



## **CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO**

### **IX Commissione consiliare**

**Proposta di legge n. 182 dell'11 settembre 2019 “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell’occupazione e dell’imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne”**

### **Audizione del Presidente di Confprofessioni Lazio**

**dott. Andrea Dili**

Roma, 20 febbraio 2020

Siamo lieti di partecipare a questa Audizione, su temi centrali quali l’introduzione di misure di promozione della parità retributiva di genere e di strumenti atti a sostenere la sfera lavorativa delle donne e le loro competenze imprenditoriali, che rappresentano obiettivi fondamentali per un avanzamento culturale e sociale del nostro Paese, in generale, e del nostro territorio, il Lazio, in particolare.

La parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro, è d’altronde da tempo al centro dell’azione di Confprofessioni, quale parte sociale del settore delle libere professioni e attore del sistema della contrattazione collettiva.

Confprofessioni è, ricordiamo, la maggiore organizzazione di rappresentanza delle libere professioni in Italia a cui aderiscono ventuno sigle associative di tutti i settori professionali: Economia e Lavoro (Dottori commercialisti ed Esperti contabili, Consulenti del lavoro, Revisori contabili); Diritto e Giustizia (Avvocati, Notai); Ambiente e Territorio (Ingegneri, Architetti, Dottori Agronomi, Geologi, Tecnici); Sanità e Salute (Medici di medicina generale, Dentisti, Veterinari, Psicologi, Pediatri); V Area (Professionisti e Artisti, Archeologi, Restauratori).

Nella Regione Lazio operano circa 185 mila professionisti a fronte di 1 milione e mezzo di professionisti in Italia. Nel dettaglio del Lazio, il numero di liberi professionisti uomini, è pari a 108.581 mila, mentre il numero di professioniste donne è pari a 76.407. Il Lazio è la Regione che presenta la minore disparità in termini numerici rispetto alle altre Regioni, infatti le libere professioniste sono il 41% del totale.

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 sulla base dell'età: nelle classi di età over 55 il gap tra uomini e donne è molto accentuato (la componente maschile pesa oltre il 75%). Nel Lazio, invece, le donne rappresentano la componente più numerosa nelle fasce più giovani, il 60% tra i 15 e i 34 anni sono libere professioniste. Il divario di genere è invece negativo, in modo più o meno intenso a seconda della professione, sulla componente reddituale.

Complessivamente va evidenziato come nella regione Lazio il gender pay-gap (differenza reddituale tra professionisti uomini e donne) sia significativamente rilevante: in media una professionista donna consegue un reddito che sfiora il 60% di quello di un professionista di sesso maschile.

Le azioni da intraprendere devono quindi svolgersi su piani diversi.

Emerge innanzi tutto come l'introduzione del principio dell'equo compenso per le prestazioni professionali, avvenuta di recente a livello regionale per i rapporti con la PA, rappresenti una risposta fondamentale per promuovere l'eguaglianza e la parità tra lavoratrici e lavoratori. Un intervento che vada a premiare la qualità e la quantità del lavoro svolto dai professionisti, al di là di qualsiasi distinzione di genere, appare infatti il rimedio più efficace per la promozione delle pari opportunità nel nostro settore.

Allargando lo sguardo non può che rilevarsi che le tutele di welfare per le lavoratrici autonome e le professioniste sono ancora molto limitate, essendo sufficiente una interruzione prolungata della attività nel caso della maternità a minare la possibilità per le donne di proseguire il proprio impegno professionale. E' necessario, da questo punto di vista, uno sforzo che vada oltre l'introduzione di bonus per acquisto di beni e servizi per l'infanzia. Queste misure sono tendenzialmente destinate ad avere breve durata e gravano sulla finanza pubblica senza offrire alcuna certezza alle famiglie. Si tratta, piuttosto, di favorire un mutamento di prospettiva culturale, promuovendo e sostenendo gli investimenti nel welfare aziendale e valorizzando l'adozione di nuovi modelli organizzativi dell'attività.

Venendo alla proposta di legge, segnaliamo che il testo, facendo riferimento esclusivo alle attività di impresa, così come formulato potrebbe escludere dall'applicazione la parte prevalente del comparto dei servizi professionali, dove non è ancora diffuso l'utilizzo della forma societaria per l'esercizio delle relative attività. **Auspichiamo pertanto, considerando che la proposta di legge fa riferimento in più punti ai benefici concessi attraverso avvisi e bandi regionali, in linea con i regolamenti europei, le norme nazionali e la stessa normativa regionale (art. 15, co. 3 della Legge Regionale 10 agosto 2016, n.12) che prevede l'equiparazione dei lavoratori autonomi alle piccole e medie imprese, che il testo di legge contempli accanto alle "imprese" anche le lavoratrici autonome.**

Per quanto riguarda i singoli punti della proposta di legge osserviamo quanto segue:

1. Relativamente ai contenuti della proposta di legge regionale riguardanti il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere, in occasione di una recente audizione alla Camera dei Deputati Confprofessioni ha espresso un

parere favorevole, con riserva, sull'introduzione di modelli di tipo premiale per incentivare le aziende a raggiungere di *standard* di qualità in termini di parità di genere. Va infatti segnalato, anche con riferimento all'art. 2 della proposta di legge, che l'obiettivo legittimo di monitorare e abbattere le differenze di genere non deve portare alla previsione di eccessivi adempimenti burocratici e documentali soprattutto per le strutture di piccole e medie dimensioni. Auspichiamo pertanto che i regolamenti attuativi possano prevedere modalità snelle di organizzazione e comunicazione.

2. L'art. 3 della proposta di legge istituisce il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere. Si propone di utilizzare il termine datori di lavoro, anziché imprese, in modo da ricomprendere in maniera certa e netta anche i liberi professionisti tra i soggetti che possono iscriversi.

Analogamente si ritiene necessario fare riferimento al termine datori di lavoro per individuare i destinatari delle misure inserite a beneficio di coloro che assumono donne con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'art. 7 della proposta di legge “Misure per favorire l'occupazione femminile stabile e di qualità”, nell' art. 9 “Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza” e nell'art. 10 “Misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne con disabilità”.

3. L'art. 14 della proposta di legge istituisce un fondo per la concessione di agevolazioni finanziarie e promuove la stipulazione di protocolli di intesa con l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) per consentire l'accesso al credito a tassi agevolati. Riteniamo innanzitutto che il tema debba essere affrontato anche nella **prospettiva della valorizzazione dell'autoimpiego. Diversamente le professioniste e le lavoratrici autonome non avrebbero la possibilità di accedere agli strumenti agevolativi previsti dalle norme in discussione, in quanto destinati alle sole imprese.** Segnaliamo poi che sarebbe necessario prevedere fin da subito un sostegno speciale alle forme aggregative tra professionisti. Confprofessioni da anni rimarca la necessità di prevedere strumenti di supporto all'attivazione di Società tra Professionisti (Stp) e le varie strutture aggregative consentite dalla legge. Abbiamo a più riprese segnalato alle istituzioni e alle forze politiche l'esigenza di accompagnare e promuovere la crescita dimensionale degli studi professionali verso realtà organizzative complesse, interdisciplinari, dotate di strumenti informatici e tecnologici avanzati e di competenze imprenditoriali. Solo in questo modo la cultura professionale italiana potrà competere adeguatamente in un mercato europeo dei servizi professionali nel quale si muovono soggetti di dimensioni imponenti, che rischiano di fagocitare i piccoli professionisti che caratterizzano il nostro panorama nazionale. Le Stp e le reti tra professionisti possono anche rappresentare per le professioniste uno strumento di sostegno alla propria attività in coincidenza di situazioni di difficoltà dovute a periodi di congedo di maternità o altre circostanze che richiedono un allontanamento temporaneo dallo svolgimento della professione.

La professionista che opera individualmente, infatti, in caso di sospensione dell'attività per maternità, può contare su una indennità erogata dall'Inps e altre tipologie di sostegno delle Casse di previdenza professionali, ma difficilmente

avrà la possibilità di riprendere in maniera efficace i propri incarichi professionali. Un intervento sicuramente positivo è stato realizzato dalla Legge 81/2017 sul lavoro autonomo che ha eliminato l'obbligo di astensione da parte della lavoratrice autonoma. Le aggregazioni e le società tra professionisti possono essere però un luogo di facile interscambio e di sostegno tra colleghi nello svolgimento dell'attività, riducendo di fatto il rischio di perdere clienti nei periodi di interruzione e/o sospensione della stessa. La previsione quindi di agevolazioni per le Stp a prevalente partecipazione femminile potrebbe essere una strada percorribile. Con riferimento, invece, alla possibilità di stipulare protocolli con l'ABI per sostenere l'imprenditorialità femminile, al fine di evitare sovrapposizioni con intese già sottoscritte, rammentiamo alla Commissione, che vi è un protocollo di intesa vigente tra il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Mise, l'ABI e le Associazioni di categoria proprio per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditoria e dell'autoimpiego femminile.

4. Con riferimento alle misure contenute nella proposta di legge, destinate al personale femminile regionale per garantire la parità di accesso agli organi di amministrazione degli enti strumentali e delle società controllate o partecipate dalla Regione, nonché nelle Giunte comunali, segnaliamo che Confprofessioni ha sempre sostenuto iniziative legislative, anche nazionali, tese a promuovere la presenza femminile nei processi decisionali economici di livello apicale. La Commissione delle Pari Opportunità di Confprofessioni 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. Sugeriamo, infine, di prestare cautela e valutare attentamente le modalità di revoca di benefici economici attribuiti ai Comuni da parte della Regione, anche al fine di salvaguardare la stabilità finanziaria degli Enti che contano su risorse utilizzate in massima parte per l'erogazione di servizi pubblici essenziali.

In conclusione riteniamo molto positivo il complesso delle previsioni contenute nella proposta di legge. Il raggiungimento della parità di genere deve rappresentare un obiettivo cardine per la Regione Lazio e per l'intera Nazione. A tal proposito, non possiamo che auspicare un coordinamento delle iniziative ai vari livelli istituzionali, considerando che sono in discussione in Parlamento numerosi disegni di legge in parte sovrapponibili per contenuto alla proposta oggi in esame.

