

COMUNICATO STAMPA

Vera parità di genere sul lavoro: le tre rivoluzionarie proposte Uiltucs

*Nascita della **Garante di Parità**, istituzione di un **Comitato per la trasparenza retributiva** e **revisione di tutti i contratti collettivi**: ecco le novità lanciate dalla Uil del terziario*

Roma, 24 maggio 2023 - Misure reali, concrete, contro mobbing e violenza, per una reale parità di genere e retributiva partendo dal miglioramento delle condizioni del congedo parentale, fino a rendere trasparenti le retribuzioni attraverso le verifiche sulla parità retributiva con un Comitato ad hoc per analizzare i dati di ogni singolo lavoratore. E la nascita di una figura da eleggere in ogni azienda italiana con più di 50 dipendenti: una rappresentanza sindacale a tutti gli effetti, con tutte le peculiarità del caso, impegnata a far rispettare e tutelare la parità di genere.

Sono queste, in sintesi, le tre proposte che la Uiltucs, la Uil del Terziario, ha lanciato stamani a Trento all'evento pensato per la parità dall'emblematico titolo "Garante di Parità" che si è tenuto al Muse, Museo delle Scienze.

L'iniziativa, una tavola rotonda con ospiti a confronto sul tema della parità di genere, è stata introdotta dalla relazione della segretaria nazionale Uiltucs Samantha Merlo che ha spiegato i fronti di intervento e le proposte.

Scendiamo nel dettaglio.

La nascita della rappresentanza sindacale dedicata alla parità di genere: mettendo in atto azioni formative, informative, assemblee e incontri, contrasterà ogni tipo di violenza, molestia e discriminazione.

La creazione di Comitati per la parità salariale attraverso l'accesso a dati relativi alle retribuzioni dei dipendenti (oltre ad attività di formazione, informazione e monitoraggio dei dati stessi) in aziende con almeno 50 dipendenti.

"Ad oggi la direttiva Ue - spiega a questo proposito Merlo - e la legge prevedono solo la comunicazione per aziende sopra i 150 dipendenti. Si rende necessario un passo in avanti, secondo la Uiltucs. Vogliamo una comunicazione più trasparente che preveda la pubblicazione delle retribuzioni di fatto percepite dai dipendenti divisa per genere, non solo il livello contrattuale".

La revisione di tutti i contratti in un'ottica di pari opportunità. La terza azione si incentra sull'aggiornamento dei contratti, su alcuni aspetti come, ad esempio, i congedi parentali. Su questo punto, le aziende di fatto, spiega Merlo "sarebbero tenute ad applicare i giorni di preavviso previsti dalla legge, e se non lo fanno si può fare loro vertenza". Molte, poi, garantisce la segretaria nazionale, fanno ancora orecchie da mercante. "Altro aspetto fondamentale - chiosa Merlo - è che il congedo parentale sia equiparato alla maternità obbligatoria e venga considerato come un periodo che contribuisce alla maturazione dei ratei di ferie, permessi, tredicesima e quattordicesima mensilità. Cosa che ad oggi non avviene in molti casi e sulla quale adesso interverremo con forza".