



COMUNICATO

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'

Come previsto dal CCSL, al fine comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni e nella formazione professionale evitando ogni forma di discriminazione, si è costituita nel 2016 la **COMMISSIONE NAZIONALE delle PARI OPPORTUNITA'**.

Tra le finalità e competenze assegnate alla Commissione dal CCSL, vi è quella di identificare iniziative e progetti da sottoporre alle parti contrattuali.

Nel primo incontro, abbiamo identificato i temi di maggior interesse da affrontare:

- 1. Disamina/consegna Rapporto Biennale (art. 9 legge 125/91)**
- 2. Smart working - telelavoro**
- 3. Iniziative di sensibilizzazione e formazione su argomenti inerenti P.O. e violenze/molestie sui luoghi di lavoro**
- 4. Part time**

Di seguito diamo una sintesi di quanto emerso negli incontri di lavoro della Commissione.

1. Disamina/consegna Rapporto Biennale (art. 9 legge 125/91);

Durante l'incontro sono stati analizzati i dati relativi all'occupazione femminile e maschile del biennio 2014-2015 delle realtà più rappresentative dei due Gruppi.

In FCA le donne rappresentano circa il 20% dei dipendenti totali.

Analizzando la distribuzione della popolazione femminile per i diversi livelli d'inquadramento e confrontandola con quella relativa alla popolazione maschile si evidenzia una minor presenza delle donne nelle fasce alte, sia in ambito operaio che impiegatizio.

Nel Gruppo CNH Industrial la percentuale femminile è del 13,8% della popolazione complessiva. La distribuzione della presenza femminile è maggiore per la categoria impiegati e quadri e minore rispetto a quella operaia, anche in relazione al tipo di attività produttiva.

Il dettaglio di questa disamina è stato consegnato successivamente agli incontri di presentazione tenutisi in ogni realtà aziendale e produttiva ai consigli delle RSA.

2. Smart working - telelavoro;

La parte sindacale della Commissione Pari Opportunità ha evidenziato l'importanza dei progetti di Telelavoro e Smart Working in quanto strumenti di bilanciamento vita - lavoro e di gestione di alcune situazioni individuali, particolarmente critiche. Si è allineata ai lavori in corso della commissione Welfare, sui temi in questione.

3. Iniziative di sensibilizzazione e formazione su argomenti inerenti P.O. e violenze/molestie sui luoghi di lavoro;

Nonostante l'esistenza di un Codice di Condotta, applicato in entrambi i Gruppi, si è ritenuto opportuno condividere ed avviare iniziative di sensibilizzazione partendo dagli istituti previsti dal CCSL e dal quadro normativo esistente.

La sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità va inserito in un quadro più ampio di iniziative, efficaci e condivise, volto anche a valorizzare, con informazioni mirate ai lavoratori gli istituti previsti dal CCSL che contribuiscono a dare un impulso concreto all'attuazione della parità (quali per esempio i congedi parentali o la fruizione dei PAR a ore).

Parte sindacale propone una comunicazione a due vie, coinvolgendo i lavoratori per avere un ritorno sulle azioni intraprese.

Inoltre, alla luce degli attuali flussi migratori e del sempre più elevato numero di lavoratori extracomunitari, impiegati presso alcuni degli stabilimenti dei due Gruppi, è opportuno che le iniziative non siano focalizzate solo sulle pari opportunità di genere, ma allargate ai temi della parità di razza e di etnia.

Si concorda di preparare una presentazione dell'iniziativa da sottoporre alle Parti contrattuali e di entrare nel merito delle tematiche sia di contenuto che di metodo durante il prossimo incontro.

4. Part time

Al 31.12.2015 i contratti part-time attivi nel Gruppo FCA rappresentavano l'1.3% della forza e riguardavano quasi esclusivamente la popolazione femminile.

Rispetto agli anni passati, si evidenzia un nuovo trend sulla ripartizione dei contratti part - time in base alla qualifica dei lavoratori interessati: infatti circa il 40% si riferisce agli operai, grazie anche al miglioramento dell'organizzazione della fabbrica, che consente un maggior impiego della popolazione femminile rispetto al passato.

In CNH Industrial il numero dei contratti Part-Time rappresenta il 2% circa degli organici del Gruppo, di cui l'11.8% è relativo alla popolazione femminile.

I contratti Part - Time sono così distribuiti:

56% operai

24% impiegati

20% professional

Parte sindacale ha evidenziato una non uniformità nella gestione del tema nelle società dei due Gruppi, e la necessità di divulgare in tutte le realtà l'informativa relativa al part time, (sia in riferimento alle casistiche di legge che alle categorie previste dal CCSL), utilizzando l'apposito portale aziendale laddove presente e valutare ulteriori canali informativi nelle realtà produttive.

Al fine di evitare la discrezionalità nella concessione del part time, si propone di ipotizzare un sistema di regole comuni (ad esempio il modulo di domanda).

Nel prossimo incontro sul tema part time si definirà quanto su esposto.

15/03/2017