

Diritti delle donne fra prevenzione e parità di salario

Nel capoluogo etneo continuano le iniziative in vista di domani, quando si celebrerà la Giornata internazionale della donna. Convegni sulla parità di genere nei ruoli di vertice (politici e amministrativi) della pubblica amministrazione, divulgazione di dati sulla parità salariale (che ancora non c'è), ma anche premi alle professioniste e attiviste impegnate nel sociale. Tutto con una certezza: non si è ancora fatto abbastanza.

LEOCATA E ALTRI SERVIZI PAGINE 2-3

Se la parità di genere vale nove punti di Pil ma a Catania lavora solo il 31% delle donne

IDATI. Le discriminazioni non sono soltanto salariali, ma riguardano anche la possibilità di conquistare ruoli direttivi

PINELLA LEOCATA

Anche sul fronte del lavoro le donne continuano a subire pesanti discriminazioni nell'accesso all'occupazione, nelle retribuzioni, nella progressione della carriera, nel raggiungimento di posti apicali e, spesso - per assistere figli e genitori la cui cura grava esclusivamente sulle loro spalle - si dimettono alla nascita del primo figlio e sono costrette al part-time e alla richiesta di congedi parentali che si traducono in discontinuità lavorativa, bassa retribuzione e bassa pensione.

I dati Inps del 2025 - come denuncia la segretaria confederale Cgil Catania Rosaria Leonardi - sono drammatici. Il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni è del 53,3 per cento in Italia, ma del 34,3 per cento in Sicilia, mentre quello maschile è rispettivamente del 71,1 e del 47. E a Catania va ancora peggio, si attesta tra il 29 e il 31 per cento con un incremento di tre punti percentuali dati da lavori precari, poveri e part-time. Il tasso di innattività va dal 46 per cento al 61 per cento in base ai diversi quartieri. Pesa ovviamente la scarsità di servizi pubblici: asili nido,

tempo prolungato a scuola, mense, palestre, centri per anziani e rete socio sanitaria di supporto.

Una situazione che può migliorare grazie a due nuovi strumenti: la certificazione di parità di genere per le aziende e la trasparenza salariale sancita da una direttiva europea. Di questo si è discusso alla Camera del Lavoro nel convegno promosso insieme da Cgil, Confindustria e Confesercenti, cioè dal sindacato dei lavoratori e da quelli dei datori di lavoro. Perché la disparità salariale scatta quando le aziende applicano il contratto, che è uguale per tutti. Scatta nella distribuzione degli straordinari, nell'organizzazione del lavoro, nell'assegnazione del part-time, nella rigidità degli orari. Per questo è importante che la certificazione di parità sia discussa con la rappresentanza sindacale aziendale, mentre finora questo non è obbligatorio.

La certificazione di parità di genere è stata prevista nel 2022 quando l'Unione europea ha stabilito che, per ottenere i fondi e i prestiti del Pnrr richiesti, l'Italia dovesse migliorare la situazione lavorativa delle donne e dei giovani. Enti esperti

e terzi, su richiesta delle aziende, valutano annualmente e secondo criteri dati la presenza di donne nei ruoli direttivi, i criteri di selezione del personale, il linguaggio della comunicazione d'impresa, i tempi medi di progressione di carriera, gli strumenti a supporto della maternità e a tutela della genitorialità. Ottenere la certificazione di parità di genere consente all'impresa di avere sgravi fiscali, di accedere a bandi europei e di avere un punteggio maggiore, migliora l'immagine e il clima aziendale.

A Catania le certificazioni di parità di genere sono passate da zero nel 2022 a 27.846 nel 2025 riferite a 8.110 imprese. Questo strumento può essere una leva opportunistica usata esclusivamente per ottenere vantaggi economici e opportunità, ma può anche essere una leva strategica per far evolvere il modello organizzativo interno alle imprese. Dunque può essere strumento di sviluppo e di uguaglianza che migliora la qualità della vita del-



Peso: 1-5%, 28-43%

le persone, delle aziende e quella della nostra democrazia.

A questo concorre anche la direttiva europea (2023/970), che l'Italia deve recepire entro giugno, che prevede la trasparenza salariale in modo da potere comparare quanto guadagnano le donne rispetto ai maschi che svolgono la stessa attività.

Oggi, infatti, c'è un notevole gap anche su questo fronte. È previsto che se il divario retributivo supera il cinque per cento le imprese sono tenute a riequilibrarlo. Tante le criticità rilevate nell'applicazione di questi strumenti, ma Cgil, Confindustria e

Confcommercio hanno assunto l'impegno a fare rete e a confrontarsi nell'ottica di un comune obiettivo di civiltà che è anche occasione di sviluppo per il Paese il cui Pil salirebbe del nove per cento se sul fronte del lavoro si raggiungesse la parità di genere.

All'incontro, coordinato da Valentina Di Magro, hanno partecipato Carmelo De Cauda, Maria Cristina Busi, Viviana Lombardo, Rosaria Leonardi, Monica Luca, Matilde Cifali, Giorgia Fattinnazzi, Patrizia André, Barbara Riz-

zardi, Giusy Virone, Rosy Scollo, Barbara Carcò, Valeria Cannizzaro e Gabriella Messina.



La Camera del Lavoro di Catania ha dedicato un convegno alla certificazione di genere e alla direttiva europea sulla trasparenza salariale che dovrà essere recepita dall'Italia



Peso:1-5%,28-43%