



CONFINDUSTRIA

Audizione Parlamentare

Camera dei Deputati  
XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Audizione informale su pari  
opportunità tra uomo e donna

18 febbraio 2020



CONFINDUSTRIA

Audizione informale su  
esame delle abbinata 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”.

A cura di:

**Pierangelo Albini**

*Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano  
di Confindustria*

## **Premesse sulla questione del “gender pay gap”**

Nel quadro più generale della tematica della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, i differenziali retributivi di genere rappresentano, da tempo, un tema dibattuto in Italia, ma anche a livello europeo ed internazionale.

Tuttavia definire i contorni di questo fenomeno si rivela ancora un esercizio complesso, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, data la molteplicità e multidimensionalità dei fattori che possono contribuire a determinarlo.

Gli stessi dati finora disponibili non sono univoci, in quanto fortemente influenzati dalle tecniche di misura utilizzate.

La quantificazione del differenziale retributivo dipende, infatti, in misura cruciale, ad esempio, dalle tecniche di misura utilizzate e dal salario di riferimento, che può essere calcolato su base oraria, settimanale, mensile, annuale, o determinato su in termini lordi o netti, a seconda dei casi.

La stessa evidenza empirica, che pur può emergere da campioni rappresentativi presi in esame, sconta spesso il limite di non cogliere a pieno la complessità dei fattori che possono stare alla base del fenomeno.

Pertanto i dati disponibili, seppur aiutino ad identificare con maggiore chiarezza alcuni elementi del fenomeno, richiedono ulteriori approfondimenti e riflessioni per evitare di arrivare a conclusioni affrettate e fuorvianti nonché per identificare gli strumenti più opportuni per affrontare e risolvere il problema.

In ogni caso, se si considera il dato Eurostat, che ha maggiore evidenza a livello UE, il nostro Paese registra il tra i più bassi differenziali salariali fra uomini e donne di tutta l'Unione Europea:

la differenza tra uomini e donne in termini di salario orario lordo è pari al 5,0% nel 2017, contro una media UE del 16,0%.

Ma per non fermarsi ad una mera considerazione quantitativa, va detto che questo gap, come emerge chiaramente dai principali studi sul tema, è influenzato da aspetti diversi tutti da approfondire.

Alcuni di questi aspetti, grazie anche alle ricerche degli ultimi anni, risultano oggi più identificabili in modo oggettivo: ad esempio, il livello di istruzione e formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, il settore di appartenenza, la dimensione aziendale, ma anche l'incidenza di stereotipi spesso "auto-segreganti" come le scelte in ordine ai percorsi scolastici.

Per quanto riguarda il nostro Paese, è sempre uno studio dell'Eurostat del 2018 a indicare che i due fattori che maggiormente incidono sui differenziali salariali tra uomini e donne sono il settore economico di appartenenza e il tempo di lavoro (part time vs. full time).

In altre parole, il mercato del lavoro al femminile registra una tendenza alla concentrazione in settori economici con livelli salariali più bassi della media e all'utilizzo di contratti di lavoro part-time più frequentemente degli uomini.

Dall'altro lato, "giocano a favore" dei livelli salariali delle donne (riducendo, quindi, il gap rispetto agli uomini) aspetti quali la posizione professionale occupata e il livello di istruzione.

Secondo la stessa Eurostat, tuttavia, c'è una parte "non spiegata" del differenziale che non necessariamente rappresenta un indicatore di discriminazione.

Allora, piuttosto che risolvere il dibattito concentrandoci sull'effetto (ovvero il gap), riteniamo vadano prioritariamente considerati con attenzione quei fattori che possono rappresentare un ostacolo alla piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro ed alla loro adeguata valorizzazione.

Serve, dunque, una strategia complessiva di sostegno all'occupazione femminile, anche per superare fattori culturali e stereotipi che spesso comportano che le donne seguano percorsi di studio e di carriera non rispondenti né al loro potenziale né alle opportunità offerte dal mercato del lavoro, spesso a causa dalla scarsità di servizi adeguati per l'infanzia e la non autosufficienza nonché a causa dei problemi posti dai cd. "tempi delle città".

### **Necessario innalzare in Italia il tasso di occupazione femminile.**

Gran parte della forza lavoro inutilizzata in Italia è donna: il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni, nonostante i miglioramenti degli ultimi anni, si attesta di poco oltre il 50%, secondo gli ultimi dati Istat relativi al terzo trimestre 2019, contro un tasso del 68,7% per gli uomini. Rimaniamo molto lontani dalla media europea (nell'UE – senza il Regno Unito – il tasso di occupazione femminile è pari al 62,4% nel 2018).

Nel nostro Paese il basso tasso di occupazione femminile è influenzato da forti differenze generazionali e territoriali. Tra le donne al Nord (15-64 anni), il tasso di occupazione è del 60%, contro il 75,7% degli uomini; al Sud è del 33,2% contro il 57,9%. Ciò suggerisce che, pur in presenza di un miglioramento, una parte della bassa occupazione femminile è legata al divario di sviluppo del Mezzogiorno.

Nelle regioni del Centro Nord la diffusione e la qualità dei servizi, pubblici o privati, per l'infanzia e la non autosufficienza è maggiore, rispetto alle regioni meridionali. Pare possibile sostenere che – anche in Italia – la presenza di adeguati servizi di cura e custodia per bambini e non autosufficienti, rappresenti una condizione di vantaggio per la partecipazione delle donne al lavoro senza alcuna compromissione per la famiglia.

In tale prospettiva, occorre costruire un sistema di welfare che affronti queste differenze territoriali, nella salvaguardia complessiva degli oneri che gravano sui cittadini e sulle imprese.

### **Formazione scientifica e tecnologica per una maggiore occupabilità delle donne**

L'istruzione e la ricerca sono temi strategici in un'epoca come la presente, dominata da una rivoluzione tecnologica incessante. Ed il tema dell'istruzione è importante anche con riferimento all'argomento dell'audizione.

Infatti, uno degli aspetti determinanti i differenziali salariali tra uomini e donne, come messo in luce in precedenza, è il livello di istruzione raggiunto. Lo studio che abbiamo citato indica che proprio un livello di istruzione adeguato incide positivamente e in maniera rilevante ai fini della chiusura del gap di genere.

L'impegno del Sistema Confindustria è diretto a rafforzare questi trend positivi dell'istruzione, sensibilizzando i *policy maker*, ma anche gli studenti e le studentesse in particolare verso le facoltà scientifico-tecnologiche (STEM).

La formazione scientifica e tecnologica rappresenta, infatti, una grande opportunità per l'inserimento delle giovani donne nelle alte professioni: (indagine ISTAT - 29 settembre 2016), nel 2015, ad

esempio, le laureate in ingegneria erano occupate per il 91,3% a fronte del 93,9% della popolazione complessiva.

Nonostante questi dati, tuttavia, nell'anno accademico 2016/2017, solo il 22,2% degli immatricolati alle facoltà di ingegneria è di genere femminile.

Dietro agli squilibri di genere in ambito STEM spesso operano, poi, fattori culturali che comportano differenze nelle aspettative relative al proprio ruolo nella famiglia e nel mercato del lavoro, finendo con l'influenzare inclinazioni, preferenze o valori rispetto alle abilità scientifico-matematiche delle ragazze.

È quindi necessario agire sul contesto sociale e culturale, rafforzando la diffusione della cultura scientifica e promuovendo una prospettiva di genere nella comunicazione tecnico-scientifica in tutti i campi, attraverso il contrasto agli stereotipi.

Le parti sociali, da ultimo nell'accordo del 9 marzo 2018 (Patto per la Fabbrica), hanno ribadito l'impegno a proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani, consolidando le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici superiori e percorsi orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità.

### **Servizi di cura, cruciali per il sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

Nel Pilastro Europeo dei diritti sociali del 2016, promosso dalla Commissione Europea, fra i venti principi in esso stabiliti - oltre a quello dedicato alla parità di genere ed equilibrio tra vita professionale e vita privata - ve ne è uno interamente dedicato all'assistenza all'infanzia, intesa come complesso di servizi atti a sostenere l'equilibrio tra vita familiare e vita professionale dei

genitori, agevolando in tal modo la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Una piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è resa, infatti, possibile da politiche articolate ed integrate di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Come indicato dalla Commissione Europea nel documento di impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019, per favorire un'alta partecipazione delle donne alla vita economica e sociale risulta necessaria la presenza nei territori di una rete articolata e capillare di servizi di cura in grado di supportare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel nostro Paese, nel 2018, sul mercato del lavoro le donne impegnate nella cura di figli piccoli risultavano penalizzate: il tasso di occupazione delle madri di 25-54 anni è al 57%, quello delle donne senza figli coabitanti è al 72,1%. Inoltre, i tassi di occupazione più bassi si registrano tra le madri di bambini in età prescolare: 53% per le donne con figli di 0-2 anni e 55,7% per quelle con figli di 3-5 anni.

Legata a questi dati è l'evidenza per cui, tra le madri di figli di 0-14 anni che dichiarano di non utilizzare i servizi di assistenza, circa il 15% ne avrebbe bisogno. Tale quota sale, poi, al 23,2% per chi ha figli tra 0 e 5 anni, a 19,1% tra le non occupate e al 17,5% per le residenti nel Mezzogiorno.

Questi dati stridono con quanto registrato in termini di offerta di servizi educativi per la prima infanzia. A livello territoriale persiste ancora un'elevata eterogeneità sia per quanto riguarda l'offerta, rappresentata dalla quota di Comuni che offrono i servizi (Nord-est al 89,4%, Nord-ovest al 59,1%, Centro al 54,3%, Sud al 47,2% e Isole al 33,8%, con un valore medio nazionale del 58,3%), sia rispetto ai bambini residenti presi in carico dai Comuni: si passa



dal 19,6% del Nord-est al 5,1% del Sud, a fronte di un valore medio nazionale che si attesta al 13,5%. Per avere un'idea delle differenze territoriali, la percentuale di bambini accolti nei servizi pubblici o finanziati dal settore pubblico sul totale dei residenti è del 26,7% in Emilia Romagna e solo del 2,1% in Calabria.

**L'assenza di servizi di assistenza per minori e altri familiari dipendenti può indurre i lavoratori, in particolare le donne a ridurre il loro orario di lavoro o ad abbandonare il mercato del lavoro.**

Confindustria auspica che, anche grazie all'utilizzo delle risorse comunitarie, si possano superare le forti differenziazioni territoriali non ultimo in vista dell'istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni.

## **I tempi delle città**

Strutturare i tempi e gli orari delle città, tenendo conto degli impegni lavorativi e, quindi, dei vincoli di orario dei cittadini significa – del pari di quanto potrebbe avvenire con una articolata e sufficiente rete di sistemi di cura - favorire una maggiore partecipazione al lavoro delle donne e non solo.

Un tema, questo, su cui Confindustria avverte la necessità di chiedere ancora una volta che le Istituzioni si adoperino, affinché venga data piena attuazione alle disposizioni della legge n. 53 del 2000 con riferimento ai tempi delle città (articoli da 22 a 28 - Capo VII).

La conciliazione, infatti, non dipende solo dalle scelte organizzative delle imprese. Dipende piuttosto da un complesso di fattori interdipendenti e coordinati fra loro, sui quali possono

incidere molto efficacemente le scelte operate dalle pubbliche istituzioni.

Le politiche di conciliazione dovrebbero, a nostro avviso, focalizzare la propria attenzione sempre più in maniera strutturata sui contesti e sugli strumenti che rendono agevole il *work life balance* piuttosto che incidere unicamente sulla disciplina del rapporto e dell'organizzazione del lavoro.

Per questa ragione sarebbe auspicabile dare una compiuta attuazione del Capo VII (Tempi delle città) della legge n. 53 del 2000.

La digitalizzazione dei servizi rappresenta, infine, un'occasione per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione e per rendere più sostenibile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro grazie alla possibilità di ricorrere ai servizi erogati dalla PA mediante la rete.

## **Il contributo delle parti sociali a vantaggio della conciliazione**

La flessibilità nell'organizzazione del lavoro come strumento di conciliazione andrebbe sostenuta, valorizzando il ruolo delle parti sociali.

Uno degli strumenti principali per l'attuazione delle politiche familiari è rappresentato dalla contrattazione collettiva che ha dimostrato grande attenzione alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori per la cura della famiglia.

Confindustria ha sempre sostenuto le azioni positive volte a favorire la diffusione di forme contrattuali flessibili, come lo smartworking e la banca delle ore.

Confindustria è convinta che soprattutto nella contrattazione di secondo livello, quella di carattere aziendale, possano essere sperimentati nuovi modelli di organizzazione del lavoro capaci di coniugare le esigenze delle persone con quelle delle imprese.

In questo quadro Confindustria ritiene, quindi, che non siano auspicabili ulteriori interventi legislativi volti ad introdurre misure generalizzate rigide e vincolanti, senza alcun bilanciamento con le esigenze di flessibilità tipiche delle più moderne e competitive economie di lavoro.

Si ritengono, invece, necessarie misure incentivanti e graduali a sostegno della flessibilità organizzativa e della maternità senza ulteriori aggravii degli oneri in capo alle imprese, che valorizzino il ruolo delle parti sociali nell'individuazione di azioni positive a sostegno della maternità, dell'occupazione femminile e della flessibilità dell'orario di lavoro.

A riprova dell'impegno del nostro Sistema su questi aspetti, nel Patto per la fabbrica del 9 marzo 2018, le Parti hanno concordato che il welfare contrattuale possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

### **Valutazioni su alcuni aspetti generali delle proposte di legge oggetto dell'audizione**

Abbiamo ritenuto necessario fare un'ampia premessa per inquadrare le tematiche che, a nostro avviso, sono imprescindibili per inquadrare correttamente il fenomeno del "gender pay gap".

Trattiamo ora di alcuni aspetti delle proposte di legge in esame, estremamente varie ed articolate, nel presupposto che si potrà entrare più propriamente nel merito quando si giungerà alla redazione di un testo unificato.

Riteniamo, anzitutto, condivisibili tutte quelle proposte che, cogliendo gli aspetti evidenziati nelle nostre premesse, mirano ad introdurre misure di sostegno all'occupazione femminile, sia sotto il profilo di incentivi all'uso di forme flessibili di lavoro (ad es smartworking) e di forme di conciliazione, sia sotto il profilo del sostegno alla maternità, rectius alla genitorialità, come le agevolazioni per il rientro della madre lavoratrice, un più robusto programma di congedi a carico della fiscalità generale, una politica per la famiglia con il potenziamento e la riqualificazione degli asili nido e le scuole per l'infanzia, una fiscalità di vantaggio per le spese relative ai servizi di cura ed assistenza.

Viceversa misure contro le violenze di genere ovvero per introdurre specifiche forme pensionistiche di favore per casi particolari, pur se in linea generalissima condivisibili, non riteniamo debbano trovare ingresso un provvedimento mirato a contrastare il gender pay gap, bensì andrebbero, a nostro giudizio, più propriamente inserite in appositi provvedimenti di legge dedicati.

Su altre misure "trasversali", contenute nei progetti di legge, nutriamo invece alcune perplessità.

L'ampliamento della sfera di efficacia soggettiva delle norme sulla comunicazione della situazione del personale, tanto più se riferita a realtà produttive di esigua entità, rischia, ancora una volta, di porre l'accento su aspetti che si riferiscono solo alla "coda" del fenomeno, senza una obiettiva valutazione della complessità delle cause che lo determinano.

Va ribadito che l'esame del dato retributivo, in sé e per sé considerato, rischia di ingenerare false rappresentazioni della realtà (tanto più complessa se riferita alla peculiare composizione del sistema produttivo italiano, sotto il profilo dimensionale).

Ciò, peraltro, imponendo alle imprese medie e piccole nuovi oneri gestionali che, in alcune proposte, si spingono ad un livello di dettaglio francamente eccessivo e, pertanto, non condivisibile.

Inoltre non ci sembra neppure condivisibile onerare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di una complessissima opera di gestione di questa massa di dati che dovrebbero pervenire.

Riteniamo più opportuno che gli Ispettorati concentrino le loro forze sul contrasto di violazioni delle norme del lavoro e della sicurezza che rivestono, comparativamente, un grado di gravità più elevato, tanto più che nel nostro sistema giuridico esiste una vasta e ramificata rete di consigliere per la parità che, più opportunamente, potrebbero trattare la materia in esame.