

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

13.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 30 GIUGNO 2021

PRESIDENZA DELLA PRESIDENTE ROMINA MURA

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Audizione di Francesca Bagni Cipriani, Consigliera nazionale di parità:	
Mura Romina, <i>Presidente</i>	3	Mura Romina, <i>Presidente</i>	3, 6
INDAGINE CONOSCITIVA SULLE NUOVE DISUGUAGLIANZE PRODOTTE DALLA PANDEMIA NEL MONDO DEL LAVORO		Bagni Cipriani Francesca, <i>Consigliera nazionale di parità</i>	3, 6

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: MoVimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Partito Democratico: PD; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva: IV; Coraggio Italia: CI; Liberi e Uguali: LeU; Misto: Misto; Misto-L'Alternativa c'è: Misto-L'A.C'È; Misto-Centro Democratico: Misto-CD; Misto-Noi con l'Italia-USEI-Rinascimento ADC: Misto-NcI-USEI-R-AC; Misto-Facciamo Eco-Federazione dei Verdi: Misto-FE-FDV; Misto-Azione+Europa-Radicali Italiani: Misto-A+E-RI; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-MAIE-PSI: Misto-MAIE-PSI.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DELLA PRESIDENTE
ROMINA MURA

La seduta comincia alle 14.40.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web tv*.

**Audizione di Francesca Bagni Cipriani,
Consigliera nazionale di parità.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, ai sensi dell'articolo 144, comma 1, del Regolamento, l'audizione di Francesca Bagni Cipriani, consigliera nazionale di parità, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro. Ricordo che l'odierna audizione sarà svolta consentendo la partecipazione da remoto in videoconferenza dei deputati secondo le modalità stabilite dalla giunta per il Regolamento nella riunione del 4 novembre 2020. Nel ringraziare la consigliera per la sua partecipazione, le cedo la parola, ricordando che la sua relazione dovrebbe avere una durata orientativa di quindici minuti. Prego.

FRANCESCA BAGNI CIPRIANI, *Consigliera nazionale di parità (intervento da remoto)*. Grazie. Sono rimasta colpita molto positivamente per l'iniziativa presa dall'XI Commissione. La complessità e la ricchezza delle domande e delle considerazioni espresse nel programma dell'indagine

conoscitiva sono di particolare importanza e foriere anche di azioni che possano aiutarci a rispondere a tutta una serie di interrogativi. Mi sono domandata quale contributo avrei potuto dare in qualità di consigliera di parità. Come sapete, noi consigliere di parità lavoriamo sulla globalità delle discriminazioni nel mondo del lavoro, ma non siamo un soggetto che fa rilevamenti statistici o raccoglie elementi di conoscenza di alcuni fenomeni, tranne con riferimento ad alcuni aspetti, che adesso magari vi posso segnalare perché potrebbero essere d'aiuto anche ai fini dell'indagine. Noi facciamo un lavoro sul territorio: c'è una consigliera per ogni provincia, una per ogni regione poi c'è la consigliera nazionale. C'è un rapporto con il territorio molto importante e molto stretto, che ci permette di avere non solo la conoscenza dei fatti in sé, dei dati o delle relazioni che possono determinarsi, ma c'è anche la possibilità di avere un contatto e di conoscere complessivamente quali sono gli umori, le trasformazioni o comunque le esigenze per situazioni più o meno difficili o più o meno di crisi. Mi pare che questo venga incontro alle richieste contenute nel programma dell'indagine conoscitiva che mi avete fatto avere, consentendo di capire che cosa sta succedendo e come si può intervenire. Ho pensato che, ai fini dell'indagine, forse può essere utile una relazione. Sono disposta a trasmettere alla Commissione anche la documentazione di quello che stanno facendo le consigliere, da quando è cominciata la pandemia a oggi, di come il lavoro si sia evoluto e di quanto risulta dal nostro sistema di rilevamento di una serie di fenomeni. Il nostro sistema di rilevamento si basa sulla raccolta obbligatoria dei *report* annuali delle consigliere di parità, che documentano il lavoro svolto sul territorio.

Anche quest'anno noi abbiamo raccolto i *report*, che danno conto delle denunce di discriminazioni o di altre situazioni e che, anche grazie al rapporto con gli altri soggetti che agiscono sul territorio, aiutano a capire quali iniziative si possono intraprendere sulla base della conoscenza dei fenomeni. Quest'anno ci siamo stupite che i *report* che abbiamo raccolto sono stati più numerosi rispetto agli anni precedenti. Pensavamo, infatti, che non ci sarebbe stata partecipazione da parte delle consigliere, data la condizione generale nella quale tutti abbiamo vissuto. Pensavamo che ci sarebbe stata una defezione e invece i *report* sono aumentati. Sono stati trasmessi più *report* annuali delle consigliere che negli anni precedenti. Ovviamente, sono diminuite le denunce di discriminazione, perché, evidentemente, i *report* fanno riferimento a attività lavorative in parte sospese e in parte venute meno. Sappiamo tutti cosa sta succedendo nel mercato del lavoro e quindi non abbiamo avuto quasi nessuna evidenza di eventuali discriminazioni sul luogo di lavoro. Alcuni *report* annuali - se può interessare avere maggiori dettagli, posso trasmetterli alla Commissione - indicano le motivazioni che hanno indotto le lavoratrici a contattare le consigliere. Abbiamo ricevuto circa 2.700 denunce a fronte delle più di 3.000 dell'anno precedente e la maggior parte delle discriminazioni riguarda l'accesso al lavoro, lo *smart working* (evidentemente non si è capito bene quali sono le regole di questa modalità di svolgimento del lavoro), la progressione di carriera, la disparità salariale, la maternità, la paternità, le molestie e le molestie sessuali. Queste sono le principali tipologie di discriminazione sulle quali interveniamo, che ho elencato in senso decrescente: le prime sono le più numerose e le altre, mano a mano, sono meno numerose. Questa conoscenza dei fenomeni si intreccia con un'altra funzione delle consigliere, che è quella di verificare che cosa succede nelle aziende private e nelle aziende pubbliche. Le aziende pubbliche, come sapete, hanno l'obbligo di elaborare un piano di azioni positive ogni tre anni. In relazione a tale obbligo, le aziende pubbliche sono

tenute a chiedere un parere alla consigliera di riferimento dell'ambito territoriale. Nell'esercizio di tale compito consultivo sulle proposte di piano di azioni positive di tali aziende abbiamo notato una cosa: le aziende avevano cominciato a fare un lavoro di ricerca per capire se fosse possibile o meno adottare modalità di lavoro agile e su questo abbiamo lavorato tantissimo, perché credevamo che dovesse esserci una forma di regolamentazione. Quando è scoppiata la pandemia, però, improvvisamente non si è più parlato di lavoro agile, ma di *smart working*. Le aziende hanno avuto una grande prontezza di riflessi e la regione Veneto, nell'ambito del progetto VeLA, ha condotto una ricerca più specifica - che posso trasmettere alla Commissione - per verificare che cosa succede quando le decisioni sono assunte sulla base di un ragionamento e di un'organizzazione resi possibili dalla capacità dell'ente di assumere punti di riferimento e, al contrario, quello che succede quando è una scelta più o meno obbligata e quindi è difficile assumere informazioni un pochino più precise. Però questo è successo. Alla prossima richiesta di parere sul piano di azioni positive - che, ricordo, si predispose ogni tre anni - vedremo la differenza. Prima il lavoro agile non solo era stato accettato, ma anche pensato come una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa utile alla soluzione di una serie di problemi, legati, naturalmente, alla conciliazione tra lavoro domestico e lavoro d'ufficio. Ricordando che non abbiamo indagini statistiche, ma lettere e indagini legate alla quotidianità delle persone, abbiamo constatato che, in un primo momento, lo *smart working* è stato vissuto come una liberazione rispetto a quello che stava succedendo. Passato un anno, si è cominciato a elaborare una riflessione sulla necessità di una maggiore attenzione alle esigenze della lavoratrice e del lavoratore, una maggiore attenzione non solo agli orari di lavoro, ma anche ai casi in cui ci si deve connettere e disconnettere; c'è stato anche un momento in cui si è abbandonata l'idea del lavoro agile e si è fatto quello che si poteva fare con una modalità di lavoro che chiamiamo lavoro a distanza perché non si

trattava di *smart working*. Adesso, dopo un anno, abbiamo fatto di nuovo un rilevamento delle opinioni delle lavoratrici e dei lavoratori di quelle aziende e abbiamo visto che questo fenomeno si è articolato in maniera diversa. Si comincia a delineare, per esempio, l'esigenza del superamento del *digital divide* e l'utilità di una formazione scolastica più concentrata sulle materie cosiddette STEM, per promuovere la presenza femminile nel mercato del lavoro, e così via. Questo è un primo elemento di riflessione che dà il senso di come, affrontata l'emergenza, ha cominciato a delinearsi l'esigenza di capire che cosa si poteva fare per non lasciarsi sfuggire quello che appare sempre di più come un grande momento di trasformazione non solo del mercato del lavoro, ma anche delle abitudini, del pensiero, delle ricerche e delle attività lavorative in generale. Questo, che riguarda le aziende pubbliche, è il primo rilevamento noi facciamo. Il secondo rilevamento riguarda le aziende private: i rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti danno il quadro della situazione. Per noi è sempre stato molto importante avere il quadro delle progressioni di carriera e delle retribuzioni in questo tipo di azienda. Abbiamo sempre avuto molto interesse per questo tipo di rilevamento. In questa fase, stiamo facendo una riflessione alla luce di un provvedimento, di cui è relatrice presso la XI Commissione l'onorevole Gribaudo, che prevede la modifica dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità, che riguarda esattamente il rilevamento delle aziende sopra i cento dipendenti, attraverso la riduzione di tale limite. Il nostro compito è l'analisi dei rapporti biennali e quindi la verifica di che cosa succede nel mercato del lavoro con riferimento alla progressione di carriera, alla progressione della retribuzione, all'accesso, all'uscita e via dicendo. Questa indagine è quella che ci dà più risposte. La situazione attuale ci deve portare a capire gli effetti della trasformazione riguardo alle competenze, agli obiettivi di sviluppo, ma anche alle capacità di pensare e proporre nuove strade e nuovi metodi per stare dentro il mercato del lavoro, soprattutto adesso

che dovrebbero essere perfezionati i meccanismi per l'utilizzo dei fondi europei.

Nel ragionamento delle consigliere si sta introducendo anche la volontà di pensare a un percorso diverso e cioè a un percorso di progettazione. Le consigliere si stanno attrezzando per capire come si può fare per accedere all'utilizzo dei fondi europei e vincere la grande scommessa che abbiamo fatto, quella di portare a compimento alcuni progetti importanti. Dovete pensare che siamo presenti dal Nord al Sud del Paese e che la differenza tra Nord e Sud risulta palese dai nostri rilevamenti: c'è una differenza molto evidente fra i comportamenti dei territori del Nord e quelli del Sud. Fin dal primo momento c'è stata voglia di dire: «Va bene, forse non è tutto male e possiamo fare qualcosa. Possiamo cercare di capire cosa sta succedendo, vedere quali sono le strade e i meccanismi per ottenere risultati». Tanto per darvi un'idea, all'inizio della pandemia abbiamo fatto un giro di incontri, su piattaforma naturalmente, con tutte le centoventi consigliere. Abbiamo avuto come risposta la proposta di circa 35-40 progetti da attuare sul territorio, tutti elaborati insieme alle istituzioni locali e ai soggetti che agiscono nei diversi territori con la volontà di reagire in maniera positiva a quello che stava succedendo nel nostro Paese. Abbiamo rifatto lo stesso lavoro uno o due mesi fa con tutte le regioni e abbiamo notato che non c'è più la sensazione di emergenza. C'è la sensazione di essere all'interno di un meccanismo del quale dobbiamo chiedere alcuni cambiamenti. Dobbiamo avere la capacità di portare avanti l'identità del lavoro femminile — perché di questo ci occupiamo — e le sue potenzialità, con le proprie specifiche caratteristiche. Vogliamo, quindi, il superamento del *digital divide*; superamento della differenziazione delle competenze nelle materie all'interno delle discipline cosiddette STEM, che consentono una migliore risposta occupazionale o comunque di sviluppo; la costruzione di un sistema di sostegno più efficace, più affidabile e più rispondente alle esigenze, consentendo una scelta per l'attività da remoto oppure l'attività da casa, che però non

diventi una galera, perché, come è emerso dalle nostre discussioni, va bene avere questa possibilità — che forse riesce a mediare i conflitti che hanno sempre caratterizzato il lavoro femminile —, però non può diventare una gabbia dalla quale non si esce.

PRESIDENTE. Ha terminato il tempo a sua disposizione, però la sua relazione è stata molto interessante e quindi non l'ho interrotta.

FRANCESCA BAGNI CIPRIANI, *Consigliera nazionale di parità (intervento da remoto)*. Come vi dicevo, posso trasmettere alla Commissione la documentazione sulle questioni che ho affrontato nel mio intervento.

PRESIDENTE. Siccome le sue considerazioni sono molto interessanti, io le chiedo di inviarci una memoria con i dati dei report delle consigliere di parità che operano sul territorio perché gli elementi di cui lei ci ha proposto un approfondimento in questa sede sono molto importanti per fotografare le nuove disuguaglianze e trovare strumenti, come lei diceva, per co-

struire il cambiamento, per esempio in materia di organizzazione del lavoro.

FRANCESCA BAGNI CIPRIANI, *Consigliera nazionale di parità (intervento da remoto)*. Sto pensando ad elaborare il contributo da trasmettere alla Commissione, dando conto anche delle riflessioni di alcune regioni, di cui non faccio in tempo a parlare oggi, ma che sono interessanti. In particolare, potrei darvi conto degli approfondimenti condotti dalla Sardegna, dalla Calabria e dal Veneto.

PRESIDENTE. Perfetto. in attesa che ci invii questi contributi, la ringraziamo molto per avere partecipato all'odierna audizione e per il contributo fornito all'indagine conoscitiva. Dichiaro, quindi, conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15.

*Licenziato per la stampa
il 6 agosto 2021*

PAGINA BIANCA



18STC0150500