



SEMINARIO DONNE PERSONALE VIAGGIANTE

RIMINI 8/9 MARZO 2010

Relazione Finale

Rimini. In occasione della “Festa delle Donna” il Sindacato Or.S.A. Ferrovie – Settore Personale Viaggiante, in collaborazione con il C.p.o. (Comitato Pari Opportunità), ha organizzato un Convegno Nazionale *di donne per le donne*. Tema del giorno era l’analisi critica e realistica delle lavoratrici nel Settore Personale Viaggiante. I lavori sono stati aperti dal Segretario Nazionale Or.S.A. S.P.V. Angelo Multari che ha esortato le colleghe ad intervenire liberamente, facendo conto d’essere in una familiare “sala riserva”.

La tesi più accreditata sull’origine della ricorrenza dell’Otto Marzo ci è stata esposta da Annacarla Purificati, C.T. Frecciarossa ISP Roma: in quel giorno del 1908 ben 129 operaie della ditta “Cotton” furono rinchiusse nella fabbrica nella quale protestavano da giorni per le loro dure condizioni di lavoro e furono uccise nel rogo appiccato allo stabile per ordine del datore di lavoro, Mr. Johnson. Anni più tardi, fu Rosa Luxemburg a proporre quella data come simbolo di lotta internazionale contro l’oppressione nei confronti delle donne. Annacarla ha concluso facendo un appello alla coscienza delle presenti, chiedendo a tutte di superare le banali divisioni immaginarie e concrete che l’Azienda sta creando con la nascita di Divisioni e turni, ricordando che i parametri secondo cui il personale è stato assegnato ad un turno piuttosto che a un altro sono assolutamente soggettivi e secretati. Non esiste personale di “serie A” o di “serie B”, siamo tutti lavoratori della stessa Società e come tali tutti insieme dobbiamo lottare perché quei diritti, che ancora esistono, non vengano cancellati per perseguire meri interessi personali.

Ha preso quindi parola il Segretario Nazionale del C.p.o. Ilda Golfieri che, dopo alcuni cenni storici sulla nascita della Festa della Donna, ha ben esposto il quadro normativo di riferimento per il C.p.o. e per la tutela della donna-lavoratrice.

Ne è seguito un dibattito spontaneo e molto partecipato, in cui tutte le lavoratrici, provenienti da ogni regione d’Italia, hanno espresso dubbi, domande o semplicemente condiviso il loro vissuto manifestando amarezza rispetto a quanto ancora la figura del Capotreno-donna venga sminuita. Con un occhio al mondo del lavoro in genere, è emerso invece come esista alla base del problema il dato di fatto che la società civile in Italia ancora fatica a riconoscere alla Donna l’importanza del suo ruolo. È Lei che porta avanti la casa e l’educazione dei figli, che contribuisce nel contempo al sostegno economico della famiglia, senza però poter fare affidamento sugli strumenti utili perché possa godere di un certo spazio per sé stessa o possa contare di fare avanzamenti di carriera. I mass media ci bombardano di pubblicità in cui la Donna è proposta come felice e amata solo all’interno delle mura domestiche, magari mentre accudisce i figli e il marito o quando è dedita alle pulizie di casa. Altra cosa è quando è Lei a ricoprire posti manageriali all’interno di grandi aziende: è triste, sola e spesso “acida”. Questi stereotipi, tipici dei Paesi mediterranei, vanno contrastati con politiche culturali mirate.

Come espresso nella Nota aggiuntiva “ Donne, Innovazione, Crescita” del rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 06-08, con riferimento agli obiettivi proposti nelle “Strategie di Lisbona”, è evidente che un buono sviluppo economico nazionale passa anche e soprattutto dal sostegno

alle Donne. Attualmente l'Italia si trova agli ultimi posti in Europa rispetto al tasso di occupazione femminile (46,3 % rispetto alla media europea 57,4%), aggravando così anche la sua posizione rispetto al tasso di occupazione totale. Va fatto rilevare inoltre la solita disparità tra i dati del centro-nord e quelli registrati nel Mezzogiorno, dove ovviamente la situazione è ancora più critica. Numeri che sono però in contrasto con una media di scolarizzazione femminile in linea con l' U.E. Puntare sullo sviluppo del lavoro femminile in Paesi come l'Italia porterebbe ad un vantaggioso aumento della crescita in termini di PIL. Risulta inoltre che il tasso di natalità sia, a differenza del comune pensare, decisamente più elevato in quei Paesi che hanno una percentuale maggiore di donne-lavoratrici e dove c'è di contro una buona politica socio-familiare. Tra gli obiettivi fissati a Lisbona c'è quello di riequilibrare le responsabilità del lavoro di cura, normalmente affidato alle donne: una migliore suddivisione del carico tra uomo e donna, porta ad un'ottimizzazione del tempo che la donna può così dedicare a sé stessa o ad avanzamenti di carriera. Un dato preoccupante è infatti quello che rileva quante donne siano costrette a lasciare il mondo del lavoro dopo una maternità o a causa della presenza di un familiare disabile a carico, sia perché l'azienda la penalizza dal punto di vista degli orari, sia perché il sistema socio-sanitario-familiare non offre aiuti completi o sufficientemente sostenibili economicamente. Una soluzione concreta consiste nell'incentivare le aziende a promuovere il part-time nel lavoro femminile, un'azione che ovviamente deve correre di pari passo con un aiuto concreto alle famiglie. In Italia in poche ricorrono a questa formula di orario, mentre in Nord Europa è considerato un ottimo strumento di conciliazione tra vita lavorativa e privata. Un'altra via percorribile è l'incoraggiamento al lavoro flessibile, ovvero formule di impiego con orari contrattabili in sintonia con le esigenze della donna. Un obiettivo fondamentale è poi sfondare la barriera dei nidi così come oggi li conosciamo: portarli ad avere orari estremamente adattabili alle reali esigenze delle varie mamme e far sì che venga riconosciuto l'aspetto pubblico e imprescindibile del suo accesso così come nelle scuole dell'infanzia (materne).

A termine dei lavori, le partecipanti al convegno hanno deciso di stendere un documento di sintesi che raccoglie l'analisi delle criticità nel loro settore e le richieste perché queste difficoltà vengano superate.

DOCUMENTO DI SINTESI

In data 8 e 9 Marzo 2010 a Rimini si è tenuto il primo seminario interamente dedicato al ruolo e alle problematiche della donna nel trasporto ferroviario e nella società odierna in genere.

Le sessanta donne presenti si sono fatte portatrici delle loro esperienze lavorative distinte per tipologie di realtà territoriali e compartimentali, rilevando i seguenti problemi:

- *Difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con il ruolo di madre.*
- *Difficoltà di accesso al part-time temporaneo e inutilità dello stesso qualora sia concesso in forma "verticale".*
- *Mancanza di sicurezza a bordo treno e nelle stazioni impresenziate, soprattutto nella fascia notturna.*
- *Difficoltà nel ricevere un pronto intervento da parte delle autorità preposte.*
- *Carenza totale di igiene e comfort nelle toilette a bordo treno, nei dormitori, nelle sale riserva e nelle mense.*
- *Abolizione arbitraria della circolare 25 (attestazione del personale al turno) e mancanza di trasparenza nei requisiti della selezione del personale.*
- *Scarsa valorizzazione dell'autorevolezza del capotreno-donna, aggravato e supportato dalle campagne pubblicitarie aziendali.*
- *Ridotta percentuale di donne nelle qualifiche dirigenziali e area quadri.*

A seguito di un partecipato dibattito, si propone quanto segue:

- *Creazione di strutture aziendali per l'infanzia a vantaggio delle lavoratrici per ottimizzare i tempi di trasferimento casa-asilo-lavoro, aumentando così la loro possibilità di carriera. L'Azienda, utilizzando strutture dismesse da RFI otterrebbe di contro sgravi fiscali, fondi finanziamento e un buon ritorno di immagine.*
- *Fare pressioni perché nel prossimo CCNL venga data la possibilità anche al personale viaggiante di usufruire del part-time orizzontale e reversibile.*
- *Rivedere le competenze di Protezione Aziendale FS; adeguare gli orari di presenziamento Polfer; squadre di scorta rinforzate nei turni serali/notturni.*
- *Avviare una campagna mediatica volta a tutelare e riqualificare la figura del Capotreno, quale lavoratore e pubblico ufficiale, valorizzandone le competenze e il ruolo.*
- *Offrire alle donne lavoratrici pari accesso a tutte le misure di sviluppo e di qualificazione professionale, utilizzando le risorse umane esistenti.*

In attesa di scoprire cosa ci riserverà il domani, ci auspichiamo che in un futuro non troppo lontano la società civile riconosca alla donna la poliedricità che la caratterizza garantendole di conseguenza anche gli strumenti idonei ad impiegarla.

Rimini, 9 Marzo 2010
Le Donne del Personale Viaggiante

Angelo Multari, Segretario Naz.le dell'Or.S.A. Personale Viaggiante ed Emanuele Amadio, Responsabile Naz.le dei Sistemi Informatici dell'Or.S.A., hanno proposto la creazione di una sezione dedicata alle donne nel sito del S.p.v. www.personaleviaggianteorsa.it richiedendo la collaborazione delle donne presenti, che ovviamente non si sono lasciate scappare questa opportunità! Invito tutti quindi a visionare questo spazio dedicato all'universo femminile, che sarà on line entro l'estate 2010, in cui troverete utili informazioni per vivere meglio il ruolo di donna-lavoratrice e tutte le ultime novità sul piano legislativo. Ritengo sia un'iniziativa importante, perché abbiamo constatato con rammarico che esistono purtroppo ancora molte donne che vivono la loro discriminazione e imparità come un imprescindibile dato di fatto dell'essere donna. Non è così ed è tempo che tutte ne prendano coscienza. Grazie a questa sezione mostreremo che esistono nel Mondo realtà molto distanti dalla nostra, alle quali noi dobbiamo puntare.

Questo primo Convegno ha certamente dato una svolta significativa alla linea del nostro Sindacato, al quale diamo il merito di aver dimostrato una certa sensibilità alle criticità che noi donne viviamo quotidianamente. Ora sta a noi cogliere l'occasione per diventare protagoniste del nostro futuro e parte attiva di una realtà che possiamo migliorare, dando connotati assai diversi rispetto a quelli conosciuti fin'ora. Io mi auguro che il prossimo appuntamento sia completamente ideato, organizzato e gestito da noi donne, perché confido che da qui a un anno il gruppo di lavoro si sia consolidato e che un altro passo avanti venga fatto.

In pillole

- Occupazione Femminile in Lombardia 2009 60%
- MaM 2009 convegno al femminile di Milano, propone: 1) incentivi per le aziende che assumono mamme e che incoraggiano i congedi parentali per i papà; premi per quelle che attuano politiche di conciliazione lavoro-famiglia; 2) fondi per nascita di tate di condominio per bimbi 0-3 anni con orari flessibili; 3) voucher per l'accesso a servizi per la prima infanzia e assistenza agli anziani; 4) introduzione del "quoziente famiglia" nella dichiarazione dei redditi , a vantaggio delle famiglie; 5) campagna pubblicitaria contro mobbing post-gravidanza
- 1.800 posti acquistati dalla Regione Lombardia in asili privati per ridurre liste d'attesa
- 1946, riconoscimento del diritto di voto alle donne in Italia
- 1970, legge sul Divorzio in Italia

Rimini, 10 Marzo 2010

Alessandra Cavallaro