



**Nota CGIL per audizione 18 febbraio 2020 su 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”.**

## **Lo scenario**

È opportuno innanzitutto ringraziare la Commissione della Camera per l’opportunità di confrontarsi su un tema così importante per lo sviluppo del Paese, un tema, quello della partecipazione al mercato del lavoro delle donne e della conciliazione fra esigenze di vita e di lavoro che sta giustamente diventando oggetto di rivendicazione e di lotta per i movimenti di donne in tutto il mondo.

In questo ambito anche il tema del superamento del gender pay gap e più in generale delle pari opportunità fra uomini e donne merita attenzione, riflessione e soprattutto interventi coerenti e decisi.

I dati OCSE confermano che nei Paesi in cui è alta la partecipazione al mercato del lavoro delle donne ci sono alti tassi di crescita e di benessere.

Il nostro è un paese in sofferenza, anche in considerazione dei grandi divari territoriali, all’interno delle aree nelle stesse regioni, nei diversi gradi di sviluppo. Da anni, in Italia, la condizione occupazionale delle donne, in raffronto con gli altri paesi europei, è drammatica e mette il nostro paese agli ultimi posti.

La crescita, positiva, del dato di partecipazione delle donne al mercato del lavoro non può essere letta senza visionarne la qualità (lavoro povero, precario, il fenomeno del part-time involontario) e questi sono dati che devono preoccupare tutti. Il tema è quindi duplice: qualità e quantità della occupazione in un quadro territoriale divaricato.

Unica premessa, quindi, a una inversione di tendenza è la crescita degli investimenti, di uno sforzo volto a generare anche occupazione diretta, da destinare in misura prevalente a donne e giovani.

Per questo occorre agire su almeno quattro leve di intervento, non essendo sufficienti politiche di incentivazione e/o bonus, nella consapevolezza che l’intensità degli interventi dovrà essere maggiore nelle aree del Sud del Paese. Le leve di intervento sono: investimenti pubblici finalizzati alla creazione di lavoro, lavoro di qualità, congedi tutele e lavoro di cura, servizi.

Un Paese a misura di donne poi deve affrontare un enorme tema di regressione culturale e di comportamenti sessisti che di fatto, oltre a generare un aumento inaccettabile di violenze e molestie, caratterizzano comportamenti che costringono troppe donne a considerare il lavoro retribuito un privilegio di cui non possono godere. Questo ci dicono i drammatici dati sulle dimissioni post partum, le tante denunce sui colloqui sessisti in cui alle donne viene chiesto se intendono sposarsi o avere figli, i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che restano la prima causa di disparità nei luoghi di lavoro.

Bisogna poi uscire dalla trappola della conciliazione (vista come misura di genere, come concessione) che rischia di minimizzare, invece, gli importanti sforzi verso principi di co-genitorialità, di condivisione delle responsabilità del lavoro di cura, in tutte le fasi della vita.

Da questo punto di vista è essenziale il rilancio delle politiche di welfare pubbliche, che devono essere viste come investimento e non come costo e come prima infrastrutturazione sociale necessaria anche per lo sviluppo della economia privata .

Crediamo poi sia necessario rilanciare e valorizzare il ruolo della contrattazione, come strumento per ridurre le disuguaglianze di genere, per costruire politiche di conciliazione condivise, per migliorare l'organizzazione del lavoro verso pratiche e modelli che valorizzino maggiormente l'apporto dei singoli e non solo la presenza fisica, che favoriscano il superamento delle tante forme di segregazione (orizzontale e verticale) di cui ancora oggi le donne sono vittime, che considerino il lavoro di cura non un peso da portare dai singoli ma un investimento di cui tutti devono farsi carico.

Esprimiamo un giudizio positivo, pur con valutazioni differenti su cui verremo sui singoli punti di merito delle proposte, sul fatto che su queste tematiche si è prodotto uno sforzo legislativo di tutte le forze politiche .

Auspichiamo che tale consapevolezza non appartenga solo alle parlamentari donne, e valutiamo positivamente come alcuni ddl (Boldrini, Gelmini, Ciprini in particolare) propongano un insieme coerente di norme che, per la prima volta propongono interventi ampi e su più fronti orientati alle politiche di genere.

### **Nel merito delle proposte.**

Tutte le proposte di legge si propongono di intervenire in tema di **divario retributivo** di genere attraverso un intervento sulle modalità di redazione del rapporto biennale relativo alla situazione del personale maschile e femminile (proposta Gribaudo n 615, proposta Ciprini n. 522, la proposta Benedetti 1345, la proposta Vizzini 1732, la proposta 1925 Cnel).

Nell'ultimo Gender Gap Report si calcola che oltre il 60% delle donne non sia pagato adeguatamente. Anche se il calcolo nel differenziale orario non è tra i peggiori in virtù di una ampia copertura contrattuale che sulle paghe base parifica uomini e donne, la penalizzazione sul salario reale e sui contributi delle donne è invece molto ampia. Le ragioni sono molteplici e necessitano di interventi legislativi, contrattuali, culturali. Le donne hanno carriere più frammentate e discontinue, spesso rinunciano al lavoro per ragioni di cura, sono spesso penalizzate nelle erogazioni unilaterali, nei salari di produttività legati alla presenza, per la segregazione orizzontale e verticale.

L'intervento quindi sul divario retributivo pare quindi un intervento condivisibile.

In alcune proposte è anche supportato da agevolazione di tipo fiscale su piani di azioni per la parità di trattamento retributivo.

In senso generale le proposte intendono allargare, in forma volontaria o indicando un vincolo numerico inferiore ai 100 dipendenti attualmente previsti, il numero delle aziende che devono produrre il Rapporto sulla situazione del personale.

Sarebbe utile evitare la facoltatività, convergendo su un obiettivo, indicando un numero di dipendenti inferiore ai 100 attualmente previsti sostenibile proceduralmente. Ci pare che la proposta del Cnel che individua in 50 il numero dei dipendenti costituisca un equilibrio ragionevole.

Va garantito che il rapporto possa diventare strumento utile anche in sede di confronto contrattuale, inserendo come specificato in alcuni ddl misure di controllo e anche di sanzione. Valutiamo come positivi in particolare quelli relativi alla sottrazione di benefici e sgravi eventualmente ottenuti, anche se si applicano a una platea parziale, di chi appunto ne ha goduto.

Anche in questa circostanza, come in molte altre audizioni, segnaliamo la necessità di rafforzamento degli organici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che dovrebbe svolgere un ruolo essenziale di verifica e controllo.

Siamo favorevoli alla pubblicazione sul sito ministeriale dell'elenco delle aziende che pubblicano il rapporto e di quelle che non lo fanno; segnaliamo che nei punti delle proposte di legge ove si richiama al ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali, sarebbe opportuno indicare anche le strutture sindacali di riferimento.

Molte proposte (522, 1675, 1320, 1732) avanzano proposte di **sgravio contributivo** per l'assunzione di lavoratrici. In alcuni casi, oltre al limite temporale di tali sgravi (24/36 mesi) e il limite massimo di decontribuzione annua, tale sgravio è limitato ad alcune aree, come il mezzogiorno (nella proposta Boldrini). In termini generali consideriamo la misura degli sgravi contributivi una misura sopravvalutata nella sua efficacia rispetto alle risorse investite. In molte circostanze è una misura che premia Aziende che non hanno bisogno di particolare sostegno e in

altre circostanze rischia di essere utilizzata a termine senza che essa favorisca la stabilizzazione della occupazione. Sarebbe quindi utile per la Cgil attivare misure di sgravio solo per assunzioni a tempo pieno ed indeterminato e possibilmente aggiuntive e non sostitutive del normale organico.

### **Sulle altre misure di natura fiscale.**

Condivisibili e apprezzabili le misure che propongono di ridurre l'IVA su prodotti per l'infanzia e la terza età (522 Ciprini) o che sono volti a incrementare i massimali per le detrazioni delle spese sui servizi domestici e per assistenza personale (1320 Boldrini).

Esprimiamo invece dubbi su interventi che prevedono la riduzione delle aliquote Irpef per le lavoratrici neoassunte o imposte sostitutive per i mesi successivi alla nascita del figlio.

Se, infatti, deve essere valutata positivamente la centralità del singolo nella attuazione delle misure, evitando di considerare quindi il lavoro femminile come secondo reddito, vanno evitati interventi che, oltre ad essere di dubbia costituzionalità, rischiano di minare il principio della progressività del prelievo fiscale o che rischiano di premiare anche i redditi più alti. Più in generale valutiamo negativamente i continui interventi parziali su una materia così complessa, che invece avrebbe bisogno di maggiore omogeneità degli interventi.

Positiva invece l'idea di aumentare le agevolazioni fiscali per interventi di recupero per la realizzazione di opere infrastrutturali destinate a erogare servizi per la prima infanzia dentro o nei pressi delle aziende, solo a patto che queste strutture siano infierite a pieno titolo nel sistema di servizi pubblici, condividendone modelli e aprendo la partecipazione anche al territorio.

In termini generali crediamo che tali valutazioni dovrebbero essere portate nella discussione sulla riforma fiscale su cui è in atto anche un confronto fra il Governo e le Organizzazioni Sindacali.

I ddl Ciprini, Gelmini e Boldrini prevedono agevolazioni per l'**accesso al pensionamento** che sono misure condivisibili a patto che non siano considerate le uniche prospettive di intervento in un ambito, quello pensionistico, in cui la sostanziale parificazione agli uomini è stata misura ingiusta che ancora oggi penalizza le donne che, di norma hanno carriere più frammentate e discontinue.

Rimane per la Cgil essenziale riconoscere il valore del lavoro di cura anche ai fini pensionistici. Sulle misure previdenziali c'è un tavolo di confronto aperto con le organizzazioni sindacali e quella per noi è la sede per provare a costruire omogeneità e risposte congruenti.

Positivo che, per il riconoscimento contributivo, il tema non sia solo quello della maternità ma del lavoro di cura più in generale e il fatto che venga evidenziato il limite attuale di una misura come l'ape sociale, inaccessibile di fatto alle donne.

Gli stessi ddl contengono poi misure sul tema dei **congedi parentali, di maternità e di paternità**, sia attraverso l'aumento della percentuale di retribuzione a cui viene parametrizzata l'indennità del congedo parentale che, nel caso dei ddl Ciprini e Boldrini, di quello di maternità.

Entrambe le misure sono utili ma occorre evitare di concentrarsi unicamente sulle difficoltà del mantenimento della occupazione nei primi anni di vita dei bambini, essendo il tema della cura un tema che, nell'arco dell'intera vita lavorativa, deve essere affrontato.

Sostenere, tuttavia, anche dal punto di vista economico il congedo parentale può essere una risposta agli alti tassi di abbandono del lavoro, in coincidenza con la maternità e può essere un utile misura, specie se serve a condividere maggiormente il congedo.

Condivisibili (ddl Gelmini e Boldrini) le proposte di innalzamento del congedo obbligatorio per i padri e l'innalzamento (ddl Boldrini) del periodo di copertura economica dei giorni di malattia dei figli.

Riteniamo interessante anche l'idea di relazionare il tema del lavoro agile a quello delle forme di sostegno alla genitorialità, presente nel ddl Gelmini. Il lavoro agile non è tuttavia una mera forma di conciliazione e sarebbe sbagliato piegarlo a una misura per le donne. Favorire una organizzazione del lavoro che, per uomini e donne, favorisca la responsabilità e l'autonomia e consenta di svolgere, attraverso accordi collettivi che ne normino le condizioni e i diritti, parte del lavoro fuori dai classici schemi di orario e di luogo aziendali, è tema da sviluppare.

Sarebbe utile e interessante valutare gli effetti/esiti di misure di incentivazione della contrattazione di secondo livello sul tema della conciliazione, prima di eventualmente proporre analoga misura mentre è opportuno, come proposto nel ddl Boldrini computare periodi di congedo di maternità e i periodi di assistenza come periodi utili al computo dei premi di produttività.

Misure come le ferie solidali, presenti in due ddl, è opportuno siano definite nella contrattazione.

Anche le misure volte a far proseguire misure di sostegno al pagamento delle rette o per l'acquisto di voucher sono utili solo in un sistema in cui, come evidenziato e sostenuto in alcuni ddl vengono destinate risorse per lo sviluppo dei servizi territoriali socio educativi e nei servizi socio assistenziali.

Lo sviluppo del welfare nazionale e territoriale non è rinviabile ed è la prima condizione per far crescere l'occupazione.

Servizio sociale e sanitario, politiche sociali, politiche dell'istruzione, interventi sulla non autosufficienza rispondono ad una esigenza sia di conciliazione che di creazione di lavoro.

Crediamo utile segnalare positivamente gli interventi che si propongono di intervenire sull'equilibrio dei sessi nelle società, così come le misure volte a sostenere l'imprenditoria femminile.

Anche il tema della formazione, orientato prevalentemente al lavoro autonomo nella proposta Boldrini, deve invece essere un tema su cui investire in termini generali, anche per valutare gli impatti della digitalizzazione e della automazione dal punto di vista dell'impatto di genere.

Esprimiamo interesse, pur consapevoli della difficoltà di attuazione, per la misura proposta dal ddl Ciprini del curriculum anonimo, che propone un tema troppo spesso sottovalutato, quello delle selezioni sessiste o discriminatorie.