



*XI Commissione
Lavoro pubblico e privato*

*Audizione Confapi sulle proposte di legge AA. C. 522,
615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, 2338, recanti
Misure a sostegno della partecipazione delle donne al
mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze
di vita e di lavoro*

*Camera dei Deputati
Roma, 12 febbraio 2020*

Confapi ringrazia il Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato, della Camera dei Deputati, Onorevole Andrea Giaccone per l'invito a partecipare all'odierna audizione in cui la Confederazione può esprimere le proprie valutazioni sulle proposte di legge aventi ad oggetto l'introduzione di misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Noi di Confapi da oltre 70 anni tuteliamo la crescita e lo sviluppo delle piccole e medie imprese e siamo attenti a quei comportamenti che non sono compatibili con la correttezza, la dignità, l'equità che deve caratterizzare ogni rapporto di lavoro.

Bisogna ricordare che i nostri imprenditori sono ben radicati sul territorio e lavorano fianco a fianco dei propri collaboratori, partecipano alle loro vicende personali, ai loro successi e ai loro traguardi.

Ed è con un certo orgoglio che qui possiamo dire che le nostre industrie costituiscono non solo un modello economico e produttivo ma anche un modello sociale di coesione sul territorio.

Proprio per la sensibilità e l'attenzione che rivolgiamo a tali temi, abbiamo sottoscritto nel dicembre 2018, con le principali organizzazioni sindacali - Cgil, Cisl, Uil - un'intesa nazionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Abbiamo ritenuto quanto mai importante indicare specifici percorsi di intervento, modalità di gestione e strumenti concreti che potessero maggiormente sensibilizzare, e al tempo stesso evitare, che si verificassero, nelle nostre imprese, anche episodi di molestie sessuali.

Come Confederazione, fin dall'inizio della nostra storia abbiamo stipulato esclusivamente con le principali organizzazioni sindacali - Cgil, Cisl, Uil e Federmanager – 13 contratti collettivi nazionali di lavoro nei più importanti settori produttivi.

Nei nostri contratti non vi sono discriminazioni di genere, ma anzi, sono contenuti tutti gli strumenti che la contrattazione collettiva può utilizzare per incentivare l'impiego di lavoratrici e lavoratori ai medesimi livelli retributivi e con analoghe progressioni di carriera. Abbiamo anche costruito un solido ed ampio sistema di enti bilaterali che, con prestazioni e servizi innovativi, integrano e talvolta suppliscono alle carenze del welfare statale.

Proprio attraverso i nostri enti bilaterali abbiamo di fatto introdotto degli strumenti che consentono alle lavoratrici di conciliare meglio la vita lavorativa con quella privata dando contributi per asili nido, *baby sitting*, legge 104, acquisto libri scolastici e borse di studio per la frequenza di corsi universitari e master.

Quindi, siamo sensibili e condividiamo ogni utile iniziativa che semplifichi l'ingresso delle donne lavoratrici nelle nostre industrie e ne faciliti la permanenza e la carriera.

Certamente è innegabile che stiamo vivendo un periodo di forte rallentamento economico, come dimostrano i dati di pochi giorni fa dell'Istat sulla decrescita industriale, - 4,3% su base annua. Le imprese hanno un'oggettiva difficoltà a crescere e quindi conseguentemente ad assumere indistintamente lavoratrici e lavoratori. A nostro avviso è necessario far ripartire l'economia del Paese attraverso un sistemico piano industriale che consenta di abbattere quelli che sono ancora oggi i fardelli che gravano sulle piccole e medie industrie che, ed oltre ad ingessare la nostra economia, ci penalizzano in termini di competitività. Ci riferiamo all'eccessivo carico fiscale, alla burocrazia, al costo del lavoro e all'accesso al credito.

Proprio per questo riteniamo che ogni misura che aggravi la mole di adempimenti burocratici a carico delle piccole e medie industrie, sia da considerare non coerente con quella che è la nostra visione di impresa e di sviluppo. Si pensi che la burocrazia pesa sulle casse delle Pmi circa 30 miliardi di euro ogni anno. Impieghiamo in media 238 ore annue per pagare le imposte, il 46% in più della media Ocse. Tra dichiarativi e adempimenti/pagamenti fiscali una piccola

e media industria ogni anno deve effettuare ben 89 operazioni. Costi, tempo e risorse sottratte all'attività d'impresa.

Una piccola impresa di sedici o ventisei addetti non può essere equiparata ad un'azienda più strutturata che abbia più di 100 dipendenti. Quindi, modificare l'articolo 46 del codice delle pari opportunità, ponendo una serie di adempimenti particolarmente gravosi a carico delle aziende più piccole, a nostro avviso, non è un ausilio all'assunzione e al conseguimento della parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori. Soprattutto se tali adempimenti si traducono nella definizione di piani di azione e previsione di modelli di organizzazione che inevitabilmente determineranno dei costi di consulenza e assistenza che andranno a gravare sul budget delle industrie meno strutturate. Pertanto, l'articolo 46 non deve essere modificato in tal senso. Semmai, si può dare facoltà alle imprese con meno di 100 dipendenti, a fronte di misure premiali, di incentivi o di sgravi contributivi, di effettuare tutti gli adempimenti che la norma prescrive sempre mantenendo come termine temporale il biennio.

Analogo discorso riguarda l'inasprimento delle sanzioni a carico delle imprese che non adempiono agli obblighi documentali previsti. Più che introdurre misure di controllo e sanzionatorie, che "appesantiscono" ancora di più un sistema già saturo e che non hanno portato le donne nelle "stanze dei bottoni", bisogna puntare

sulla promozione e sulla premialità. Per cui giudichiamo positivamente le disposizioni premiali contenute in alcune delle proposte esaminate che incentivano un maggior impiego di donne lavoratrici in azienda consentendo il riequilibrio del *gender gap*.

A nostro avviso bisognerebbe osare di più, demandando alla contrattazione collettiva, anche e soprattutto a quella di primo livello, l'individuazione di ulteriori strumenti che, considerando anche il settore merceologico di riferimento, possano ridurre, lì dove ve ne fossero, ostacoli alla parità di genere e alla conciliazione vita lavoro. La bilateralità, se incentivata, può offrire delle soluzioni ottimali e innovative, come già sta facendo, potenziando quelli che sono gli strumenti già previsti in materia dal welfare statale.

Aldilà degli strumenti tecnici, che possano essere più o meno efficaci a seconda anche del contesto storico in cui operano, è necessario avviare una "rivoluzione culturale" eliminando sovrastrutture e stereotipi che spesso non fanno sì che le donne arrivino a ricoprire incarichi apicali sia nel settore privato sia nella pubblica amministrazione. Molto si è già fatto. Investire sulla formazione culturale, sulle scuole e sulle università in collaborazione e in sinergia con il mondo delle imprese è un fattore imprescindibile per eliminare le ultime sacche di pregiudizio. Solo così si può realizzare quel salto di qualità che consenta di giudicare il lavoratore dal proprio background culturale e professionale

prescindendo da qualsiasi valutazione di sesso e di genere. Le associazioni di categoria, come la nostra, molto possono fare al riguardo, avendo un contatto diretto con il mondo del lavoro di cui conoscono le varie sfaccettature.