo termine della professione di conducente di autobus, ad esempio l'attribuzione di mansioni di supervisione o di responsabilità.

Capitolo 5

GLI INCONTRI FOCALIZZATI

5.1. Obiettivi ed effetti degli incontri focalizzati

Coerentemente con lo spirito del Dialogo Sociale, all'interno del quale contesto nasce questo progetto, una parte fondamentale del piano di lavoro è costituita dagli incontri che si sono svolti tra il gruppo paritetico e le parti sociali dei Paesi partners.

Tali appuntamenti rappresentano il cuore del progetto, non solo perché sono parte integrante della ricerca, in quanto occasione di approfondimento e di massimizzazione delle informazioni sulle singole realtà ferroviarie, ma anche perché costituiscono una vera e propria realizzazione del metodo di lavoro e delle finalità del Dialogo Sociale applicate alle pari opportunità.

Gli obiettivi di tali incontri focalizzati possono essere riassunti in tre punti fondamentali:

1. permettere al gruppo di lavoro di conoscere più da vicino e direttamente le singole realtà ferroviarie. In tale finalità sono incluse diverse opportunità, quali ottenere maggiori informazioni sul contesto specifico, sulle politiche aziendali di gestione del personale e sugli orientamenti sindacali del Paese; approfondire e meglio interpretare le informazioni ottenute tramite indagine con questionario; interagire direttamente con i responsabili aziendali e sindacali, stimolando una riflessione specifica sul tema; osservare direttamente, tramite le modalità di strutturazione degli incontri e di organizzazione degli interventi, le dinamiche di interazione e gestione relazionale e contrattuale tipiche delle relazioni industriali dell'azienda ospitante;
2. stimolare lo scambio di esperienze e di azioni positive. In tal senso gli incontri hanno permesso di mettere in luce non solo le criticità emergenti relativamente alla gestione del personale, e specialmente delle risorse femminili, quanto i punti di forza, ossia le esperienze efficaci che hanno portato a risultati soddisfacenti nell'ottica del gender

mainstreaming. L'idea di fondo di tale scambio, infatti, non è tanto l'esportazione tout court di azioni e interventi da una realtà territoriale ad un'altra, quanto l'incentivazione all'impegno comune, la stimolazione delle idee, l'incitamento e la messa in connessione in una prospettiva di networking;

3. sostenere il dialogo tra le parti sociali nei Paesi aderenti e all'interno del contesto europeo. Questo importante obiettivo, promosso e sostenuto dalle Istituzioni comunitarie in generale e nel caso di specie attraverso lo strumento appunto del Dialogo Sociale, consente di creare, non solo di volta in volta sui progetti ma stabilmente, una rete efficace e capillare tra gli attori sociali, nazionali e europei.

Per questo motivo la maggior parte delle risorse del budget è stata dedicata all'organizzazione dei meetings con le parti sociali, prevedendo ogni volta una riunione preliminare di preparazione e un follow-up finale.

L'occasione dei meetings con il gruppo di lavoro ha attivato in ogni Paese dinamiche di cooperazione e collaborazione interna tra le singole parti sociali che si sono sentite coinvolte e direttamente protagoniste, sia nella preparazione degli incontri, sia negli stessi processi di cambiamento auspicati. Tale feedback positivo può infatti essere riscontrato dall'ampia risonanza che i meetings hanno avuto a livello locale anche dai media e ciò è avvenuto sia nei Paesi partner che hanno direttamente contribuito al progetto tramite la presenza di loro rappresentanti nel gruppo di lavoro paritetico, sia nei Paesi che sono stati visitati per lo scambio di buone pratiche, visto anche il particolare momento storico in cui è collocato il progetto, i cui tempi sono situati a cavallo dell'allargamento a 25.

In particolare, il lavoro di organizzazione e coordinamento per l'incontro con il gruppo paritetico ha permesso di fare interagire le parti sociali sul tema delle pari opportunità, spesso non considerato prioritario nell'attività istituzionale, e, con il supporto delle esperte, di focalizzare meglio in termini trasversali le tematiche specifiche, fino a fare il punto della situazione sulle politiche, gli orientamenti e le prospettive per la migliore integrazione delle donne nel settore ferroviario.

Lo scambio è risultato altresì fruttuoso e ha fatto emergere bisogni, idee e nuovi stimoli incidendo così sul tessuto sociale e lavorativo del contesto specifico di riferimento.

5.2. Il gruppo di lavoro

La strutturazione del gruppo di lavoro risponde alle esigenze e allo spirito del metodo di lavoro tipico del Dialogo Sociale. Pertanto, il gruppo nasce come organismo paritetico in cui sono presenti in egual numero rappresentanti datoriali e rappresentanti sindacali.

Per quanto riguarda gli organismi centrali di rappresentanza europei, nel gruppo di lavoro sono presenti: Sabine Trier e Jean-Paul Preumont, in rappresentanza rispettivamente di ETF e CER.

Per la parte datoriale oltre alla Rapporteur di progetto, Daniela Belotti in rappresentanza delle Ferrovie dello Stato italiane, fanno parte del gruppo di lavoro Birgit Reinhardt per la DB AG tedesca, Catherine Hingrez per la SNCF francese e Traude Kogoj per la ÖBB austriaca.

Per la parte sindacale, oltre alla Presidente del gruppo di lavoro, Claudia Bergesio in rappresentanza della FILT-CGIL italiana, fanno parte Danielle Sinoquet per la CGT francese e Lena Moberg-Lindwall per la ST svedese.

Compiti del gruppo misto sono stati pianificare, gestire e supportare il progetto in tutte le sue parti: dall'ideazione all'indagine sul campo, dalla partecipazione attiva agli incontri alla stesura del rapporto finale, che contiene un apposito capitolo di proposte e raccomandazioni per il futuro delle pari opportunità nel settore ferroviario europeo.

Il gruppo si è avvalso altresì di uno staff di progetto, i cui costi sono stati consuntivati sul budget di progetto, di cui hanno fatto parte due risorse messe a disposizione dalle Ferrovie dello Stato italiane: Antonella Alfonsi per la parte amministrativa e contabile e Silvia Cataldi per la parte segretariale e metodologica.

Non ultimo il supporto per l'indagine e la rendicontazione è stato offerto da ISFORT S.p.A., l'Istituto italiano, partecipato di FS S.p.A., che ha curato la ricerca e affiancato il gruppo di lavoro per tutta la durata del progetto. Lo staff tecnico di progetto è costituito da Carlo Carminucci, Responsabile della ricerca, e dai consulenti Laura Castrucci e Gianluca Nera.

Il gruppo di lavoro così composto ha svolto, come da progetto, sei visite nei Paesi partner e quattro riunioni organizzative di start-up, monitoraggio intermedio e finale e di presentazione dei risultati dell'indagine, che si sono svolte a Roma e a Bruxelles, alcune delle quali finanziate extra-budget del progetto dalla Commissione Europea.

5.2.1. Il meeting svolto in Italia

Il primo meeting di apertura del progetto si è svolto presso Ferrovie dello Stato S.p.A., l'azienda che ha stipulato la Convenzione con la Commissione Europea e beneficiaria dei fondi erogati per il progetto. L'incontro, primo di un programma che ha visto in totale sei visite, ha costituito l'avvio dei lavori.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva.

<p><i>Roma, 18 Maggio 2004 (ore 9-15)</i> <i>Sede TAV S.p.A - Società del Gruppo</i></p>	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giuseppe Depaoli (Direttore Relazioni Industriali – FS Holding) - Italo Inglese (Dirigente Relazioni Industriali – FS Holding) - Riccardo Pozzi (Direttore Risorse Umane – RFI S.p.A.) - Francesco De Deo (Dirigente Relazioni Industriali – Trenitalia S.p.A.) - Lorenzo Sartorelli (Direttore Risorse Umane – Italferr S.p.A.) - Ines Giangiacomo (Dirigente Risorse Umane – Ferservizi S.p.A.) - Daniela Belotti (Presidente Comitato Pari Opportunità Nazionale – Gruppo FS) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Franco Nasso (Segretario Nazionale FILT-CGIL) - Rosalia Luce (Segretario Nazionale FIT-CISL) - Mauro Di Giovanni (Segretario Nazionale UILTrasporti-UIL) - Umberto Nespoli (Segretario Nazionale UGLFerrovie) - Moreno Polo (Segretario Nazionale SMA/FAST) - Claudia Bergesio (Presidente del Gruppo misto Pari Opportunità nel Dialogo Sociale)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto; - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT - brevi presentazioni delle aziende a cura dei responsabili del personale delle 5 aziende ferroviarie del Gruppo; - brevi presentazioni dei sindacati a cura dei rappresentanti di 5 sindacati principali; - focus sulle pari opportunità; - dibattito; - chiusura dei lavori. 	

L'incontro è stato appositamente organizzato con la presenza contemporanea di parti sindacali e aziendali, al fine di poter sperimentare le dinamiche di gestione delle relazioni industriali nel composito contesto

italiano. La realtà ferroviaria italiana infatti si caratterizza per una molteplicità di aziende ferroviaria strutturate in Gruppo, ma anche per un'articolata rappresentanza sindacale.

In particolare, le Ferrovie italiane hanno recentemente completato un processo di forte riorganizzazione che ha portato alla nascita di una holding che controlla due principali aziende, una per la gestione dei servizi di trasporto (Trenitalia S.p.A) e una per la gestione della rete ferroviaria (RFI S.p.A), e alcune altre aziende di dimensione minore e fortemente specializzate (Italferr S.P.A. per la progettazione, Ferservizi S.P.A. per la gestione dei servizi, cui si aggiungono altre numerose imprese sussidiarie).

Per molto tempo, le Ferrovie dello Stato sono state un ente equiparabile ad un'Amministrazione pubblica, incardinate nel Ministero dei Trasporti. Infatti, il Presidente di Ferrovie era lo stesso Ministro dei Trasporti.

Successivamente le FS sono state trasformate in ente di diritto pubblico, separato dal Ministero e poi nel 1992 è stata costituita la società per azioni di cui il Ministero dell'Economia e delle Finanze è ancora oggi unico azionista. Nei successivi 10 anni il processo di riorganizzazione è andato avanti accentuando la divisionalizzazione delle unità di business, fino alla creazione di società separate e di una holding centrale di indirizzo e controllo.

La rappresentanza sindacale è articolata in diverse organizzazioni. Le principali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di recente rinnovato su due livelli contrattuali (16 Aprile 2003), sono: FILT-CGL, FIT-CISL, UILTrasporti-UIL, UGL-FERROVIE e SMA-FAST e OR.sA, di cui le prime tre aderenti alle Confederazioni sindacali nazionali più rappresentative nel Paese.

Data la complessità della struttura, la prima parte dell'incontro è stata dedicata alla presentazione del gruppo di lavoro alle parti sociali e all'illustrazione degli obiettivi e delle modalità di sviluppo del progetto supportate dall'intervento metodologico e tecnico sulla ricerca a cura dell'Istituto ISFORT S.p.A., attraverso alcune slides esplicative.

Dopo una prima panoramica sulle criticità e caratteristiche dello stato attuale delle pari opportunità in Italia e più precisamente nel contesto ferroviario, l'incontro si è strutturato su una serie di interventi mirati a cura dei responsabili del personale delle 5 aziende principali del Gruppo delle Ferrovie dello Stato.

La carrellata sulle specifiche realtà ha permesso di focalizzare meglio la mission e la struttura aziendale, nonché la condizione delle risorse femminili e le politiche di pari opportunità portate avanti all'interno dello specifico contesto lavorativo. Se infatti gli orientamenti di gestione del personale sono comuni, ogni azienda possiede le proprie specificità e una certa autonomia di indirizzo.

Ciò che in particolare è venuto in luce, attraverso la lettura di alcuni dati statistici più recenti, è la sottorappresentazione femminile, particolarmente critica specialmente nelle professioni appartenenti al core business, ove la percentuale risulta al di sotto del 10%. Negli ultimi tempi, tuttavia, si nota un'inversione di tendenza con un aumento significativo delle assunzioni femminili, pur non supportato da specifiche politiche.

La seconda parte dell'incontro si è incentrata invece sulla visione della parte sindacale, una visione abbastanza articolata, soprattutto in relazione alla composita natura delle organizzazioni sindacali, alcune di categoria e di mestiere e altre generali. Dagli interventi sono emerse in particolare diverse criticità relativamente alla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici (specialmente macchinisti) e agli ostacoli alla scelta di fare determinate professioni, soprattutto in relazione con le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Positivi sono invece gli orientamenti per la formazione e la sensibilizzazione al tema delle pari opportunità per le nuove leve.

Il dibattito, scaturito dopo gli interventi, ha permesso di mettere in luce alcuni aspetti fondamentali. In particolare il gruppo di lavoro ha avuto l'opportunità di sottolineare le motivazioni e le ragioni sociali che devono spingere le aziende e i sindacati a promuovere politiche di parità, suscitando nelle parti sociali presenti interesse e motivazione al cambiamento.

Di rilievo è stato l'intervento della Presidente del Comitato Pari Opportunità. L'organismo di Gruppo, bilaterale e paritetico è la sede privilegiata di incontro e confronto per la messa a punto di proposte concrete per la contrattazione, con il compito precipuo di promuovere le pari opportunità nelle aziende del Gruppo tramite interventi mirati, progetti e azioni specifiche. Esso, fortemente radicato sul territorio tramite una fitta rete regionale, ha avuto la possibilità di presentare i risultati principali del proprio lavoro, rappresentando anche le criticità e le

difficoltà emerse nel corso dell'esperienza pluriennale in sede di contrattazione, specialmente per quel che concerne il percorso di accreditamento da parte del Gruppo e delle Organizzazioni sindacali per il riconoscimento di un ruolo incisivo e consolidato.

In questo ambito sono state illustrate le principali azioni positive svolte sia nel campo della formazione, che della sicurezza sul lavoro, che delle competenze femminili per la valorizzazione delle risorse umane. Di rilievo sono anche diverse indagini promosse dal Comitato Pari Opportunità (CPO) per conoscere meglio e mappare accuratamente le esigenze, le qualità e le istanze delle lavoratrici.

5.2.2. Il meeting svolto in Austria

Il secondo meeting è stato svolto presso l'azienda ferroviaria austriaca ÖBB. L'incontro ha costituito un'importante base di confronto tra le parti sociali.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva.

L'incontro ha permesso di conoscere meglio la realtà austriaca che si è presentata agli occhi delle esperte del gruppo di lavoro molto dinamica e in cambiamento, specialmente in relazione ai processi di ristrutturazione in atto.

Il percorso di organizzazione delle Ferrovie austriache è infatti segnato da due tappe storiche fondamentali: nel 1993 con il Federal Railways Act, l'entità economica, Austrian Federal Railways (ÖBB), fondata inizialmente come branca del Federal Business Administration, diventa una corporazione in quanto entità legale indipendente; nel 2004 con il Federal Railways Structure Act, si è terminato il processo di ristrutturazione delle Austrian Federal Railways e di istituzione del Gruppo.

Attualmente, il Gruppo ÖBB prevede 6 aziende principali con le relative sotto-branche. Queste sono: Founding of the ÖBB Holding Corp., ÖBB Infrastructure Construction Corp. (di cui fanno parte Brenner Eisenbahn Corp. e ÖBB Real Estate Management Corp.), ÖBB-Infrastructure Operation Corp., ÖBB Passenger Transport Corp., Rail Cargo Austria Corp. (di cui fanno parte ÖBB-Traction LLC e ÖBB Technical Service LLC) e ÖBB-Services LLC.

<p><i>Vienna, 9 Luglio 2004 (ore 9-15)</i> <i>Sede Commissione Europea - Rappresentanza in Austria</i></p>	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wolfgang Moldaschl (Direttore Generale Risorse Umane, Amministrazione e Servizi, ÖBB) - Michael Hlava (Responsabile Settore Comunicazione e Relazioni Internazionali, ÖBB) - Sylvia Berndorfer (Responsabile Settore Ambientale, ÖBB) - Ursula Zechner (Personale, ÖBB) - Gabriele Bech (Direttore Ufficio Gestione Risorse Umane, ÖBB) - Traude Kogoj (Responsabile del settore Comunicazione/Pubbliche Relazioni, ÖBB Pianificazione e Ingegneria) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Willi Haberzettl (Presidente GdE) - Elisabeth Vondrasek (Responsabile Pari Opportunità, GdE)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto; - breve presentazione dell'azienda a cura del Direttore del Personale; - la visione sindacale: intervento a cura del responsabile GdE; - interventi dei responsabili dei settori delle risorse umane, comunicazione, sostenibilità, pianificazione e pari opportunità; - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT; - dibattito; - chiusura dei lavori. 	

La rappresentanza sindacale è, invece, unitaria e fa capo a GdE.

Data quindi la struttura organica aziendale e sindacale, l'incontro, dopo una prima parte dedicata alle presentazioni, si è caratterizzata per un'analisi a tutto tondo delle pari opportunità nei diversi settori aziendali, adottando un'ottica trasversale.

Nella sezione iniziale si sono susseguiti gli interventi principali di contesto, tra cui l'introduzione da parte della rappresentante del gruppo di lavoro austriaca, organizzatrice del meeting, e quelli dei due Responsabili

aziendale e sindacale. Tutti hanno sottolineato la necessità di implementare le pari opportunità, gestendo così in maniera consapevole e responsabile i processi di cambiamento in atto.

In particolare, si è sottolineato che, pur essendo la percentuale di risorse femminili attualmente presenti in azienda pari solo al 6%, molti degli sforzi delle parti sociali si stanno concentrando sui temi delle pari opportunità per una sostenibilità lavorativa. L'obiettivo è dunque quello di creare le condizioni quadro per il miglioramento delle condizioni di lavoro e la conciliazione dei tempi professionali con i tempi di vita privata, attraverso asili, flessibilità di orario e implementazione degli strumenti di conciliazione vigenti.

Sono seguiti gli interventi dei rappresentati di diversi settori aziendali. Nel campo della comunicazione, in particolare, è emerso lo sforzo di applicare un'ottica di gender mainstreaming nel rispetto sia delle diversità, sia della neutralità del linguaggio. A tale proposito nella comunicazione, sia interna all'azienda che esterna, l'attenzione alle differenze di genere è stata recepita come principio fondamentale della Corporate Identity. Ciò indica la necessità di sensibilizzare l'opinione pubblica al tema delle pari opportunità facendo leva anche sul monitoraggio del linguaggio, tenendo presente l'importanza che riveste il marchio della ÖBB in Austria, sesto in tutto il Paese.

Nel settore della pianificazione e della progettazione ingegneristica, il concetto chiave sottolineato è il principio di sostenibilità che deve essere abbracciare non solo il rispetto per l'ambiente e la salvaguardia naturale, ma anche l'attenzione alla gestione del personale in quanto patrimonio interno di vere e proprie risorse da valorizzare. Si tratta di un cambiamento culturale, largamente auspicato, per un miglior impatto aziendale sul tessuto sociale, oltre che ambientale. A tale proposito viene annualmente stilato un rapporto di sostenibilità che trova il consenso e il plauso internazionale.

Nel settore della formazione si sono invece sottolineate alcune esperienze di aggiornamento e qualificazione professionale di successo, tra cui un corso solo per donne aspiranti macchiniste, atto a reclutare nuove risorse femminili e a valorizzare le competenze tecniche e meccaniche delle donne.

La Responsabile per le Pari Opportunità ha evidenziato i due ambiti principali di lavoro: l'ambito della selezione del personale e quello della prevenzione delle molestie. Riguardo al primo, gli attuali processi di ristrutturazione hanno portato al blocco delle assunzioni, per cui gli unici settori in cui si sta investendo attualmente sono quello dei macchinisti, del commerciale e del merci. Riguardo al secondo, il metodo di intervento adottato è quello di formare di gruppi di lavoro specifici in modo da incidere sulla cultura aziendale secondo un processo di bottom-up.

Durante la discussione un altro aspetto importante emerso riguarda i percorsi di carriera femminili: le diverse parti aziendali e sindacali, su sollecitazione del gruppo di lavoro, si sono dette impegnate in un processo di implementazione e sostegno delle donne nel raggiungimento di posti di responsabilità per favorire l'empowerment e il congiungimento dei processi di intervento e sollecitazione dal basso con processi di integrazione e decisionalità femminili dall'alto.

5.2.3. Il meeting svolto in Germania

Il terzo meeting si è svolto presso l'azienda ferroviaria tedesca DB AG. L'incontro ha costituito un'importante base di confronto tra le parti sociali.

La specificità del contesto tedesco proviene in gran parte dalla sua storia travagliata e segnata da profondi mutamenti. In particolare, il processo di ristrutturazione delle Ferrovie tedesche è stato caratterizzato da due momenti principali. Il primo è segnato dall'anno 1994, anno in cui è avvenuta la fusione della DB (German Federal Railroads) con le DR (German Empire-Railroads), a cui ha fatto seguito la trasformazione delle strutture e la suddivisione delle competenze. Il secondo momento fondamentale da segnalare è il 1999, anno in cui è stata costituita la Holding DB AG, in cui le diverse aree di business sono state strutturate in aziende diverse.

La rappresentanza sindacale tedesca di settore è triplice, ma l'organizzazione più importante che raccoglie oltre il 90% dei lavoratori è TRANSNET, presente all'incontro con il gruppo di lavoro.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva del meeting.

<i>Berlino, 16 Settembre 2004 (ore 9-15)</i>	
Sede	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Olaf Mette (Responsabile Progettazione Internazionale e Referente per il Dialogo Sociale) - Uwe Herz (Responsabile del Settore Comunicazione) - Maika Jachman (Responsabile Editrice Bahn-TV) - Andrea Sulzer (Ufficio Gestione Personale - DB Reise&Touristik AG) - Cornelia Noak (Responsabile Personale – DB Station&Service AG) - Elke Werthmann (Ufficio Gestione Personale – DB Netz AG) - Carola Hennemann (Funzionario veicoli) - Frank Dievernich (Responsabile Staff Sviluppo Traffico Passeggeri) - Gabriele Kleinicke (Commissario Controlli di Total Equality – Station&Service AG) - Birgit Reinhardt (Responsabile Pari Opportunità) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erika Albers (Responsabile Sezione femminile -TRANSNET) <p>Interventi esterni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haslo Hünig (Professore della Libera Università di Berlino)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto; - la visione sindacale: intervento a cura della Rappresentante di TRANSNET; - interventi dei responsabili dei settori dei progetti internazionali, risorse umane, comunicazione, servizi alla clientela e pari opportunità; - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT; - dibattito; - chiusura dei lavori. 	

Caratteristica del meeting è stato il mettere in luce, oltre le politiche aziendali e gli orientamenti sindacali, anche singole esperienze positive esemplificative di un possibile cambiamento culturale e di gestione del personale.

Per questo, fin dall'inizio la rappresentante del gruppo di lavoro tedesca ha sottolineato come i diversi interventi avrebbero riportato non solo esperienze dei diversi settori aziendali, ma anche esperienze personali di dirigenti donne al fine di comprendere l'impegno delle DB verso una politica di Pari Opportunità sia ad un livello macro, che ad uno micro.

Il punto di vista sindacale ha, invece, messo in luce un processo in atto di ingrossamento delle fila degli iscritti tramite un aumento della rappresentanza femminile. Lo statuto di TRANSNET ha infatti recentemente previsto una presenza delle donne in tutti gli organi del sindacato, oltre che la realizzazione di una sezione femminile ad hoc. Ciò ha determinato un incremento di donne nel sindacato sino ad arrivare all'attuale percentuale di iscritte pari al 21%.

Dopo le prime illustrazioni di contesto è stata data dunque la parola ai rappresentanti aziendali dei diversi settori, a partire dal settore specifico di competenza della progettazione internazionale e del Dialogo Sociale. A tale proposito, si è sottolineata l'esigenza di dare maggiore spazio al metodo di lavoro tipico del Dialogo Sociale al fine di implementare il network europeo e dare maggiore rilevanza alle politiche sociali aziendali e sindacali, diventando anche uno strumento per incentivare il diritto di iniziativa dei lavoratori e delle lavoratrici e agli organismi di parità e pari opportunità.

Riguardo al settore dell'informazione, si è sottolineata l'importanza della comunicazione sia interna che esterna, in quanto potente strumento ad incidenza culturale per migliorare l'immagine della azienda e far conoscere nuove prospettive di impiego alle donne.

Diverse sono le dimostrazioni presentate in occasione del meeting. L'attenzione alle immagini e al linguaggio si concretizzano, ad esempio, in una esperienza interessante di redazione che, lavorando nell'ottica del gender mainstreaming, propone ai lettori di una rivista che vende 500.000 copie l'anno i criteri della parità, a partire dalle copertine, dedicate in maniera eguale a foto di lavoratori e lavoratrici.

Un altro esempio è rappresentato dalla Bahn TV, una televisione creata dalle ferrovie per i suoi dipendenti. Essa è un utile strumento di collegamento e informazione per i dipendenti che non solo offre l'opportunità di un continuo aggiornamento professionale, ma che costituisce anche un mezzo importante di aggregazione e di creazione di un senso di appartenenza e identità aziendale molto proficuo. Nelle varie stazioni, nei diversi uffici del personale, sono stati installati monitor che trasmettono 24 ore su 24 il canale, al fine di facilitare l'informazione continua del personale e incrementare la qualità dei rapporti con i clienti. Le sperimentazioni sono molteplici anche nell'ambito delle pari opportunità: anche in questo caso vi è una specifica attenzione alle differenze di genere e ai messaggi di emancipazione femminile che vengono considerati stimoli e coadiuvatori di un cambiamento culturale. Un ultimo esempio segnalato nell'ambito del settore della comunicazione è l'organizzazione del Girls Day, una giornata di apertura delle ferrovie alle giovani ragazze in età scolare che vengono invitate a sperimentare e ad osservare più da vicino la vita dei ferrovieri che svolgono mestieri tecnici. Finalità di tale iniziativa annuale è favorire la diffusione di una cultura paritetica nell'opinione pubblica e l'apertura delle professioni tecniche alle donne. Effetti particolarmente positivi inoltre soprattutto riscontrabili nella costruzione di rapporti tra il mondo della produzione e il mondo della formazione scolastica, rapporti di partenariato molto positivi e particolarmente importanti nell'ottica di un necessario cambiamento culturale per il raggiungimento delle pari opportunità.

Una sperimentazione positiva, anche se isolata, deve essere segnalata anche nell'ambito della flessibilità degli orari: su questo punto si è incentrato il racconto di una dirigente, trasferitasi in Portogallo per ragioni familiari, che ha mantenuto il proprio ruolo tramite la scelta del telelavoro. Tale esperienza può infatti essere considerata per certi versi all'avanguardia.

Riguardo al settore dei servizi, gli interventi dei responsabili hanno illustrato le diverse possibilità esistenti per il sostegno alle famiglie, a partire dalle strutture assistenziali per l'infanzia, fino a quelle per la vecchiaia, nonché colonie e vacanze estive per i ragazzi.

Dal punto di vista strutturale, dal settore gestione del personale sono emerse alcune criticità riguardanti la presenza femminile in azienda: nonostante la percentuale di dipendenti donne sia tra le più elevate in

Europa, la concentrazione di risorse femminili può essere riscontrata in settori non appartenenti al core business, quali i settori commerciale, call centers e passeggeri.

Ciò ha fatto sì che durante i processi di unificazione politica tra le ex-DDR e DFR, gli effetti della fusione delle due aziende ferroviarie abbiano creato particolari problemi proprio alle risorse femminili che, pur con alcune eccezioni, hanno rappresentato l'anello debole della catena del cambiamento. Questo in sintesi, l'intervento di un collaboratore esterno della DB AG, insegnante alla Libera Università di Berlino, che durante il dibattito ha illustrato, sotto sollecitazione del gruppo di lavoro, l'impatto che i processi di unificazione hanno prodotto nella società tedesca e in particolare per le donne.

5.2.4. Il meeting svolto in Francia

Il quarto meeting è stato svolto presso l'azienda ferroviaria francese SNCF. L'incontro ha costituito un'importante base di confronto tra le parti sociali.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva.

La specificità del contesto francese ha caratterizzato l'incontro che è stato strutturato in maniera molto originale: dapprima è stato svolto un incontro con i rappresentanti sindacali (membri ETF) che hanno portato la visione delle composite rappresentanze dei lavoratori; quindi un separato incontro con la parte aziendale, che ha illustrato in particolare le politiche di pari opportunità; e infine un incontro misto ha permesso al gruppo di lavoro di interagire con entrambe le parti sociali e sollecitare una riflessione comune sulle tematiche specifiche.

Tale scelta rispecchia le caratteristiche di complessità aziendale e pluralità sindacale tipiche del contesto francese, nonché la dialettica precipua che connota il rapporto tra le due parti.

Riguardo all'azienda, infatti si può sottolineare come la storia recente sia stata segnata da alcune tappe importanti. Prima del 1937 il trasporto ferroviario francese era gestito sia da aziende private che da aziende pubbliche. Nel 1937 le aziende si sono unite ed è nata la SNCF, interamente a controllo statale.

<p><i>Parigi, 14 Ottobre 2004 (ore 9-16)</i> <i>Sede Commissione Europea – Rappresentanza in Francia</i></p>	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alain Cahen (Direttore Generale delle Risorse Umane) - Christine Lauthrey (Ufficio Risorse Umane) - Didier Javazzo (Dipartimento Reclutamento) - Francine Antoni (Direttrice dello Stabilimento Trazione) - Marie Paule Froment (Ufficio Politiche Sociali) - Elisabeth Schumacher (Stazione “St Lazare” di Parigi) - Renaud Pichon (Ufficio Gestione dei percorsi di Carriera dei Quadri) - Catherine Hingrez (referente per il Gruppo misto Pari Opportunità Dialogo Sociale) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elisabeth Fiorentino (CGT – Intervention Commune) - Maryse Thaeron (CGT – Controllo a Bordo Treni) - Nelly Magnie (CGT – Attività Sociali) - Marie-Andre Puossin (FO – Equipement) - M.A. Poussin (FO) - Rosy Suchail (UNSA – Inquadramento) - A. Potier (CFTC) - M. Blondel (UNSA) - Emmanuelle Devaux (FGAAC – Condotta Treni) - J.M. Namy (FGAAC) - Danielle Sinoquet (Referente per il Gruppo misto Pari Opportunità Dialogo Sociale)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo incontro: <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto - interventi dei rappresentanti sindacali - Secondo incontro: <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto - interventi dei rappresentanti aziendali - Terzo incontro (plenaria): <ul style="list-style-type: none"> - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT - dibattito - chiusura dei lavori 	

La riorganizzazione dell’azienda ferroviaria francese ha avuto due momenti centrali.

Il primo ha previsto l’affidamento della gestione delle infrastrutture ad un Ente Pubblico (RFF), mentre la committenza è rimasta in capo alla SNCF.

Il secondo momento è relativo alla struttura dell'azienda. E' stata mantenuta, infatti, una organizzazione societaria unitaria, con un'articolazione interna per settori o filiere industriali specializzate.

La rappresentanza sindacale, inoltre, è attualmente articolata in diverse organizzazioni. Le principali sono CGT, CFDT, CFTC, UNSA, FGAAC (tutte affiliate ETF), CGC e SUD Rail, di cui, presenti all'incontro con il gruppo di lavoro: CGT, FO, UNSA e FGAAC.

A seguito di una introduzione a cura della rappresentante sindacale francese appartenente al gruppo di lavoro, il primo incontro si è incentrato su una riflessione comune sulla condizione femminile in SNCF, a partire dal punto di vista delle sezioni femminili sindacali (la Commissione di Parità presente presso la CGT; la Commissione Donne della FO; e le Sezioni femminili della UNSA e della FGAAC). La rappresentanza femminile nei sindacati rispecchia la presenza delle donne in azienda, ma viene considerata dalle stesse organizzazioni espressamente qualificante e pertanto valorizzata tramite strumenti propri di azione e intervento per le pari opportunità.

In particolare, sono stati affrontati i seguenti temi: la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, oggetto di negoziazione trasversale, viene incentivata tramite la sperimentazione di nuovi strumenti, quali gli asili interaziendali e i bonus per le famiglie che scelgono di affidarsi ad una baby-sitter o di mandare i propri figli in un altro asilo; la flessibilità degli orari viene promossa tramite esperienze di innovative forme di part-time (verticale, orizzontale, occasionale ecc.), rispetto alle quali è stata verificata la medesima produttività individuale, pressoché costante rispetto al tempo pieno; la maternità viene considerata dai sindacati un valore sociale aggiunto cui deve seguire un'adeguata politica di reinserimento lavorativo e di gestione delle mansioni a rischio.

Un focus specifico è stato dedicato al tema delle molestie sessuali. Diverse sono le segnalazioni che annualmente i sindacati ricevono in merito ad esperienze negative di questo genere e le organizzazioni si sono dette disposte ad un'azione congiunta in grado di fare pressione sulle scelte aziendali e sulle politiche di sicurezza sul lavoro sia per gli uomini, che per le donne.

Obiettivo del secondo incontro è stato entrare direttamente nel vivo del punto di vista aziendale. Dopo l'introduzione a cura della rappresentante datoriale francese del gruppo di lavoro, sono state presentate alcune

iniziative-chiave per comprendere più a fondo gli orientamenti politici di SNCF per la valorizzazione delle risorse femminili.

Primo tra tutti l'intervento del Direttore Generale per le Risorse Umane che ribadisce la necessità di avere a disposizione un team di lavoro misto, di uomini e donne. Tra le vie di azione aziendali egli segnala le tre più importanti: 1) una politica di assunzioni orientata alla parità; 2) l'implementazione della conciliabilità tra vita lavorativa e vita professionale; 3) il miglioramento delle condizioni di lavoro su tutti i fronti: da quello igienico sanitario, a quello della sicurezza, a quello logistico-strutturale, e anche a quello delle relazioni di lavoro tra uomini e donne.

Riguardo al primo punto, un'azione di eccellenza in tal senso è rappresentata dalla politica di assunzione per obiettivi, che, superando il vecchio principio dell'assunzione per quote, mira a favorire l'assunzione femminile e l'integrazione delle risorse già esistenti per una maggiore valorizzazione delle donne. L'azienda francese, infatti, per risolvere il problema della sottorappresentanza femminile nel proprio organico, ha attuato una politica dettagliata per obiettivi e ogni anno adotta un Piano Qualitativo Assunzioni che orienta le diverse divisioni produttive rispetto alle politiche di inserimento lavorativo, tramite specifiche raccomandazioni che devono essere seguite in sede di nuova assunzione del personale. Gli orientamenti attuali si direzionano verso l'implementazione non solo di mestieri tecnici e professionali, ma anche commerciali e legati al cliente, come i servizi di sicurezza a bordo e di assistenza del personale viaggiante.

Altre iniziative aziendali riguardano l'attenzione verso l'inserimento lavorativo di donne neo-assunte per la valorizzazione delle risorse e la promozione di un clima di lavoro produttivo, neutrale e a-conflittuale.

Anche a livello aziendale esiste una certa attenzione alle problematiche legate alla conciliazione dei tempi di vita lavorativa con la vita familiare. A tal proposito, oltre all'impegno dello stanziamento di sussidi e assegni per le famiglie con a carico bambini piccoli, esistono diverse strutture per la cura e l'assistenza degli anziani e dei figli dei dipendenti.

Si deve invece notare un costante aumento di richiesta di congedi parentali da parte dei lavoratori: ciò indica una tendenza positiva di mutamento culturale che porta al riequilibrio dei carichi familiari e lavorativi di grande rilievo.

Riguardo ai percorsi di carriera, il responsabile del settore per la crescita professionale dei quadri, ha sottolineato l'esistenza di un "Programma a forte potenziale" all'interno del quale è previsto circa il 30% di lavoratrici. Grazie ad esso per prossimi anni è in previsione un aumento sostanziale del numero di dirigenti donna. Alcune criticità su questo punto sono da rilevare riguardo alle promozioni di donne per la figura di Capo di Stabilimento: il vincolo di non rinunciare all'incarico entro i successivi tre anni fa sì che molte donne vi rinuncino a priori, preferendo altre strade più specifiche, ma di meno peso, tra cui quella di capo progetto.

La terza parte della giornata è invece stata dedicata al dibattito in plenaria.

Il gruppo di lavoro ha suggerito quattro argomenti principali di discussione. Il primo argomento ha investito la comunicazione: riprendendo le esperienze raccolte negli altri tre Paesi partners, si è chiesto ai partecipanti di riflettere su come si potesse fare attenzione al linguaggio e al principio della neutralità per una migliore immagine esterna e un più vivibile clima lavorativo interno. Da qui è nato un nuovo stimolo pienamente accolto da entrambe le parti sociali che sono convenute nel ritenere tale aspetto fondamentale e non accessorio per l'impresa, acconsentendo al suggerimento dato dal gruppo di lavoro a prendere come esempio la guida UNESCO per la neutralità di genere.

Un secondo argomento suggerito ha riguardato il reclutamento di nuove leve. Si è parlato in particolare della differenza tra le politiche di assunzione per quote e per obiettivi concreti, facendo specifico riferimento all'esigenza di non stabilire solo a priori i criteri di assunzione ma considerare il pubblico di proponenti, al fine di mantenere continuamente un contatto diretto con il mercato di coloro che sono in cerca di lavoro.

Strettamente collegato l'aspetto della connessione tra le istituzioni di formazione e istruzione del Paese e la realtà produttiva ferroviaria. I rappresentanti aziendali e sindacali hanno sottolineato la necessità di uno stretto dialogo con il mondo della scuola, specialmente in vista di una nuova cultura della parità che fin dalle nuove generazioni possa avere ricadute positive sulla mentalità comune e sullo stesso mondo del lavoro.

Infine, prima di chiudersi, l'incontro si è incentrato sul miglioramento delle condizioni di lavoro e della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, aspetti trasversali a tutto il dibattito. A tal fine, i rappresentanti aziendali hanno citato i risultati di uno studio recente che ha confermato

loro le motivazioni della scelta dell'azienda ferroviaria per i giovani neo-assunti e le giovani neo-assunte: sono la mobilità e la possibilità di scelta tra più ambiti di lavoro (trattandosi di una grande impresa con più sbocchi professionali), le opportunità di conciliazione e la sicurezza del posto di lavoro. Ciò indica che, seppure il cammino per le pari opportunità è ancora in salita, l'impegno comune di aziende e sindacati può essere considerato sulla buona strada.

5.2.5. *Il meeting svolto in Ungheria*

Il quinto meeting è stato svolto presso l'azienda ferroviaria ungherese MAV. L'incontro ha costituito un'importante base di confronto tra le parti sociali e di scambio di buone pratiche.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva.

<i>Budapest, 12 Novembre 2004 (ore 9-15)</i> <i>Sede MAV</i>	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mr. Vass (Settore Internazionale) - Mr. Szücz (Direzione Risorse Umane) - Ms. Zsiros (Responsabile della Direzione Pianificazione delle Risorse Umane) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ms. Varga (VSZ) - Ms. Hercegh (VSZ -Responsabile della Sezione Femminile) - Ms. Tooth (VDSZSZ) - Ms. Tamas (VDSZSZ)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto; - interventi dei rappresentanti aziendali; - interventi dei rappresentati sindacali; - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT; - dibattito; - chiusura dei lavori. 	

L'incontro è stato organizzato in maniera congiunta con rappresentanti sindacali e rappresentanti aziendali. Il clima dell'incontro è stato molto positivo e ha dato la possibilità al gruppo di lavoro di entrare nel vivo di una realtà in forte cambiamento a seguito della fine del periodo comunista, dell'affermazione del modello di mercato liberale occidentale e della nuova entrata dell'Ungheria nell'Unione Europea.

Le Ferrovie statali ungheresi hanno, infatti, subito un forte processo di ristrutturazione durante gli anni '90. Fino alla caduta del regime comunista, le Ferrovie erano gestite con una logica autarchica e centralizzata, come accadeva d'altra parte per tutte le aziende statali. Dal biennio 1989-1990 è stata riconosciuta una forte centralità alle logiche di mercato, il lavoro è stato razionalizzato e reso più produttivo, con una fortissima riduzione del personale (nel 1989 la forza lavoro nelle Ferrovie ungheresi era tre volte superiore al livello attuale). E' stato anche avviato un processo di esternalizzazione (*outsourcing*) di quelle attività non strettamente connesse al trasporto ferroviario (ad esempio la manutenzione della rete).

La MAV è un'azienda statale organizzata per unità specializzate gestite a livello centrale. Attualmente si sta pensando ad uno sviluppo organizzativo dell'azienda su base regionale, ma il piano non è stato ancora messo a punto.

La rappresentanza sindacale ungherese è articolata. Tra le più importanti del settore vi sono VSZ e VDSZSZ, presenti entrambe all'incontro con il gruppo di lavoro.

Il meeting ha offerto la possibilità di conoscere una realtà del tutto diversa da quella dei Paesi già visitati e ha offerto il quadro del mutamento in atto, delle risorse e delle tensioni che sono legate a questo momento di passaggio molto importante.

La prima sezione del meeting è stata dedicata alla conoscenza del contesto aziendale. Tramite un resoconto dettagliato e supportato da materiali audio-visivi, le rappresentanti aziendali hanno mostrato al gruppo di lavoro le caratteristiche della realtà lavorativa ungherese, nonché del personale che lavora in azienda.

Dal punto di vista strutturale si è potuto notare come l'alta percentuale di donne dipendenti non sia accompagnata da una equa presenza femminile nei diversi compartimenti aziendali. Come accade nel resto d'Europa, la

presenza di lavoratrici si concentra in settori di non core business e si raggruppa nei livelli professionali intermedi, godendo di retribuzioni inferiori rispetto a quelle degli uomini.

Dal 2002 in azienda si è istituita una Commissione per le Pari Opportunità che è entrata in vigore dal 2004 in base ad una legge nazionale. Gli obiettivi di tale organismo sono:

- 1) suggerire strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- 2) migliorare le condizioni di lavoro per tutti i dipendenti, uomini e donne;
- 3) operare per rimuovere gli ostacoli alla discriminazione di genere, diretti o indiretti;
- 4) operare per promuovere un cambiamento culturale tramite diversi strumenti di formazione e promozione.

Le criticità riguardanti le lavoratrici, emerse dai primi interventi, possono essere raggruppati in due grandi aree. Prima di tutto si devono menzionare i problemi relativi all'applicazione delle nuove forme contrattuali: la flessibilità, infatti, produce ancora diversi effetti negativi sia in relazione al calcolo della pensione, sia in relazione alla rigidità degli strumenti di conciliazione previsti che non prevedono contributi adeguati, né forme di tutela di base.

In secondo luogo tutte le problematiche connesse con il processo di ristrutturazione aziendale che sta portando ad un alto numero di licenziamenti, specialmente femminili, e ad una riorganizzazione del personale e delle carriere che non tiene conto dei percorsi svolti e delle esigenze del singolo.

Il percorso che stanno seguendo le Ferrovie ungheresi è molto complesso e ha portato allo smantellamento di tutti i servizi e le opportunità che venivano offerte in precedenza ai dipendenti e alle dipendenti. Asili, strutture di assistenza e svago e assegni per la famiglia facevano parte integrante di quel bagaglio accessorio che permetteva una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

La stessa situazione è stata tratteggiata dagli interventi dei rappresentanti sindacali che indicano alcune urgenze di base: 1) promuovere la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa tramite uno specifico piano di azione per la flessibilità; 2) tutelare le donne al ritorno della gravidanza

tramite corsi di reinserimento lavorativo che combattano la tendenza di molte lavoratrici a lasciare il lavoro dopo aver avuto figli; 3) operare un cambiamento e promuovere la cultura delle pari opportunità a tutti i livelli, non solo per le donne, ma anche per tutte le minoranze e i portatori di handicap.

Su sollecitazione del gruppo di lavoro, si è dunque aperto il dibattito che ha messo in luce altre criticità di rilievo.

Prima di tutto la difficoltà di accesso delle donne ai mestieri tecnici. In base alle modalità di selezione, ma soprattutto anche alla normativa sulla sicurezza, le donne non riescono agevolmente ad accedere alle professioni tecniche. D'altra parte, è attualmente in corso un processo di ristrutturazione infrastrutturale e meccanica che dovrebbe portare in tempi ragionevoli all'ammodernamento del materiale rotabile e della rete ferroviaria, con il conseguente miglioramento delle condizioni lavorative comuni, in vista di una facilitazione delle mansioni tecniche, che a quel punto dovrebbero diventare ancora più abordabili per tutti, uomini e donne.

In secondo luogo, sono state sottolineate le difficoltà comuni a tutto il personale a vivere con stipendi molto bassi e a rischio di ulteriori riduzioni dovute alle condizioni di contesto. La battaglia sindacale per l'ottenimento di un minimo salariale ha ripercussioni sociali molto più vaste e incide direttamente sulla qualità della vita delle famiglie medie ungheresi. Nella rappresentazione comune, infatti, il lavoro ferroviario rappresenta ormai uno sbocco valido solo per le donne che percepiscono il secondo stipendio in famiglia; non può invece costituire l'unica fonte di guadagno familiare con evidenti ripercussioni sulle possibilità di indipendenza economica femminile, soprattutto per le famiglie monoparentali.

Le azioni congiunte emerse dal dibattito sono numerose e vanno dall'impegno della Commissione per le Pari Opportunità aziendale, sostenuto anche dalla nuova normativa in vigore, alle azioni di sensibilizzazione per la responsabilità sociale dell'azienda sostenute dalle organizzazioni sindacali.

5.2.6. *Il meeting svolto in Polonia*

In chiusura, l'ultimo meeting si è svolto presso l'azienda ferroviaria polacca PKP. L'incontro ha costituito un'importante base di confronto tra le parti sociali e di scambio di buone pratiche.

Si propone di seguito una breve scheda riassuntiva.

<p><i>Varsavia, 26 Gennaio 2005 (ore 9-15)</i> <i>Sede CS</i></p>	
<p>Interventi per la parte aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ms. Stachurska (Rappresentante CS) - Mr. Papuowski (Presidente della PKP Holding) - Ms. Stucinska (Dipartimento Risorse Umane - PKP) - Ms. Gabryjonczyk (Responsabile del Dipartimento Risorse Umane - PKP) - Mr. Renclawowicz (Direttore Risorse Umane – PKP Information Technology Ltd) - Ms. Hebda Synowska (Direttore Risorse Umane - PKP CARGO S.A.) 	<p>Interventi per la parte sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mr. Zawadzki (Responsabile della Sezione Regionale –Solidarnosc) - Mr. Kedzierski (Presidente Federazione Dipendenti PKP) - Ms. Berenhard (VicePresidente - Federazione Dipendenti PKP)
<p>Ordine del giorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi di benvenuto; - intervento di contestualizzazione da parte della rappresentante di CS; - il focus sulla ricerca: intervento metodologico a cura di ISFORT; - dibattito (in due sezioni); - chiusura dei lavori. 	

L'incontro si è svolto presso CS, Società di Formazione di PKP, in maniera molto interattiva e ha da subito coinvolto il gruppo di lavoro in un dialogo costruttivo con le parti sociali.

La realtà polacca già da un primo sguardo ha mostrato al gruppo di lavoro tutte le difficoltà, gli sforzi, le debolezze e le risorse presenti sul territorio in un periodo di cambiamento così delicato.

Il Gruppo *PKP* è stato istituito nel 2001 a seguito della ristrutturazione delle "Ferrovie dello Stato" polacche (impresa di proprietà dello Stato). La società *PKP S.A.* svolge un ruolo dominante all'interno del Gruppo *PKP*, che include anche altre imprese operative le quali, in qualità di *partner* del Gruppo *PKP*, erogano servizi sia passeggeri sia merci come anche servizi legati all'infrastruttura ferroviaria. I principali operatori responsabili per l'erogazione di servizi passeggeri sono la *PKP Intercity Ltd.*, *PKP Regional Services Ltd.*, *PKP Fast Regional Rail in Tri-City Ltd. (PKP SKM Ltd.)*, *PKP Warsaw Commuter Rail Ltd. (PKP WKD Ltd.)*, mentre, nel caso del servizio merci, questi sono erogati da *PKP CARGO Joint Stock Company (PKP CARGO S.A.)* e da *PKP Broad-Gauge Metallurgical Line (PKP LHS Ltd.)*.

Infine, imprese quali *PKP Polish Railway Lines Joint Stock Company (PKP PLK S.A.)*, *PKP Power Engineering Ltd.*, *PKP Information Technology Ltd.* e *Railway Telecommunication Ltd.* sono correlate con l'infrastruttura ferroviaria.

Sotto il profilo patrimoniale, le immobilizzazioni tecniche (totali) del Gruppo *PKP* corrispondevano a 20,5 miliardi di PLN alla fine del 2003. Le linee ferroviarie, le infrastrutture comprensive di proprietà fondiaria e materiale rotabile per l'erogazione dei servizi passeggeri e merci costituiscono i maggiori beni di proprietà del Gruppo.

Nel 2003, il processo di ristrutturazione occupazionale avviato in seno al Gruppo *PKP* è proseguito con l'obiettivo di adeguare i propri livelli ai compiti attualmente assegnati alle imprese del Gruppo *PKP* in relazione ad un mercato in costante evoluzione ed alla qualità della domanda. Le dimensioni occupazionali delle imprese appartenenti al Gruppo *PKP* al 31 Dicembre 2003 mostravano una diminuzione del 3,5% rispetto ai dati al 31 Dicembre 2002.

La rappresentanza sindacale è articolata in una molteplicità di organizzazioni. Attualmente in *PKP Group* exist 28 representative organizations of trade unions. They collect about 75 % of total employment. The biggest ones are: Federation (33 200 members) and "Solidarność" (32.000 members).

La prima parte dell'incontro è dunque stata dedicata alla presentazione del contesto lavorativo di PKP attraverso la lettura dei dati strutturali aziendali suddivisi per genere. Da tale quadro emerge come l'elevato numero di donne presenti in azienda non è bilanciato tra i settori, le professioni ed i livelli: oltre ad una consistente rappresentanza femminile nei settori dei servizi, nel marketing, nei rapporti con i clienti, nella formazione e nella società di gestione del personale (holding), le donne sono presenti prevalentemente nei livelli medio-bassi e risultano di età più elevata delle colleghe europee, ciò, probabilmente, per un calo consistente di nuove entrate femminili.

Con modalità diverse, insomma, si ripresentano gli stessi fenomeni riscontrati in tutti gli incontri: la sottorappresentazione femminile in alcune aree, il fenomeno del "tetto di cristallo", le difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e l'esistenza di un differenziale salariale tra i generi.

Il processo di ristrutturazione e di forte riduzione del personale, tuttavia, sta interessando le donne in eguale misura degli uomini. Unica differenza è relativa al pensionamento: le donne hanno l'obbligo legislativo di ritirarsi in età più giovane dei colleghi, e pertanto godono di una pensione più ridotta. Ciò fa sì che anche nelle famiglie di età elevata sussistano reali difficoltà economiche, spesso dovute ad un vitalizio inconsistente, specialmente per i vedovi e le vedove.

Dopo la presentazione metodologica e tecnica con focus sui risultati del progetto, il meeting si è caratterizzato per un ampio spazio lasciato al dibattito di gruppo. Su sollecitazione delle esperte europee, si chiede alle organizzazioni sindacali di intervenire e di indicare al gruppo di lavoro le modalità di intervento delle organizzazioni nella contrattazione e nella rivendicazione dei diritti dei lavoratori per portare avanti le istanze delle donne. Una rappresentante del sindacato Federazione indica le due priorità in base alle categorie più deboli e a rischio. Queste sono: le giovani lavoratrici con figli piccoli a carico, poiché, data l'esiguità degli stipendi per le posizioni intermedie che ricopre la maggior parte le donne, spesso esse sono obbligate a svolgere un doppio lavoro per compensare le retribuzioni; le donne più anziane costrette ad andare in pensione anticipatamente con pensioni più basse.

Da ciò derivano gli obiettivi di primaria importanza che i sindacati si pongono per portare avanti i diritti delle lavoratrici: la conciliazione dei tempi e la flessibilità degli orari accanto alle rivendicazioni salariali.

Riguardo al primo punto, dal dibattito è emersa la carenza legislativa in merito alla flessibilità lavorativa: la mancanza di istituzioni adeguate non permette né un aumento delle assunzioni, né una possibile conciliazione tra tempi di vita lavorativa e tempi di vita privati. Per indirizzare il percorso di pressione istituzionale per la regolamentazione della flessibilità lavorativa, il gruppo ha raccontato le esperienze positive e negative in merito all'introduzione di nuovi istituti contrattuali, facendo presenti i rischi, e non solo le opportunità, per le stesse donne.

Lo scambio di esperienze in tal senso è risultato molto proficuo e ha fatto nascere in tutti i partecipanti l'aspirazione a governare i processi di cambiamento in una vera e propria ottica di gender mainstreaming.

Riguardo al secondo punto, le parti sociali sono convenute sul principio di responsabilità sociale aziendale, specialmente in vista di un percorso comune europeo di graduale riduzione del welfare state. In tal senso va l'esperienza maturata da diversi anni in seno all'Ufficio per il Reimpiego di PKP per la riqualificazione del personale dimesso. L'esperienza, molto positiva, consiste in un lavoro di mappatura delle competenze delle risorse licenziate e nella creazione di un percorso personalizzato di crescita, aggiornamento e formazione atto al reimpiego del personale. L'attività è risultata di successo per il 47% delle risorse licenziate.

Capitolo 6

IL FOCUS SULLE PARI OPPORTUNITÀ

6.1. Le azioni realizzate (punti di forza e buone pratiche da valorizzare)

Il mercato del lavoro europeo è stato caratterizzato negli ultimi anni da una pressione “in entrata” della componente femminile, producendo un costante aumento sia del tasso di attività, sia del tasso di occupazione. Nonostante questa tendenza generale, la crescita della presenza femminile e la loro partecipazione al sistema produttivo continua ad essere caratterizzata da fenomeni di esclusione e di discriminazione rispetto ad alcuni mestieri. I percorsi professionali delle donne non vedono riconosciuta la “pari opportunità” rispetto a quelli degli uomini, soprattutto perché le scelte delle donne continuano ad essere fortemente condizionate dalla dialettica irrisolta tra vita familiare e vita professionale. In particolare le donne continuano a scontrarsi con problemi specifici relativi all’accesso al mercato del lavoro, alle loro prospettive di carriera, ai loro redditi.

L’attuazione delle direttive europee finalizzate alla tutela della condizione femminile ha portato le aziende a programmare una serie di azioni interne per lo sviluppo e l’integrazione del lavoro femminile che, per quanto non interamente risolutive dei vincoli esistenti, hanno comunque prodotto risultati interessanti, utili non solo alla individuazione delle criticità ma anche alla definizione di interventi futuri per l’integrazione e le pari opportunità.

L’analisi delle attuali attività programmate per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità e di integrazione lavorativa delle donne nelle ferrovie europee, è sicuramente un buon punto di partenza per individuare le strategie comuni più efficaci nel settore.

Di seguito vengono sinteticamente illustrati i casi di quattro significative aziende ferroviarie di Paesi rappresentati nel Gruppo di Lavoro del progetto.

Scheda ITALIA

Azioni, iniziative e organismi per realizzare le pari opportunità nel Gruppo Ferrovie dello Stato

Per una serie di circostanze di varia natura le Ferrovie italiane sono storicamente un'impresa di segno maschile, sia per quel che riguarda il tipo di lavoro (altamente tecnico e impostato su turni), sia per l'immaginario legato alla figura del ferroviere.

Ciò determina da un lato la sottorappresentazione quantitativa delle risorse femminili, contenuta nel 10% del totale dei dipendenti, dall'altro l'organizzazione del lavoro che non si adatta alle esigenze, rappresentate soprattutto dalle lavoratrici, di conciliare la vita professionale con la famiglia. A questo va aggiunta la necessità di superare retaggi culturali e formazione scolastica che ancora oggi influenzano negativamente le giovani donne nell'approccio al mondo ferroviario.

Per quanto sopra, recependo nel Contratto Collettivo di Lavoro (CCNL) la raccomandazione CEE 635/84, nel 1987 le Ferrovie istituirono un Osservatorio sulla condizione femminile composto da rappresentanti dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali.

Nel 1991, essendo intervenuta una legge nazionale (Legge 125/91) che istituiva in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati organismi di parità e pari opportunità, le Ferrovie costituirono il primo Comitato bilaterale paritetico (CPO) strutturato su base regionale con il compito di difendere e valorizzare il lavoro delle donne e promuovere azioni positive in favore delle stesse.

I diversi Contratti Collettivi di Lavoro succedutisi nel tempo hanno apportato alcune modifiche all'organismo che, con il più recente CCNL firmato il 16 Aprile del 2003, risulta oggi essere su due livelli contrattuali: il primo delle attività ferroviarie, il secondo aziendale di gruppo. In particolare, quest'ultimo all'articolo 3 prevede che nel CPO sia assicurata un'equilibrata rappresentanza delle Società del Gruppo e delle Organizzazioni sindacali firmatarie che durano in carica per la vigenza contrattuale.

Il regolamento di funzionamento prevede che ogni anno i CPO regionali redigano un piano di attività sotto il coordinamento del CPO nazionale che provvede ad inoltrarlo ai partner sociali unitamente a quello di propria competenza.

Il Gruppo FS assegna ogni anno un budget e permessi orari per lo svolgimento dell'attività che viene considerata attività di servizio.

Nel corso degli ultimi anni l'attività del CPO ha riguardato in particolare:

- l'informazione. A tutto il personale è stato consegnato un opuscolo informativo e, alle sole donne (circa 10.000), un testo di approfondimento sul tema delle pari opportunità, con supporto informatico. Si sono svolti periodici incontri di presentazione dell'attività del CPO e, nelle riviste aziendali e sindacali, è stato dato risalto alle attività intraprese;
- la formazione. All'interno della formazione istituzionale aziendale, si sono tenuti corsi per neo-assunti, uomini e donne, sul tema, nonché specifici interventi a seguito di progetti cofinanziati a livello nazionale. A livello sindacale analogamente i temi delle pari opportunità sono stati approfonditi in corsi mirati;
- azioni positive. Sono stati ideati e realizzati su proposta dei CPO e con finanziamenti pubblici una serie di progetti sia a livello locale, sia a livello nazionale, che hanno riguardato diversi campi: dalla ricerca alla formazione, dalla comunicazione all'informatica, dalla sicurezza, alla progettazione di interventi finanziabili attraverso fondi europei, al bilancio delle competenze. In particolare, essi hanno favorito l'inserimento delle donne in settori professionali tecnologicamente avanzati ("Sviluppo di nuove professionalità al femminile per le Ferrovie del futuro"); dotato le lavoratrici del bordo, che operano in situazioni lavorative più rischiose, di competenze giuridico-legali, di capacità psico-fisiche e di strumenti operativi per affrontare al meglio contesti critici ("Sicuramente = Sicura mente"); sviluppato l'informazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riguardo alle normative di tutela della salute delle donne ("Alice I e II"); favorito la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata tramite un progetto sugli asili nido ("Gicolavorando & Lavorogiocando") e uno di reinserimento di lavoratori/lavoratrici assenti per paternità/maternità.

Di rilievo sono stati i progetti di studio, realizzati sia a livello nazionale, sia nei diversi territori, indirizzati ad analizzare le condizioni lavorative delle donne nel contesto lavorativo, di cui ricordiamo "L'altra metà delle Ferrovie", "Liberato Transito", "M&M - Sicurezza, mobbing e molestie", "L.O.V. - Lavoro Orario Vita", "Competenze per Competere".

Un progetto che ha avuto particolare risonanza e finanziamenti europei sul programma “Leonardo da Vinci” ha visto un ampio coinvolgimento di risorse femminili nell’ambito della contrattazione. A questo si aggiunge la partecipazione del CPO ad un’iniziativa aziendale per la raccolta di idee innovative tra il personale dipendente (“Innovare per Migliorare”) che è stata premiata quale migliore proposta.

Attualmente, in un’ottica di azioni positive dirette anche alla salvaguardia della salute psico-fisica è in corso un’iniziativa, che resterà operativa per tutto il 2005, volta a realizzare una campagna di informazione e prevenzione oncologica per le lavoratrici e i lavoratori (“Opportunità Salute”);

- la rete pari opportunità. I CPO partecipano attivamente sui territori al network degli organismi e delle istituzioni di parità sia per le proposte, sia per la costituzione di partenariati finalizzati a progetti multiattoriali, sia per lo scambio di buone pratiche;
- la tutela. I CPO operano per il rispetto delle norme nazionali (legge e contratti) poste a tutela delle/dei lavoratrici/lavoratori nei luoghi di lavoro, in attuazione delle direttive europee, in essi recepite, quali per esempio quella sui congedi parentali.

Scheda AUSTRIA

Principi di base per l’implementazione delle pari opportunità all’interno dell’azienda ÖBB:

- Procedura per la parità di trattamento degli impiegati di sesso maschile e femminile all’interno delle Ferrovie Federali Austriache;
- Linee guida sul trattamento giuridico dei lavoratori dipendenti part-time presso le Ferrovie Federali Austriache;
- Linee guida sulla concessione del congedo parentale.

Caratteristiche aziendali che influenzano la parità di trattamento degli impiegati di sesso maschile e femminile in seno alle Ferrovie Federali Austriache:

Legge sulla Tutela della Maternità:

- obbligo incondizionato di astensione dalla prestazione lavorativa (limite per la tutela della maternità) per tutte le donne in stato interessante nelle otto settimane antecedenti e successive al parto (dodici settimane in caso di cesareo o parti gemellari/multigemellari);

- all'atto della comunicazione della gravidanza, i dipendenti di sesso femminile che operino sui veicoli non potranno più esercitare tale mansione e dovrà essere loro offerta una mansione alternativa;
- durante il periodo di obbligo incondizionato di astensione dalla prestazione lavorativa, alle future madri dovrà essere corrisposto settimanalmente un assegno (i dipendenti delle *ÖBB* che beneficino dello *status* di dipendenti statali continueranno a percepire dal datore di lavoro il loro regolare stipendio, gli altri dipendenti delle *ÖBB* riceveranno invece un assegno su base settimanale erogato dalla cassa mutua) che sarà pari allo stipendio medio delle 13 settimane precedenti all'entrata in congedo di maternità.

Il congedo di maternità in base alla Legge sulla Tutela della Maternità ed alla Legge sul Congedo di Paternità:

- diritto per legge al congedo di maternità fino ad un massimo di due anni dalla nascita del bambino;
- i genitori possono liberamente decidere quale dei due andrà in congedo parentale e quando. Tale congedo dovrà avere una durata minima di tre mesi ed i genitori avranno la facoltà di andare in congedo a turno per due volte. Qualora optino per tale turnazione per la prima volta, entrambi i genitori potranno andare in congedo simultaneamente per un mese. Inoltre, è possibile concordare il cosiddetto congedo parentale a turnazione, ad esempio i tre mesi possono essere differiti fino al settimo anno di età del bambino oppure fin tanto che non cominci ad andare a scuola. La durata del congedo parentale viene di conseguenza ridotta al 21° mese dalla nascita del bambino;
- il genitore può (in questo caso non essendoci nessun obbligo di legge in merito, sarà necessario pervenire ad un accordo con il datore di lavoro oppure attraverso il Tribunale del lavoro) presentare richiesta di part-time fino al quarto anno di età del bambino. Qualora un genitore vada in congedo parentale o divida il suddetto congedo con l'altro genitore, la durata del congedo parentale si riduce proporzionalmente (due anni di congedo parentale = quattro anni di lavoro part-time). La riduzione dell'orario di lavoro prevede un minimo di 2/5 del normale orario lavorativo;
- garanzia della conservazione del posto di lavoro dei genitori a seguito del termine del periodo di congedo parentale o di impiego part-time;

- tutela contro il licenziamento durante il congedo parentale e per i successivi quattro mesi;
- assegni per figli a carico (dal 2002 gli assegni familiari non sono legati ad un impiego precedente) per un importo pari a € 14.53 al giorno fino al 30° mese di vita del bambino. Inoltre, è previsto un massimale di reddito pari a € 14.600.

In conformità alle disposizioni di legge, il tema dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne viene discusso ogni anno con le organizzazioni sindacali:

- presso il Comitato Centrale Aziendale a livello di Direzione Aziendale;
- ed a livello dei 23 Comitati d'Azienda regionali.

Per il 2005 è già stato previsto l'avvio di un dialogo con gli organismi sindacali in vista del negoziato di un Contratto Collettivo Aziendale sulla partecipazione paritaria tra i sessi alla forza lavoro e sull'uguaglianza professionale.

Inoltre, Louis GALLOIS, Presidente della SNCF, ha siglato nell'ottobre 2004 con altri 40 dirigenti d'impresa, una «Carta della Diversità» per testimoniare il suo impegno a favore della diversità culturale, etnica e sociale.

Scheda GERMANIA

Misure a sostegno delle pari opportunità per le donne presso la Deutsche Bahn AG

La Deutsche Bahn AG sostiene attivamente le pari opportunità dal 1991. E' stata una delle prime aziende tedesche a sottoporsi volontariamente ad un processo di certificazione esterna, conseguendo già a partire dal 1998 la certificazione "Total E-Quality", che viene riconfermata ogni tre anni.

Oltre alle pari opportunità tra uomini e donne, DB persegue attivamente una politica della diversità, con l'obiettivo di riflettere la diversità della società all'interno dell'azienda. Questo è l'unica soluzione che consente di rispondere alle esigenze dei clienti. Il personale della Deutsche Bahn AG è pertanto composto da "giovani" e "anziani", uomini e donne, disabili e non, persone di orientamento religioso e nazionalità diverse, omosessuali ed eterosessuali. Grazie ai programmi sulla diversità, nell'ottobre 2004 è stato conferito a DB il premio Max-Spohr.

Lavoro part-time e telelavoro

Le possibilità di rendere l'orario lavorativo ed il luogo di lavoro più flessibili può contribuire in modo considerevole a rendere la vita professionale e familiare compatibili. Per la maggior parte del personale della DB AG, la flessibilità dell'orario di lavoro è l'unica soluzione da poter prendere in considerazione poiché tutte le mansioni di natura operativa, quali quelle svolte dal personale viaggiante sui treni, la vendita di biglietti oppure quelle svolte dai macchinisti, non possono essere espletate attraverso il telelavoro. Dal 1998, è stato introdotto nel contratto collettivo una disposizione di legge relativa alla riduzione individualizzata dell'orario di lavoro ed il diritto di ritornare ad un orario di lavoro a tempo pieno. Nel 2001 è stato siglato anche il contratto collettivo concernente il telelavoro.

Il lavoro part-time era oggetto di pregiudizio anche in Germania. A partire dal 1998, al fine di migliorarne l'accettabilità, sono stati pubblicati annunci in relazione a posizioni vacanti interne con un orario di lavoro ridotto. Inoltre, sono state realizzate numerose campagne di informazione e promozione. Modelli individualizzati e le disposizioni di legge in vigore sono evidenziati nelle relative brochure ed articoli.

Pur consapevoli che la riduzione individuale dell'orario di lavoro sia una prerogativa pressoché femminile, anche gli uomini hanno il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro e ciò in conformità con l'attuale evoluzione della società. Gli uomini non desiderano più essere responsabili unicamente della sicurezza economica della propria famiglia ma desiderano svolgere un ruolo attivo nell'educazione dei figli. Allo stesso tempo, il lavoro part-time diventa maggiormente accettabile quando a ricorrervi sono anche gli uomini.

Rendere l'orario di lavoro flessibile richiede flessibilità da ambo le parti. Lavorare in determinati giorni o settimane facilita tale compatibilità. Numerosi e positivi esempi mostrano come tale soluzione sia addirittura migliore rispetto al fatto di lavorare 4 ore al giorno tutti i giorni soprattutto se i tempi di viaggio per raggiungere il posto di lavoro sono lunghi.

(1) Sostegno all'assistenza all'infanzia

Per molte famiglie, l'assistenza all'infanzia rappresenta una sfida notevole. I turni di lavoro e la mancanza di erogatori regionali di tali servizi rendono

la situazione ancor più difficile. DB sostiene i propri dipendenti nella ricerca di un'assistenza all'infanzia appropriata attraverso un partenariato con un'azienda di servizi esterna. Tale azienda consiglia individualmente i genitori in merito alla forma di assistenza all'infanzia più adatta alle loro esigenze. In tal modo vengono prese in considerazione le necessità in termini di ore di assistenza all'infanzia, l'età dei figli, le possibilità economiche delle famiglie e la situazione a livello regionale.

Una volta che la famiglia abbia deciso quale tipologia di offerta di assistenza all'infanzia adottare, il partner li assisterà nella ricerca. Il servizio di consulenza e di ricerca sono totalmente gratuiti per i dipendenti.

Si offre un tipo di assistenza all'infanzia di emergenza con l'aiuto di aziende di servizi in otto principali località. Questo servizio viene utilizzato quando, ad esempio, la badante del bambino è malata oppure in caso di necessità per periodi di assistenza prolungati a causa di straordinari o viaggi di lavoro.

Durante il periodo delle vacanze scolastiche, il Bahn-Sozial-Werk [Personale delle Ferrovie addetto ai Servizi Sociali] offre varie tipologie di soluzioni in materia di assistenza all'infanzia. Tali offerte tengono conto degli interessi dei bambini e sono piuttosto economiche per i genitori.

(2) Badare ai membri della famiglia che necessitano di assistenza

L'azienda offre inoltre ai dipendenti con familiari bisognosi di assistenza la possibilità di avvalersi del sostegno erogato da aziende di servizi esterne. Si organizzano servizi di pulizia, di somministrazione di cibo, servizi di assistenza privati e sistemazioni in istituti di cura. Poiché sono di solito le donne ad occuparsi dei familiari anziani e dei malati, si fornisce loro l'opportunità di continuare a svolgere la propria attività professionale.

(3) La "Girls' Day" (La Giornata delle Ragazze)

Dal 2001, in Germania è stata istituita la "Girls' Day" che cade nel mese di aprile. A tutte le aziende viene chiesto di illustrare a ragazze di età compresa tra i 10 e 16 anni le varie professioni tecniche. L'obiettivo è quello di suscitare l'interesse nei confronti di professioni che abbiano reali prospettive. La Deutsche Bahn vi ha partecipato sin dall'inizio. Negli anni 2003 e 2004, 1.000 ragazze hanno avuto l'opportunità di poter vedere cosa avviene dietro le quinte. Hanno visitato le cabine di manovra, hanno imparato la segnaletica, hanno redatto gli orari dei treni, hanno guidato i

simulatori di unità di trazione ed hanno visitato sia i depositi manutenzione sia i piazzali di manovra. Hanno mostrato un forte interesse e si sono immedesimate in questa professione.

(4) Gestione dei conflitti

Individui che lavorano insieme avranno comunque diverse opinioni, obiettivi ed esperienze. A volte ciò può essere fonte di conflitto. Quando le donne entrano in settori prevalentemente dominati dagli uomini, possono sorgere conflitti a causa di gerarchie tradizionalmente consolidate o semplici pregiudizi. L'azienda considera i conflitti una sfida ed è convinta della necessità di affrontare la gestione dei conflitti in modo professionale. Per tale ragione, gli erogatori di servizi interni per l'istruzione e la salute offrono servizi di mediazione, leadership fondata sul colloquio, sessioni di formazione e consulenza. La brochure di DB, pubblicata nel 2004, fornisce spiegazioni sulle differenti forme di disaccordo che possono dare vita a conflitti, nonché informazioni sulle offerte aziendali di sostegno.

(5) Comunicazioni / Media

I media esercitano una forte influenza sulle opinioni degli individui. Grazie a campagne mirate sulle pari opportunità garantite alle donne presso la DB AG, l'azienda ha raggiunto un alto livello di accettabilità delle donne in tutte le posizioni professionali in DB AG. Si fa ricorso alle riviste per i clienti, al canale televisivo della DB AG, al giornale del personale, alle informazioni rivolte al personale dirigenziale, ad Internet ed alla nostra Intranet per mostrare donne in professioni atipiche. L'azienda si assicura che alle donne sia garantita la stessa visibilità e la stessa possibilità di esprimersi garantita agli uomini. Ogni forma di rappresentazione contro le donne o sessista è proibita.

Scheda FRANCIA

Scheda della SNCF (Ferrovie Nazionali Francesi)

La SNCF da diversi anni è impegnata nella promozione dell'uguaglianza professionale uomo-donna in seno ai suoi servizi. La non-discriminazione costituisce un principio essenziale nei diversi aspetti della gestione delle risorse umane: assunzione, formazione continua, promozione professionale o remunerazione.

Al di là di tali principi, incrementare il numero di dipendenti di sesso femminile in seno all'impresa e nelle varie posizioni professionali costituisce un obiettivo importante nel campo delle Risorse Umane. Peraltro, negli ultimi anni, il numero di dipendenti di sesso femminile in seno all'organico è aumentato sensibilmente.

Laddove il personale femminile impiegato costituiva il 16% del totale degli assunti nel 1995, nel 2003 tale percentuale ha raggiunto il 23%.

Per un'azienda come SNCF, in cui il ruolo svolto dalle professioni tecniche ed operative è estremamente importante, la volontà di aprire maggiormente alle donne si scontra tuttavia con una serie di difficoltà legate alla natura stessa del mercato del lavoro: numero ristretto di donne che abbia frequentato istituti tecnici statali, ridotto numero di candidature spontanee di giovani donne al di fuori del settore vendite, ridotto numero di donne disposte ad accettare la turnazione (3x8) e trasferte di uno o due giorni.

Ecco perché nel 2000 la SNCF ha adottato un 'Piano Qualitativo di Assunzione' nel quale sono definiti i principali orientamenti in base ai quali vengono identificati i profili e le caratteristiche adottate in sede di assunzione.

Una parte importante di questo piano d'azione è dedicata all'obiettivo di incrementare la presenza delle donne nelle varie professioni presenti nell'azienda ed alla ricerca, laddove possibile, di un migliore equilibrio tra lavoratori di sesso maschile e femminile. Per tale ragione:

- è intervenuta un'evoluzione importante nell'incremento della presenza di donne nelle figure professionali legate al settore commerciale (in stazione e sui treni);
- si è altresì manifestata una forte tendenza verso l'incremento della presenza di donne in posizioni professionali più specificatamente ferroviarie quali «addetti alla circolazione» (impiegati con il compito di gestire gli scambi), con un 18 % di donne assunte nel 2003.

Per contro, alcune mansioni permangono prerogativa prettamente maschile come quelle che richiedono una maggiore forza fisica (ad esempio le attività di manovra). Anche quella della guida resta una mansione prevalentemente maschile: le donne che svolgono tale compito si attestano tra l'1 ed il 2%.

Malgrado le campagne di comunicazione realizzate in materia di assunzione, in cui viene dato spazio tanto ai dipendenti di sesso maschile

quanto di sesso femminile, è necessario realizzare nuove azioni in grado di modificare la percezione di alcune tipologie occupazionali.

In linea di principio, l'azienda si adopera per far meglio conoscere la diversità e l'interesse delle figure professionali, sia sul mercato del lavoro sia agli studenti ed ai liceali, e ciò il prima possibile nell'arco del loro percorso didattico generale o professionale.

Questa iniziativa s'iscrive in un quadro di partenariati con le scuole ed i servizi pubblici per l'impiego.

Inoltre, la SNCF promuove le proprie attività e posti di lavoro presso le università e le "grandes écoles". A tale proposito è importante notare come la percentuale di presenza femminile tra i giovani dirigenti sia aumentata nel corso degli ultimi anni (34% delle donne assunte nel 2003). Questo fenomeno si tradurrà, nel corso degli anni, in una maggiore presenza di donne nei diversi livelli di inquadramento.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro all'interno dell'azienda e le possibili modalità di gestione delle stesse, la SNCF affronta tale questione da due prospettive differenti:

- la prima mira a sviluppare il part-time nei diversi settori aziendali. Il contratto collettivo siglato con le organizzazioni sindacali nel 2000 ha esteso le opportunità di ricorso al part-time, oggi quindi possibile anche al di fuori dei settori amministrativo e commerciale, i soli a cui per lungo tempo è stato limitato. E' utile notare che le formule relative alla "scelta del part-time" consentono di optare per formule che vanno dal 50% al 91,4% del normale orario di lavoro riducendo la giornata lavorativa oppure concedendo giorni "liberi" aggiuntivi. I contratti part-time vengono siglati nella maggior parte dei casi per un anno e sono rinnovabili previo accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro;
- la seconda prospettiva, più spinosa, concerne il problema - essenziale per alcune mansioni soprattutto di carattere « tecnico » - dell'adattamento dell'ambiente di lavoro, compresi gli elementi di comfort sul lavoro che l'azienda sviluppa attraverso i programmi di miglioramento delle condizioni lavorative (rinnovo degli alloggi del personale viaggiante, impianti sanitari, ammodernamento delle divise di lavoro ...).

L'azienda intende proseguire negli suoi sforzi volti ad incrementare gradualmente il numero di presenze femminili nel proprio organico. Tali sforzi rispondono alla convinzione che sia la diversità sia una maggiore

parità tra il personale servano a migliorare, in generale, i rapporti professionali all'interno dell'azienda e la qualità dei rapporti tra l'impresa stessa e la propria clientela, e quindi, in ultima analisi, anche la qualità dei servizi offerti.

In conformità alle disposizioni di legge, il tema dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne viene discusso ogni anno con le organizzazioni sindacali:

- presso il Comitato Centrale Aziendale a livello di Direzione Aziendale;
- ed a livello dei 23 Comitati d'Azienda regionali.

Per il 2005 è già stato previsto l'avvio di un dialogo con gli organismi sindacali in vista del negoziato di un Contratto Collettivo Aziendale sulla partecipazione paritaria tra i sessi alla forza lavoro e sull'uguaglianza professionale.

Inoltre, Louis GALLOIS, Presidente della SNCF, ha siglato nell'ottobre 2004 con altri 40 dirigenti d'impresa, una «Carta della Diversità» per testimoniare il suo impegno a favore della diversità culturale, etnica e sociale.

6.2. Le criticità emerse (punti di debolezza da rimuovere)

Accanto alle buone pratiche aziendali nelle politiche per le pari opportunità, è importante mettere in luce anche le criticità e i punti di debolezza emersi nei modelli attuali di organizzazione lavorativa nel settore ferroviario, rispetto al tema delle pari opportunità, nonché negli orientamenti e nelle politiche attuate per l'integrazione.

Il primo ostacolo da superare è di tipo culturale. Manca la piena consapevolezza che una maggiore presenza femminile in azienda potrebbe portare ad un miglioramento non solo delle condizioni di lavoro, ma anche dell'efficienza aziendale e della qualità dei prodotti/servizi. E' sufficiente analizzare i report finali delle aziende che hanno adottato politiche di pari opportunità per ricordare i miglioramenti che potrebbero essere apportati;

miglioramenti di cui potrebbero beneficiare tutti i lavoratori, senza privilegio di genere.

Una seconda problematica molto diffusa nelle esperienze analizzate riguarda la debole presenza di lavoratrici nei mestieri tecnici (macchinista, manovratore, manutentore ecc.). Le aziende giustificano tale debolezza sottolineando in primo luogo le caratteristiche “maschili” di questi mestieri, poiché sono richiesti requisiti fisici e professionali che difficilmente le donne soddisfano. In verità, l’evoluzione tecnologica (ad es. nel materiale rotabile) e una migliore organizzazione del lavoro permettono di fatto di superare gran parte dei requisiti fisici che oggi scoraggiano o impediscono del tutto l’accesso delle donne a questi mestieri. Un aggiornamento dei criteri di selezione, adeguandoli alle caratteristiche femminili, sarebbe quindi auspicabile per favorire le candidature femminili anche per questi mestieri. In secondo luogo, si afferma che sono poche le donne, ad esempio nel settore macchina per via degli orari e delle turnazioni. E’ però anche vero che la percentuale di donne nei mestieri di bordo, che sono soggetti a buona parte dei vincoli organizzativi dei macchinisti, è invece piuttosto buona. Il tema è quindi controverso ed è stato suggerito di avviare un’indagine specifica.

Una terza area di forte problematicità emersa nel corso degli incontri riguarda la discriminazione retributiva, che incide sulla soddisfazione professionale delle lavoratrici e sul loro eventuale abbandono dall’impiego. Spesso i diversi livelli di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici sono determinati dalle competenze aggiuntive negli stipendi dei lavoratori, legati allo straordinario, ai turni di notte ecc. (le lavoratrici sono meno disponibili a questa flessibilità per i problemi di conciliazione con i tempi di vita familiare). In realtà si tratta di una sorta di “circolo vizioso”. Fino a quando non si riuscirà a superare la “settorialità” nei mestieri, sarà difficile raggiungere una uguaglianza salariale. Le donne continueranno a svolgere i lavori amministrativi, d’ufficio, dove di norma non sono previste le indennità salariali aggiuntive tipiche dei mestieri più “disagiati” sulla macchina, e così questa discrepanza retributiva non verrà superata.

Una quarta criticità comune ai diversi Paesi è rappresentata dalla difficoltà delle donne, a cui si è accennato più volte, nel conciliare vita privata e vita lavorativa. In alcuni casi le aziende hanno previsto e disciplinato contrattualmente strumenti di flessibilità che però vengono considerati ostativi per la carriera e lesivi dei diritti di uguaglianza tra i generi. Le donne non vogliono essere costrette a scegliere tra opportunità e gratificazioni professionali da un una parte, e possibilità di dedicare il

tempo necessario alla famiglia e ai figli dall'altra. C'è poi il problema che concretamente molti degli strumenti garantiti dal contratto non vengono applicati nella pratica, poiché le aziende ritengono che essi incidono negativamente sulla produttività del lavoro e quindi sull'efficienza aziendale nel suo complesso. Anche dove c'è la garanzia contrattuale si nascondono discriminazioni di fatto; ad esempio, il congedo parentale non garantisce alla lavoratrice il mantenimento del posto di lavoro originario una volta rientrata in azienda. Spesso le lavoratrici non utilizzano gli strumenti di flessibilità finalizzati ad una migliore conciliazione lavoro-famiglia per il timore di penalizzazioni nei percorsi di carriera o addirittura nel mantenimento del posto di lavoro. Questa percezione è particolarmente pesante in quelle aziende che attualmente stanno affrontando un processo di ristrutturazione, a seguito del quale è prevista una riduzione del personale.

Infine ulteriore e rilevante criticità è stata individuata nel mobbing e nelle molestie sessuali. Durante i meetings diverse organizzazioni sindacali hanno dichiarato di aver ricevuto parecchie denunce da parte di lavoratrici che ritenevano di aver subito mobbing e molestie sessuali. Alla luce di queste denunce è risultato evidente che è necessario garantire una strumentazione di supporto e di tutela per le vittime.

In generale, le forme di discriminazione ancora esistenti - a volte per difetto di normativa e di previsione contrattuale, a volte per cattiva applicazione delle norme e dei contratti - non riguardano solo le donne ma anche le categorie ritenute deboli o svantaggiate. Per questa ragione, le lavoratrici delle aziende ferroviarie europee puntano a promuovere politiche per le pari opportunità e per la tutela lavorativa che siano estensibili a tutti i lavoratori. Le donne non si sentono una "categoria da difendere" e non chiedono trattamenti di favore, ma rivendicano le stesse possibilità/opportunità professionali che ancora oggi sono garantite prevalentemente ai lavoratori uomini.

6.3. Le proposte di lavoro e di percorso

Nel corso dei meetings sono emerse diverse proposte per sviluppare l'integrazione lavorativa delle donne e promuovere le pari opportunità nel settore ferroviario. I nuovi indirizzi comunitari in tema di pari opportunità solo in parte sono stati recepiti nel settore ferroviario dove, come si è

visto, permangono stereotipi culturali e sistemi di regole (ad es. i requisiti fisici, titoli scolastici) che scoraggiano o addirittura impediscono l'accesso delle donne ad alcuni mestieri ad elevato contenuto tecnico-ingegneristico. Gli spazi di miglioramento per un'effettiva pari opportunità lavorativa nelle aziende ferroviarie sono molto ampi e riguardano i diversi ambiti della formazione, dell'organizzazione, della comunicazione.

Il punto di partenza delle proposte emerse è la constatazione diffusa di un basso livello di autostima da parte delle ragazze, e quindi la necessità di intervenire, in generale, sull'educazione familiare. Molte volte all'origine delle scelte scolastiche c'è un condizionamento genitoriale che prescinde dalle reali capacità soggettive. Spesso sono i genitori a scegliere la scuola o il lavoro per i propri figli. L'evoluzione culturale, auspicata dai responsabili delle ferrovie, dovrebbe poter coinvolgere le famiglie partendo dalla educazione impartita ai figli.

Sono stati individuati tre passaggi da realizzare per arrivare ad agire sulla stima delle lavoratrici: prima di tutto raggiungere il riconoscimento delle differenze dei singoli, successivamente creare o facilitare le condizioni per una effettiva integrazione tra i generi ed infine definire le specificità delle donne.

Per dare sostanza a questo percorso, sono state individuate e proposte diverse possibili azioni, riconducibili fondamentalmente a due livelli di approccio:

- un approccio “di sistema”, nella logica del cosiddetto gender mainstreaming, ovvero del principio che il tema delle pari opportunità lavorative non è un questione a sé stante, da settorializzare, ma deve essere parte integrante di tutti gli ambiti dell'organizzazione e delle politiche del lavoro, e quindi dell'organizzazione e delle politiche aziendali (formazione, comunicazione, sviluppo professionale, organizzazione, selezione del personale e così via);
- un approccio “finalizzato”, nella logica di strumenti e “cose da fare” molto precise e rivolti a conseguire un determinato obiettivo (strumenti per l'eliminazione delle sperequazioni retributive, strumenti di sostegno per la conciliazione lavoro/famiglia, obiettivi di incremento della presenza delle donne in azienda e così via).

Di seguito vengono illustrate le liste delle possibili “cose da fare”, distinguendo i due livelli, secondo le indicazioni emerse dai meetings e dalle riunioni del Gruppo di lavoro. Si tratta evidentemente di una lista già sufficientemente ampia, ma non esaustiva di tutte le azioni che è possibile

mettere in campo. E soprattutto, è necessario costruire percorsi di implementazione per rendere effettivamente operativi i suggerimenti qui enunciati.

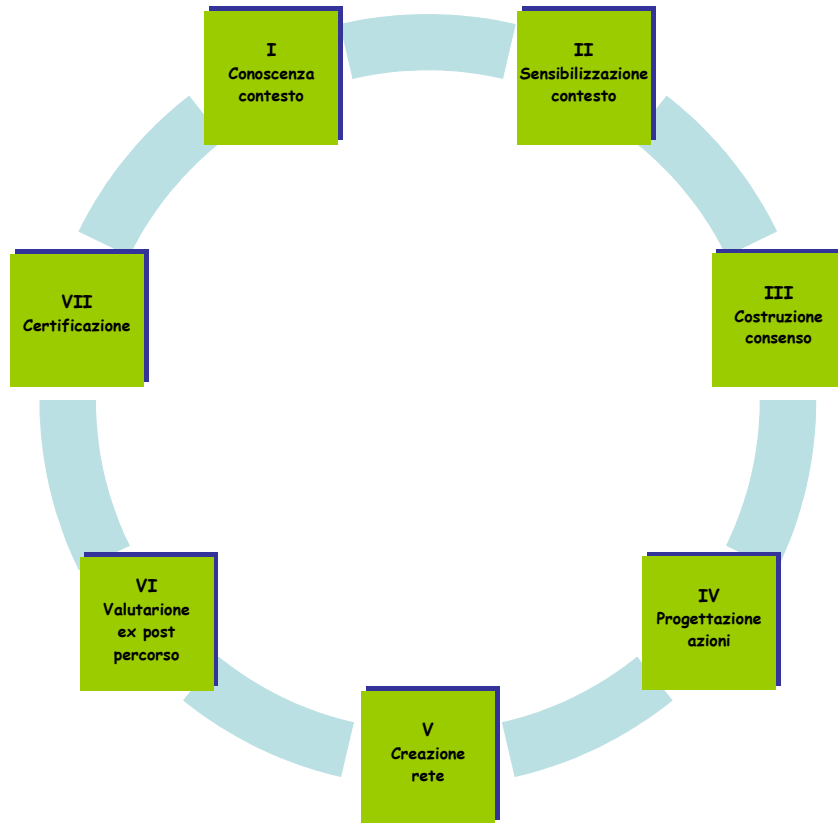
Azioni di sistema (mainstreaming)

- La comunicazione ed il linguaggio come strumenti di marketing finalizzati a migliorare l'immagine aziendale sia esterna che interna, superando così lo stereotipo di azienda maschilista. In alcuni paesi, come in Austria in particolare, sono state promosse azioni di sensibilizzazione ad un linguaggio che permetta la realizzazione del gender mainstreaming, ed attività di comunicazione che diffondessero l'immagine della donna ferroviaria, come in Germania.
- La formazione ed l'aggiornamento dei lavoratori per permettere loro uguali condizioni e possibilità di carriera, ma anche per diffondere e migliorare la cultura delle pari opportunità. I responsabili aziendali hanno riscontrato una comune difficoltà ad attrarre neolaureati o neodiplomati, in quanto questi hanno una opinione negativa sia del lavoro ferroviario che delle ferrovie stesse derivante molte volte dall'essere clienti insoddisfatti. E' opinione comune che costituire un legame tra sistema scolastico superiore-universitario e sistema aziendale possa risolvere problemi presenti all'atto delle selezioni di ingresso. I ragazzi avrebbero la possibilità di avere una iniziale esperienza di lavoro prima del termine dei loro studi, verificare effettivamente la realtà aziendale contribuendo così a migliorare l'immagine aziendale tra i giovani.
- La contrattazione, è essenziale che aziende e sindacati non riconoscano solo il ruolo fondamentale del contratto collettivo per garantire la flessibilità degli orari nonché i diritti genitoriali dei lavoratori, ma che si impegnino poi ad attuarlo nel concreto. Nell'incontro di Parigi è emerso che potrebbe essere una buona idea inserire al proprio interno linee guida per una politica di Pari Opportunità comuni a tutti i settori così da avere una uguale base di partenza. Una sorta di Vademecum delle Pari Opportunità per tutti i lavoratori a qualsiasi livello siano impiegati.

Azioni mirate

- Incrementare la percentuale di donne presenti nell'azienda privilegiando alcuni settori, attraverso la messa a punto di criteri non discriminatori di accesso alle professioni ferroviarie e anche attraverso una formazione interna che consenta o favorisca i passaggi interni aziendali.
- Progettare e sviluppare modelli organizzativi aziendali e politiche per il personale volte ad assicurare le pari opportunità nelle carriere.
- Eliminare disuguaglianze di fatto nella retribuzione tra uomini e donne per gli stessi ruoli.
- Assicurare l'inserimento e il successivo utilizzo degli strumenti contrattuali (part-time, congedi parentali, telelavoro ecc.).
- Promuovere gli strumenti di assistenza sociale interni all'azienda volti a favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa (asili nido aziendali, bonus per servizi di baby sitter, assistenza e supporto per i genitori anziani).
- Favorire la creazione in azienda, dove non sono già esistenti, di organismi specializzati per il presidio delle problematiche di pari opportunità, in modo da assicurare una costante presenza del tema nei diversi ambiti di organizzazione aziendale e nella definizione delle politiche gestionali che hanno riflessi sull'uguaglianza di diritti e di opportunità tra uomini e donne.
- Progettare un sistema di certificazione di total e-quality e favorirne l'inserimento tra i parametri di valutazione della qualità aziendale (accanto alle certificazioni già esistenti, come la total quality, la certificazione ambientale, la certificazione etica...), nella partecipazione a bandi di gara ecc.

Il percorso delle pari opportunità



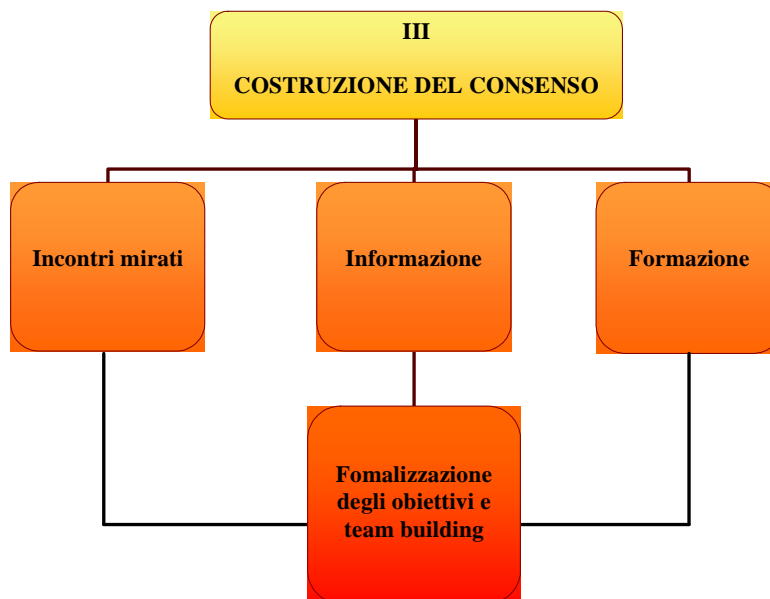
Focus prima area di percorso. La conoscenza del contesto



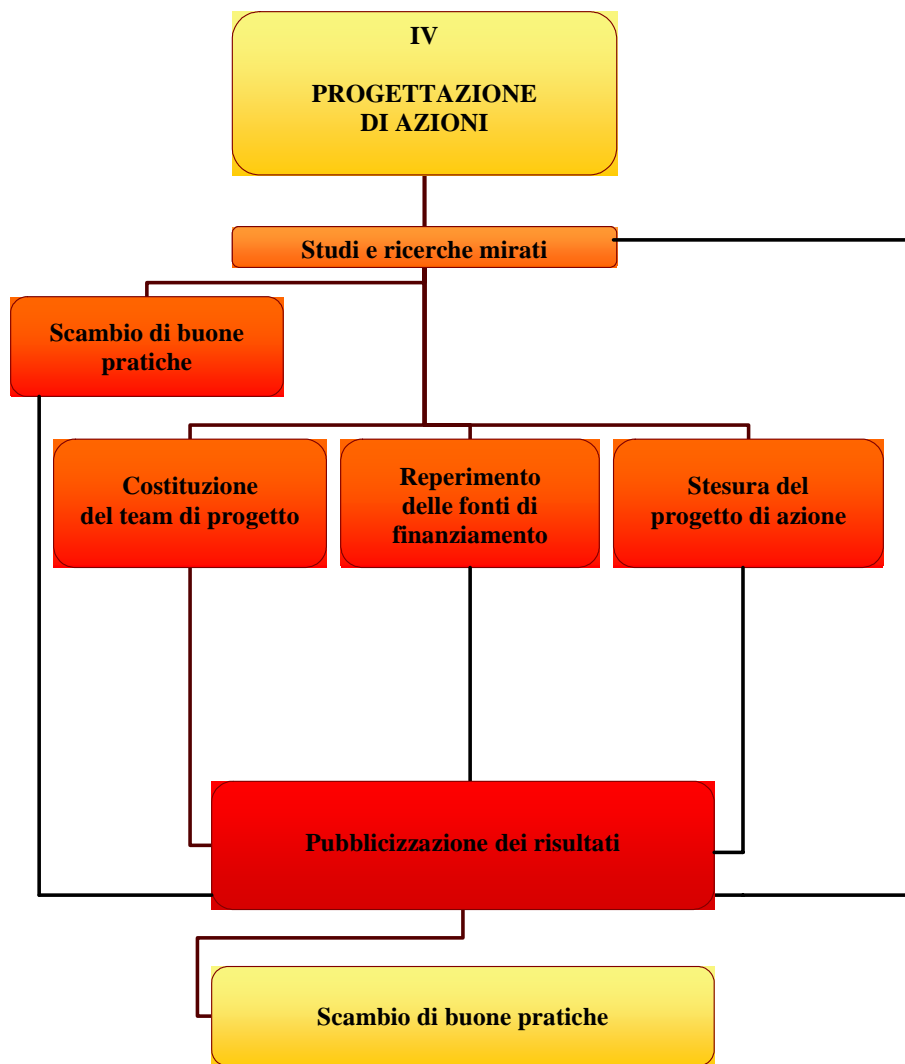
Focus seconda area di percorso. La sensibilizzazione del contesto



Focus terza area di percorso. La costruzione del consenso



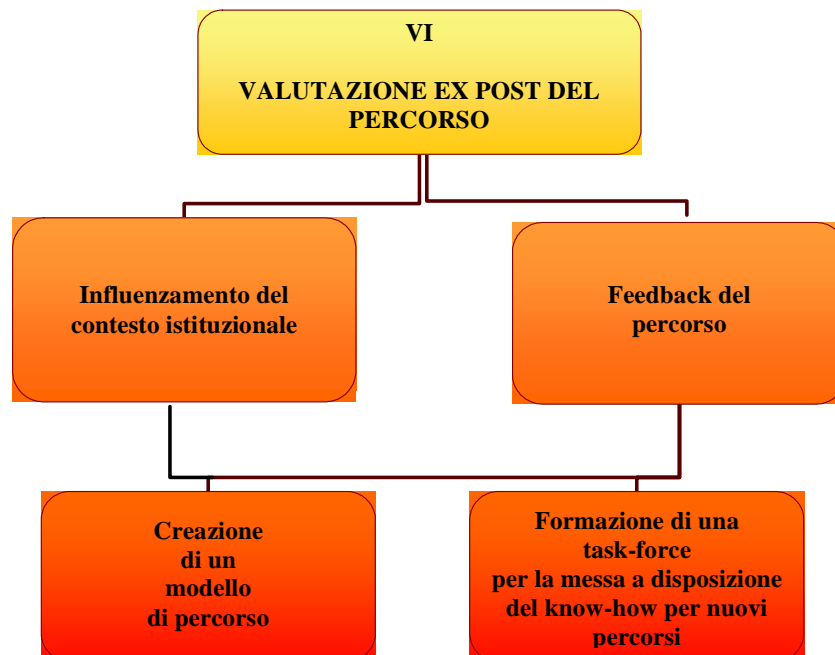
**Focus quarta area di percorso.
La progettazione di azioni**



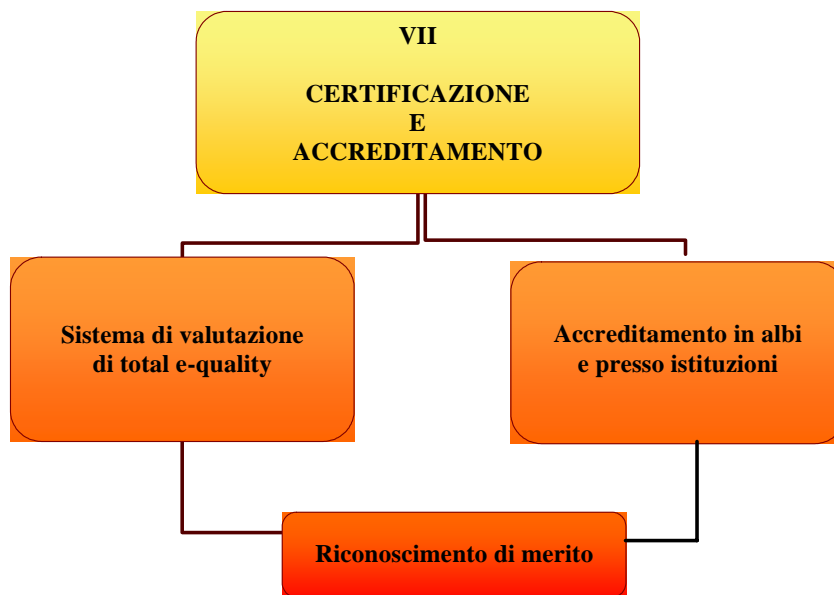
Focus quinta area di percorso. La creazione della rete







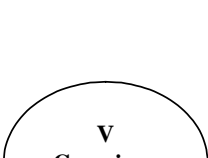
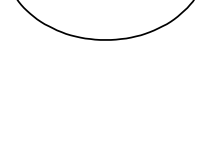

Focus sesta area di percorso. La valutazione ex post del percorso



Focus settima area di percorso. La certificazione e l'accreditamento



Quadro sinottico del percorso di pari opportunità: aree, attività, attori e timing

AREE DI PERCORSO	ATTIVITÀ NECESSARIE	ATTORI COINVOLTI	TIMING
 I Conoscenza del contesto	<ol style="list-style-type: none"> 1. norme di riferimento 2. contrattazione di settore 3. dati statistici di riferimento 4. organismi di pari opportunità presenti 5. organizzazione di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (giuristi, contrattualisti, statistici, esperti di organizzazione) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ partner sociali presenti 	1 mese
 II Sensibilizzazione del contesto	<ol style="list-style-type: none"> 1. presa di contatti 2. analisi del contesto 3. individuazione dei soggetti privilegiati (target) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (consulenti, ricercatori, analisti di organizzazione) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ partner sociali 	1 mese
 III Costruzione del consenso	<ol style="list-style-type: none"> 1. incontri mirati 2. informazione 3. formazione 4. formalizzazione degli obiettivi e team building 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (formatori, comunicatori, project managers) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ partner sociali coinvolti 	2 mesi
 IV Progettazione di azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. studi e ricerche mirati 2. costituzione del team di progetto 3. reperimento delle fonti di finanziamento interne ed esterne 4. pubblicazione risultati 5. scambio di buone pratiche 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (sociologi, project managers, psicologi sociali) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ istituzioni nazionali ed europee ✓ partner sociali coinvolti e associazioni sovranazionali 	6 mesi
 V Creazione della rete	<ol style="list-style-type: none"> 1. tenuta della rete interna 2. rapporti con le istituzioni di parità 3. rapporti con gli organismi di pari opportunità e le associazioni di genere 4. utilizzo dei canali di diffusione e informazione della rete 5. scambio di buone pratiche nelle reti 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (sociologi, project managers, psicologi sociali) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ partner sociali coinvolti e associazioni sovranazionali ✓ istituzioni 	5 mesi
 VI Valutazione ex post del percorso	<ol style="list-style-type: none"> 1. influenzamento del contesto istituzionale 2. feedback del percorso 3. creazione di un modello di percorso 4. formazione di una task-force per la messa a disposizione del know-how per i nuovi percorsi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (valutatori, impact analysts) ✓ rappresentanti di organismi di genere promotori e competenti ✓ partner sociali coinvolti ✓ istituzioni nazionali e sovranazionali ✓ organizzazioni coinvolte 	3 mesi
 VII Certificazione e accreditamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. sistema di valutazione di total equality 2. accreditamento in albi e presso le istituzioni 3. riconoscimento di merito 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ partner tecnici (valutatori) ✓ rappresentanti di organismi di genere ✓ partner aziendali ✓ istituzioni e associazioni preposte alla certificazione 	3 mesi