



COMUNICATO STAMPA N.108 DEL 18 DICEMBRE 2024

PARITÀ DI GENERE. CNEL PRESENTA RASSEGNA DI BUONE PRATICHE NEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI

L'Assemblea del CNEL ha approvato nella seduta odierna il documento "Osservazioni e Proposte in materia di parità di genere: una rassegna di buone pratiche nei contratti collettivi aziendali". Quel che emerge dall'analisi svolta è che, a fronte di diversi casi virtuosi, spesso le misure previste non sono specificatamente mirate a supportare le pari opportunità delle donne in chiave di *empowerment*, bensì a sostenere le lavoratrici in particolari condizioni o in occasione di specifici eventi. La contrattazione collettiva, da questo punto di vista, è chiamata ad affiancare sempre più tali misure con altre attività ed iniziative, ad esempio formative. Il CNEL segnala anche la necessità di sostenere con tutti gli strumenti possibili la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, che risulta essere ancora molto bassa.

Il documento mostra come le misure più innovative siano in accordi aziendali recenti o sottoscritti nell'ambito di imprese di grandi dimensioni e con sistemi di relazioni industriali ben consolidati. Molto frequenti sono le misure di conciliazione vita-lavoro, ma andrebbero maggiormente implementate quelle slegate dalla genitorialità. Secondo il CNEL occorre poi affrontare il tema dell'effettivo utilizzo degli istituti di conciliazione vita-lavoro, anche prevedendo specifiche forme di monitoraggio, per verificare se e in che misura tali strumenti continuano ad essere utilizzati solo dalle lavoratrici.



Relativamente al tema della parità retributiva tra uomini e donne, solo raramente vi è un esplicito richiamo, poiché gli accordi collettivi presuppongono la parità di retribuzione a parità di lavoro. Le differenze retributive sono invece legate al minor accesso delle lavoratrici allo straordinario, a indennità e *benefit*, alle trasferte, ai premi e al maggiore utilizzo del part-time e di permessi e congedi. Sebbene si tratti di situazioni non classificabili come discriminazioni dirette, nella sostanza generano una discriminazione, derivante dall'assenza di un'effettiva condivisione del lavoro di cura o dal mancato accesso a servizi per l'assistenza.

“Abbiamo svolto un ampio monitoraggio – ha dichiarato la consigliera CNEC **Rossana Dettori**, presidente del Comitato per le pari opportunità – sulla contrattazione di secondo livello in tema di parità di genere, che ci impegniamo ad approfondire ulteriormente nel prossimo futuro. Inoltre, vogliamo anche estendere questa attività di monitoraggio alla contrattazione territoriale. Un obiettivo di fondo particolarmente importante è quello di favorire un cambio di approccio culturale passando dal termine conciliazione, che nasconde la tendenza a vedere la donna come il principale soggetto chiamato a sobbarcarsi il lavoro di cura, al termine condivisione”.