



R.ETE.
IMPRESSE ITALIA

Camera dei Deputati

XI Commissione

Lavoro pubblico e privato

**Esame delle abbinare 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”**

Audizione

Roma, 12 febbraio 2020

La XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati ha chiesto lo svolgimento di un'audizione informale di R.E TE. Imprese Italia nell'ambito dell'esame delle abbinare 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. 2388 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".

Di seguito vengono espone le osservazioni di R.E TE. Imprese Italia riferite, in via generale, sui temi delle pari opportunità nell'ambito delle relazioni di lavoro subordinato e autonomo, e, in via specifica, su alcune modifiche che sono oggetto delle proposte di legge, sopra menzionate ("DDL"), dell'art. 46 codice pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale (anche "CP").

A. Profili generali. Introduzione e problemi posti dai DDL

Il tema della parità di genere nelle relazioni del lavoro è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. In questa direzione vanno, in particolare, le disposizioni volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (anche attraverso un *bonus* per servizi di *babysitting*) e il supporto alla genitorialità, le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco e l'introduzione di uno speciale congedo per le donne vittime di violenza di genere.

La contrattazione collettiva del Terziario, del Turismo, dell'Artigianato, delle PMI e dell'impresa diffusa riserva da sempre un'importante attenzione ai temi della parità di genere e delle misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Anche i sistemi di bilateralità ed i fondi di assistenza sanitaria, riferiti alla contrattazione collettiva dei settori sopra richiamati intervengono con importanti misure a sostegno delle famiglie e della genitorialità, anche a supporto delle lavoratrici, anche autonome, che spesso devono più degli uomini gestire il complesso equilibrio tra vita professionale e familiare.

È indubbio che - nonostante i progressivi adeguamenti della legislazione di tutela che ha esteso anche al padre la fruibilità di permessi e congedi - nella nostra cultura e nella società sia ancora radicato un modello familiare che incardina nella donna la responsabilità del lavoro di cura, sia nei confronti dei figli, sia in età più avanzata nei confronti dei genitori, fenomeno questo in crescita in quanto correlato alla crescente speranza di vita.

Sono sicuramente auspicabili forme di incentivazione alle imprese volte a favorire e a mantenere l'occupazione femminile, soprattutto in settori quali quelli del Terziario e del Turismo e dell'Artigianato, che sono ad alta concentrazione di occupazione femminile.

Delle azioni specifiche andrebbero poste in essere nei confronti delle imprese di piccole dimensioni. Si pensi, solo a titolo esemplificativo, al caso della gestione della maternità e alle maggiori difficoltà che le imprese meno strutturate incontrano sia da un punto di vista organizzativo che da un punto di vista economico.

È emblematico, in tal senso, il tema dell'anticipo dell'indennità di maternità corrisposta dall'Inps e il recupero successivo della somma. Come è noto, infatti, le imprese di minori dimensioni e/o con pochi dipendenti non sempre riescono a compensare pienamente i versamenti contributivi e questo si traduce nella possibilità di scontare il loro credito solamente nel lungo periodo. Problemi concreti, come appunto quelli legati alla difficoltà di anticipare l'indennità di maternità, sono dei nodi che R.E TE. Imprese Italia ritiene di primaria importanza nelle politiche di conciliazione e di supporto alla genitorialità.

I DDL oggi in discussione prevedono forme di incentivazione al fine di promuovere e mantenere l'occupazione femminile e questo è certamente apprezzabile (si v., in particolare, DDL Gelmini e DDL Boldrini).

Il tema della parità non si pone solo nell'ambito del lavoro subordinato. La parità è altresì riferibile al lavoro autonomo nel quale è importante intervenire con misure di sostegno più incisive a favore delle lavoratrici autonome, professioniste, piccole imprenditrici. In questa prospettiva sarebbe auspicabile un quadro più organico e efficace degli incentivi a sostegno della diffusione dell'imprenditoria femminile, al fine di individuare azioni che possano promuovere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro come imprenditrici e lavoratrici autonome.

B. Combinazione del welfare pubblico/contrattuale: defiscalizzazione per le prestazioni sociali erogate dalle istituzioni paritetiche dei CCNL

Non si può affrontare con coerenza il problema della parità salariale e della tutela anti-discriminatoria senza intervenire con politiche pubbliche di sostegno alla famiglia negli ambiti della scuola e dei servizi, in particolare alla luce dell'attuale sistema di welfare italiano che registra una tendenza all'aumento in valore assoluto della spesa pensionistica determinando uno spiazzamento della spesa sociale destinata a giovani e famiglie. Anche in relazione alle buone prassi europee, è noto che l'assenza di efficienti servizi scolastici e ludici per i ragazzi, nonché di servizi alla persona anziana determina scelte professionali drastiche, con effetti sulla carriera,

sulla retribuzione e sulla parità. Ciò conduce alla discontinuità delle carriere con salari di fatto più bassi, con conseguenze negative anche sulla contribuzione sociale e, dunque, sull'accesso alle pensioni.

I DDL in discussione non tengono nella dovuta considerazione né la necessaria riorganizzazione dei servizi pubblici di sostegno alla famiglia né l'incentivazione, anche mediante forme di defiscalizzazione, di sistemi di welfare contrattuale-collettivo che hanno dimostrato, nel tempo, di essere l'alternativa più efficace per garantire la parità mediante accesso a forme di long term care per gli anziani assistiti in casa, a attività ludico-ricreative post-scolastiche, pomeridiane e/o estive, in conciliazione con i periodi di lavoro genitoriale, a modelli innovativi di baby-sitting, a gruppi estivi o a borse di studio per adolescenti che passano le vacanze all'estero, etc..

In definitiva, il percorso verso la parità di genere, anche in termini salariali, deve necessariamente passare attraverso un maggior investimento nei servizi pubblici di sostegno alla famiglia e, contestualmente, attraverso l'incentivazione fiscale delle forme, già ampiamente collaudate, di welfare di bilateralità derivante dai nostri contratti collettivi.

C. Tutela antidiscriminatoria. Status quo della legislazione per il lavoro subordinato e per il lavoro autonomo

La tutela antidiscriminatoria è una tecnica regolativa di carattere generale, di sostegno ai diritti fondamentali della persona, nonché in funzione autonoma e alternativa rispetto alla tradizionale norma inderogabile. Il riequilibrio dei poteri nel rapporto di lavoro è avvenuto attraverso una serie di norme volte a colpire trattamenti e comportamenti lesivi della dignità personale in ragione dei differenti fattori di rischio nei diversi momenti della vicenda del rapporto: in quello genetico (accesso al lavoro), esecutivo (trattamenti economici e normativi applicati) e, infine, nella c.d. fase patologica (licenziamenti individuali e collettivi).

I DDL, qui in discussione, seguono almeno due linee direttrici.

La prima linea riguarda alcuni DDL (Carfagna, Cnel, Vizzini, Benedetti, Gribaudo) che presentano modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità ("CP"), il quale dispone che imprese pubbliche e private che "occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti,

della retribuzione effettivamente corrisposta". Tale rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento delle pari opportunità. Qualora le imprese non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro invita a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. La logica che sottende tali DDL è sanzionatoria. Cioè, si rafforza l'obbligo per le imprese a redigere, comunicare e a pubblicare rapporti sulla parità salariale a livello aziendale, anche mediante la previsione della riduzione del limite dimensionale dei datori di lavoro tenuti all'assolvimento dei predetti obblighi. A tal proposito non si ritiene condivisibile l'estensione dell'obbligo di redigere rapporti dettagliati sulla situazione del personale alle imprese di medie e piccole dimensioni in quanto trattasi di un ulteriore adempimento burocratico che genererebbe difficoltà oggettive a strutturarsi a tali fini.

In caso di inadempimento, sanzioni e forme di controllo, ulteriormente invasive per le imprese, vengono introdotte, con l'idea che la parità si possa raggiungere solo con incrementi irrazionali di pene e ispezioni, oppure mediante l'introduzione di oneri informativi più incisivi a carico delle imprese quali l'obbligo di comunicazioni periodiche riguardanti la remunerazione individuale di ciascun lavoratore in ogni sua componente, l'adozione di piani di azione per la rimozione del divario di genere e di programmi di controllo interno. Il che non è condivisibile in alcun modo, e non può essere oggetto di DDL che debbono essere, secondo gli orientamenti della Corte costituzionale, l'applicazione pratica del bilanciamento tra art. 37 Cost. e art. 41 Cost..

La seconda linea direttrice è realizzata da quei DDL (Gelmini, Boldrini, Ciprini) che intendono introdurre forme di incentivazione fiscale per promuovere la parità salariale e l'imprenditoria femminile. Ci sono varie tecniche di incentivazione, più o meno efficaci. Questa linea legislativa è corretta solo se razionalizzata.

Si torna a un punto già evidenziato in premessa: per il lavoro subordinato si deve far riferimento a ciò che la nostra contrattazione collettiva, cioè quella più rappresentativa, dispone in materia di welfare contrattuale e bilateralità, per addivenire a forme di sostegno a servizi e prestazioni per la famiglia, già collaudati e sperimentati nei settori del Terziario, Turismo, dell'Artigianato, delle PMI e dell'impresa diffusa. L'incentivazione fiscale deve essere, dunque, adattata specificatamente agli istituti che i CCNL introducono. Nella seconda linea si pone anche la promozione dell'imprenditoria femminile. In questo senso, sono apprezzate norme che siano volte a sostenere l'avvio, il consolidamento, la riconversione delle attività autonome, la loro internazionalizzazione, i finanziamenti in conto capitale, prestiti agevolati, la ricerca di fondi, i servizi informativi e di orientamento, lo

sviluppo di supporti digitali dedicati, le consulenze per ricerche di mercato, le misure per favorire un accesso delle micro imprese alle commesse e appalti pubblici, gli incentivi alla ricerca e all'innovazione di impresa, le semplificazioni degli adempimenti amministrativi, la facilitazione degli strumenti per ottenere i pagamenti dei crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni e delle imprese committenti.

In conclusione i **punti di forza dei DDL** analizzati riguardano le norme di incentivazione, mediante defiscalizzazione e/o decontribuzione, dell'occupazione femminile e dell'imprenditoria femminile. Inoltre, il rinvio alla contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, delle regole sul monitoraggio delle differenze di genere appare l'unico strumento vero avverso forme anche latenti di discriminazione. Ogni settore produttivo ha le proprie caratteristiche e solo la contrattazione collettiva può calare nel concreto le modalità più appropriate a rilevare, monitorare, migliorare prassi e condotte.

I tanti **punti deboli dei DDL** analizzati attengono alla logica sanzionatoria e di controllo ispettivo verso imprese che spesso non sono assolutamente strutturate per poter monitorare fenomeni così complessi. Il legislatore deve rendersi conto che ogni incremento di burocrazia e di oneri amministrativi significa incremento di costi per l'impresa, e, dunque, di perdita di mercato e di produttività, con effetti più generali sulla tenuta occupazionale e sulla crescita del paese.