

## **CAMERA DEI DEPUTATI**

### **XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)**

**Proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale (12 febbraio 2020)**

#### **Audizione del Presidente di Confprofessioni dott. Gaetano Stella**

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

Le proposte di legge al Vostro esame affrontano un tema – quello della lotta alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e della garanzia della parità di trattamento tra uomo e donna – che rappresenta un obiettivo fondamentale di avanzamento culturale e sociale nel nostro Paese. Un tema che si inserisce nella più ampia questione del divario di genere e che, anche sotto il profilo delle opportunità economiche e di lavoro, è stato da tempo affrontato dalle Istituzioni a livello europeo, con l'importante contributo dato dalla Direttiva 2006/54/CE, e a livello globale come dimostra il report annuale sul global gender gap del World Economic Forum.

La parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro è da tempo al centro dell'azione di ConfProfessioni, sia nella nostra qualità di parte sociale e attore del sistema della contrattazione collettiva, sia nella nostra attività di promozione della cultura delle professioni intellettuali, anche attraverso la Commissione Pari Opportunità istituita in seno alla Confederazione. È pertanto con grande soddisfazione che constatiamo la convergenza dei programmi delle diverse forze politiche su questi obiettivi, testimoniata dalla presenza di tante proposte di legge, proveniente da tutti i fronti dello schieramento politico.

Non vi è dubbio, d'altronde, che l'ambito dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione aziendale costituisca, all'interno del codice delle pari opportunità, il settore meno avanzato

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

ed aggiornato, anche rispetto alla legislazione degli altri Paesi europei. Non tanto per la carenza nella individuazione degli obiettivi: gli art. 27, 28 e 29 del codice definiscono con precisione i divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nelle condizioni di lavoro, nell'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e nella progressione di carriera; le debolezze risiedono, piuttosto, nell'assenza di strumenti organizzativi idonei a conseguire il traguardo della parità di trattamento in modo collaborativo, ovvero valorizzando la *compliance* delle aziende e dei datori di lavoro. In altri termini, al di là dei fondamentali ed imprescindibili divieti legali di discriminazione, è necessario concentrarsi sulle azioni positive ed efficaci volte a favorire l'occupazione femminile ed eliminare concretamente gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

Le otto proposte di legge al Vostro esame presentano contenuti solo in parte sovrapponibili: alcune si sono date obiettivi ambiziosi, abbracciando una pluralità di settori dell'ordinamento (quali, a titolo di esempio, gli strumenti di *welfare* nella assistenza dell'infanzia, il sostegno fiscale per le spese connesse alla natalità e alla cura del bambino, il sostegno all'occupazione femminile in particolare in aree svantaggiate del Paese, la flessibilità del lavoro per contrastare il fenomeno dell'abbandono, l'agevolazione dell'accesso alla pensione e la parità del trattamento pensionistico, la promozione dell'imprenditorialità femminile)<sup>1</sup>; altre si limitano ad intervenire sull'organizzazione del lavoro nelle aziende – ed in particolare nelle grandi aziende private e negli enti pubblici – soprattutto con interventi che mirano a rafforzare e rendere più trasparente e vincolante il rapporto sulla situazione del personale di cui all'articolo 46 del codice delle pari opportunità<sup>2</sup>.

Si tratta, come si vede, di un ventaglio amplissimo di questioni, tutte certamente meritevoli di attenzione e intervento, e che risultano affrontate in modo adeguato nella massima parte delle proposte normative congegnate. Al contempo, tutte le analisi a nostra disposizione indicano come l'incidenza di forti carichi familiari, con condivisione nettamente asimmetrica e sbilanciata verso la donna, e la carenza di un adeguato sistema di *welfare* a sostegno della famiglia, incidano in maniera significativa sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro, in ogni suo segmento dall'ingresso alla progressione di carriera, e siano la principale causa dell'interruzione e abbandono del lavoro femminile, con conseguenze negative in termini di retribuzione, avanzamenti di carriera, contribuzione previdenziale, ecc.

<sup>1</sup> In questa direzione soprattutto le proposte C. 552, C. 1320, C. 1675.

<sup>2</sup> Si vedano le proposte C. 615, C. 1345, C. 1925.

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

Alcune proposte di legge in esame affrontano questa sfida con strategie obsolete e di corto respiro, come i *bonus* per acquisti di beni e servizi per l'infanzia: misure destinate ad avere breve durata, che gravano sulla finanza pubblica senza offrire alcuna certezza alle famiglie, e non rappresentano pertanto una soluzione adeguata al problema della conciliazione tra vita e lavoro. Si tratta, piuttosto, di favorire un mutamento di prospettiva culturale, promuovendo e sostenendo gli investimenti delle grandi imprese nel *welfare* aziendale (in questo senso l'art. 9 della proposta C. 1320) e valorizzando l'adozione di strumenti di *welfare* adeguati alle esigenze delle donne e delle famiglie all'interno della contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva riveste peraltro un ruolo centrale nel perseguimento degli obiettivi che qui il legislatore si pone. Il contratto collettivo risulta infatti il luogo più idoneo per predisporre forme di flessibilizzazione del rapporto di lavoro e di conciliazione vita-lavoro che siano adeguate alle specifiche esigenze della popolazione attiva nel rispettivo comparto e alle speculari esigenze della produzione nel comparto stesso. Il legislatore dovrebbe dunque incentivare le parti sociali a condividere le proprie visioni e implementare forme di flessibilizzazione del rapporto di lavoro nella contrattazione collettiva, piuttosto che imporre modelli vincolanti unitari da applicare a realtà produttive tanto differenti tra loro.

Rispetto al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del codice delle parti opportunità – che è il perno attorno al quale ruotano le proposte di legge al Vostro esame – conveniamo che lo strumento risulta, allo stato della legislazione vigente, di scarsa efficacia, anche a causa dei seguenti profili di maggiore criticità: complessità della modulistica prevista da compilare e poi monitorare, sino a qualche tempo fa cartacea; scarsa trasparenza e diffusione dei dati con difficoltà di accesso agli stessi da parte dei dipendenti, con particolare riferimento all'aspetto retributivo, aspetto che finisce per contribuire alla discriminazione retributiva a danno delle donne, nella misura in cui rende meno evidente e quindi aggredibile il fenomeno; scarsa efficacia dell'aspetto sanzionatorio; duplicazione di alcune informazioni che si richiedono che, anche se risultano utili per la mappatura dinamica dei rapporti di lavoro, a ben vedere sono già a disposizione delle pubbliche amministrazioni.

Per tali ragioni, suscita perplessità l'ipotesi di estendere l'onere della predisposizione del rapporto anche alle aziende con più di 20 o 25 o 50 dipendenti – soluzioni queste avanzate da alcune delle proposte di legge: si accrescerebbero infatti gli oneri organizzativi per aziende di dimensioni medie, aggravando il peso della burocrazia su queste realtà, già molto sofferenti. Tuttavia, al fine di rendere più efficace tale rapporto sulla situazione del personale si propone quanto meno l'adozione di una modulistica molto più semplice e snella tesa a raccogliere esclusivamente i dati essenziali ed effettivamente utili; l'opportunità di far confluire i dati ad unico Ente di riferimento che possa svolgere un'azione di analisi,

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

interpretazione e confronto; una maggiore trasparenza nella elaborazione e diffusione dei dati.

La stessa previsione di sanzioni più severe a carico delle aziende che non ottemperino agli obblighi di compilazione e trasmissione del rapporto rischiano di rivelarsi prive di effetti concreti in termini di pari opportunità, rendendo soltanto più gravosi gli adempimenti amministrativi delle imprese. Andrebbe piuttosto perseguita la strategia – presente in alcune delle proposte di legge al Vostro esame: penso all'art. 2 della proposta C. 522 – di incentivazione delle aziende rispetto al raggiungimento di *standard* di qualità in termini di parità di genere, a cui associare certificazioni di qualità o benefici fiscali, secondo un modello premiale che promuoverebbe processi di trasformazione della cultura aziendale.

Un aspetto evidenziato in due delle proposte (C.1320 e C.1732) è quello relativo alla tutela del genere meno rappresentato nell'ambito degli organi apicali delle società quotate. Come noto, la legge di bilancio 2020 è intervenuta prorogando il limite dei mandati previsto nelle precedenti disposizioni da tre a sei, e aumentando a due quinti la quota riservata negli organi amministrativi e negli organi di controllo. Tale intervento viene incontro alle richieste di Confprofessioni che, attraverso la propria Commissione Pari Opportunità, ha condiviso e sostenuto tale scelta. In questo senso, infatti, la suddetta Commissione ha svolto un ruolo attivo nel progetto Pro Rete PA, lanciato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con l'Università di Udine, al fine di promuovere la presenza femminile nei processi decisionali economici, attraverso la formazione di una Banca dati, tesa a raccogliere profili professionali femminili da mettere a disposizione della Pubblica Amministrazione.

Difatti se è vero che la legge Golfo Mosca sotto il profilo quantitativo ha avuto un effetto positivo di accelerazione del lentissimo processo in atto, aumentando la presenza femminile negli organi delle società quotate e controllate/miste pubbliche; alcuni dati, relativi all'esiguo numero di donne Amministratori Delegati o presidenti di CDA, dimostrano come lo scettro del comando dell'impresa sia ancora nelle mani degli uomini. In altri termini per Confprofessioni non basta aumentare la quantità di donne presenti negli organi delle società quotate e delle società pubbliche, ma occorre altresì che il genere meno rappresentato sia coinvolto in ruoli esecutivi, di responsabilità o di rappresentanza della società, diversi da quelli defilati o ininfluenti, e dunque maturare la consapevolezza che la scelta concreta deve premiare anche la qualità e il merito. L'obiettivo finale è quello

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

di riuscire a conseguire il cd «effetto a cascata» teso ad innescare nel nostro Paese un cambiamento culturale in tutti settori.

Un ulteriore aspetto affrontato in alcune delle proposte (C.1675 e C.1320) è quello relativo agli incentivi per l'imprenditoria femminile oltre che alle misure tese alla promozione della formazione imprenditoriale e professionale. Anche in questo settore la nostra Confederazione ha svolto un ruolo attivo, sottoscrivendo un protocollo di intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Mise, l'Abi, ed altre Associazioni di categoria per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego femminili, per agevolare i rapporti tra le banche, le imprese femminili e le libere professioniste, specie attraverso la divulgazione di appositi canali di credito messi a disposizione.

Pur nella diversità degli approcci e delle soluzioni prospettate, le proposte di legge al Vostro esame presentano un elemento comune: esse pongono al centro dell'attenzione il lavoro dipendente nelle aziende di grandi e medie dimensioni.

Questa focalizzazione non deve tuttavia far dimenticare che problemi attinenti al pieno rispetto dei diritti della donna lavoratrice si riscontrano sia nell'ambito del lavoro dipendente in realtà di piccole dimensioni sia nel lavoro autonomo. In questi ambiti, i problemi con cui Vi state confrontando – *gender pay gap*, discriminazioni nell'accesso e nelle condizioni di lavoro, discriminazioni negli avanzamenti di carriera, difficoltà nella conciliazione vita-lavoro, carenza degli strumenti di *welfare* aziendale – sono ulteriormente aggravati dalla condizione di maggiore precarietà connessa alle forme contrattuali prevalenti e alle minori tutele giuridiche del rapporto di lavoro, e, nel caso del lavoro autonomo, dalla strutturale incertezza reddituale e dall'assenza di ammortizzatori sociali e tutele effettive in situazioni quali maternità, malattia, degenza.

Nella nostra qualità di organizzazione di rappresentanza del comparto delle libere professioni, ci permettiamo dunque di offrire un contributo relativo alla realtà del mondo delle professioni e del lavoro autonomo, auspicando che ciò possa aiutare ad ampliare il raggio dell'intervento delle misure al Vostro esame.

In Italia operano 1,5 milioni di professionisti, ripartiti tra professioni regolamentate nella forma ordinistica e nuove professioni: un dato, questo, in forte e costante crescita negli ultimi anni. Il IV Rapporto sulle libere professioni in Italia a cura del nostro Osservatorio delle libere professioni ha evidenziato come le libere professioni in Italia presentino un elevato divario occupazionale di genere: l'incidenza dell'occupazione

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

femminile nelle libere professioni è del 42,4%, contro una media europea del 48%. Tuttavia, si tratta soprattutto di un portato della tradizione dell'occupazione in questo settore, che è sottoposto a un rapido mutamento: la variazione relativa nel periodo 2009-2018 è stata del 15,5%, con una tendenza dunque molto significativa verso il riallineamento tra i generi nelle libere professioni.

Inoltre, il comparto delle libere professioni annovera al proprio interno i lavoratori dipendenti degli studi professionali: i professionisti danno lavoro a circa 900.000 dipendenti, la massima parte dei quali sono donne (si calcola che l'incidenza delle donne tra i dipendenti degli studi ammonti all'85%).

Rispetto a questa ampia platea di lavoratrici e lavoratori – professionisti e dipendenti degli studi professionali – le principali garanzie di pari opportunità sono rappresentate, oltre che dalle tutele comuni in materia di divieto di discriminazione, dalle tutele del *welfare* per le donne e le famiglie. Qui si registra, tuttavia, un'evidente divaricazione tra la condizione dei professionisti e quella dei lavoratori dipendenti. I lavoratori dipendenti infatti hanno ottenuto, grazie agli strumenti contrattuali, tutele adeguate e molto avanzate: proprio in ragione della peculiare incidenza femminile tra gli occupati del settore, assieme ai sindacati che hanno sottoscritto il contratto collettivo degli studi professionali, abbiamo voluto che la Cassa di assistenza integrativa dei dipendenti degli studi (Cadiprof) concentrasse un'energia particolare nella erogazione di servizi ritagliati sulle esigenze delle donne lavoratrici, con particolare riferimento al cosiddetto “pacchetto famiglia” che comprende per esempio il rimborso delle spese pediatriche per i figli nei primi tre anni di età; un contributo alle spese sostenute per la frequenza dei figli ad asili nido; un rimborso delle spese sanitarie e di assistenza sostenute per familiari in condizione di non autosufficienza; un rimborso delle spese sostenute in caso di ricorso alla procreazione medicalmente assistita (PMA). Importante anche il contributo previsto a favore dei datori che devono sostenere le spese necessarie per permettere ai lavoratori di svolgere l'attività in telelavoro, ovvero per l'attivazione dello smart working.

Non altrettanto può dirsi con riferimento ai professionisti. Tutele limitate esistono per le professioni regolamentate in forma ordinistica, dove le Casse di previdenza hanno in molti casi ampliato le proprie prestazioni e previsto servizi di assistenza e tutela che accompagnano la professionista nei momenti più delicati della propria vita personale, in modo da rendere più agevole la continuità della vita professionale. In ogni caso si segnala che in tutte le analisi e gli studi condotti da Confprofessioni in tutte le categorie si registra generalmente un gap, un divario su tre aspetti che possono essere sintetizzati nelle tre “R”: Ruolo (nel senso di compiti, funzioni, attività svolti dalla professionista), Reddito, Rappresentanza (negli organi istituzionali e/o nelle rispettive associazioni di rappresentanza).

## ConfProfessioni – Audizione sulle proposte di legge in tema di pari opportunità

Assai più problematico è il caso delle tutele a vantaggio delle lavoratrici che operano nelle nuove professioni e nel lavoro autonomo, e che sono iscritte alla Gestione separata Inps. Siamo qui di fronte a lavoratrici che spesso possono contare su livelli reddituali ridotti, e per le quali l'Ente di previdenza eroga servizi molto limitati. Il *Jobs Act* e il recente Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito con legge n. 128/2019, sono intervenuti su questa materia con delle prime forme di tutela per i lavoratori iscritti alla Gestione separata, che includono anche il congedo di maternità. Ma le tutele per questa categoria di lavoratrici resta limitata, e un'interruzione prolungata dalla professione – come nel caso di maternità e di prime cure al figlio – potrebbe incidere in modo radicale sulla possibilità di proseguire l'attività professionale.

Ecco perché, in sinergia con le Associazioni rappresentative delle nuove professioni non regolamentate in forma ordinistica, abbiamo promosso una riflessione all'interno del CNEL per valutare l'opportunità e le modalità di un ammortizzatore sociale universale valido per il settore del lavoro autonomo, che possa garantire la continuità reddituale di quei lavoratori che siano costretti a fronteggiare momentanee interruzioni dell'attività professionale.

\* \* \*

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

nel rinnovare la nostra soddisfazione per la condivisione di obiettivi che le forze politiche hanno mostrato in questa occasione – certamente in sintonia con gli interessi più sinceri della popolazione italiana –, vogliamo altresì ribadire l'importanza di approcci coraggiosi ed innovativi nella individuazione di strategie normative efficaci. Si tratta, come è a tutti Voi ben chiaro, di diffondere una nuova cultura del rapporto uomo-donna nei rapporti di lavoro, ed invertire prassi e tradizioni molto radicate. Per fare questo occorre anzitutto coinvolgere imprese e parti sociali nell'obiettivo comune, e non gravarle di ulteriori oneri amministrativi in una fase di pesante contrazione dei margini di impresa nel nostro Paese. Il legislatore deve avere fiducia nei confronti della società civile e della sua capacità di autorganizzazione e composizione degli interessi, a cominciare da una rinnovata valorizzazione dei contratti collettivi e degli strumenti della bilateralità – quali i fondi di assistenza sanitaria integrativa istituiti nell'ambito dei sistemi contrattuali – per espandere tutele di *welfare* in una fase di contrazione del raggio di operatività del *welfare* pubblico. E saper andare oltre il tradizionale perimetro del lavoro dipendente, traguardando un orizzonte più vasto e per certi versi ancora sfocato, che include al suo interno il lavoro autonomo, con i problemi peculiari, e in gran parte privi di risposte, che esso pure pone alla politica e alle istituzioni.