



VARESENOI.it

NOTIZIE OPINIONI IMMAGINI

Edizione locale **IlNazionale.it**

è da Bianchi 1902

Aperto tutti i giorni - Via

ort Eventi Politica Attualità **Economia** Salute Scuola Trasporti Opinioni Sociale Storie Meteo
sizio Gallarate Malpensa Luino Canton Ticino Valceresio Malnate Saronno Milano Lombardia

ECONOMIA | 03 dicembre 2024, 10:55

Fim Cisl dei Laghi: disparità salariali e inclusione al centro dell'analisi 2022-2023



Dai dati emerge la penalizzazione delle donne e il gap nell'occupazione dei diversamente abili. Proposte concrete per migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare la contrattazione aziendale



La Fim Cisl del territorio dei Laghi (Como e Varese) ha effettuato un'analisi approfondita sui rapporti biennali relativi al periodo 2022-2023, raccolti da un campione di aziende locali, delle province di Como e Varese, con più di 50 dipendenti. L'obiettivo è quello di far emergere le criticità del mondo del lavoro per proporre soluzioni concrete che promuovano l'uguaglianza e il miglioramento delle condizioni lavorative, offrendo spunti per il rafforzamento della contrattazione aziendale

Le disparità di genere: un problema ancora attuale

Dai dati emerge che le donne continuano a essere penalizzate, soprattutto in termini di retribuzioni e avanzamento professionale. Le differenze salariali, infatti, risultano più accentuate nelle aziende dove non è presente il sindacato, sottolineando l'importanza del ruolo della contrattazione collettiva per riequilibrare le condizioni.

Inclusione lavorativa e diversamente abili

Un altro dato significativo riguarda l'occupazione delle persone diversamente abili: il territorio dei laghi registra una quota del 2,31%, ben lontana dal 7% previsto dalla normativa. Questo gap rappresenta una sfida che non può più essere ignorata in una società civile e democratica.

Azioni e proposte per il futuro

Per affrontare queste criticità, la Fim Cisl propone una serie di azioni mirate che includono:

- Riduzione delle disparità salariali attraverso una maggiore trasparenza e nuove politiche retributive.
- Rafforzamento del welfare aziendale, con un focus sulla conciliazione vita-lavoro e il supporto alle famiglie.
- Investimenti nella formazione continua per favorire la crescita professionale dei lavoratori.
- Promozione di criteri di inclusività nei percorsi di carriera e nelle politiche aziendali.

«Conoscenza, coscienza e contrattazione sono i tre pilastri della nostra azione sindacale - spiega Gennaro Aloisio, segretario generale della Fim Cisl dei Laghi -. Dobbiamo lavorare insieme per costruire luoghi di lavoro più equi e inclusivi, dove ogni persona possa vedere riconosciuti i propri diritti».

«Solo attraverso il dialogo costruttivo con le aziende e l'uso approfondito dei dati possiamo ridurre le disuguaglianze e creare opportunità per tutti» commenta Lorena Silvani, coordinatrice Donne Fim Cisl dei Laghi.

Un'analisi, quella della Fim Cisl Laghi, non che non punta a fotografare l'esistente, ma vuole rappresentare uno stimolo concreto per poter intervenire con proposte contrattuali sempre più efficaci, mettendo al centro i bisogni di lavoratori e lavoratrici.

