**ACCORDO DONNE IN FERROVIA (WIR)**

**BANDO DI APPROVAZIONE DELLA SEZIONE FERROVIARIA**

**Premessa**

Risale al 2003/2004 l’ultima occasione in cui le parti sociali europee del settore ferroviario negoziarono e firmarono accordi vincolanti (all'epoca in base all’articolo 139 TCE, cioè del Trattato che istituisce la Comunità europea):

* Accordo, recepito come Direttiva del Consiglio 2005/47/CE sulle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili delle ferrovie nel servizio di interoperabilità transfrontaliera;
* Accordo autonomo, in parte recepito dalle parti sociali e il testo principale inserito dai legislatori UE nella Direttiva sulla licenza dei macchinisti 2007/59/CE.

Nel 2008/2009 le parti sociali hanno negoziato la “nota a piè di pagina” della direttiva 2005/47/CE (sul numero di riposi consecutivi fuori residenza). I negoziati sono falliti con la conseguenza che il dialogo sociale europeo in ambito ferroviario si è bloccato.

Dopo un "processo di rivitalizzazione" e su insistenza dell'ETF, la CER ha accettato di includere il principio di negoziare accordi vincolanti nel Programma di lavoro 2018/2019, a partire dalle "Raccomandazioni congiunte CER-ETF su una migliore rappresentazione e integrazione delle donne nel settore ferroviario” (<https://www.etf-europe.org/resource/cer-etf-joint-recommendations-for-a-better-representation-and-integration-of-women-in-the-railway-sector-2007/> ).

ETF e CER hanno concordato di iniziare con le Raccomandazioni Comuni su Women in RAil (WIR) anche perché la rendicontazione annuale (relazioni WIR: <https://www.etf-europe.org/rail-social-partners-launch-6th-annual-report-on-women-in-rail/> ) non ha mostrato alcun progresso dalla firma delle Raccomandazioni.

**Cronologia delle trattative**

**Dic. 2018**: Decisione di negoziare un accordo autonomo WiR in base all’art. 155 **TFUE** (trattato sul funzionamento dell'Unione europea)

**2019**: Lavori preparatori della Task Force WIR (con componenti CER ed ETF)

**Giugno 2019**: decisione della sezione ferroviaria sul mandato e sulla delegazione negoziale dell'ETF

**Luglio 2019**: Decisione delle Parti Sociali sull'avvio delle trattative e sul “campo di applicazione”

**Ott. 2019**: Inizio delle trattative (Ott.+Dic.2019, Feb. 2020: 1° blocco)

**Maggio 2020**: sblocco e compromesso

**Ott. 2020**: Riavvio degli incontri in modalità virtuale e 2° blocco delle trattative

**Marzo 2021**: Decisione su un nuovo metodo (es. incontri 2 membri CER+2 membri ETF)

**Maggio – giugno 2021**: 7 round negoziali da remoto

**Luglio – Settembre 2021**: Processo di stesura da parte del gruppo di redazione

**16 settembre 2021**: Il Comitato Direttivo della Sezione Ferroviaria ha deciso all'unanimità di raccomandare alla Sezione Ferroviaria di approvare l'accordo

**20 settembre 2021**: Approvazione dell'accordo da parte dell'Assemblea Generale della CER

**27 ottobre 2021**: incontro per l’approvazione della sezione ferroviaria dell'ETF

**5 novembre 2021**: data prevista per la firma dell'accordo.

**Contenuto dell'accordo autonomo ai sensi dell'articolo 155 TFUE**

**Prima parte:**

L'accordo include un Preambolo, che spiega il contesto e l’impegno delle parti sociali. È importante sottolineare che sia CER che ETF si impegnano a promuovere e attuare i principi ei valori dell'accordo nelle proprie organizzazioni e tra i propri membri.

**Seconda parte**

E’ composta dal testo centrale con 10 articoli (qui solo alcuni elementi):

**Articolo 1: Scopo dell'accordo**

* Con obiettivi chiari per raggiungere l'uguaglianza di genere, una maggiore diversità nelle professioni e una migliore cultura del lavoro

**Articolo 2: Campo di applicazione**

* Riguarda tutti i dipendenti di un settore ferroviario aderente alla CER, aziende consociate e gruppi.

**Articolo 3: Definizioni** (il glossario è nell'allegato 2)

**Articolo 4: Principi**

* Non discriminazione, parità di trattamento e pari opportunità

**Articolo 5: Politica per l'uguaglianza di genere e la diversità** (aree politiche con principi e misure)

* Obbligo per le aziende di definire e attuare una politica di parità di genere e diversità entro 24 mesi (Art. 5.1)
* Misure obbligatorie in 8 aree politiche (art. 5.3)

**Articolo 6: Principi sullo sviluppo e l'attuazione della politica di parità di genere nelle imprese**

* L'importante è che lo sviluppo e l'attuazione siano soggetti al dialogo sociale, i sindacati devono essere coinvolti

**Articolo 7: Reporting**

**Articolo 8: Revisione delle politiche nelle imprese**

**Articolo 9: Revisione del presente accordo**

* Riesame e rinegoziazione delle misure obbligatorie 2 anni dopo la firma, in particolare sulle aree politiche 2 (obiettivi), 4 (conciliazione vita lavoro e 6 (differenziali salariali)

**Articolo 10: Attuazione e follow-up**

* Due anni dopo la firma la CER e i membri dell'ETF devono produrre un report sull'attuazione dell'accordo.

**Terza parte:**

**Allegato 1**: misure aggiuntive, per area politica, fortemente raccomandate o di possibile attuazione

**Allegato 2**: Definizioni e concetti come guida per le imprese e per le parti sociali.

**Le aree politiche** in cui le imprese ferroviarie devono agire (articolo 5.3) coprono tutte le politiche rilevanti che necessitano di azione per creare un ambiente di lavoro non discriminatorio e che attragga le donne.

Area politica 1: Politica generale in materia di parità di genere

Area politica 2: Obiettivi per una rappresentanza equilibrata di genere

Area politica 3: Reclutamento del personale

Area politica 4: Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

Area politica 5: Sviluppo di carriera

Area politica 6: Parità retributiva e divario retributivo di genere

Area politica 7: Salute e sicurezza sul lavoro e ambiente di lavoro

Area politica 8: Prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo

**Quali sono i principali temi dell’accordo per le lavoratrici?**

In ogni area politica abbiamo concordato una o più misure obbligatorie, che le aziende devono attuare**. Solo alcuni esempi**:

♣ Le aziende devono sviluppare una politica per l'uguaglianza di genere che sia supportata dal management di alto livello, nonché una strategia aziendale sul tema. Devono adottare un documento politico con elementi chiave definiti.

♣ È un obbligo per le aziende puntare a raggiungere una maggiore rappresentanza di genere. Questo riguarda tutti, la forza lavoro, il management, i consigli di amministrazione.

♣ Al momento dell'assunzione è ad esempio obbligatorio rivedere la descrizione dei profili professionali e formare i reclutatori al fine di sviluppare competenze e creare consapevolezza sulle pratiche discriminatorie e sul pensiero stereotipato.

♣ Le aziende sono obbligate a garantire che le modalità di lavoro flessibili non abbiano un impatto negativo sulle competenze. E’ stata inserita solo come disposizione facoltativa col verbo "dovrebbe", ma è importante menzionare che essa prevede che le modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere rese disponibili in base alle esigenze del dipendente e per tutte le categorie professionali.

♣ Per la promozione e lo sviluppo della carriera delle donne, le aziende devono selezionare almeno una donna per le posizioni dirigenziali, le imprese devono attivarsi per dare informazioni e incoraggiamento alle donne a candidarsi per posti di lavoro più elevati.

♣ Sulla parità di retribuzione, oltre a diversi principi menzionati nella parte obbligatoria dell'accordo, una misura obbligatoria consiste nel monitorare il livello dei salari di uomini e donne in posizioni comparabili. Questa è una precondizione per la trasparenza nel trattamento tra i dipendenti.

♣ Per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro e l'ambiente di lavoro, sarà obbligatorio fornire dispositivi di protezione individuale (DPI) specifici per le donne, così come abbiamo definito gli standard per i servizi igienici negli edifici e richiediamo disposizioni in materia di sicurezza e protezione per le donne che lavorano sui treni, soprattutto nelle ore serali e notturne.

♣ Sono state inserite inoltre importanti disposizioni obbligatorie sulla prevenzione delle molestie sessuali e del sessismo, comprese le responsabilità del management o l'obbligo di garantire la privacy alle vittime.

Le misure obbligatorie sono completate da ulteriori misure fortemente raccomandate, inserite nell'Allegato 1. Esaminando entrambi i testi, sia i punti inseriti nell'Articolo 5(3) che quelli nell'Allegato 1, tutte le misure sviluppate precedentemente dalla nostra Task Force sono incluse nell'accordo.

È importante notare che le misure che "si consiglia altamente di attuare" fanno parte dell'articolo 5, paragrafo 2. I sindacati possono avvalersi di questo articolo e insistere anche sull'attuazione di tali misure facoltative.

Inoltre, riteniamo che le misure obbligatorie di cui all'articolo 5, paragrafo 3, siano solo il primo passo. Questo accordo deve essere continuamente migliorato.

**Cosa significa "accordo vincolante"?**

Il dialogo sociale a livello dell'Unione può, in conformità dell'articolo 155, paragrafo 1, del TFUE, (vedi testo in nota)[[1]](#footnote-1) condurre a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, se le parti sociali lo desiderano.

Ci sono due modi per attuare gli accordi, o con una decisione del Consiglio (come la direttiva 2005/47/CE[[2]](#footnote-2)) o dalle stesse parti sociali a livello nazionale " secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri”.

Quella scelta da CER ed ETF è la seconda opzione e si chiama “accordo autonomo”. Non è una legislazione dell'UE, non deve essere recepita nel diritto nazionale, le donne nel settore ferroviario non possono trarre un diritto legale dall'accordo.

Ma poiché si tratta di un rapporto contrattuale basato sull'articolo 155 TFUE, la Commissione europea in quanto "custode del trattato" deve garantirne l'attuazione. Le parti sociali devono riferire alla Commissione in che modo hanno attuato le disposizioni a livello nazionale. Ciò lo rende vincolante per i membri della CER (e dell'ETF), sebbene non sia giuridicamente vincolante in senso stretto. È nella responsabilità dei membri della sezione ferroviaria dell'ETF garantire l'attuazione dell'accordo.

**Il mandato adottato dalla Sezione Ferroviaria nel giugno 2019**

Il punto di partenza per l'ETF era la nostra richiesta di trasformare le Raccomandazioni Congiunte del 2007 non obbligatorie in un impegno più vincolante per le imprese.

**Principi dell'ETF (punti di resistenza nella trattativa):**

1. **L'accordo non può scendere al di sotto del livello delle Raccomandazioni Congiunte** già sottoscritte e della lista delle cosiddette “Do(s) and don’t(s)” (Fare e non fare) come pubblicate nella “WIR Good Practice and Implementation Guide”, tenendo presente che le Raccomandazioni erano "raccomandazioni" e quindi più facili da firmare per i datori di lavoro.

2. **Deve esserci un valore aggiunto** per la parità di genere e la promozione delle ferroviere nelle imprese ferroviarie in Europa.

3. **L'accordo deve contenere elementi vincolanti**, almeno uno in ciascuna delle otto aree di intervento (le imprese ferroviarie “devono” -verbo impositivo usato nel testo dell’accordo- invece di “dovrebbero” –verbo al condizionale usato per le misure aggiuntive dell’allegato 1 -).

**Valutazione**

* il mandato conferito alla delegazione negoziale dell'ETF è rispettato;
* Abbiamo un accordo vincolante;
* Abbiamo negoziato duramente per ottenere almeno una misura vincolante in tutte le aree politiche (AP), in diverse AP abbiamo raggiunto più di una misura obbligatoria;
* Abbiamo affrontato tutti i temi rilevanti per l'uguaglianza di genere nelle aziende ferroviarie, compresa la parità retributiva o il sessismo;
* Abbiamo un impegno chiaro da parte del CER per l'uguaglianza di genere e, cosa importante: cambiare la cultura del lavoro come obiettivo;
* Abbiamo concordato di rinegoziare i temi più critici a due anni dalla firma (conciliazione vita-lavoro; parità retributiva, obiettivi);
* Siamo stati in grado di introdurre nell'accordo un linguaggio e dei concetti rilevanti sull'uguaglianza di genere e sensibili al genere;
* L'accordo avrà chiaramente un valore aggiunto per le donne e i nostri membri nei paesi che sono riluttanti alle politiche di uguaglianza di genere;
* Questo è il primo accordo settoriale vincolante ai sensi dell'articolo 155 sulle donne; abbiamo aperto la strada ad accordi simili in altri settori (si veda, ad esempio, il parere FEMM[[3]](#footnote-3) del Parlamento Europeo).

1. **Articolo 155** (ex articolo 139 TCE): 1. Qualora la direzione e i lavoratori lo desiderino, il dialogo tra loro a livello dell'Unione può sfociare in relazioni contrattuali, compresi accordi.

   2. Gli accordi conclusi a livello dell'Unione sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nelle materie disciplinate dall'articolo 153, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione. Il Parlamento europeo è informato.

   Il Consiglio delibera all'unanimità qualora l'accordo in questione contenga una o più disposizioni relative a uno dei settori per i quali è richiesta l'unanimità ai sensi dell'articolo 153, paragrafo 2. [↑](#footnote-ref-1)
2. **Direttiva 2005/47/CE** Riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario [↑](#footnote-ref-2)
3. **FEMM** E’ la Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo [↑](#footnote-ref-3)