



Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Le pari opportunità nella legislazione italiana

Cenni storici

- I primi movimenti **femministi*** nascono agli inizi del XX secolo (in questo periodo emanate prime norme per la tutela del lavoro delle donne);
- forte ingresso delle donne nel lavoro durante il primo conflitto mondiale per la necessità di sostituire gli uomini impegnati al fronte e forte ridimensionamento al ritorno degli uomini dal fronte;
- innovativa e diffusa presenza delle donne nel lavoro accende il dibattito sulla capacità giuridica delle donne e sul loro possibile inserimento, ad ogni livello, nelle istituzioni;
- Il dibattito si interrompe con l'avvento del fascismo (il regime si era preoccupato di tutelare la donna, con garanzie attraverso l'Opera Maternità ed Infanzia, limitatamente alla sua funzione di madre);
- il dibattito si riapre positivamente nel 1945 con l'estensione del diritto di voto alle donne; (italiane votano prima volta nel '46);
- con la nascita della Repubblica inizia nuova era per la legislazione a favore della donna.

** movimento complesso ed eterogeneo che si è sviluppato con caratteristiche peculiari in ogni paese ed epoca. Femminismo, in senso storico, movimento tendente a portare la donna su un piano di parità con l'uomo per quanto riguarda i diritti civili e politici, e le condizioni socio – economiche.*

Alcuni riferimenti legislativi

- L. 860/1959 prima legge che tutela sia dal punto di vista fisico che economico le donne che lavorano;
- L. 66/1963 disciplina l'ammissione delle donne ai pubblici uffici ed alle professioni;
- L. 1204/1971 nota come legge sulle lavoratrici madre;





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

• L. 125/1991 rappresenta un'autentica svolta nella storia dell'emancipazione femminile in Italia.

Estensione del principio di Pari Opportunità

Il principio di Pari Opportunità, oltre a quello che vede come primo attore le donne, si è esteso nel tempo **ad altre forme di discriminazione** (sia sessiste* che di altro genere):

• sessiste: (in tale ambito si cita la battaglia delle associazioni di genitori separati, in questo caso discriminati erano i genitori di sesso maschile, che ha portato alla definizione del principio di **bigenitorialità**, prima, e **dell'affido condiviso**, poi;

• altro genere: riguarda i disabili e ogni altra forma di discriminazione basata su età, etnia, fede che nega ad una categoria quei diritti che sono garantiti a tutte le altre.

* *sessista: che, chi considera inferiore la donna o l'uomo e si comporta di conseguenza.*

Comitato Pari Opportunità (CPO)

• La costituzione del Comitato Pari Opportunità nelle aziende è il primo passo per la realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità;

• Il Comitato è un organismo paritetico bilaterale, composto da un uguale numero di componenti nominati rispettivamente dall'Azienda e dai Sindacati;

Cenni storici del Comitato Pari Opportunità nel Gruppo FS

• **1987: CCNL** inquadrato complessivamente nel contesto della normativa europea e nazionale per tutelare e valorizzare il lavoro delle donne, accrescere la loro occupazione, garantire l'accesso a tutte le professioni e rimuovere ogni fonte di discriminazione;

• **1989:** attivato Osservatorio sulla condizione delle lavoratrici nelle FS;

• **CCNL '90 – '94:** recepisce le indicazioni della L.125/91.





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

- Questa legge accoglie una nuova strategia europea che oltre a riconoscere i diritti delle lavoratrici e a vietare discriminazioni nei luoghi di lavoro, incentiva e promuove azioni positive;

- Sostituisce il concetto di tutela del lavoro femminile che presupponeva un'implicita debolezza e inferiorità, quello di pari opportunità uomo – donna nell'organizzazione del lavoro;

- Azioni positive: misure che rimuovono gli ostacoli per la realizzazione della parità uomo- donna;

- Azioni positive possono essere promosse: "...dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale... dai datori di lavoro pubblici e privati....."

- **Art.12 CCNL '90/'94** autorizza la costituzione di specifici Comitati Bilaterali Paritetici (Nazionale e Compartimentali) con funzioni di osservatorio per individuare strumenti atti a garantire l'effettiva parità di opportunità nel lavoro, la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne, promuovere azioni positive;

- **CCNL '94 – '95:** definisce la puntuale composizione, il ruolo, la funzione e la struttura dei CPO; *prevede* la costituzione di 1 CPO Nazionale e dei CPO regionali/ex compartimentali;

- ai CPO sono attribuiti compiti di indagine, analisi e ricerca sulle condizioni di lavoro delle donne, verifica di eventuali disparità, segnalazioni di azioni di discriminazioni, iniziative per la prevenzione di molestie sessuali;

- i Comitati sono ammessi a partecipare in qualità di uditori alle riunioni con le OOSS su tematiche riguardanti strategie, ordinamento e gestione del personale, progetti e provvedimenti di ristrutturazione della Società;

- **CCNL '96 – '99:** recepisce quanto già disposto in materia di pari opportunità e dai precedenti contratti; prevede specifici corsi per le donne e la presenza delle stesse nelle commissioni d'esame e di selezione, nonché fra i docenti dei corsi;

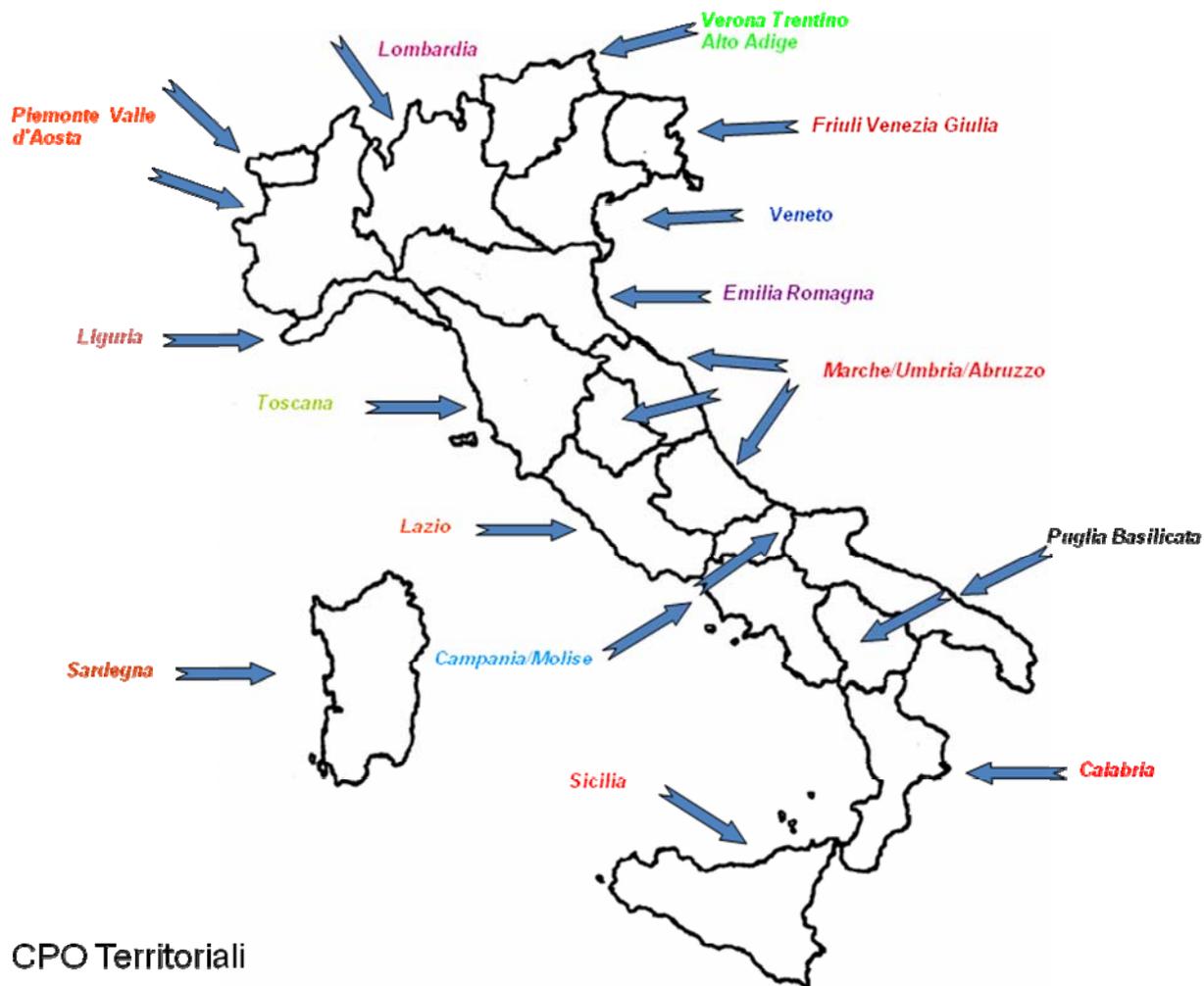
- **16 aprile 2003:** il Contratto Aziendale di Gruppo Ferrovie dello stato e Accordo di Confluenza al CCNL delle Attività Ferroviarie, in conformità alle finalità e ai compiti già stabiliti dal CCNL delle Attività Ferroviarie, conferma (art. 3 p. 2) l'assetto dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO), secondo le seguenti articolazioni:





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

- 1 CPO Nazionale di Gruppo
- 15 CPO, sempre di Gruppo, nelle seguenti realtà territoriali:





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Comitato Pari Opportunità Gruppo FS

Composizione

- 1 Rappresentante (Titolare) per ogni OS stipulante il CCNL Attività Ferroviarie e da un corrispondente numero di componenti designate dalle Società del Gruppo FS;
- Oltre alle Titolari ognuna delle parti nomina la Rappresentante supplente che partecipa alle riunioni con diritto di voto in assenza della Titolare;
- Presidente eletta dal CPO fra le sue componenti;

Validità Riunioni

- Presenza di almeno la metà delle Rappresentanti delle OOSS e almeno la metà delle Rappresentanti del Gruppo FS; (delle riunioni si redige il verbale che è approvato dal CPO).

Validità deliberazioni

- Approvate da metà + 1 delle Componenti il CPO;
- Elezione della Presidente (a scrutinio segreto) maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti nelle prime 2 votazioni; metà più 1 dalla 3^a votazione;
- In questi anni si è progressivamente allargata la capacità di intervento dei Comitati in FS pur rimanendo il ruolo essenzialmente di proposta, studio e progettazione mirata.

Obiettivi dei CPO

- Promozione di progetti per favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro;
- Consolidamento della cultura delle pari opportunità e diffusione della normativa e progetti in tema delle pari opportunità;





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

- Sviluppo di progetti di formazione per le donne che si occupano di pari opportunità per agevolare la progettazione di azioni positive;

Aumento occupazione femminile (dal 1993 al 2009)*

- Durante il corso degli anni, l'aumento dell'occupazione femminile nella maggior parte dei casi non ha riguardato le donne meridionali;
- In 16 anni a fronte di 1.792.000 occupate in più, appena 218.000, ossia il 12,1% hanno interessato le regioni meridionali (poco più di una su 10). Mediamente ogni anno circa 13.600 vengono assunte lavoratrici al Sud e nelle Isole contro le 100.000 nel resto d'Italia

** Fonte Ansa 14 febbraio 2010: audizione del 26.1.2010 della Dr.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore C.le per le indagini su condizioni e qualità della vita dell'Istat, in Commissione Lavoro, previdenza sociale - Senato della Repubblica, con all'ordine del giorno il mercato del lavoro*

In Italia tasso occupazione femminile si conferma tra i più bassi in Europa;

in relazione al contributo delle donne al reddito familiare, in Italia - rileva l'Istat - esiste ancora la tradizionale divisione dei ruoli di genere: l'uomo responsabile del sostentamento economico della famiglia, la donna dedita principalmente ad attività domestiche e di cura. Una condizione molto più diffusa che in altri paesi europei, soprattutto per effetto dell'ampio ricorso al part-time. Uno strumento, quest'ultimo, che nel nostro Paese è ancora "meno diffuso ed accessibile"; "le ragioni che spiegano lo scarso contributo femminile all'economia familiare, sostiene Sabbadini, sono da ricercare anche e, probabilmente soprattutto, nella maggior presenza di donne in settori del mercato del lavoro meno retribuiti". Fanno eccezione le famiglie indigenti (il quinto più povero) dove invece è maggiore l'apporto delle donne all'economia familiare. "Ma in questo caso - aggiunge la ricercatrice - il fenomeno sembra più conseguenza delle precarie condizioni del partner, che del rendimento di elevati investimenti femminili in capitale umano".





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Percentuale di personale femminile su totale popolazione aziendale per qualifica

(al 31 Dicembre 2007)

	<i>Trenitalia</i>	<i>RFI</i>	<i>Ferservizi</i>	<i>Italferr</i>	<i>Ferrovie dello Stato</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigenti</i>	11%	11%	19%	5%	19%	12%
<i>Quadri</i>	16%	11%	40%	12%	55%	15%
<i>Addetti</i>	11%	10%	39%	29%	64%	12%

<i>Trenitalia</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Dirigenti</i>	11%	89%
<i>Quadri</i>	16%	84%
<i>Addetti</i>	11%	89%

<i>RFI</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Dirigenti</i>	11%	89%
<i>Quadri</i>	11%	89%
<i>Addetti</i>	10%	90%

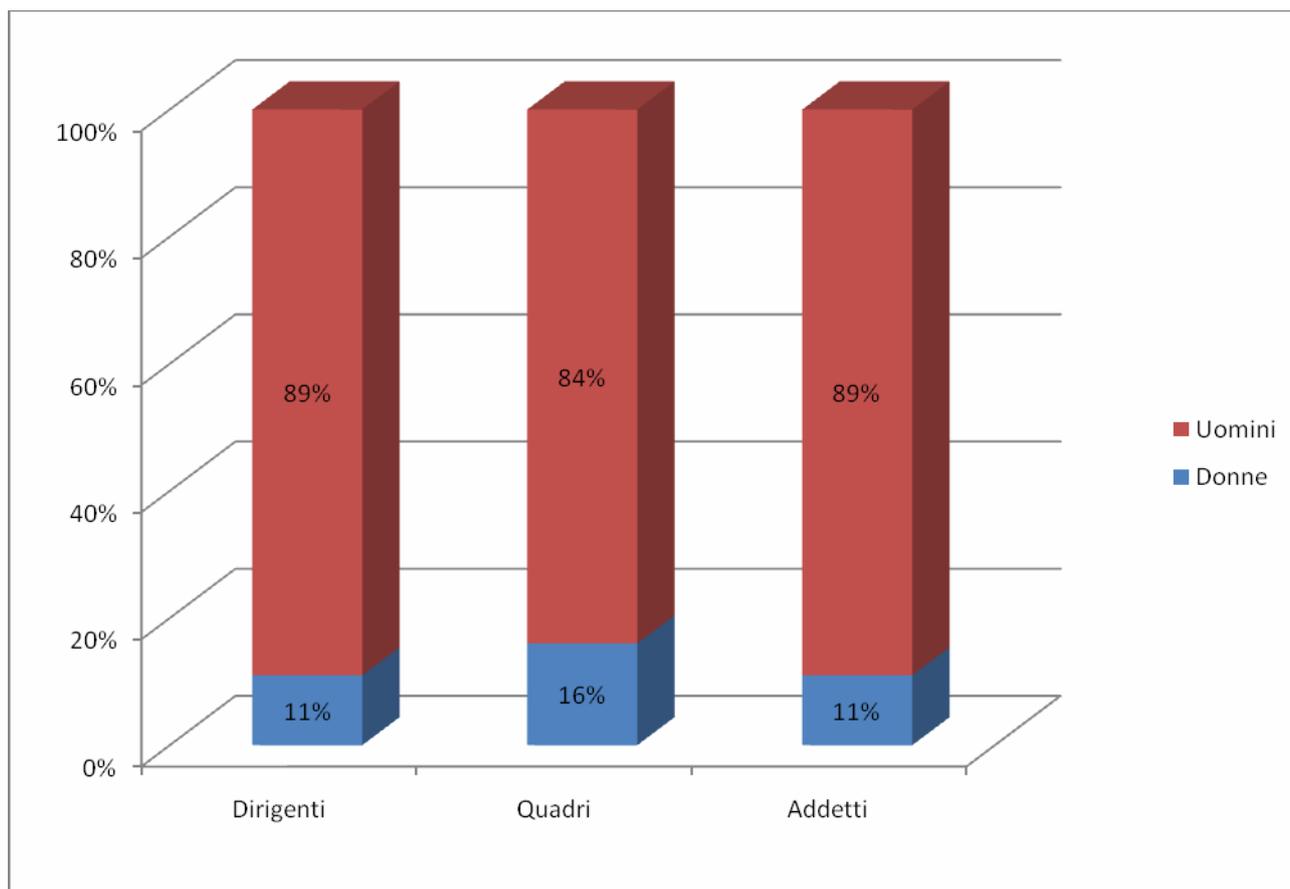




Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Percentuale di presenza femminile in TRENITALIA

(al 31/12/2007)

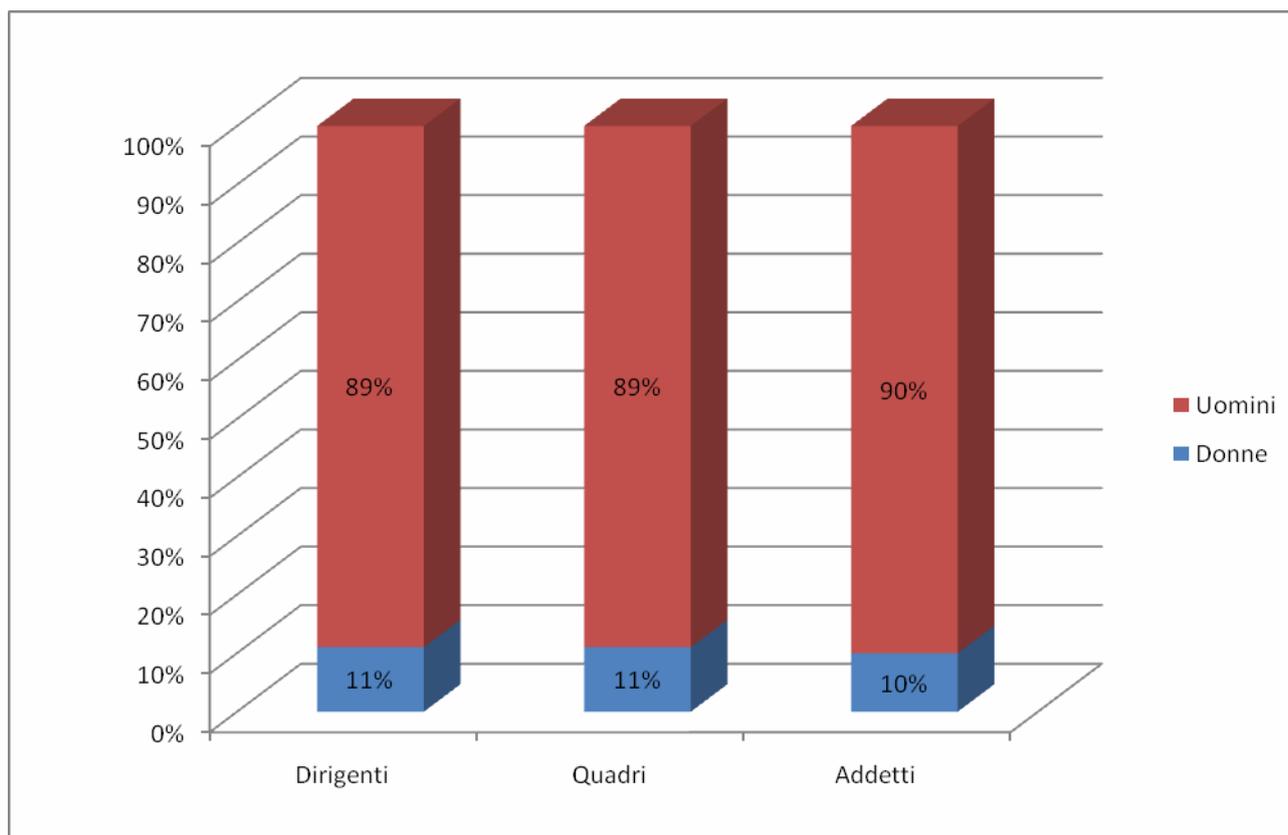




Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Percentuale di presenza femminile in RFI

(al 31/12/2007)





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

Riferimenti Legislativi

La materia delle pari opportunità si inserisce in un quadro legislativo molto ampio e articolato che ha avuto nel tempo una continua evoluzione in considerazione anche della necessità di uniformarsi agli orientamenti internazionali e per recepire, quindi, gli indirizzi comunitari.

Normativa Nazionale *(riferimenti importanti)*

- Artt. 2 - 3 – 37 – 51 – 117 Costituzione Repubblica Italiana; (artt. 51 e 117 modificati rispettivamente dalla legge costituzionale 1/2003 e 3/2001);
- L. 66/1963: "Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni";
- L. 300/70 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- L. 1204/71 "Tutela delle lavoratrici madri" (divieto di licenziamento; divieto di lavori pericolosi, faticosi e insalubri; astensione obbligatoria; interdizione dal lavoro; assenza facoltativa; riposi giornalieri);
- L. 903/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"; (introduce anche alcune disposizioni sulla maternità che conferiscono alla madre adottiva alcuni benefici (prima riservati alla sola madre biologica) e sanciscono la parità di diritti e doveri dei coniugi all'interno della famiglia - principio già introdotto dalla legge di riforma del diritto di famiglia del '75; estensione al lavoratore del diritto di assentarsi dal lavoro in alternativa alla lavoratrice madre. L. 53/2000 introdurrà importanti modifiche);
- L. 194/78: "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza"
- D.M. 2/12/1983: "Istituzione del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" (presso Ministero Lavoro);
- L. 125/91: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna", modificata dal D. Lgs. 196/2000; (Le azioni positive sono misure che rimuovono gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità);





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

- D.Lgs 196/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizione in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della L. 144/99;
- L. 53/2000: Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (detta congedi parentali);

Alcune innovazioni L. 53/2000:

- In caso di parto prematuro, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto;
- La lavoratrice ha il diritto di scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità un mese prima della data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto;
- In caso di parto gemellare i periodi di riposo sono raddoppiati (indipendentemente dal numero di gemelli);
- La legge si estende anche ai genitori adottivi e affidatari;
- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore ad otto anni;
- D.Lgs 151/2001: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 53/2000";
- D.Lgs 115/2003: "Modifiche ed integrazioni al D.Lgs 151/01 recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 maggio 2000 n. 53";
- D.Lgs 215/2003: " Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra la persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D.Lgs 198/2006: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246";
- L. 7/2006: "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile;
- L. 38/2006: "Disposizione in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pornografia anche a mezzo internet";





Donne Personale Viaggiante Or.S.A.

- L. 54/2006: "Disposizioni in materia di separazione dei genitori e affidamento condiviso dei figli";
- L. 67/2006: " Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni";
- D.L.11/2009: "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori" (Convertito in L. dalla L.23.4.09)
- D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Normativa Comunitaria

Principi fondamentali:

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Nizza, 2000)
- Trattato di Amsterdam (1997), art. 2, 3, 13, 118, 119, 136, 137, 141 e 251
- Trattato di Maastricht (1993), art. 119

*A cura di
Ilda Golfieri*

Rappresentante Nazionale Or.S.A. Ferrovie C.P.O. Gruppo FS
Email: ildagolfieri@sindacatoorsa.it

