

NOVEMBRE 2022

REPORT DI RICERCA

“Politiche e strumenti per l’equilibrio tra attività professionale e vita familiare: una sfida ancora aperta. Il caso dei lavoratori e lavoratrici autonomi iscritti ad Ordini professionali”

PROGETTO REALIZZATO CON IL
CONTRIBUTO E SOSTEGNO DI

Fondazione
CARIPLO 

PAROLI BRUNO FOSSA
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO



DA UN'IDEA DI
Associazione IRENE ETS

COORDINAMENTO PROGETTO
Gabriella Merlo

COORDINAMENTO SCIENTIFICO
Marcello D'Amico

GRUPPO DI RICERCA
Michela Allievi
Francesca Giuliano
Valentina Marchioni

con il contributo di
Chiara Agostini e Franca Maino - Percorsi di Secondo Welfare
Alberto Lesca e Diego Paciello - Studio Toffoletto De Luca Tamajo

RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano le professioniste e i professionisti appartenenti agli Ordini professionali di Avvocati, Commercialisti e Ingegneri che con le loro testimonianze hanno contribuito alla realizzazione del progetto di ricerca

Un particolare grazie a
Elena Demarziani Presidente e Ivana De Michele Vice Presidente, CPO Comitato Pari Opportunità, ODCEC Milano; avv. Paola Boccardi e avv. Paola Lovati Consigliera, Ordine degli Avvocati di Milano; Serenella Corbetta, ingegnere libero professionista e Lorenzo Belotti, ingegnere libero professionista Consigliere Ordine ingegneri Monza e Brianza.

INDICE

Presentazione	2
Introduzione	4
1 L'ambito di intervento e i destinatari delle politiche di conciliazione	6
1.1 Orientamenti dell'Unione Europea per gli obiettivi e gli strumenti di conciliazione	6
1.2 Il quadro normativo italiano in favore di lavoratori autonomi a supporto delle politiche di conciliazione	18
1.3 Le differenze normative in tema di criteri generali di determinazione del reddito di lavoro dipendente e di lavoro autonomo	25
1.4 I presupposti per la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente delle iniziative di welfare aziendale	26
2 Le leve di sviluppo delle politiche e delle misure di conciliazione	31
3 L'esperienza dei lavoratori e delle lavoratrici autonomi iscritti agli ordini professionali	37
3.1 Lavoratori e Lavoratrici autonomi iscritti agli ordini professionali in Lombardia	37
3.2 Principali evidenze dal confronto con i professionisti e le professioniste	40
4 Le pratiche di conciliazione	45
4.1 Schede di presentazione delle iniziative	45
5 Bilanciare vita personale e lavoro nella libera professione: quali prospettive?	55
5.1 Crisi del primo welfare e ruolo del secondo welfare	56
5.2 Interventi di welfare e logiche di innovazione	57
5.3 Nuovi strumenti e platform welfare	58
5.4 Il welfare aziendale nel caso dei lavoratori autonomi: L'innovazione come leva di sviluppo	60

Bibliografia

Allegati

PRESENTAZIONE

Lo studio che qui viene presentato riguarda un argomento complesso e affronta tematiche finora scarsamente esplorate. Si tratta di una indagine, in relazione al mondo delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi su quella che viene comunemente definita conciliazione vita-lavoro: una declinazione dell'esistenza personale, familiare e professionale che si riconduce per la gran parte delle questioni al campo delle condizioni esterne che rendono possibile trovare equilibri migliori, se non ideali, tra le risorse e i tempi destinati al lavoro e quelli che si intende dedicare al privato, agli interessi personali e alla sfera della vita familiare e, in svariate situazioni, alle variegate declinazioni della genitorialità e della cura.

Il progetto "Politiche e strumenti per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare: una sfida ancora aperta. Il caso dei lavoratori e lavoratrici autonomi iscritti ad ordini professionali" si propone di attrarre l'attenzione, attraverso una attività di analisi delle problematiche e mediante indicazioni e proposte, sulle necessità e sui bisogni risultati dai contatti e dalla raccolta dati svolta rispetto alle/ai liberi professionisti appartenenti a tre diversi Ordini, avvocati, ingegneri e commercialisti, in merito allo stato dell'arte attuale e all'intento di fare, inoltre, emergere nuove proposte nel contesto di una, quanto più possibile, puntuale ricostruzione del quadro strategico, normativo e attuativo vigente.

Mediante una serie di interviste individuali e focus group lo studio si è addentrato nel campo registrando l'esperienza degli interessati in materia di conciliazione tra vita professionale e familiare e rilevandone la percezione soggettiva anche in rapporto alle attuali barriere, agli ostacoli esistenti e, infine, a discernere nel vasto argomento quali siano le preminenti leve di intervento su cui puntare.

Una questione che emerge evidente è quella concernente il fattore "tempo" che, in quanto raccolto ed elaborato, si presenta e raffigura con evidenza nei termini di una dimensione decisiva, una sorta di "quarta dimensione" determinante nel fondare ogni possibilità di adeguata e favorevole conciliazione. D'altra parte, se per un verso la ricerca ha portato in evidenza la misura in cui una maggiore libertà nella gestione dei propri tempi e nell'organizzazione del lavoro presenti vantaggi, seppure talora puramente apparenti, per altro verso i dati risultanti dal nostro studio paiono mostrare quanto la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici autonome comporti anche maggiori svantaggi in ragione della incompleta, in alcuni casi insussistente operatività di quelle tutele che vengono per legge riconosciute al lavoro dipendente.

Pur senza pretendere di fornire soluzioni, la ricerca intende contribuire a evidenziare e portare in luce le criticità registrate e si ripromette di portare l'attenzione delle Istituzioni e degli stessi Ordini sulle questioni emerse sull'argomento. D'altra parte, come sostiene con concretezza uno dei partecipanti all'indagine, un giovane avvocato e padre "Credo che il primo passo verso una gestione più equilibrata dei tempi lavorativi e familiari dei liberi professionisti sia proprio quello di iniziare a parlare del tema". Il nostro auspicio conclusivo, pur evidenziando la necessità di successivi approfondimenti, è che, quali frutti dello studio e della presente pubblicazione, emergano nuovi e innovativi impulsi e azioni nelle aree e nelle direzioni indagate.

Introduzione

Nel 2017 l'Unione europea ha proclamato **Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali** per orientare e sostenere la capacità degli Stati membri di assicurare nuovi e più efficaci diritti per i cittadini e le cittadine attraverso la promozione delle pari opportunità ed equità sociale. Attraverso i 20 principi in esso stabiliti, l'Unione intende affrontare le nuove sfide nella vita economica e sociale sostenendo le riforme strutturali delle politiche del lavoro, dell'inclusione attiva, dell'istruzione e delle pari opportunità.

Il Pilastro offre indicazioni in materia di protezione e inclusione sociale e conciliazione tra attività professionale e vita familiare:

- “Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale” (principio 12)
- “i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato” (principio 9).

In linea con i principi enunciati, la raccomandazione del Consiglio del 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi richiama l'attenzione sul fatto che *“I sistemi di protezione sociale nelle loro diverse forme devono evolversi di pari passo con i mercati del lavoro per garantire che il modello sociale europeo sia adeguato alle esigenze future e consenta alle società e alle economie dell'Unione di trarre il massimo vantaggio dal futuro mondo del lavoro. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri le norme che disciplinano i contributi e i diritti a prestazioni dei sistemi di protezione sociale sono ancora in larga misura basate su contratti a tempo pieno e indeterminato tra un lavoratore subordinato e un singolo datore di lavoro, mentre altri gruppi di lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi hanno ricevuto una copertura più marginale.”*

Il lavoro di ricerca prende le mosse, nel **capitolo 1**, da un'analisi preliminare volta a ricostruire il quadro strategico, normativo e attuativo in tema di politiche e strumenti per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare a partire dal livello europeo. Le indicazioni europee consentono infatti di definire caratteristiche, obiettivi e destinatari delle politiche di conciliazione più

ampi rispetto all'approccio che, di norma, è adottato a livello nazionale e locale. Da un concetto limitato alla promozione dell'occupazione femminile attraverso il supporto alle responsabilità di cura, la conciliazione si apre alla dimensione genitoriale e non solo sia nell'ottica di ricomprendere anche le responsabilità di assistenza che di estendere la conciliazione anche alle responsabilità connesse alla partecipazione attiva alla vita di comunità. Le indicazioni europee rappresentano un possibile quadro di riferimento per la definizione di politiche di conciliazione "avanzate", cioè in grado di valorizzare tutte le possibili "leve di sviluppo", individuate nel **capitolo 2**, che possono favorire non solo la realtà dei lavoratori dipendenti ma anche dei lavoratori e delle lavoratrici autonome.

In una seconda fase, la ricerca si rivolge dal quadro strategico a quello della prassi, cioè dell'esperienza di conciliazione dei lavoratori e lavoratrici autonome iscritti agli ordini professionali. Nel **capitolo 3** sono così presentati gli esiti dei focus lab condotti e delle interviste che hanno visto il diretto coinvolgimento del target di riferimento della ricerca. Attraverso il confronto sono state approfondite tre principali dimensioni: i) le problematiche prevalenti relative all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ii) la raccolta di opinioni sulla capacità delle iniziative implementate a livello locale per rispondere ai bisogni di conciliazione e l'analisi di eventuali limiti iii) l'individuazione di proposte e suggerimenti in tema di conciliazione vita/lavoro. Il **capitolo 4** completa l'analisi attraverso la presentazione di alcune prime esperienze in risposta ai bisogni di conciliazione dei lavoratori autonomi. Con il termine pratiche si fa riferimento ad iniziative ed esperienze formali e informali promosse dagli stessi ordini e/o dagli iscritti attraverso la valorizzazione di risorse autonome o con il sostegno di contributi pubblici, con particolare riferimento ai fondi strutturali e di investimento dell'Unione europea. Il **capitolo 5** sintetizza gli esiti del lavoro di ricerca svolto presentando le principali evidenze e indicazioni per la modernizzazione delle politiche di conciliazione.

1. L'ambito di intervento e i destinatari delle politiche di conciliazione

1.1. Orientamenti dell'Unione europea per gli obiettivi e gli strumenti delle politiche di conciliazione

Il tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare trova fondamento nella programmazione della Comunità Economica Europea attraverso la competenza in materia di **promozione della parità di genere tra uomini e donne nel mercato del lavoro**. Già nella Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, che rappresenta “il primo pilastro della dimensione sociale dell’edificio europeo”, è infatti richiamata, nel punto 16 dedicato “alla parità di trattamento tra uomini e donne”, l’opportunità di *“sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio gli obblighi professionali e familiari”*. A partire da tale presupposto, nel 1990 la Commissione dedica **un’iniziativa comunitaria**, nel quadro dei fondi strutturali, alla **promozione delle pari opportunità per le donne nel settore dell’occupazione - NOW -New Opportunities for Women** - che ha finanziato, tra le misure complementari, anche la “realizzazione di infrastrutture di assistenza ai bambini” la cui carenza costituiva già un ostacolo alla partecipazione delle donne con figli a carico al mercato del lavoro e alla formazione professionale. Nel marzo del 1992 il Consiglio ha ancora affrontato il tema della **custodia dei bambini** e raccomandato *“agli stati membri di adottare e/o stimolare gradualmente iniziative che consentano agli uomini e alle donne di conciliare le loro responsabilità professionali con le responsabilità familiari e educative derivanti dalla custodia dei figli”*¹. Il documento individuava quattro settori di intervento per l’azione degli Stati membri:

- organizzazione di **servizi di custodia di bambini**, per i genitori che lavorano, studiano o cercano un lavoro o un corso di istruzione;
- concessione di **congedi** speciali ai genitori che lavorano;
- ambiente, strutture e **organizzazione del lavoro** al fine di adeguarli alle esigenze dei lavoratori con figli;
- **divisione fra uomini e donne delle responsabilità** professionali e di cura.

¹Raccomandazione del Consiglio del 31 marzo 1992 sulla custodia dei bambini (92/241/CEE).

Le priorità che caratterizzano la strategia dell'Unione europea² per lo sviluppo delle politiche di conciliazione esprimono, da subito, una focalizzazione degli interventi in relazione alle **responsabilità di cura ed educative verso i minori** quale fattore condizionante la piena (in termini quantitativi) e migliore (in termini qualitativi) partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nell'ambito del tema della custodia vengono declinati tre livelli di intervento interconnessi:

- i servizi di custodia per l'infanzia;
- la disciplina di istituti del diritto del lavoro e in materia di previdenza sociale;
- l'organizzazione aziendale;
- la promozione della parità tra uomini e donne in relazione al superamento degli stereotipi che determinano la femminilizzazione della capacità di cura.

Attraverso l'analisi della raccomandazione è possibile cogliere l'approccio europeo che, già nel 1992, si caratterizza per alcuni elementi distintivi la cui rilevanza è ancora oggi attuale e al centro dell'azione europea e nazionale in relazione alla promozione dell'occupazione femminile, come, ad esempio, nell'ambito dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza finanziato dal Next Generation EU.

L'accesso ai servizi di custodia dei minori è funzionale non solo all'adempimento delle responsabilità di cura in ottica di conciliazione, ma anche alle responsabilità educative (della famiglia e dello Stato) verso gli stessi, tanto che in più punti della raccomandazione si richiama la necessità che la conciliazione sia *“vista in un'ampia prospettiva che tenga anche conto degli interessi e delle particolari necessità dei bambini”*. In tale contesto l'azione per **lo sviluppo per i servizi dell'infanzia non è solo attinente alla custodia e cura ma anche all'educazione dei minori**. Altro elemento che caratterizza il tema dell'accesso ai servizi di cura non è solo quello della carenza dell'offerta (sia in termini di capacità di assorbimento della domanda che di forte disparità territoriale) ma anche quello dell'**equità** in termini di capacità di *“offrire i servizi a costi contenuti che i genitori possano affrontare”*.

²Nel documento il termine Unione europea viene utilizzato nel quadro della riforma del Trattato di Lisbona che supera la separazione in Comunità europee e quindi non solo in riferimento all'Unione europea (1992) ma anche alla Comunità Economica Europea (1957) e alla Comunità Europea (1992).

Seppure la conciliazione sia legata alle iniziative promosse dall'Unione europea a sostegno dell'occupazione femminile, già nella raccomandazione del 1992 non viene trattata come questione femminile. L'articolato della **raccomandazione individua infatti come target degli interventi "gli uomini e le donne" o anche "i genitori"**. Ciò avviene in relazione a tutte le aree di intervento: a) servizi di custodia a sostegno della genitorialità; b) congedi parentali per i genitori; b) ambiente e organizzazione del lavoro che tenga conto delle esigenze dei genitori; c) divisione delle responsabilità di cura tra genitori. In particolare, in relazione a questo ultimo punto, si chiede agli Stati membri di promuovere **"una maggiore partecipazione degli uomini al fine di assicurare una più equa ripartizione delle responsabilità parentali tra uomini e donne"**.

Con riferimento al tema oggetto di ricerca, cioè la condizione dei lavoratori autonomi, è inoltre utile evidenziare che **la raccomandazione non limita il campo di intervento al lavoro subordinato**. Ciò può essere chiaramente desunto da alcuni elementi:

- l'obiettivo delle politiche dell'Unione europea è accrescere il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro (alimentata sia dal lavoro subordinato che autonomo) e promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne (indipendentemente dalla condizione occupazionale e dalla natura subordinata o autonoma del lavoro);
- l'articolo 1 nel definire la conciliazione fa riferimento alle "responsabilità professionali" (non coincidenti con il lavoro subordinato), mentre all'art.4 dedicato ai congedi parentali specifica l'area di intervento della misura in favore dei "genitori che svolgono un lavoro subordinato".

Tale interpretazione è del resto avvalorata dalla direttiva 86/613/CEE adottata nel 1986 allo scopo di **"estendere l'applicazione del principio di parità di trattamento ai lavoratori che esercitano un'attività autonoma ed ai loro coniugi che partecipano a tale attività mediante disposizioni precise intese a rispondere alla situazione specifica di tali persone"**³. Ai sensi della direttiva lavoratore autonomo è **"chiunque eserciti, nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale, un'attività lucrativa per proprio conto, compresi i conduttori di aziende agricole e i liberi**

³ Obiettivo della direttiva è rafforzare la tutela dei lavoratori autonomi per quanto non coperto dalla direttiva 76/207/CEE "relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro" e la direttiva 79/7/CEE "relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale".

professionisti” come anche i “coniugi dei medesimi, non salariati né soci, che partecipino abitualmente e nelle condizioni previste dalla legislazione nazionale all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari”.

L'azione dell'Unione europea a sostegno dell'occupazione femminile nel quadro della competenza in materia di promozione della parità di trattamento tra uomini e donne (art.141 TCE – oggi art.157 TFUE) è stata rafforzata **nel 1997 dall'introduzione di una competenza più ampia in materia di lotta alla discriminazione** (art. 13 TCE – oggi art. 19 TFUE) e **dall'attribuzione di una competenza di sostegno e coordinamento in relazione alla strategia europea per l'occupazione** (Titolo IX , art. 125 TCE – oggi art.145 TFUE) e **alla politica sociale** (Titolo X, art. 137 TCE – oggi art.153 TFUE). Ciò ha comportato, da un lato, l'ampliamento dell'ambito di intervento dell'Unione in materia di parità tra uomini e donne, oltre l'area della libera circolazione dei lavoratori e della tutela della concorrenza (e quindi oltre la parità di trattamento sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro) strettamente funzionali alla realizzazione del mercato unico, e, dall'altro, una maggiore integrazione tra le politiche di lotta alla discriminazione e quelle di lotta all'esclusione sociale.

In attuazione della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), il consiglio europeo di Lisbona nel 2000 ha fissato un obiettivo specifico in relazione al tasso di occupazione femminile (dal 51% ad almeno il 60% entro il 2010), nel quadro di un più ampio obiettivo diretto alla piena occupazione⁴. Nel definire la SEO, l'Unione europea ha dedicato un orientamento rivolto agli Stati membri per promuovere **l'integrazione dell'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne nelle politiche per l'occupazione**. In tale contesto, le **misure di conciliazione**, in particolare con riferimento all'accesso ai servizi di cura per l'infanzia, **sono considerate parte delle politiche attive del lavoro “gender sensitive”**, cioè dei servizi diretti a favorire l'ingresso, il reingresso o la permanenza nel mercato del lavoro delle donne.

⁴ Conclusioni della Presidenza, Consiglio europeo di Lisbona 23 e 24 marzo del 2000.

Conciliare la vita professionale e familiare

Le politiche in materia di interruzione di carriera, di congedo parentale, di lavoro a tempo parziale e di formule flessibili di lavoro che vanno nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori rivestono particolare importanza per le donne e per gli uomini. L'attuazione delle varie direttive e degli accordi delle parti sociali in materia dovrebbe essere accelerata ed essere oggetto di controllo regolare. È importante disporre di sufficienti servizi di qualità in materia di custodia dei figli e delle altre persone a carico, al fine di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne e degli uomini sul mercato del lavoro. È essenziale a questo riguardo un'equa ripartizione delle responsabilità familiari. Al fine di rafforzare l'uguaglianza delle opportunità, gli Stati membri e le parti sociali elaboreranno, applicheranno e incoraggeranno politiche favorevoli alla famiglia, compresa la creazione di servizi di accoglienza accessibili e di buona qualità per i figli e per le altre persone a carico, nonché regimi di congedo parentale e di altro tipo.

(Decisione del Consiglio del 13 marzo 2000 "relativa agli orientamenti per la politica degli Stati membri in materia di occupazione per il 2000")

La risoluzione del Consiglio dell'Unione europea del 29 giugno 2000 relativa alla *"partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare"*, pur mantenendo ancorate le politiche di conciliazione alla parità di trattamento nel mercato del lavoro, nei *"consideranda"* afferma che *"il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne implica la necessità di compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda le condizioni di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini"*. Allo stesso tempo vi è un ampliamento dell'ambito di interesse per lo sviluppo delle politiche di conciliazione oltre il tema della crescita dell'occupazione femminile e della parità di trattamento di uomini e donne in materia di occupazione: *"La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società, e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali che devono essere protetti dalla società, dagli Stati membri e dalla Comunità europea"*. Di conseguenza nella

risoluzione si afferma che *“È necessario un approccio globale e integrato per conciliare la vita professionale con quella familiare, in quanto diritto degli uomini e delle donne, fattore di realizzazione personale nella vita pubblica, sociale, familiare e privata, valore sociale fondamentale e responsabilità della società, degli Stati membri e della Comunità europea”*. La risoluzione prospetta quindi un ampliamento dell’ambito di intervento della sfera pubblica e privata in relazione alla conciliazione tra vita professionale e familiare che implica:

- un cambiamento culturale in relazione al valore sociale, oltre che economico, della “cura”, come anche della genitorialità non solo per l’individuo ma per la comunità;
- la considerazione della conciliazione quale fattore di realizzazione personale non solo in relazione alla vita lavorativa ma anche a quella pubblica e sociale.

Su impulso dell’obiettivo della piena occupazione della Strategia di Lisbona e degli orientamenti in materia di occupazione, il **Consiglio europeo di Barcellona nel 2002 ha assunto un impegno specifico in relazione all’incremento delle misure volte a conciliare vita lavorativa e familiare attraverso la creazione di servizi di cura dell’infanzia e delle altre persone a carico**. Il contributo dell’Unione europea in tal senso si è sostanziato nella disponibilità di investimenti negli Stati membri nel quadro dei fondi strutturali e, da ultimo, nell’integrazione di tale priorità nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che prevede investimenti pari a 4,6 miliardi di euro per incrementare l’offerta con 264.480 nuovi posti negli asili nell’ottica di raggiungere il target europeo fissato nel 2002.

Box 2 – Gli obiettivi europei in materia di servizi per l’infanzia

Gli Stati membri dovrebbero rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e sforzarsi, tenuto conto della domanda di strutture per la custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, per fornire, entro il 2010, un’assistenza all’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l’età dell’obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni

La strategia Europa 2020 ha confermato l’obiettivo della piena occupazione (fissando nel 2010 l’obiettivo del tasso di occupazione al 75% entro il 2020) nel quadro della promozione della crescita inclusiva. Nell’ambito della strategia, l’occupazione femminile rimane una priorità senza, tuttavia, legare a tale obiettivo un target specifico come nella precedente strategia di Lisbona. Tale approccio è stato sin da subito criticato dalle associazioni femminili e, successivamente,

anche le valutazioni nell'ambito dei fondi strutturali hanno evidenziato come la mancata fissazione di un obiettivo specifico abbia inciso negativamente in relazione agli investimenti assicurati dai fondi strutturali per la promozione dell'occupazione femminile. A ciò si aggiunge che il decennio della strategia Europa 2020 è stato caratterizzato dalla crisi economica e dalle politiche di austerità che hanno determinato un allentamento della tensione europea e nazionale verso gli obiettivi di parità di genere. Nella fase finale del mandato della Commissione Juncker, in coincidenza con la celebrazione dei 60 anni dalla firma dei Trattati di Roma, nonché quale reazione al sentire antieuropeo che ha portato alla Brexit, è stato lanciato un percorso di riflessione sul futuro dell'Europa anche in relazione alla "dimensione sociale dell'Europa"⁵. In tale contesto nel 2017 è stato proclamato, su proposta della Commissione, il **Pilastro europeo dei diritti sociali** che definisce 20 principi e diritti fondamentali per *"assicurare l'equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale nell'Europa del 21° secolo. Ribadisce alcuni dei diritti già presenti nell'acquis dell'Unione. Aggiunge nuovi principi per affrontare le sfide derivanti dai cambiamenti sociali, tecnologici ed economici."*

Il Pilastro europeo dei diritti sociali oltre a confermare quali valori e diritti fondamentali la parità di genere e le pari opportunità, include tra i principi anche l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (cfr. box1) che riguarda:

- i genitori;
- le persone con responsabilità di assistenza;

Il pilastro tratta il tema della conciliazione **estendendone l'area di intervento non solo nei confronti delle responsabilità di cura ma anche di assistenza**. Altri due principi sono inoltre rilevanti ai fini dello sviluppo delle politiche di conciliazione:

- la previsione di un diritto in capo ai minori all'educazione e alla cura alla prima infanzia a costi sostenibili e di buona qualità (principio 11);
- il diritto alla protezione sociale riconosciuto ai lavoratori dipendenti e ai lavoratori autonomi (principio 12).

⁵ Commissione europea, COM (2017) 206 del 26 aprile 2017 "Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa".

CAPO I Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro	1. Istruzione, formazione e apprendimento permanente	
	2. Parità di genere	La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavori di pari valore
	3. Pari opportunità	A prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico. Sono promosse le pari opportunità dei gruppi sottorappresentati
	4. Sostegno attivo all'occupazione	Ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma
Capo II Condizioni di lavoro eque	5. Occupazione flessibile e sicura	
	6. Salari	
	7. Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento	
	8. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori	
	9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare	I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.
Capo III Protezione sociale e inclusione	10. Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati	
	11. Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori	I bambini hanno diritto all'educazione e cura della prima infanzia a costi sostenibili e di buona qualità. I minori hanno il diritto di essere protetti dalla povertà. I bambini provenienti da contesti svantaggiati hanno diritto a misure specifiche tese a promuovere le pari opportunità.
	12. Protezione sociale	Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale.
	13. Prestazioni di disoccupazione	
	14. Reddito minimo	
	15. Reddito e pensioni di vecchiaia	
	16. Assistenza sanitaria	
	17. Inclusione delle persone con disabilità	
	18. Assistenza a lungo termine	
	19. Alloggi e assistenza per i senzatetto	
20. Accesso ai servizi essenziali		

Con riferimento al principio 11, il tema dei **servizi all'infanzia** assume, nel quadro delle politiche europee, una posizione non più solo funzionale al superamento dello svantaggio delle donne in relazione alla partecipazione al mercato del lavoro, ma centrale in relazione alla promozione e

tutela dei diritti dei minori in ottica di **investimento sull'infanzia e contrasto alla trasmissione della povertà** per i bambini che vivono in famiglie in condizione di fragilità economica. In attuazione del principio 11, nel mese di luglio del 2021 è stata adottata una raccomandazione per l'istituzione di **una Garanzia europea per l'infanzia** che è finalizzata a “garantire un accesso effettivo e gratuito all'educazione e alla cura della prima infanzia, all'istruzione e alle attività scolastiche, ad almeno un pasto sano al giorno a scuola e all'assistenza sanitaria, nonché a un'alimentazione sana e a un alloggio adeguato”. A sostegno della Garanzia per l'infanzia il Regolamento (UE) 2021/1057 del FSE+ 2021-2027 riserva almeno il 5% delle risorse al sostegno della Garanzia per l'infanzia. Tale azione può rafforzare il quadro di azione a livello nazionale in materia di conciliazione in particolare in favore delle donne che oltre alla discriminazione di genere rischiano l'esclusione sociale a causa della povertà. Come prima richiamato, infatti, le criticità connesse all'accesso ai servizi all'infanzia non sono solo dovute ad una offerta insufficiente ma anche all'ostacolo rappresentato dal costo della retta che rappresenta una spesa spesso insostenibile per il bilancio familiare o comunque un fattore che rende non conveniente la permanenza nel mercato del lavoro della mamma.

Il rafforzamento delle misure di conciliazione è legato allo sviluppo del quadro normativo relativo alla protezione sociale dei lavoratori. In attuazione del principio, nel mese di novembre del 2019 è stata adottata una **Raccomandazione sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi**⁶. La raccomandazione nel confermare l'importanza della protezione sociale quale base del modello sociale europeo richiama i cambiamenti del mercato del lavoro che hanno portato ad una forte differenziazione dell'occupazione sia in relazione ai contratti di lavoro subordinato (a tempo pieno e parziale) sia alle tipologie di lavoro autonomo. In relazione a ciò emerge la necessità che anche i sistemi di protezione sociale si evolvano **per superare l'approccio che vede una migliore copertura in materia di protezione sociale per i lavoratori dipendenti e una copertura marginale per i lavoratori autonomi o del tutto carente per i lavoratori atipici (ad esempio il lavoro tramite piattaforma, il lavoro a chiamata)**. La raccomandazione nel richiedere agli Stati membri di fornire ai lavoratori subordinati e autonomi accesso ad un livello adeguato di protezione richiamando tra le prestazioni anche quelle di maternità e paternità.

⁶ Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi.

Nel quadro dell'attuazione del principio 9 La Commissione europea, nel 2017, ha adottato **“Un’iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano”**⁷. Nella Comunicazione si chiarisce la motivazione dell’iniziativa diretta a favorire lo sviluppo **“di politiche meglio concepite in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare”** ciò allo scopo di contribuire a migliorare i tassi di occupazione e a ridurre la povertà e l'esclusione sociale”. La **modernizzazione delle politiche di conciliazione** passa attraverso una serie di misure legislative e non legislative che si rafforzano reciprocamente e sono dirette a:

- aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e ridurre il divario di genere, compreso il divario retributivo e quello pensionistico;
- offrire ai lavoratori più opportunità e scelte per conciliare la loro attività professionale e le loro responsabilità di assistenza, aggiornando e modernizzando l'attuale quadro giuridico e strategico con particolare attenzione al ruolo degli uomini;
- sostenere politiche moderne per la famiglia da parte degli Stati membri, anche per affrontare le sfide demografiche e sociali;
- far fronte alle carenze nelle strutture preposte ai servizi di assistenza ed eliminare i disincentivi economici al lavoro per i precettori di reddito secondario.

La Comunicazione individua tre principali priorità di intervento:

- il miglioramento della concezione e della fruizione equilibrata sotto il profilo di genere di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili;
- il miglioramento della qualità e dell'accessibilità, anche economica, dell'assistenza all'infanzia e dell'assistenza a lungo termine;
- eliminazione dei disincentivi economici al lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza.

Contestualmente alla Comunicazione, la Commissione europea ha presentato una “proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”⁸. Alla base dell’adozione della proposta vi è l’evidenza che *“L’attuale quadro giuridico a livello dell’Unione e degli Stati membri prevede disposizioni limitate volte a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza con le donne”*. A tal fine la direttiva si pone come obiettivi:

⁷ Commissione europea COM(2017) 252 del 26 aprile 2017

⁸ Commissione Europea, COM(2017)253

- migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, quali congedi e modalità di lavoro flessibili;
- aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

La direttiva 2019/1158 è stata adottata il 20 giugno 2019 e stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza.

Box 4 – Definizioni nella direttiva 2019/1158

- **«congedo di paternità»:** un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza;
- **«congedo parentale»:** un congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- **«congedo per i prestatori di assistenza»:** un congedo dal lavoro per i lavoratori affinché possano fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- **«prestatore di assistenza»:** un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- **«familiare»:** un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dal diritto nazionale;
- **«modalità di lavoro flessibili»:** la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro.

La direttiva, il cui termine di recepimento era fissato al 2 agosto 2022, contribuisce alla modernizzazione delle politiche di conciliazione introducendo il congedo obbligatorio di paternità ed il congedo per i prestatori di assistenza. Il recepimento nell'ordinamento italiano è regolato dal Decreto legislativo 30 giugno 2022 n.105 che, come recita l'articolo 1, reca disposizioni "finaliz-

zate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare”.

La Commissione Von Der Leyen nelle priorità politiche per il periodo 2019-2024 ha riservato un nuovo slancio alle politiche di parità di genere e pari opportunità per tutti allo scopo di sostenere **“Un’Unione dell’uguaglianza”**. In tale contesto è stata adottata la nuova **Strategia per la parità di genere 2020-2025**⁹ che in relazione all’obiettivo di realizzare un’economia basata sulla parità di genere individua quale priorità quella di *“Colmare il divario di genere nell’assistenza familiare”* riconoscendo che *“un’equa ripartizione delle responsabilità di assistenza a casa è fondamentale, analogamente alla disponibilità di servizi per l’infanzia, di assistenza sociale e domestici in particolare per i genitori soli”*. Nella Comunicazione la Commissione anticipa l’impegno a rivedere gli obiettivi di Barcellona per l’offerta di servizi di educazione e cura della prima infanzia e richiama l’importanza della Garanzia per l’infanzia per superare gli ostacoli che impediscono ai minori di accedere ai servizi necessari per il loro benessere e il loro sviluppo personale.

Nel quadro della definizione di strategie di modernizzazione del sistema di welfare in ottica di rafforzamento dell’equità sociale, come anche richiesto dalle indicazioni della Commissione nell’ambito del Next Generation EU, si aprono spazi per il cambiamento e non semplicemente per il ritorno alla condizione pre-esistente la crisi pandemica. **Il tema del rafforzamento dell’offerta e dell’accessibilità economica dei servizi di conciliazione richiede un ripensamento e in particolare un’apertura anche ai bisogni delle categorie di lavoratori e lavoratrici che non sono titolari di un rapporto di lavoro subordinato.**

Non sono mancate nel corso degli ultimi anni sperimentazioni in tal senso, tuttavia hanno avuto carattere occasionale e non sistemico. **Gli esiti positivi conseguiti rischiano però di non essere conosciuti e ulteriormente esplorati e sviluppati con la conseguenza di un ridotto impatto in termini di contaminazione di altri contesti nonché di identificazione di indicazioni di policy per la messa a sistema e la modernizzazione delle policy.**

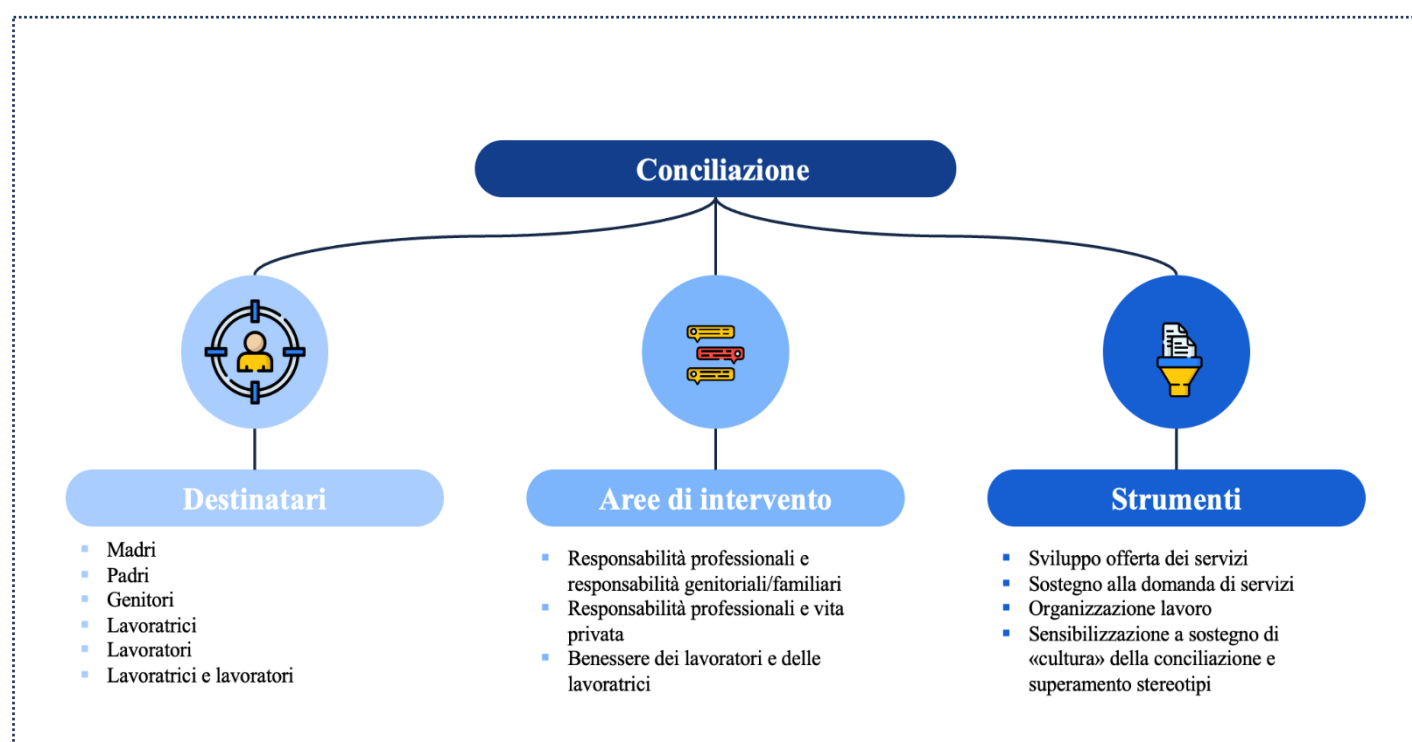
In particolare i recenti indirizzi strategici della Commissione incoraggiano l’avvio di una riflessione circa le politiche e misure di conciliazione: *“dobbiamo focalizzarci sull’equità e creare opportunità per tutti”*. La modernizzazione e la riforma dei sistemi nazionali di protezione sociale

⁹ Commissione europea COM(2020) 152 Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

potranno nei prossimi mesi essere concretamente sostenute dagli investimenti del **Fondo Sociale europeo plus 2021-2027**, nonché dalle risorse del **Recovery Plan** che ha individuato nel potenziamento delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'infanzia uno degli ambiti prioritari di intervento.

La figura 1 sintetizza le diverse componenti emergenti dal quadro strategico e normativo a livello europeo per lo sviluppo delle politiche di conciliazione.

Figura 1 – Destinatari, aree di intervento e strumenti delle politiche di conciliazione



1.2. Il quadro normativo italiano in favore dei lavoratori autonomi a supporto delle politiche di conciliazione.

In Italia, negli ultimi anni con maggiore intensità è emerso il tema della protezione sociale di professionisti e lavoratrici/lavoratori autonomi. Il primo embrionale intervento normativo è stato il c.d. “Bonus asili nido” (articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232), misura a carattere universale grazie alla quale anche i professionisti e lavoratori autonomi hanno potuto avere accesso ad un contributo a sostegno delle spese per la frequenza dei servizi per l'infanzia.

L'agevolazione prevedeva un contributo massimo pari ad Euro 1.000 destinato ai figli nati dal 1° gennaio 2016 per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati e di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche; è stata nel tempo integrata (cfr. Art. 1, comma 343, L. 160/2019, che ha elevato l'importo del buono fino a un massimo di 3.000 euro) ed è stata confermata anche per il 2022, senza venir assorbito dalle recenti disposizioni relative al c.d. "Assegno unico familiare" (DL. 21 dicembre 2021, n. 230).

Nel 2017 è stato adottato il cosiddetto "Jobs Act del lavoro autonomo" (Legge 22 maggio 2017 n. 81) che tuttavia è operativo limitatamente alle disposizioni auto-applicative, relative alla tutela delle transazioni dei lavoratori autonomi, del divieto di clausole e condotte abusive di applicazione della disciplina e del diritto d'autore mentre le altre deleghe contenute nel provvedimento sono scadute a metà 2018 senza trovare finalizzazione a livello normativo. In particolare, non sono state esercitate le deleghe riferite a:

- possibilità per i professionisti di accedere ad alcune funzioni della pubblica amministrazione;
- interventi sugli enti di previdenza (casse private) per rafforzare le misure di sicurezza e protezione sociale per i professionisti;
- incrementare le prestazioni sociali per gli iscritti alla gestione separata INPS (riservata a tutti i professionisti senza una cassa di categoria) relative alla maternità e alla malattia
- salute e sicurezza per i lavoratori degli studi professionali.

Pertanto, i lavoratori e le lavoratrici autonomi sono quindi ancora privi di tutela e tale gap ha, con ogni evidenza, un maggiore impatto per le donne che rischiano di affrontare un maggiore svantaggio competitivo nel mercato del lavoro, anche in ragione del permanere di una forte disparità nella ripartizione delle responsabilità di cura tra padre e madre.

L'emergenza sanitaria COVID-19, oltre ad aver "messo in crisi" il sistema sanitario, ha anche agito da catalizzatore delle iniquità e delle disparità affrontate da cittadini e cittadine nella vita economica e sociale, incluse quelle derivanti dalla condizione lavorativa di lavoratore autonomo. In particolare, l'emergenza sanitaria ha reso evidente quanto i divari nell'accesso alle misure di protezione sociale e, più in generale alle misure di welfare, incluse quelle di sostegno alla genitorialità e alla conciliazione tra vita professionale e lavorativa, mettano in pericolo il benessere

e la salute delle persone, e contribuiscano all'aumento dell'incertezza economica e del rischio di povertà e delle disuguaglianze dei nuclei familiari come dei singoli individui.

Oltre alle attuali lacune del sistema di protezione sociale legate alla mancanza di strumenti assimilabili agli "ammortizzatori sociali", l'emergenza sanitaria - in particolare nel periodo di chiusura della scuola, nonché di sospensione dei servizi di cura per la prima infanzia (0-6 anni) e più in generale dei servizi per i minori (ricreativi, sportivi e culturali) - ha rivelato le difficoltà dei lavoratori autonomi in relazione all'accesso a servizi di conciliazione delle responsabilità di cura e lavoro.

Ciò ha portato all'adozione, con il Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 "Cura Italia", di alcuni provvedimenti straordinari e provvisori di sostegno al reddito (indennità integrative del reddito) in favore dei professionisti e dei lavoratori autonomi, senza che tuttavia la disposizione avesse portata generale, poiché ne sono rimasti esclusi tutti i professionisti "non INPS", quelli cioè iscritti alle Casse previdenziali private (es: dottori commercialisti, avvocati, ingegneri, medici ecc.).

Sono stati poi previsti, anche per i lavoratori autonomi iscritti alle rispettive Casse professionali, alcuni strumenti di supporto alla conciliazione lavoro-famiglia quali il c.d "bonus baby-sitting", con l'obiettivo di equiparare i lavoratori dipendenti (che potevano già godere di uno specifico periodo di congedo parentale retribuito) ed i lavoratori autonomi nella gestione dei carichi di famiglia.

Con la stessa finalità, la legislazione emergenziale (cfr. DL. N.34 del 19 maggio 2020, c.d "Decreto Rilancio"), ha esteso il suddetto bonus affiancandolo al "bonus centri estivi". Tali bonus si sostanziano in una compensazione monetaria complessiva pari a massimo Euro 1.200 per nucleo familiare da utilizzare per prestazioni di assistenza e sorveglianza dei figli nel periodo di chiusura dei servizi educativi scolastici. Si registra tuttavia una sostanziale mancanza di interventi strutturali e a regime.

La Legge di Bilancio 2022, prevede alcuni interventi strutturali, avulsi dal contesto emergenziale pandemico, ed in particolare:

- al comma 239 è prevista, a favore delle lavoratrici autonome (sia iscritte alla gestione separata INPS che ad un ente di previdenza obbligatorio) e parasubordinate che nell'anno precedente l'inizio della maternità hanno dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro,

una misura a sostegno del reddito che consiste in tre ulteriori mensilità di indennità di maternità;

- ai commi da 927 a 944 dell'art. 1 viene delineata la normativa per libero professionista con riferimento alla sospensione dei termini per il professionista in caso di malattia e infortunio. Ai fini di tale normativa, con "professionista" si intende una persona fisica che esercita come attività principale un'attività di lavoro autonomo per la quale è previsto per legge l'obbligo dell'iscrizione ad un albo professionale.

In particolare, se il professionista è ricoverato in ospedale per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico, ovvero nel caso di cure domiciliari, se sostitutive del ricovero ospedaliero, che comportano l'invalidità temporanea all'esercizio dell'attività professionale, nessuna responsabilità è imputata al libero professionista o al suo cliente a causa della scadenza di un termine tributario stabilito a favore della pubblica amministrazione per l'adempimento di una prestazione a carico del cliente da eseguire da parte del libero professionista nei 60 giorni successivi a quello dell'evento. La medesima tutela, con un termine ridotto di 30 giorni, è estesa anche alle libere professioniste in caso di parto prematuro ed interruzione di gravidanza oltre il terzo mese.

La tabella 1 riporta un quadro di sintesi delle principali misure di conciliazione previste dall'ordinamento italiano in favore dei lavoratori con figli (leva di sviluppo: politiche di sostegno alla genitorialità).

Tabella 1 – Quadro di sintesi delle misure di sostegno (diretto e indiretto) alla conciliazione.

Misura	Descrizione
Congedo di maternità	<p>Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi così articolati, in base alla scelta della lavoratrice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto; - esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino - Estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato. <p>Per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità di maternità riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia; - non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa, come previsto anche per le lavoratrici autonome.

	<p>Per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il rapporto di lavoro non si estingue; - il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare; - previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità possa essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari; - il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici. - alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad una Cassa professionale viene corrisposta un'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, se in possesso, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, di un reddito inferiore a 8.145 euro, <p>Per le donne che esercitano la professione forense si prevede il legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto</p> <p>Dal 2018 per le ricercatrici i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria</p>
Congedo di paternità	<p>Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - anche se la madre è lavoratrice autonoma; - in caso di adozione o affidamento, anche se la madre non è lavoratrice.
Congedo di paternità obbligatorio	Strutturale dal 2022, pari a 10 giorni ed esteso ai casi di morte perinatale.
Congedo di paternità facoltativo	Strutturale dal 2022, pari ad un ulteriore giorno di astensione (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità) ed esteso ai casi di morte perinatale.
Congedo parentale	<p>Astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento).</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è consentita la fruizione anche su base oraria; - l'indennizzo per i periodi ulteriori di congedo (dovuto solo in presenza di determinate condizioni) è previsto fino all'ottavo anno di età; l'indennizzo (30% per un max complessivo di 6 mesi) è previsto fino al sesto anno di età; - per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, è stato disposto il prolungamento a 6 mesi, con possibilità di fruirne fino al terzo anno di età per un periodo max complessivo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza).
Figli minori con handicap	Prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età.
Promozione conciliazione vita-lavoro nelle amministrazioni pubbliche	Le amministrazioni pubbliche stipulano convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzano servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

Certificazione parità di genere	Adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Dal 1° gennaio 2022 al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.
Passaggio di personale tra amministrazioni	Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato).
Lavoro agile	I datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile hanno l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.
Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	In luogo del congedo parentale (o entro i limiti della parte ancora spettante) può essere chiesta, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento). Inoltre, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.
Welfare aziendale	Possibilità di convertire i premi in denaro in servizi di welfare aziendale (esclusi da ogni forma di imposizione) tra cui servizi di educazione ed istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative) non necessariamente inerenti alla frequenza di asili nido e frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali
Rientro al lavoro delle madri lavoratrici	Incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.
Fondo parità salariale	Viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 mln di euro annui dal 2022, incrementata di 50 mln dal 2023, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
Contributo madri disoccupate o monoreddito	Introduzione di un contributo mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, in favore delle madri disoccupate o monoreddito che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.
Sospensione adempimenti tributari	La decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista viene sospesa nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none">- parto prematuro. In tale caso i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentunesimo giorno successivo- interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. In tale caso i termini sono sospesi fino al trentesimo giorno successivo alla gravidanza.

Fonte: Camera dei Deputati, temi dell'attività parlamentare (aggiornato al 14 febbraio 2022)

Nel quadro delle riforme promosse e sostenute dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rientrano anche le politiche attive del lavoro attraverso il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL). La Legge di Bilancio 2022 ha esteso gli aiuti del Programma GOL anche ai lavoratori autonomi con partita IVA. L'obiettivo è migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi titolari di partita IVA. Le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale GOL possono essere riconosciute anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale. I Centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente, erogheranno i servizi di assistenza specifici. A tal scopo, sarà istituito lo sportello dedicato al lavoro autonomo. Infine, per garantire l'assistenza, CPI e organismi autorizzati potranno anche prevedere convenzioni non onerose con:

- gli Ordini, i Collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5, Legge 4 del 2013;
- le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad Albi professionali.

1.3. Le differenze normative in tema di criteri generali di determinazione del reddito di lavoro dipendente e di lavoro autonomo

A cura di Diego Paciello e Alberto Lesca

Per quanto riguarda la determinazione del reddito di lavoro dipendente, l'art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 91751 del 22/12/1986 (c.d. TUIR) prevede l'applicazione di un generale principio di onnicomprensività, disponendo che «Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro...».

La norma richiamata, al secondo e al terzo comma, introduce tuttavia una serie di deroghe al soprarichiamato principio di carattere generale, prevedendo un'elencazione tassativa di elementi che non concorrono, in tutto o in parte e al ricorrere di determinate condizioni, a formare il reddito. Tra detti elementi sono annoverati, ad esempio, i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione, oppure che le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Da un punto di vista contributivo, inoltre, in virtù del principio di armonizzazione della imponibile fiscale e di quella contributiva previsto dal D.Lgs 314/1997, i servizi, i beni e le somme non imponibili dal punto di vista fiscale in capo al dipendente, salvo specifiche deroghe, sono altresì esclusi dalla base imponibile ai fini contributivi.

Per quanto riguarda la determinazione del reddito di lavoro autonomo, il quadro normativo di riferimento è differente. Infatti, l'art. 54 del TUIR prevede, come regola di carattere generale, che «Il reddito derivante dall'esercizio di arti e professioni è costituito dalla differenza tra l'ammontare dei compensi in denaro o in natura percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'arte o della professione...».

Secondo il soprarichiamato principio, dunque, ai fini della determinazione del redditi di lavoro autonomo possono essere dedotte le spese sostenute per la produzione del reddito ma non vi

sono specifiche disposizioni né che includano espressamente tra le spese deducibili dal reddito professionale quelle delle spese che potrebbero rappresentare una forma di supporto socio-economico per i liberi professionisti ed i loro familiari né che escludano espressamente dalla formazione del reddito specifici compensi che potrebbero analogamente essere funzionali a tale finalità, come invece avviene nei confronti dei dipendenti grazie alle iniziative di welfare aziendale e delle disposizioni di cui all'art. 51, comma 2 e comma 3 del TUIR.

Tant'è vero che il richiamato art. 54 del TUIR qualifica espressamente come rilevanti ai fini reddituali sia i compensi in denaro sia quelli «in natura», il cui valore deve essere determinato secondo il criterio del “valore normale” che, ai sensi dell'art. 9 del TUIR, si intende, salvo ipotesi specifiche, «il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi», dovendo comunque fare riferimento, in quanto possibile «ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso...».

Nei confronti dei lavoratori autonomi manca, dunque, l'elemento che ha contribuito in larga misura alla diffusione delle iniziative di welfare aziendale per i lavoratori dipendenti: un azzeramento del cuneo fiscale, che potrebbe essere conseguito tramite l'esclusione dalla formazione del reddito in caso di riconoscimento da parte del committente delle misure di welfare o tramite l'introduzione di un piena deducibilità delle relative spese in caso di sostenimento delle stesse da parte del professionista.

1.4. I presupposti per la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente delle iniziative di welfare aziendale

A cura di Diego Paciello e Alberto Lesca

Come anticipato, le iniziative di welfare aziendale si fondano tipicamente sul riconoscimento di quei servizi, beni e somme che rientrano tra gli elementi esclusi dalla formazione del reddito del lavoro dipendente di cui al richiamato secondo e terzo comma dell'art. 51 del TUIR, che possono essere utili per fornire un efficace strumento di supporto socio-economico ai dipendenti e ai loro familiari e, al contempo, più convenienti rispetto ad erogazioni in denaro, sia per il datore di

lavoro che per il dipendente, in virtù dell'espressa esclusione dalla base imponibile ai fini fiscali e contributivi.

Tuttavia, giova ricordare che oltre a dover prevedere servizi, beni e somme specificamente rientrati tra le tipologie previste al secondo o terzo comma dell'art. 51 del TIUR, i piani di welfare aziendale, per non comportare un assoggettamento ad imposte e contributi, devono anche, nella maggior parte dei casi, tra le altre cose, essere rivolti alla generalità o a determinate categorie di dipendenti ed essere riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale.

A ciò si aggiunga che, a seconda dei casi, in virtù delle disposizioni normative applicabili in materia e dei chiarimenti forniti dall'Amministrazione finanziaria, l'attuazione di iniziative di welfare aziendale implica il riconoscimento e la gestione dei diversi servizi, beni o somme secondo specifiche modalità che possono implicare, ad esempio, il rimborso di somme, l'acquisto diritto da parte del datore di lavoro di servizi da terzi parti o il versamento da parte del datore di lavoro di contributi a enti o casse aventi fine assistenziale o a fondi di previdenza integrativa.

I servizi, beni e somme tipicamente offerti nell'ambito dei piani di welfare aziendale secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 2 e comma 3 del TUIR sono principalmente i seguenti:

- i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20 (ex art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR);
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi e le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica buoni mensa (ex art. 51, comma 2, lettera c) del TUIR);
- le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico indicati nell'articolo 12 del TUIR (ex art. 51, comma 2, lettera d-bis) del TUIR);

- l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 TUIR, ossia per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (ex art. 51, comma 2, lettera f) del TUIR);
- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (ex art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR);
- le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 del TUIR (ex art. 51, comma 2, lettera f-ter) del TUIR);
- i contributi e i premi versati dal datore di lavoro per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (ex art. 51, comma 2, lettera f-quater) del TUIR);
- le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, tra cui vi sono i contributi versati alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (ex art. 51, comma 2, lettera h) del TUIR);
- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23 (ex art. 51, comma 3 del TUIR), salvo deroghe come avvenuto nel triennio 2020-2022.

Alla luce di quanto sopra, è possibile sintetizzare i servizi, i beni e le somme che possono essere oggetto di piani welfare, a titolo esemplificativo, come segue:

Ambito	Beni e servizi
Istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Baby-sitting - Asili nido - Servizi di orientamento allo studio - Spese di iscrizione a scuola materna elementare, media e superiore - Rette scolastiche - Università e Master - Dopo e pre-scuola - Campus estivi ed invernali

	<ul style="list-style-type: none"> - Mensa scolastica - Scuolabus - Gite scolastiche - Device per didattica a distanza - Testi scolastici inclusi nel piano di studi dell'istituto frequentato
Famiglia	<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo/cura
Trasporto pubblico	<p>Abbonamenti trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale che consentano un utilizzo non episodico di mezzi di trasporto pubblici e che consentano al titolare un numero illimitato di viaggi per un periodo predeterminato. Non vi rientrano biglietti singoli, ricariche di carte di trasporto prepagate, carte turistiche, biglietti a tempo.</p>
Sanità	<p>Pacchetti sanitari integrativi e rimborso di spese mediche tramite enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale.</p>
Polizze per la salute	<p>Polizze assicurative per la tutela del rischio di non autosufficienza collegato ad "atti della vita quotidiana" e a malattie gravi.</p>
Previdenza integrativa	<p>Versamenti aggiuntivi al fondo di previdenza complementare al quale il dipendente aderisce o intende aderire (forme pensionistiche integrative di cui al D.Lgs 5/12/2005 n. 252).</p>
<p>Fringe benefit nel limite annuo di euro 258,23 <i>(limitatamente al 2022 nel limite annuo di euro 600 ex D.L. 115/2022, più ulteriori euro 200 in buoni carburante ex D.L. 21/2022)</i></p>	<p>Buoni acquisto per la grande distribuzione organizzata, buoni carburante, buoni spesa, ecc. Dono natalizio e/o pasquale</p>
Buoni pasto	<p>Buoni pasto o ticket fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4 se in formato cartaceo e di euro 8 se in formato elettronico.</p>
Servizi con finalità di ricreazione, educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto	<ul style="list-style-type: none"> - Check-up medici - Visite specialistiche - Terapie/cure - Acquisto di occhiali da vista e dispositivi analoghi - Viaggi/alloggi relativi a pacchetti vacanze - Soggiorni in strutture ricettive e servizi analoghi - Abbonamenti relativi a palestre, centri sportivi, teatri, cinema, centri culturali ed attività analoghe - Biglietti relativi ad eventi sportivi e culturali

Un ulteriore incentivo alla diffusione delle iniziative di welfare aziendale, non applicabile nei confronti dei lavoratori autonomi, è stato introdotto dal legislatore nel 2015 nell'ambito della regolazione dei premi di risultato per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ammettendone la conversione in somme e i valori di cui al comma 2 e comma 3 dell'articolo 51 del TUIR.

Infatti, l'art. 1, comma 182 della Legge n. 208/2015 ha previsto, al ricorrere di determinate condizioni, per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000, che «Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili...», precisando, tramite il successivo comma 184, che «Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182...». Quale ulteriore incentivo per la conversione dei premi di risultato in welfare aziendale, il legislatore è intervenuto, tramite il successivo comma 184-bis, per consentire il superamento di alcuni limiti di non imponibilità disponendo che ai fini dell'applicazione del suddetto comma 184 «...non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e quelli ai sottoconti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP) di cui al regolamento (UE) 2019/1238, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, o quelli indicati dalle disposizioni nazionali di attuazione del Regolamento (UE) 2019/1238...;
- b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)...)».

2. Le leve di sviluppo delle politiche e delle misure di conciliazione.

La conciliazione tra responsabilità professionali e familiari è connessa a diversi fattori alcuni attinenti alla sfera individuale (caratteristiche del nucleo familiare o condizione occupazionale), altri a fattori esterni connessi alla partecipazione al mercato del lavoro (organizzazione aziendale), al sistema di welfare (condizioni di accesso al sistema di previdenza sociale, accessibilità dei servizi sociali e socio-sanitari), alle infrastrutture pubbliche (sistema dei trasporti e mobilità, infrastrutture sociali) o ancora al contesto sociale (stereotipi e discriminazione di genere). Tutti questi fattori rappresentano elementi abilitanti o ostacolanti che concorrono alla conciliazione o ne ostacolano la realizzazione.

La multidimensionalità dei fattori facilitanti e ostacolanti si riflette nella pluralità di aree di intervento della sfera pubblica e privata che nel corso degli anni hanno caratterizzato lo sviluppo delle politiche di conciliazione.

Nella fase di formulazione iniziale le politiche di conciliazione si sviluppano in relazione all'obiettivo di superamento degli ostacoli alla **partecipazione (ingresso e permanenza) al mercato del lavoro da parte delle lavoratrici madri**, con particolare riferimento alla maternità e alla gestione delle responsabilità di cura dei minori nei primi anni di vita

>> le politiche di conciliazione sono attuate mediante misure volte a superare la condizione di svantaggio delle lavoratrici madri connessa alle responsabilità di cura dei minori nell'ottica di accrescere e favorirne l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Le politiche di conciliazione sono declinate quale priorità delle politiche di promozione dell'occupazione femminile in ragione della riconduzione delle responsabilità di cura alla sfera femminile, sia in ambito familiare (in cui il principale percettore di reddito è considerato l'uomo) che pubblico (stereotipi connessi alla maternità e mancato riconoscimento dei servizi per la prima infanzia quali livelli essenziali delle prestazioni sociali).

>> facilitare il bilanciamento tra vita lavorativa e vita non lavorativa è una preconditione essenziale per rafforzare l'occupabilità (accesso a iniziative di rafforzamento delle competenze) e l'occupazione (incoraggiare l'ingresso nel mercato del lavoro e consentire la permanenza nel mercato del lavoro) delle donne.

In forza di tale leva, **gli interventi dipendono dallo sviluppo delle politiche di sostegno all'occupazione femminile nell'ambito delle quali viene sostenuto l'accesso ai servizi di cura e la diffusione di contratti part-time.** Il target di riferimento è costituito dalle madri lavoratrici o disoccupate in cerca di prima o nuova occupazione.

Nel quadro della contrazione del Welfare pubblico, accelerato dalle politiche di contenimento e riduzione della spesa pubblica e dal contestuale crescente peso di alcune voci di spesa sociale, si è assistito allo sviluppo del secondo welfare che vede, tra gli interventi privati che completano quello pubblico, un prevalente ruolo delle aziende. Il welfare aziendale *“è generalmente inteso come l'insieme di benefit e servizi, forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale”*¹⁰. Attraverso il **Welfare aziendale** si estende quindi un sistema di welfare privato (di tipo “organizzato” rispetto alla risposta informale già assicurata dalla rete familiare) che facilita, da un lato, lo sviluppo di servizi (offerta) e, dall'altro, l'accesso ai servizi attraverso il sostegno alla spesa delle famiglie (domanda) attraverso sistemi di convenzionamento o di compartecipazione diretta alla spesa

>> le politiche di conciliazione si sviluppano oltre che nella sfera pubblica nell'ambito del secondo welfare attraverso “investimenti sociali” promossi dalle aziende volti a sostenere lo sviluppo e l'accesso ai servizi per la famiglia in particolare a supporto della genitorialità dei lavoratori e lavoratrici dipendenti.

I servizi di conciliazione hanno la funzione di favorire il benessere del lavoratore e della lavoratrice sul luogo di lavoro.

In forza di tale leva, **gli interventi dipendono dallo sviluppo nell'ambito dell'azienda di politiche di welfare aziendale (sensibilità e capacità di investimento del datore di lavoro), dalla condizione e posizione nel mercato del lavoro della madre e del padre, nonché dalla presenza di misure di incentivazione pubblica (in particolare attraverso misure fiscali) in favore delle aziende. La dimensione di impresa è inoltre un fattore fortemente condizionante lo sviluppo delle misure.**

¹⁰ Secondo Welfare “Il secondo welfare in Italia: esperienze di welfare aziendale a confronto” a cura di Giulia Mal-lone

Più di recente, la “dimensione privata” delle politiche di conciliazione ha trovato una leva di sviluppo anche nell’ambito delle **politiche di innovazione dell’organizzazione aziendale** non solo in relazione alla gestione del personale (considerazione delle responsabilità familiari nella pianificazione del luogo e dell’orario di lavoro) ma anche quale fattore di competitività dell’impresa (in relazione alla maggiore/migliore produttività della forza lavoro o anche in termini di capacità di attrarre e mantenere lavoratori qualificati). Si tratta chiaramente di interventi che non hanno una diretta finalità rispetto allo sviluppo delle politiche di conciliazione (non sono dirette al lavoratore o alla lavoratrice o alle loro famiglie) ma che hanno la capacità di **creare “un contesto organizzativo favorevole” per lo sviluppo di modalità di “lavoro agile”**.

>> le politiche di conciliazione sono rafforzate e favorite da cultura e prassi organizzativa flessibile diretta ad accrescere l’efficienza dell’organizzazione aziendale

In forza di tale leva, **la conciliazione vita lavoro è favorita da politiche e prassi dell’organizzazione del lavoro flessibili che “esaltano” l’autonomia, la collaborazione e ottimizzazione degli ambienti e delle metodologie di lavoro, in particolare attraverso l’utilizzo di soluzioni “smart” basate sull’utilizzo di strumenti e soluzioni digitali**. Le misure di organizzazione “smart del lavoro”, come anche evidenziato dall’esperienza dell’emergenza sanitaria, sono condizione facilitante ma non sufficiente per l’effettiva conciliazione vita-lavoro: l’adozione di misure di organizzazione flessibile non è sostitutiva/alternativa allo sviluppo e accesso ai servizi di conciliazione vita-lavoro.

Negli anni si è assistito, oltre che ad uno sviluppo della dimensione privata, anche all’integrazione della sfera pubblica di intervento che direttamente o indirettamente favorisce lo sviluppo di politiche e misure di conciliazione. In particolare, le misure di conciliazione hanno assunto un crescente rilievo nel quadro delle misure volte a contrastare la crisi demografica ed a **sostenere la maternità e la paternità nell’ambito delle politiche per la famiglia**. In tal senso, in particolare in Italia, la limitata spesa sociale in favore delle famiglie ha condizionato negativamente lo sviluppo dei servizi di conciliazione. La stretta connessione tra politiche per l’occupazione femminile e conciliazione ha inoltre connesso l’accessibilità alle iniziative alla condizione occupazionale delle madri e di padri.

>> Lo sviluppo di misure di conciliazione quale corollario delle politiche per la famiglia favorisce il carattere di universalità delle misure stesse (rivolte e accessibili cioè alle madri e ai padri indipendentemente dalla condizione occupazionale e dalla tipologia di rapporto di lavoro, nonché dalla condizione economica).

A titolo esemplificativo si può richiamare il “bonus nidi INPS” che ha introdotto un contributo per il pagamento della retta relativo alla frequenza di asili nido pubblici e privati. Come noto la misura è rivolta ai genitori con ISEE superiore a 40.000 euro seppure con un contributo di minore entità rispetto alle soglie inferiori. **Le misure di conciliazione nel quadro delle politiche per la famiglia possono inoltre sostenere la genitorialità non solo in relazione alla cura della prima infanzia ma anche in relazione alle successive fasi di sviluppo, come, ad esempio, il passaggio dall’infanzia alla vita adulta.** In tal senso rientrano nelle misure di conciliazione anche servizi che sostengono i genitori nella gestione, ad esempio, di eventuali condizioni di disagio connesse alla fase dell’adolescenza o più in generale l’assistenza a componenti fragili del nucleo familiare (persone con disabilità, persone anziane).

La programmazione e attuazione di misure di conciliazione è inoltre, con sempre maggiore evidenza, legata al **superamento dello stereotipo connesso alle responsabilità di cura femminile in favore di una equa ripartizione e condivisione delle responsabilità di cura all’interno del nucleo familiare.**

>> le misure di conciliazione riguardano e si sviluppano quale opportunità per le lavoratrici e i lavoratori e si inseriscono nel quadro dello sviluppo delle politiche di parità tra uomini e donne.

Lo sviluppo di una cultura di parità è, come dimostrato dalle statistiche, presupposto per la piena operatività di tutte le misure a sostegno della conciliazione tra vita professionale e vita familiare (ad esempio in relazione al congedo di paternità obbligatorio e alla fruizione del congedo parentale da parte dei padri).

Più di recente l’attenzione sulle opportunità di accesso ai servizi per l’infanzia e più generale ai servizi educativi e del tempo libero, che per anni hanno rappresentato il fulcro degli interventi a sostegno della conciliazione vita lavorativa – vita familiare, è accresciuta nell’ambito delle **politiche di prevenzione e contrasto della povertà infantile e più in generale nel quadro della tutela dei diritti dei minori.** Nel quadro del Pilastro europeo dei diritti sociali l’accesso ai servizi per l’infanzia è infatti riconosciuto quale diritto dei minori (prima ancora che strumento per favorire

la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari dei genitori): “i bambini hanno diritto all’educazione e cura della prima infanzia a costi sostenibili e di buona qualità”

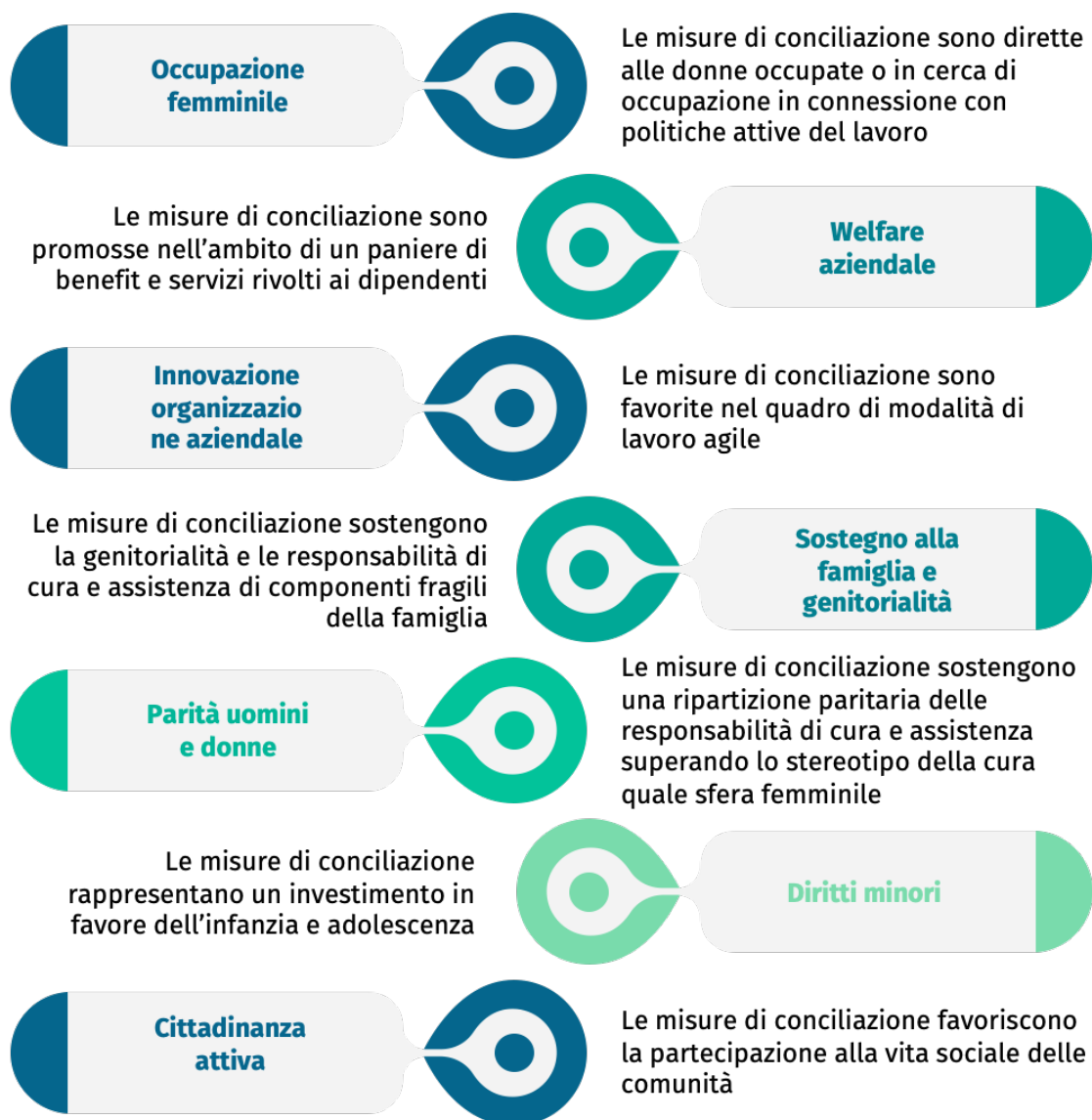
>> il sostegno della conciliazione rappresenta non solo un presupposto per la crescita dell’occupazione femminile e più in generale per la conciliazione delle responsabilità professionali e le responsabilità genitoriali ma un “investimento per l’infanzia”.

L’ampliamento delle dimensioni di sviluppo delle politiche di conciliazione, in particolare a livello di dibattito scientifico e pubblico, dalla sfera familiare (focalizzata sulle responsabilità di cura e assistenza) a quella lavorativa (focalizzata sullo sviluppo del benessere del lavoratore e della lavoratrice e sull’efficientamento dell’organizzazione aziendale) si è anche esteso ad una dimensione che riguarda **lo sviluppo della persona in termini di partecipazione alla vita pubblica e quindi alla conciliazione tra le responsabilità professionali con quelle legate ad una cittadinanza attiva e all’assunzione di responsabilità nell’ambito di iniziative civiche, solidaristiche e di utilità sociale.**

> le politiche di conciliazione favorisco l’accesso ad opportunità di sviluppo delle potenzialità della persona e piena partecipazione alla vita sociale della comunità anche in ottica di sviluppo del capitale sociale delle comunità

In tal senso, **le politiche di conciliazione possono supportare il conseguimento degli obiettivi di parità non solo in relazione alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro ma anche alla partecipazione paritaria nei luoghi decisionali e in particolare nella politica.**

Figura 2 - Le leve di sviluppo delle politiche di conciliazione

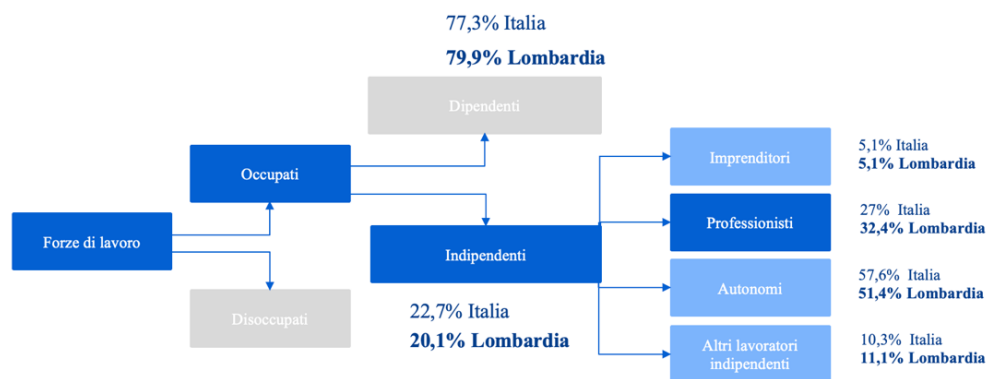


3. L'esperienza dei lavoratori e delle lavoratrici autonomi iscritti agli ordini professionali

3.1. Lavoratori e lavoratrici autonomi iscritti agli ordini professionali in Lombardia.

Come anche riconosciuto da ISTAT, *“nell’aggregato statistico del lavoro indipendente è possibile rintracciare un ventaglio ampio di profili professionali e culture del lavoro ordinabili lungo un continuum che va dal livello massimo di autonomia degli imprenditori al livello molto scarso dei collaboratori (specie se mono-committenti) e di altre figure che, seppur formalmente autonome, possono invece presentare caratteristiche di subordinazione. A parte la componente relativamente più omogenea dei “datori di lavoro” (autonomi con dipendenti), non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo “puro” da altre forme con livelli di autonomia variabili. La de-regolazione del mercato del lavoro e la conseguente diffusione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito a rendere il quadro più complesso e a moltiplicare le figure ibride, al confine tra lavoro dipendente e indipendente”¹¹*. Come, rappresentato nella figura 1, i liberi professionisti rappresentano, nell’ambito della composizione delle forze lavoro, una delle componenti dei lavoratori indipendenti.

Figura 3 – Composizione della forza lavoro in Italia e Lombardia (anno 2019)



Fonte: Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Conprofessioni, Rapporto sulle libere professioni in Lombardia (2021)

Andando ad esplorare il tema delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi, è bene premettere alcune specificazioni terminologiche relative all’ambito in questione. Infatti, nonostante le condizioni lavorative di liberi professionisti e lavoratori autonomi siano simili, ovvero sono soggetti passivi IVA che emettono fatture e non sono soggetti alla volontà di un superiore o di regole

¹¹ ISTAT, I lavoratori indipendenti (2018)

imposte da altri, da un punto di vista concettuale esiste una prima distinzione tra questi due termini.

Box 5 – Definizione di occupati indipendenti nell'aggregato statistico della forza lavoro secondo ISTAT

Occupati indipendenti: coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori in proprio, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione), soci di cooperativa non dipendenti e collaboratori.

Se infatti un lavoratore autonomo svolge un lavoro indipendente, senza subordinazione in cui il capitale ha prevalenza rispetto alla componente individuale, ciò che distingue il libero professionista è la prestazione di un servizio ad alto contenuto intellettuale.

Assumendo, inoltre, il criterio di appartenenza o meno a un Ordine/Collegio professionale, si possono distinguere i professionisti non ordinistici/non regolamentati da quelli ordinistici o regolamentati per i quali è necessario il conseguimento della laurea (va precisato che per alcune professioni, quali ad esempio giornalisti, infermieri, medici, l'iscrizione all'ordine è prevista anche se la professione viene esercitata come dipendente e non come libera professione).

Nonostante a causa del Covid-19, comparando i dati del primo trimestre 2020 rispetto allo stesso trimestre del 2019, è possibile osservare come i liberi professionisti a livello nazionale abbiano registrato un calo di circa 18mila lavoratori, secondo il V Rapporto sulle libere professioni di Confprofessioni, **l'Italia si conferma il Paese con il maggior numero di professionisti in Europa, con oltre 1,4 milioni di iscritti agli ordini professionali.**

Tra il 2014 e il 2019, il comparto libero professionale ha visto aumentare molto la componente non ordinistica, ovvero i professionisti iscritti alla Gestione separata Inps (+23%). Nel 2019 si contano quasi 150 mila professionisti in più rispetto al 2014. Tuttavia, i professionisti con Cassa di previdenza privata si caratterizzano per un reddito medio in crescita (+4,4%) e pari a 35 mila euro al 2019, mentre i secondi vedono calare in misura significativa i propri introiti (- 10%) che si attestano al 2019 su una cifra poco superiore ai 15 mila euro, meno della metà di quella delle professioni ordinistiche. Tuttavia, valutando meglio le dinamiche reddituali, un aspetto di criticità, senza distinzioni tra ordinistici e non, è dato dalla persistenza ancora forte di un divario reddituale tra uomini e donne.

È possibile notare, in generale, come a valori maggiori di PIL pro capite corrisponda una maggior densità di liberi professionisti.

Di fatto, dei liberi professionisti residenti in Italia, oltre la metà risiede nelle regioni del Nord e, nello specifico, in Lombardia, questi rappresentano il 32,4% degli indipendenti, dato che si colloca al di sopra dell'aggregato nazionale.

Tabella 2 – Numero di liberi professionisti in Lombardia e Italia

Territorio	2018	2019	2020	Variazione 2018-2019	Variazione 2019-2020	Differenza 2020-2019
Lombardia	307.053	314.018	286.707	2,3%	-8,7%	-27.311
Italia	1.496.336	1.493.317	1.475.306	-0,2%	-1,2%	-18.012

Fonte: Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Conprofessioni, Rapporto sulle libere professioni in Lombardia (2021)

A fronte di ciò e volendo andare ad esplorare in maniera più dettagliata i dati relativi agli ordini professionali oggetto della presente ricerca, è possibile constatare che:

Il numero complessivo degli iscritti all'Ordine degli avvocati in Lombardia nell'anno 2020 è superiore alle 35.000 unità. Il numero delle donne iscritte alla cassa forense (18.185) supera quello degli uomini (16.945).

Per quanto riguarda l'Ordine degli ingegneri, la Lombardia, è risultata anche nel 2021, la Regione con il maggior numero di ingegneri iscritti all'albo professionale (oltre 30.000); la componente femminile a livello nazionale è continuata ad aumentare, senza soluzione di continuità, tanto che è proprio grazie all'incremento del numero di donne iscritte (+1.200 circa rispetto al 2020) se l'Albo degli Ingegneri permane nel suo trend positivo anche nel 2021. Nello specifico, in Lombardia il 15,2% degli iscritti all'albo degli ingegneri è costituito dal sesso femminile.

Infine, anche la dinamica interna all'Ordine dei commercialisti della Lombardia, costituito nel 2020 da 19.896 iscritti totali, è stata caratterizzata di anno in anno da un aumento della quota delle donne che rappresentano, secondo gli ultimi dati disponibili, il 33,4% degli iscritti all'albo.

Pur essendo, quindi, protagoniste di un trend di crescita all'interno degli ordini in termini quantitativi, le condizioni di parità appaiono ancora lungi dall'essere raggiunte e anzi rischiano di allontanarsi nei periodi di crisi economica, considerando anche la non proporzionalità della loro presenza all'interno degli organi di rappresentanza rispetto al numero di iscritte agli ordini.

3.2. Principali evidenze dal confronto con i professionisti e le professioniste

Nell'ambito della ricerca è stato aperto un confronto diretto con i lavoratori e le lavoratrici autonome appartenenti a tre ordini professionali (ingegneri, dottori commercialisti, avvocati) in relazione alla percezione ed esperienza in materia di conciliazione tra vita professionale e familiare. Accanto alla costante premura di raggiungere un campione omogeneamente rappresentativo in termini di genere, si è tentato di ottenere una visione il più possibile olistica del tema tramite il coinvolgimento all'interno dei focus group e delle interviste di liberi/e professionisti/e appartenenti a differenti fasce d'età e con differenti anni di esperienza lavorativa. Questo ha consentito di prendere in esame percezioni eterogenee del concetto di conciliazione, dettate anche dalla posizione degli intervistati all'interno del proprio contesto familiare e lavorativo.

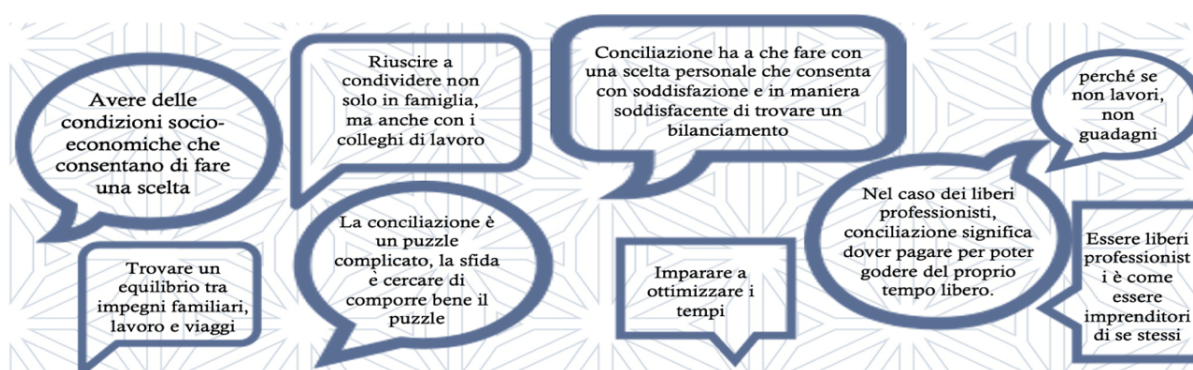


Figura 4 - La percezione di conciliazione da parte dei lavoratori e lavoratrici autonomi

“Quando ho intrapreso la libera professione i miei fabbisogni prioritari in tema di conciliazione vita-lavoro erano legati alla gestione di mia figlia, allora molto piccola. Attualmente, l’esigenza principale è diventata la cura dei miei genitori anziani, non più autosufficienti”, ha raccontato una professionista con alcuni anni di esperienza alle spalle.

Viene fatto notare che la percezione comune attribuisce al lavoratore autonomo il grande vantaggio della flessibilità nell’ organizzazione del proprio lavoro. Quindi, dice una professionista intervistata, *“si suppone che libera professione sia equivalente a libera organizzazione”*. Il contesto lavorativo è nella realtà complesso e variegato. I/le professionisti/e possono essere equiparati ad imprenditori quando hanno responsabilità di studi con dipendenti. Ambito prevalente è,

tuttavia, quello dello studio professionale in cui si esercita la professione nel ruolo di collaboratore. In tale posizione, inevitabilmente, si riduce la sfera della piena disponibilità e autonomia del libero professionista e pertanto le esigenze di conciliazione sono, in qualche modo, assimilabili a quelle del lavoratore dipendente. Spesso viene messo in evidenza come, di fatto, la posizione del lavoratore autonomo sia di maggiore svantaggio in ragione della non operatività delle tutele di legge connesse alla condizione di dipendente. In tali contesti la prevalente leva di sviluppo di misure di conciliazione vita professionale vita familiare sono connesse alla sfera dell'organizzazione e in particolare all'uso di modalità di lavoro agile, sebbene non sempre questo spessa tradursi in un reale miglioramento in termini di qualità della propria sfera privata: *“La possibilità di comunicare più spesso telefonicamente così come attraverso nuove tecnologie o tramite messaggistica istantanea (es. Whatsapp) ha cambiato il rapporto con il cliente, non più necessariamente vincolato al rispetto dell'orario di un determinato appuntamento presso lo studio”* ha commentato una commercialista intervistata.

D'altra parte, la soluzione del lavoro da remoto non risulta ugualmente praticabile per tutte le tipologie di professionisti in ragione della maggiore caratterizzazione dell'attività di consulenza rispetto al contatto e al confronto diretto con il cliente (il caso esemplare è quello degli avvocati penalisti).

“Conciliazione non vuol dire misure per le donne” ha commentato una giovane dottoressa commercialista, meditando sul fatto che la conciliazione vada considerata come una *“questione di famiglia in cui uomini e donne siano ugualmente coinvolti”*. **Gran parte degli intervistati, infatti, hanno inoltre messo in evidenza come un fattore abilitante di particolare importanza sia rappresentato dal superamento degli stereotipi, all'interno del nucleo familiare e del più ampio contesto sociale, in relazione alla condivisione delle responsabilità di cura e assistenza.** Tale leva è indicata come prioritaria anche in ragione del fatto che sia percepita come una sfera di diretta responsabilità e intervento, nel senso che non dipende dall'azione del titolare dello studio professionale in cui si presta l'attività quanto dalla *“routine domestica”*. Unitamente alla condivisione delle responsabilità di cura nell'ambito del contesto familiare, viene richiamato un'altra dimensione dell'organizzazione dello studio professionale che attiene alla presenza di un contesto sensibile e più in generale di solidarietà tra colleghi in relazione alle esigenze di cura e assistenza. *“È finito il tempo degli avvocati che lavorano da soli, oggi più che mai c'è l'esigenza di unione e di collaborazione tra liberi professionisti; necessità in parte spiegata dalla crescente*

tendenza alla costituzione di reti e forme associative” ha asserito una delle professioniste coinvolte nello studio.

Tale soluzione richiama, in materia di lavoro subordinato, l’articolo 24 del D. lgs 151/2015 che prevede che *“Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.”*

Le opportunità di conciliazione, nell’esperienza dei professionisti intervistati, condizionano anche le scelte di sviluppo professionale in relazione al percorso di carriera. In tal senso le scelte si orientano verso soluzioni occupazionali caratterizzate da maggiori tutele di welfare. Più in generale nel corso del confronto con i professionisti è emerso chiaramente come il tema della conciliazione non sia rilevante solo in termini di bilanciamento tra vita professionale e vita familiare ma comprenda la più ampia sfera della vita personale. Le barriere all’accesso a misure di conciliazione hanno un impatto negativo non solo in relazione alla sfera delle responsabilità genitoriali ma anche per la dimensione del benessere e realizzazione personale nella sfera privata e pubblica, con il rischio di accrescere le situazioni di “stress da lavoro”. Ecco perché, come affermato da un professionista intervistato, *“favorire un’armonizzazione tra i diversi ambiti comporta un miglioramento delle performance individuali sul lavoro stesso”*.

Nell’ambito dell’esperienza dei professionisti iscritti all’ordine le leve di conciliazione “posso essere mosse” dal libero professionista, dallo studio o dall’ordine di appartenenza. Con riferimento alla prima dimensione un elemento individuale abilitante è rappresentato dalla capacità di spesa del professionista per l’accesso a servizi privati. In tal senso il costo del servizio e quindi la dimensione economica rappresentano un fattore discriminante. È emersa, tra le proposte avanzate dai soggetti coinvolti, la possibilità di istituire uno spazio che possa ospitare i figli minori dei liberi professionisti per ovviare alle difficoltà di gestione familiare che scaturiscono soprattutto da urgenze. *“Noi avvocati da anni sogniamo l’ipotesi di poter avere un asilo d’appoggio che non sia il luogo dove portare i bambini nel quotidiano, ma un sistema d’accoglienza che possa essere una soluzione agli imprevisti lavorativi dell’ultimo momento”*.

Con riferimento allo studio professionale, come detto, la leva maggiormente utilizzata è quella del lavoro agile, anche se, come emerge da alcune esperienze “esemplari” anche gli studi di maggiori dimensioni si aprono, di recente, ad esperienze di politiche e pratiche di conciliazione (cfr. capitolo 4). Alcune interviste condotte a liberi professionisti titolari di studi professionali hanno consentito, inoltre, di mettere in evidenza il tema sfidante relativo alla necessità di *“conciliare le proprie aspirazioni di conciliazione con quelle dei dipendenti presso i propri studi, ad esempio, segretari/segretarie, giovani praticanti e collaboratori e collaboratrici, una sfida nella sfida”*.

Con riferimento all’ordine di appartenenza la percezione di un supporto sui temi della conciliazione è richiamata come esperienza temporalmente recente, in particolare legata alle misure adottate nel contesto della pandemia da COVID. In tal senso è riconosciuto un maggiore ruolo della dimensione nazionale rispetto a quella provinciale e non solo rispetto all’attivazione di soluzioni di conciliazione (contributi economici, convenzioni) ma anche rispetto alla possibilità e ad una maggiore facilità nel venire a conoscenza delle opportunità esistenti, nonostante, spesso, queste ultime siano caratterizzate da criteri di accesso stringenti e quindi limitanti.

Inoltre, sia dai professionisti che dagli ordini viene richiamato anche un fattore “culturale” connesso all’esercizio della libera professione e, in particolare, ad una modalità di “autogestione” del lavoro, percepita come “inevitabile” che porta ad assumere carichi di lavoro considerevoli (per esigenze economiche, in ottica di sviluppo delle commesse, per assecondare le richieste urgenti dei clienti) che, in assenza di orari di ufficio, tendono a limitare, fino ad escludere, i tempi “familiari” come anche quelli “personali”. Tale aspetto diventa anche un elemento ostativo allo sviluppo di consapevolezza, a livello individuale e di ordine professionale, e sensibilità necessario ad un maggiore e migliore sviluppo delle politiche di conciliazione per i liberi professionisti. A fronte di ciò, è emerso il ruolo cruciale che assume e può assumere il Comitato Pari Opportunità, istituito sia all’interno dell’Ordine degli avvocati che in quello dei dottori commercialisti. Gli intervistati e le intervistate hanno sottolineato l’importanza dell’organo in relazione ad attività che possano favorire una formazione dedicata e una crescente sensibilizzazione in materia. In particolare, sono state avanzate alcune proposte concernenti percorsi formativi specifici sul welfare di conciliazione, sull’ottimizzazione dei tempi nonché sul lavoro femminile. Al momento di redazione del presente documento, invece, non risulta essersi ancora costituito un Comitato Pari Opportunità all’interno dell’Ordine degli ingegneri coinvolto nell’analisi.

Le problematiche inerenti la conciliazione sembrano tuttavia, nonostante la maggior consapevolezza del fenomeno da parte degli Ordini professionali, lungi dal trovare una soluzione nel

breve periodo e che possa realizzarsi senza una trasformazione dell'organizzazione degli studi professionali, frequentemente organizzati come piccole realtà imprenditoriali. E' opinione condivisa dagli/le intervistati/e, infatti, che in un futuro, la questione della conciliazione potrà migliorare solo (o più facilmente) all'interno di reti o aggregazione di professionisti.

4. Le pratiche di conciliazione

4.1. Schede di presentazione delle iniziative.

Di seguito vengono presentate, attraverso una scheda di raccolta delle principali informazioni, le pratiche ed esperienze sviluppate nel quadro di iniziative private e pubbliche a sostegno della conciliazione. Nella mappatura delle iniziative si è voluto primariamente includere quei progetti che hanno dato attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi. Le informazioni qui raccolte sono il risultato della ricerca a partire da fonti esterne, recuperando quanto presente on line. Per ciascuna iniziativa vengono riportate, in maniera schematica, una sezione relativa all'anagrafica, una sezione dedicata alla strategia utilizzata e un riferimento volto all'approfondimento dell'iniziativa stessa.

L'obiettivo della seguente raccolta è dunque quello di fornire una panoramica sintetica di alcuni progetti, avvisi pubblici, misure private in tema di conciliazione, offrendo un approfondimento conoscitivo delle esperienze passate e in corso con particolare riferimento, ove possibile, ai liberi professionisti

Titolo	Studio legale “La Scala”
Area territoriale	Milano
Fonte di finanziamento	Dal 2016 la Scala ha destinato all’iniziativa un totale di 255.000 euro, con un budget annuale di circa 50.000 euro
Soggetto attuatore	La Scala Società tra Avvocati
Strategia	
<i>Obiettivi</i>	La Scala nel 2016 ha avviato un piano di welfare aziendale con l’obiettivo di investire sull’aumento del livello di work-life balance dei componenti dello Studio, staff e professionisti .
<i>Attività</i>	Il piano di welfare, strutturato con il supporto della società specializzata in welfare aziendale Eudaimon, va ad aggiungersi ai bonus di risultato senza sostituirli e si affianca alle altre iniziative già in corso da tempo come il riconoscimento della malattia e la conservazione del posto di lavoro fino a 12 mesi o l’anticipo mensile dell’indennità che le future madri percepiranno dalla Cassa forense. Nello specifico, è consentito ai componenti dello studio l’accesso ad almeno una delle tre forme di bonus previste dal piano, vale a dire bonus scuola, bonus bebè e welfare. Il bonus scuola consiste in 200 euro finalizzati ad accompagnare i figli in età scolare lungo il percorso formativo (è spendibile per le rette scolastiche, i corsi di formazione, le vacanze studio all’estero e il rimborso dei libri scolastici). Il bonus bebè corrisponde a 1000 euro per ogni bambino nato dal primo gennaio 2014 in avanti e viene erogato una tantum. Infine, il bonus welfare consiste in un assegno da 150 euro all’anno, spendibile per le voci salute, tempo libero e famiglia. La Scala, ha messo in cantiere per i prossimi anni nuovi bonus che andranno ad aggiungersi a quelli già previsti: Bonus Infanzia, Bonus Università, Bonus Formazione e Bonus Fedeltà. Il nuovo piano prevederà un investimento di 100mila euro, il doppio dei fondi annuali stanziati dall’avvio nel 2016.
<i>Risultati</i>	La Scala è stato il primo studio in Italia ad avviare un piano di welfare aziendale. Complessivamente sono state effettuate quasi 1.700 richieste di utilizzo del proprio credito welfare. Essendo una piccola realtà uno dei punti di forza nello sviluppo del piano di welfare è stata la conoscenza pregressa delle necessità dei dipendenti e collaboratori dello studio. L’età media è, infatti, di 34 anni; molti hanno un bambino di giovane o giovanissima età e il 58% dello staff è donna.
Approfondimenti	
	Il welfare aziendale dello Studio Legale La Scala - Secondo Welfare

Titolo	EQW&L Project (Equality for Work and Life)
Area territoriale	I territori coinvolti dall'implementazione del progetto sono stati il Piemonte, la Provincia Autonoma di Trento e la Toscana.
Fonte di finanziamento	Il progetto è finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma EaSI Progress.
Soggetto attuatore	Il capofila del progetto è l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, affiancato da una serie di partner nazionali e comunitari.
Strategia	
<i>Obiettivi</i>	L'obiettivo primario del progetto è quello di facilitare l'accesso al mercato del lavoro delle persone disoccupate, delle donne ma non solo, che sono ostacolate nell'ottenere e mantenere un lavoro a causa dalle loro esigenze di equilibrio tra lavoro e vita privata.
<i>Attività</i>	Il progetto si costituisce come una ricerca-intervento della durata di due anni. Esso ha previsto la predisposizione di strumenti formativi e informativi (nello specifico la predisposizione e la sperimentazione di un toolkit quale output principale del progetto) per gli operatori pubblici e privati dei servizi per l'impiego ed infine la creazione di una rete locale di PMI presso le quali effettuare attività di sensibilizzazione sul tema della conciliazione. Il progetto ha perseguito un approccio culturale rispetto alla conoscenza dei servizi di conciliazione, agendo contemporaneamente su tre elementi: 1) Sul sistema dei servizi per l'impiego proponendo e testando le strategie che la rete dei servizi per l'impiego può utilizzare a supporto di coloro che accedono o rientrano nel mercato del lavoro e sono resi più vulnerabili da esigenze di conciliazione dei ritmi di vita e lavoro; 2) sulle persone disoccupate e/o in cerca di reinserimento lavorativo con carichi di cura o altri bisogni di conciliazione, ma anche giovani che cercano di entrare nel mercato del lavoro e che chiedono di conciliare esigenze lavorative con esigenze sociali e personali; 3) sulle imprese, in particolare le PMI e le imprese sociali, che offrono più opportunità di lavoro alle donne ma allo stesso tempo riscontrano maggiori difficoltà rispetto ad aziende o società quotate nell'attuazione delle politiche di conciliazione. In particolare, EQW&L si è proposto di affrontare gli stereotipi ed il pregiudizio di genere e di definire, grazie al supporto transnazionale di REFORM e IWEO (che coordina in Spagna una rete che coinvolge oltre 120 aziende che implementano strategie di work-life balance) un business case per le PMI che investono in politiche di uguaglianza di genere e conciliazione vita privata-lavoro.
<i>Risultati</i>	Il progetto ha confermato la convinzione che i bisogni di conciliazione vadano identificati ex-ante e che lo sviluppo di politiche di conciliazione possa costituire una leva per il successo delle politiche attive del lavoro.
Approfondimenti	http://equalityforworkandlife.eu/en/home/

Titolo	SWIP - Supporto Welfare Inter Professionale
Area territoriale	Provincia di Firenze
Fonte di finanziamento	Il progetto è stato vincitore del Concorso di Idee “L’Opportunità che io vorrei” - Comitato Interordinistico Pari Opportunità (Provincia di Firenze e Regione Toscana). La consegna del premio è stata pari a 2.000,00 euro spesi per l’avvio dello stesso. La copertura finanziaria totale del progetto, stimata pari a 31.800 euro, si intende essere coperta in parte dagli Ordini/Associazioni aderenti, ma anche ricorrendo ad organismi territoriali come la Regione Toscana per il cui tramite sia possibile ricorrere a fondi pubblici.
Soggetto attuatore	Ordine degli Ingegneri della Provincia di Firenze.
Strategia	
Obiettivi	L’obiettivo del progetto è quello di mettere in comunicazione la domanda dei soggetti che operano in ambito professionale con le tipiche esigenze legate alla conciliazione vita lavoro con l’offerta dei servizi stessi per mezzo di una piattaforma dinamica.
Attività	All’interno della piattaforma sono disponibili agli utenti diverse soluzioni di welfare suddivise per macro-temi: 1) Supporto alla genitorialità; 2) Sostegno per gli anziani; 3) Salute/Previdenza integrativa; 4) Benessere e convenzioni varie. Per il “supporto alla genitorialità” il progetto prevede convenzioni con gli asili nido individuati sul territorio ed una bacheca di libero scambio di beni di seconda mano legati all’accudimento dei figli nei primi anni di vita (lettini, fasciatoi, passeggini) e di offerta servizi (es. medici/specialistici, asili, baby sitter, servizi bancari, servizi assicurativi,..). Per il “sostegno per gli anziani” il progetto prevede convenzioni con associazioni di volontariato e servizi di supporto ai seniores, ad es. una bacheca di libero scambio di beni di seconda mano legati all’accudimento dei familiari anziani o di persone a mobilità ridotta (letti a cancelli, deambulatori, carrozzine), di offerta di servizi specifici (es. badanti/assistenza anziani). L’ambito “salute integrativa” contempla servizi relativi a visite mediche, diagnosi e cure con istituti e centri convenzionati. Infine, per il “benessere e convenzioni” vengono previsti una serie di convenzioni che possano aiutare il professionista nella vita di tutti i giorni, da convenzioni per la mobilità a convenzioni per l’acquisto di beni e servizi (su questo tema si segnala l’opportunità di mettere a fattor comune tra tutti le convenzioni attualmente in essere per i singoli ordini/associazioni, magari rinegoziandole tenendo conto del maggior numero di potenziali utilizzatori).
Risultati	Una delle principali conseguenze positive derivanti dall’implementazione del progetto è il consolidamento e l’ampliamento di una rete tra professionisti. I beneficiari del progetto sono, infatti, diretti (i professionisti iscritti agli Ordini) e indiretti, ovvero tutti quei soggetti coinvolti a vario titolo come le categorie economiche e commerciali.
Approfondimenti	https://www.ordineingegneri.fi.it/wp-content/uploads/2019/06/CONVEGNO-17-JUNE-2019_PRESENTAZIONE_SWIP_R1.pdf

Titolo	SHARE – Seizing the Hybrid Areas of work by Re-presenting self-Employment
Area territoriale	È stata prevista dal progetto una ricerca comparativa in sei paesi europei: Germania, Francia, Paesi Bassi, Italia, Regno Unito e Slovacchia.
Fonte di finanziamento	Il progetto è stato implementato grazie ai finanziamenti del bando European Research Council (ERC) ed è sostenuto altresì dalla Fondazione Cariplo attraverso lo schema 'ERC - Attrazione'.
Soggetto attuatore	Il progetto è coordinato da Annalisa Murgia, dall'ottobre 2018 docente di Sociologia generale all'Università Statale di Milano insieme ad un core team di ricercatori della medesima università.
Strategia	
Obiettivi	Nella prima fase del progetto l'obiettivo è stato quello di comprendere le caratteristiche dei/delle self-employed workers , che siano essi high-skilled o low-skilled, e indagare l'emergere di forme di rappresentanza collettiva, considerando come unità di analisi sia i sindacati che le associazioni di solo self-employed workers, così come le iniziative maggiormente legate a movimenti e gruppi di attivisti. Nella seconda fase del progetto l'attenzione si è spostata sulle attività a livello europeo laddove già esistono delle strutture e delle reti che cercano di costruire delle forme di rappresentanza collettiva a livello transnazionale.
Attività	Il progetto si sostanzia in uno studio multidisciplinare che combina un approccio socio-legale, con l'analisi statistica del fenomeno a livello europeo, con uno studio etnografico transnazionale presso sindacati, associazioni professionali e altri attori collettivi nei sei paesi europei individuati: Germania, Francia, Gran Bretagna, Italia, Olanda, Slovacchia.
Risultati	Il programma di ricerca ha dato un contributo significativo rispetto all'avanzamento degli studi sul lavoro, l'occupazione e le relazioni industriali, andando verso un ripensamento teorico delle categorie utilizzate finora per interpretare il lavoro e l'occupazione.
Approfondimenti	https://ercshare.unimi.it/

Titolo	Avviso “Welfare e work life balance”
Area territoriale	Regione Sardegna
Fonte di finanziamento	Per la realizzazione delle misure sono stati messi a disposizione circa 140 mila euro del Programma Operativo Regionale FSE 2014 – 2020, all’interno del piano di welfare e work life balance
Soggetto attuatore	Confprofessioni Sardegna
Strategia	
<i>Obiettivi</i>	<p>L’obiettivo dell’avviso ha riguardato la concessione di aiuti alle aziende e contributi agli ordini professionali e alle associazioni di rappresentanza dei liberi professionisti e dei lavoratori autonomi, per la realizzazione di misure di welfare aziendale e di conciliazione, con una strategia tesa a concentrare più fonti di finanziamento in chiave di effetto moltiplicatore su tutti gli stakeholder e sul mercato del lavoro regionale nel suo complesso.</p> <p>Inoltre, l’avviso ha inteso promuovere misure di conciliazione volte a favorire la permanenza nel mondo del lavoro delle lavoratrici al rientro dalla maternità.</p>
<i>Attività</i>	<p>Sono state previste azioni volte: 1) a sensibilizzare sia le aziende che i territori in merito all’introduzione di modelli organizzativi e sistemi di orario flessibili secondo una logica win-win e del welfare complementare in funzione del potenziamento della produttività e della qualità del lavoro; 2) a sollecitare le parti sociali ed economiche a promuovere, presso i propri iscritti e aderenti, il welfare aziendale quale strumento per aumentare la produttività e per migliorare la conciliazione vita lavoro dei lavoratori dei rispettivi settori, nonché a beneficio delle libere professioniste e lavoratrici autonome; 3) a trasferire know-how specifico e ad affiancare le aziende che intendono applicare o che in parte già applicano, misure di welfare orientate al benessere dei dipendenti in una logica di prevenzione di tutti quei fattori che incidono negativamente sulla motivazione, l’assenteismo, la sicurezza del lavoro; 4) a promuovere il benessere dei lavoratori e la conciliazione vita-lavoro, creando i presupposti per un incremento della produttività aziendale; 5) favorire la permanenza nel mondo del lavoro delle lavoratrici a seguito della maternità.</p>
<i>Risultati</i>	<p>Sono state previste tre linee di finanziamento: due destinate alle imprese, a favore dei propri dipendenti, e una agli ordini professionali, alle associazioni di rappresentanza dei liberi professionisti, alle associazioni datoriali e sindacali.</p>
Approfondimenti	
	https://confprofessioni.eu/dalle-delegazioni/welfare-e-work-life-balance-per-i-professionisti-sardi/

Titolo	Be Prof
Area territoriale	–
Fonte di finanziamento	Confprofessioni
Soggetto attuatore	Confprofessioni
Strategia	
Obiettivi	<p>Alla fine del 2019 Confprofessioni ha ufficialmente messo in rete e reso disponibile negli store Google e Apple una sua piattaforma digitale gratuita, fruibile su smartphone, tablet e pc, rivolta a tutti i liberi professionisti. L'obiettivo del suddetto strumento è quello di compiere un passo avanti nella trasformazione digitale, dando una risposta concreta alla crescente domanda di welfare, salute, formazione, informazione e di strumenti innovativi per la gestione e l'organizzazione dell'attività professionale.</p>
Attività	<p>Le soluzioni associate ad ogni ambito si riassumono in: 1) Salute e welfare: un innovativo pacchetto dedicato a tutti i liberi professionisti, lavoratori autonomi e partite Iva che, attraverso la piattaforma, possono beneficiare per la prima volta di formule di tutela personale a condizioni uniche e vantaggiose, finora riservate solo ai professionisti che applicano il CCNL Studi Professionali. 2) Credito e finanza: una vetrina virtuale per scegliere i servizi finanziari più evoluti sul mercato e più aderenti alle specifiche esigenze del libero professionista. Un canale dedicato permetterà di avere a disposizione un servizio di consulenza esclusiva per superare le difficoltà di accesso al credito. 3) Informazione: una News Room per tenersi aggiornati sui temi caldi di Economia e Fisco, Lavoro e Previdenza, Internazionalizzazione e Fondi europei, Formazione, Salute e Welfare, Professionista 4.0. Inoltre, un'area dedicata ospiterà la rassegna stampa, i dossier tematici, le pillole-video e un esclusivo TG settimanale. 4) Servizi per la professione: tutto quello che serve per la gestione di uno studio professionale e l'ottimizzazione della professione. Dalle banche dati camerali e catastali, ai report di affidabilità, dalla gestione delle pratiche telematiche alle soluzioni tecnologiche per la digitalizzazione dello studio. 5) Viaggi, cultura e tempo libero: oltre agli impegni di lavoro, un'ampia gamma di servizi dedicati a leisure & pleasure. Booking alberghiero in ogni paese del mondo e food delivering a condizioni vantaggiose così come benefici per gli amanti dell'arte, la cultura e la buona cucina. 6) Community: oltre a essere un aggregatore di contenuti su misura, BeProf è anche un punto di incontro per i professionisti, uno spazio di dialogo e confronto sui temi riguardanti la libera professione, ma anche un luogo per sviluppare una rete di contatti e nuove opportunità di business.</p>

<i>Risultati</i>	A partire dal 2019 c'è stata una crescita continua del numero di iscritti a BeProf. A livello regionale il maggior numero di iscritti si osserva in Lombardia mentre i servizi più acquistati risultano nelle aree "Salute e Welfare" e "Credito e Finanza".
Approfondimenti https://beprof.it/	

Titolo	Commercialisti: risorse per supporto alla genitorialità
Area territoriale	Territorio nazionale
Fonte di finanziamento	Cassa Dottori Commercialisti
Soggetto attuatore	Cassa Dottori Commercialisti
Strategia	
<i>Obiettivi</i>	L'obiettivo della misura in essere è quella di favorire la conciliazione fra il mantenimento e lo sviluppo dell'attività professionale e gli impegni familiari per gli iscritti alla Cassa Dottori Commercialisti.
<i>Attività</i>	Il bando 2021-2022 concede un rimborso spese per la frequenza di asili nido e scuole dell'infanzia fino a mille euro per figlio, a beneficio dei commercialisti di entrambi i sessi che abbiano registrato per il periodo di imposta 2020 un reddito professionale fino a 30mila euro. Nel caso in cui entrambi i genitori abbiano i requisiti previsti dal bando la domanda può essere presentata da uno solo dei due.
<i>Risultati</i>	La misura si inserisce come ulteriore, nuovo strumento tra le iniziative che la Cassa dedica da sempre al supporto delle famiglie nelle diverse fasi e che rappresenta con € 8,5 milioni (56,1% del totale) una voce importante del welfare direttamente erogato dalla Cassa dei Dottori Commercialisti nell'anno 2021.
Approfondimenti https://www.cnpadc.it/area_stampa/comunicati_stampa/cassa-dottori-commercialisti-sostegno-della-famiglia-pubblicato-il	

Titolo	Progetto di conciliazione vita-lavoro mediante il sostegno alle famiglie per la partecipazione ai servizi/centri estivi
Area territoriale	Emilia-Romagna
Fonte di finanziamento	Dotazione globale pari a € 6.000.000,00 finanziata dal FSE 2014-2020 - OT. 9 - Asse II Inclusionione - Priorità 9.4 - Anno 2019
Soggetto attuatore	Regione Emilia-Romagna
Strategia	
Obiettivi	Il progetto è stato caratterizzato da un duplice obiettivo: da un lato mira a contrastare la povertà educativa, favorire occasioni di socializzazione e di crescita, dall'altra intende favorire la conciliazione tra cura e lavoro delle famiglie nel periodo di sospensione delle lezioni e di chiusura delle istituzioni scolastiche.
Attività	Sono state previste azioni di sostegno per la frequenza dei servizi/centri estivi famiglie per i bambini e ragazzi nella fascia di età compresa tra i 3 e i 13 anni (nati dal 2006 al 2016), attraverso l'abbattimento delle rette di frequenza delle famiglie con reddito ISEE fino a 28.000,00 euro, in cui entrambi i genitori (o uno solo, in caso di famiglie mono genitoriali) siano occupati ovvero siano lavoratori dipendenti, parasubordinati, autonomi o associati , comprese le famiglie nelle quali anche un solo genitore sia in cassa integrazione, mobilità oppure disoccupato che partecipi alle misure di politica attiva del lavoro definite dal Patto di servizio oppure non occupato in quanto impegnato in modo continuativo in compiti di cura.
Risultati	I dati di attuazione evidenziano un processo di diffusione delle opportunità offerte che ha permesso di coinvolgere l'intero territorio regionale, di ampliare l'offerta, e pertanto del numero di centri estivi coinvolti e soprattutto di ampliare il numero dei bambini e dei ragazzi beneficiari.
Approfondimenti	https://bur.regione.emilia-romagna.it/dettaglio-insezione?i=d0b2bcbf98b6456e89bfbcf6f296af41

Titolo	Progetto R.I.ENT.R.O (Rimanere ENTrambi Responsabili e Occupati)
Area territoriale	Piemonte
Fonte di finanziamento	Dotazione globale di € 500.000,00 finanziata tramite POR FSE 2014-2020.
Soggetto attuatore	Regione Piemonte
Strategia	
Obiettivi	Il progetto si è posto l'obiettivo di sostenere il rientro lavorativo delle donne dopo la maternità, considerato l'alto numero di madri che rinunciano al lavoro dopo la nascita di un figlio o di una figlia e ad incoraggiare la condivisione delle responsabilità di cura familiari tra madri e padri.
Attività	L'intervento ha agito nell'ambito del Testo Unico per la tutela e il sostegno alla maternità e paternità e ha previsto l'erogazione, alla madre lavoratrice, di un incentivo a tantum finalizzato a "premiare" il suo rientro lavorativo dopo la maternità, anche in caso di adozione o affidamento di minore, qualora il papà, lavoratore dipendente del settore privato, fruisca del congedo parentale o del prolungamento del congedo parentale per minori in situazione di grave disabilità. Il suddetto incentivo economico, di cui poteva essere titolare sia la madre lavoratrice dipendente del settore privato sia la madre lavoratrice autonoma o imprenditrice poteva avere un valore di € 200, € 400 o € 500 per ogni mese solare di rientro lavorativo.
Risultati	Gli incentivi sono stati concessi fino a esaurimento delle risorse.
Approfondimenti	
https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/pari-opportunita/rientro-al-lavoro-dopo-maternita	

5 Bilanciare vita personale e lavoro nella libera professione: quali prospettive?

A cura di Chiara Agostini e Franca Maino

La riflessione proposta in queste pagine mira a collocare il caso degli interventi di conciliazione vita-lavoro rivolti ai lavoratori autonomi iscritti agli ordini professionali nel più ampio quadro delle trasformazioni che interessano il welfare locale.

Il contributo è articolato in quattro parti. La prima inquadra le trasformazioni e le sfide che interessano il primo welfare e il ruolo che il secondo welfare gioca nel rispondere ai nuovi bisogni sociali. Il carattere residuale che le politiche di conciliazione hanno tradizionalmente assunto nel quadro del welfare pubblico ha favorito l'attivismo del secondo welfare (e in particolare del welfare aziendale) in questo campo. Come risultato queste politiche sono caratterizzate dalla presenza di una doppia natura/visione (aziendale e pubblica) che necessita oggi di essere ricomposta e messa a sistema. La seconda sezione si concentra sulla natura degli interventi di welfare che dovrebbero essere messi in campo e sulle relative logiche di innovazione. Gli interventi di welfare dovrebbero mirare a promuovere il benessere dei cittadini articolandosi in un ampio e variegato "portafoglio di servizi" e ciò presuppone la collaborazione fra una molteplicità di attori di diversa natura. Ne consegue che le logiche di innovazione devono basarsi sulla creazione di connessioni, sull'*empowerment* e sul *community building*. La terza sezione guarda agli strumenti a sostegno di tali processi. Particolare attenzione è dedicata alle piattaforme (e quindi al *platform welfare*) come leva in grado di promuovere le ricomposizioni di cui sopra. La quarta sezione chiude portando l'attenzione su alcune delle iniziative presentate in questo rapporto ed evidenziando come il loro valore non vada tanto ricercato nella capacità, ad oggi ancora piuttosto limitata, di raggiungere un'ampia platea di destinatari quanto piuttosto nel fatto che si pongono pienamente in linea con i processi di trasformazione del welfare e contribuiscono quindi a veicolare l'innovazione.

5.1 Crisi del primo welfare e ruolo del secondo welfare

Dopo la straordinaria crescita economica e sociale che ha caratterizzato il cosiddetto Trentennio d'oro del *welfare state*, l'evoluzione del nostro sistema di protezione sociale è stata caratterizzata dalla necessità di contenere la spesa e, al contempo, dall'emergere dei cosiddetti "nuovi rischi sociali", ovvero di quei rischi legati alla transizione verso la società post-industriale (Taylor-Gooby 2004).

A partire dagli anni Novanta, il sistema italiano di welfare è stato interessato da profondi processi di riforma che tuttavia non sono riusciti a promuoverne la "ricalibratura" (Ferrera 2019) e a segnare quindi il superamento delle sue distorsioni tipiche (Ascoli 2011; Morel *et al.* 2012). Tra queste la "distorsione funzionale" per la quale il nostro sistema di welfare continua a erogare prestazioni (in alcuni casi anche molto generose) a tutela di rischi già coperti e trascura invece nuovi bisogni tra i quali quelli legati alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa.

In questo scenario, i sistemi di welfare locale si sono mostrati molto più permeabili al cambiamento rispetto a quello nazionale e, ormai da tempo, sono caratterizzati dal crescente protagonismo del "secondo welfare". Questo termine fa riferimento agli interventi realizzati da soggetti privati, parti sociali ed enti del Terzo Settore che mirano a fornire soluzioni e risposte ai rischi e ai bisogni sociali emergenti mobilitando risorse non pubbliche e, ove possibile, integrandole con quelle pubbliche. In una prospettiva di secondo welfare, i soggetti profit e non profit collaborano con le istituzioni pubbliche all'interno di reti locali multiattore che possono facilitare i processi di innovazione del sistema di welfare (Maino 2022).

Nei territori, il protagonismo del secondo welfare è alimentato dalla sua maggiore capacità (rispetto al primo welfare) di rispondere ai nuovi bisogni sociali e di veicolare l'innovazione sociale. In questa prospettiva, il caso delle politiche di conciliazione vita-lavoro è emblematico: nonostante la crescita dei bisogni legati alle necessità di cura, il ritardo accumulato sul fronte pubblico nell'offrire delle risposte ha spinto il secondo welfare (e in particolare le aziende) a intervenire in maniera sempre più ampia in questo campo. Sono così cresciute, nel corso dell'ultimo decennio e in modo significativo, le misure di welfare aziendale volte a promuovere la conciliazione. In particolare, dal 2016, queste misure si sono sempre più diffuse sia attraverso la contrattazione sia attraverso scelte unilaterali promosse dalle imprese. Negli ultimi anni, la crisi pandemica prima e l'inflazione e la crisi energetica poi hanno ridotto le possibilità per molte imprese di

investire nel welfare aziendale ma abbiamo assistito a una significativa diffusione dei *fringe benefit* (grazie anche all'aumento della soglia di detassazione). Contemporaneamente sono cresciute le iniziative legate alla flessibilità e allo smart working.

Come risultato oggi, se le consideriamo nel loro complesso, le politiche di conciliazione sono caratterizzate dalla co-esistenza di una duplice natura/visione: la prima legata al sostegno alle famiglie e alla parità di genere, che è perlopiù prerogativa dell'intervento pubblico, e la seconda connessa al benessere organizzativo assunto, ormai da tempo, come obiettivo nel campo del welfare aziendale.

5.2 Interventi di welfare e logiche di innovazione

Qualsiasi prospettiva che interpreti le politiche di conciliazione guardando solo all'attore pubblico o alle aziende è parziale. L'obiettivo di policy che in questo momento andrebbe assunto per rafforzare l'offerta nel campo della conciliazione è quello di creare connessioni e sinergie fra interventi che oggi tendono a essere perlopiù frammentati e che spesso non dialogano fra loro. Si tratta di un elemento particolarmente importante se consideriamo che nessuno degli attori in campo (in questo caso enti locali e aziende) è in grado di garantire da solo un "portafoglio di servizi" sufficientemente adeguato rispetto agli obiettivi che gli interventi di welfare dovrebbero porsi.

Infatti, tali interventi dovrebbero non solo rispondere ai bisogni manifesti e, ove possibile prevenirli, ma anche spingersi oltre la prevenzione e porsi l'obiettivo più generale di promuovere il benessere dei cittadini. Proprio quest'ultimo ambizioso obiettivo è difficilmente perseguibile dagli enti (pubblici e privati che siano) singolarmente e presuppone la collaborazione fra una molteplicità di soggetti di natura diversa. In altre parole, in linea con l'obiettivo di garantire benessere ai cittadini, i territori devono essere interpretati come degli eco-sistemi in cui gli attori di "primo welfare" (enti pubblici) concorrono con quelli di "secondo welfare" (Terzo Settore, enti profit, parti sociali ma anche semplici cittadini) alla produzione di un ampio insieme di servizi tra loro integrati.

L'insieme di questi processi dovrebbe essere sostenuto da tre logiche di fondo. La prima è la "logica delle connessioni" che mira appunto a creare sinergie fra: 1) servizi e interventi che già esistono (es. servizi pubblici e di welfare aziendale) in modo da valorizzare e "mettere a sistema"

quanto già presente nel territorio; 2) persone che hanno bisogni simili (aggregazione della domanda); 3) soggetti che erogano prestazioni che, se integrate, possono generare una nuova filiera di servizi (aggregazione dell'offerta).

La seconda logica è invece quella della "dell'*empowerment*" in linea con la quale gli interventi di welfare dovrebbero, in un'ottica di capacitazione, promuovere il superamento del *trade-off* fra chi eroga welfare e chi ne beneficia, ad esempio attraverso interventi volti a promuovere l'invecchiamento attivo. Gli anziani, soprattutto nella fascia d'età tra i 65 e i 75-80 anni, se in buona salute possono rappresentare una risorsa rispetto ai bisogni della comunità. E sono proprio i cambiamenti nella società e i nuovi bisogni delle famiglie a contribuire alla ridefinizione del loro ruolo. L'aumento della speranza di vita e il crescente investimento verso l'invecchiamento attivo consentono ai più anziani una qualità di vita sempre migliore lasciando loro sempre più tempo ed energie che possono essere veicolate verso pratiche comunitarie con ricadute positive sulle opportunità di conciliazione delle famiglie. L'esperienza dei "nonni di comunità" realizzata nel quadro delle iniziative finanziate nell'ambito del Fondo per il contrasto alla povertà educativa va in questa direzione (Santoni 2021a).

La terza logica è infine quella del *community building* (creare comunità) che fa riferimento a un orientamento in funzione del quale i soggetti che fanno parte di una data comunità si impegnano a operare congiuntamente per promuovere il consolidamento dei rapporti all'interno della comunità stessa (Zazzera 2021). La logica del *community building* si propone di promuovere la partecipazione attiva di attori di diversa natura (enti pubblici, privati, singoli cittadini) per sostenere l'innovazione delle politiche e favorire processi collettivi attraverso forme innovative di partecipazione delle comunità locali. Queste pratiche hanno il merito di promuovere la coesione sociale che è particolarmente importante in un momento storico, come quello attuale, caratterizzato dalla disgregazione dei legami e dalla polarizzazione sociale.

5.3 Nuovi strumenti e platform welfare

Le logiche di innovazione precedentemente menzionate necessitano di essere sostenute da adeguati strumenti di policy che, in linea con il diffondersi della *platform economy*, possono essere individuati nelle piattaforme (fisiche e digitali). In altre parole, così come emerge la *platform economy* (ovvero di un nuovo modo di organizzare i processi di produzione, distribuzione e con-

sumo di beni e servizi, basato su relazioni cooperative e di scambio orizzontale), possiamo immaginare che possa prender corpo un corrispettivo *platform welfare*. In termini generali, affinché la *platform economy* e il *platform welfare* si realizzino è necessario predisporre un luogo che possa operativamente sostenere l'incontro tra persone portatrici di bisogno e fornitori di servizi e per questa ragione le nuove tecnologie digitali sono centrali.

La *platform economy* è contraddistinta da due tipi di piattaforme che possono trovare ampio impiego nel quadro del *platform welfare*: le piattaforme multicanale di ricomposizione sociale e le piattaforme *marketplace* di *pooling* della domanda e professionalizzazione dell'offerta. Le prime, sono piattaforme collaborative-connettive che si pongono l'obiettivo di unire le persone per creare una comunità. Le seconde, invece, sono piattaforme e/o canali per mettere in contatto gli individui portatori di bisogni simili e l'offerta di servizi professionali presente nel territorio (Berloto *et al.* 2021a).

Nel quadro del *platform welfare* le piattaforme di ricomposizione sociale possono rivolgersi a gruppi di pari, come ad esempio genitori con medesimi problemi di conciliazione, che grazie alle piattaforme riescono a mettere in campo forme di mutuo sostegno e aiuto reciproco. Queste piattaforme, oltre a contribuire alla risoluzione di eventuali problemi comuni a determinati gruppi di persone, promuovono il *community building* favorendo la socialità, il senso di vicinanza e appartenenza, la percezione di una crescente sicurezza sociale.

Le piattaforme *marketplace* invece possono rivolgersi a tutti coloro che hanno bisogno di servizi professionali legati ad esempio a bisogni di cura (*babysitter*, badante, colf), che attraverso questo strumento possono trovare non solo un servizio qualificato ma anche altre persone con bisogni simili con cui eventualmente condividere i costi di accesso a tale servizio (*babysitter*, colf e badanti di condominio e/o di quartiere). Queste piattaforme possono inoltre essere uno strumento di *empowerment* se immaginiamo il caso di un lavoratore povero e sottoccupato che, attraverso la piattaforma, incrementa le proprie opportunità occupazionali come fornitore (qualificato) di servizi (Berloto *et al.* 2021b; Maino e Notarnicola 2021).

5.4 Il welfare aziendale nel caso dei lavoratori autonomi: l'innovazione come leva di sviluppo

Come il presente rapporto mostra, nonostante i bisogni di conciliazione rilevati (vedi sezione 3.2), il welfare occupazionale per i lavoratori autonomi, allo stato attuale, è estremamente limitato rispetto alle risorse mobilitate e alle persone effettivamente raggiunte. Tuttavia, le esperienze messe in campo, per quanto circoscritte, denotano una significativa capacità di innovazione.

E' il caso ad esempio dell'app BeProf (si veda la sezione 4.1) che adotta logiche e strumenti di *platform welfare*. Nata su iniziativa di Confprofessioni (una delle maggiori organizzazioni di rappresentanza dei liberi professionisti) BeProf permette di accedere a un'ampia gamma di prestazioni e servizi, anche di natura sociale, a prezzi agevolati. L'app è frutto della volontà di integrare e combinare le tutele di welfare previste dal Contratto Collettivo degli studi professionali (che prevede interventi di sanità integrativa) con le altre misure offerte da Enti e Casse specializzate, con l'obiettivo di renderle disponibili a un numero sempre maggiore di professionisti e lavoratori autonomi (Santoni 2020). Questa iniziativa si pone quindi in linea con le logiche di innovazione precedentemente menzionate dal momento che promuove la ricomposizione della domanda e dell'offerta di prestazioni e cerca anche di integrare ambiti professionali differenti mirando a raggiungere non solo i circa 80 mila titolari di studi professionali che (sulla base di quanto prevede il CCNL del settore) devono prevedere una copertura di assistenza sanitaria ai loro collaboratori, ma anche tutti coloro che possiedono una Partita Iva. Inoltre, l'app è pensata come punto di incontro fra professionisti e può quindi promuovere (almeno potenzialmente) lo sviluppo di pratiche di *community building*.

Il caso dello Studio Professionale "La Scala" (si veda la sezione 4.1) mostra invece come i piani di welfare aziendale possano trovare attuazione anche nel campo delle libere professioni e, in particolare, degli studi professionali. Al pari di quanto avviene nel caso del welfare aziendale, misure di questo tipo sono più facilmente sostenibili quando il numero di lavoratori coinvolti è consistente (nello specifico La Scala conta circa 215 professionisti e uno staff di oltre 100 persone). Tuttavia realtà più piccole potrebbero adottare logiche simili e, operativamente, veicolare lo sviluppo del welfare aziendale territoriale aderendo ad esempio a mutue territoriali e, più in generale, promuovendo sinergie con altre realtà che hanno bisogni simili. Iniziative di questo tipo

però necessitano di essere sostenute a livello legislativo: infatti la normativa sul welfare aziendale è rivolta specificatamente ai lavoratori dipendenti e il Jobs Act dei lavoratori autonomi (si veda la sezione 1.3) è rimasto sulla carta. Per questa ragione è auspicabile un intervento del Legislatore volto a promuovere la diffusione di misure e interventi di welfare integrativo anche per i liberi professionisti (Santoni 2021b).

In sintesi, l'analisi presentata in questo rapporto pone in evidenza che il valore delle iniziative realizzate a favore dei liberi professionisti iscritti agli ordini professionali non vada cercato nel numero di beneficiari raggiunti e nella quantità di iniziative intraprese (aspetti sui quali è necessario un deciso potenziamento), quanto piuttosto sulla spinta all'innovazione che tali iniziative possono veicolare. Tale spinta infatti è alimentata sia dalla realizzazione di iniziative pilota che un domani potranno essere replicate in altri contesti, sia dal fatto che queste iniziative contribuiscono a porre attenzione sulla necessità di estendere la normativa sul welfare aziendale anche ai lavoratori autonomi con l'obiettivo di far fronte alle iniquità che inevitabilmente finiscono per penalizzare questa specifica categoria di lavoratori. In sostanza, anche queste iniziative, nonostante si realizzino spesso in scala ridotta, possono essere volano per creare ambienti di lavoro e di vita più flessibili, servizi più personalizzati, un welfare sempre più integrato, con un coinvolgimento maggiore di piccole e medie imprese, di enti del Terzo Settore e di liberi professionisti.

BIBLIOGRAFIA

ANPAL, 2019. Conciliazione vita lavoro: Sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale.

Ascoli, U. (a cura di) (2011), *Il welfare in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Commissione Europea, 2008. Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare, Comunicazione della Commissione Europea, Brussels, 3 ottobre 2008.

Conclusioni del Consiglio, del 7 marzo 2011, sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (2011/C 155/02).

Council conclusions: Reconciliation of work and family life in the context of demographic change, Luxembourg, 17 June 2011.

Davis, R., 2013. *Work-Life Balance Measures To Help Reconcile Work, Private And Family Life*. Brussels: Library Briefing.

Decaro, C., 2011. *Dalla strategia di Lisbona all'Europa 2020*.

Decisione del Consiglio, del 13 marzo 2000, relativa agli orientamenti per la politica degli Stati membri in materia di occupazione per il 2000(2000/228/CE).

Direttiva del Parlamento europeo e del consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (2019/1158/UE).

Direttiva del Consiglio, dell'1 dicembre 1986, relativa all' applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (86/613/CEE).

Eurofound, 2012. *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin.

European Commission publications, 2018. *Family-Friendly Workplaces, Overview of Policies and Initiatives in Europe*.

European Commission, *A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families, Roadmap*.

European Commission, *Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers*. Brussels, SWD (2016) 145 final.

Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. and Saldaña-Tejeda, A., 2012. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence.

F. Longo e F. Maino (a cura di), Platform welfare. Nuove logiche per innovare i servizi locali, Milano Egea.

Ferrera M. (a cura di) (2019), Le politiche sociali, Bologna, Il Mulino.

C. Gori (a cura di), Le politiche del welfare sociale, Milano, Mondadori.

Loschiavo, L., 2018. Conciliazione e misure di sostegno. EUT Edizioni Università di Trieste.

Morel, N., Palier, B., Palme, J. (2011), Toward a Social Investment State?, Policy Press, Bristol.

Raccomandazione del Consiglio dell'8 maggio 1992, L. 123/16 Journal officiel des Communautés européennes

Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (2000/C 218/02).

Risoluzione del Parlamento europeo, del 13 novembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI)).

Paci M, Pugliese E. Welfare e promozione delle capacità, Il Mulino

Santoni V. (2020), Il welfare aziendale per i liberi professionisti: nasce una app "su misura", in Percorsi di secondo welfare, 4 febbraio 2020.

Santoni V. (2021a), I nonni come fattore di potenziamento della comunità educante, in (a M.N. Bugetti e F. Maino (a cura di), Anziani, nonni e conciliazione famiglia-lavoro, in Quaderni Fondazione Marco Vigorelli.

Santoni V. (2021b), Il welfare aziendale (anche) per i liberi professionisti: il caso dello studio legale La Scala, in Percorsi di secondo welfare, 4 maggio 2021.

Taylor-Gooby, P. (2004), New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State, Oxford, Oxford University Press.

Zazzera A. (2021), Definizione e finalità del Community Building, in F. Longo e S. Barsanti (a cura di), Community Building: logiche e strumenti di management, Milano, Egea.

ALLEGATI

Allegato 1 Coinvolgimento degli stakeholders e analisi di campo

Barrare con una X la risposta che descrive la propria situazione

Sesso M F

Fascia di età Under 30 30-40 40-50 50-60 Over 60

Tipo di responsabilità
(possibilità di selezionare più di una risposta)

Responsabilità genitoriale Responsabilità familiare Altro (specificare):

Posizione lavorativa

Esercizio all'interno di uno studio legale Esercizio in forma singola

↓

Praticante



Associate

Senior associate

Partner

Altro (specificare):

Indicare con una X la casella che descrive la propria situazione

	1. Non accettabile 	2. Accettabile 	3. Buono 	4. Ottimo 
Possibilità di conciliazione con esigenze familiari				
Possibilità di conciliazione con interessi personali				
Ritieni che la tua posizione lavorativa condizioni la tua possibilità di conciliazione in modo:				
Ritieni che le tue aspirazioni professionali condizionino la tua possibilità di conciliazione in modo:				

Dai una definizione che esprima il punto di vista personale/esperienziale della conciliazione vita lavoro (cosa vuol dire conciliazione per te?).



Domande

1. Al momento attuale, quali sono i **bisogni** prioritari in tema di conciliazione vita-lavoro di un lavoratore e in particolare di un libero professionista?
2. I bisogni trovano **risposta** (soluzioni proprie, soluzioni familiari, soluzioni istituzionali)? Se sì come?
3. Quali **soluzioni** sono/sarebbero maggiormente rispondenti ai bisogni? Quali più efficaci? (sostegni economici diretti/ voucher/ bonus dedicati/ creazione di reti di collaborazione/ potenziamento dei servizi all'infanzia/ altro).
4. In che modo le istituzioni nazionali e locali rispondono alle esigenze di conciliazione dei liberi professionisti?
5. Siete a **conoscenza** di misure e interventi esistenti in tema di conciliazione vita-lavoro dedicate al target degli avvocati?
6. Siete a **conoscenza** di misure in tema di conciliazione vita-lavoro promosse dai vostri ordini provinciali?
7. Ritenete che le **informazioni** circa le misure esistenti in relazione alla conciliazione vita-lavoro siano sufficientemente accessibili?
8. Complessivamente, repute che la condizione di libero professionista (rispetto ad altre condizioni lavorative) possa rappresentare un vantaggio/ uno svantaggio o non rilevi rispetto all'accesso alle misure di conciliazione vita-lavoro?
9. Secondo la vostra esperienza e/o opinione, la digitalizzazione del lavoro e l'aumento dello smart working hanno avuto un impatto positivo o negativo sulla conciliazione vita-lavoro dei liberi professionisti?
10. Pensate che gli effetti dello smart working sulla conciliazione vita-lavoro siano stati differenti per uomini e donne?



Allegato 2 – Traccia intervista ordini

Area 1 – Approccio alle politiche e agli strumenti di conciliazione

Qual è la percezione della conciliazione da parte dell'intervistato in relazione a:

- destinatari;
- ambiti di intervento;
- strumenti.

(Spunti: Quali strategie vengono utilizzate nell'ambito del cosiddetto work-life balance? Quali elementi possono spiegare il ritardo nello sviluppo delle politiche di conciliazione dedicate ai lavoratori autonomi? Quali sono gli ostacoli maggiori che frenano lo sviluppo del work-life balance in relazione ai lavoratori autonomi?)

Area 2 – Attuazione delle politiche e strumenti di conciliazione

2.1. Come è stata sviluppata la politica di conciliazione in relazione a:

- destinatari;
- ambiti di intervento;
- strumenti.

2.2. Quali le leve di sviluppo?

2.3. Quali le esperienze realizzate?

(Spunti: Esistono delle buone pratiche sul tema della promozione delle misure di conciliazioni a livello degli ordini professionali regionali? Quali criticità riscontrate? Quali le principali debolezze delle politiche di conciliazione vita-lavoro?)

Area 3 – Prospettive di sviluppo

3.1. Sono previste nuove iniziative/sviluppo?

3.2. Quali raccomandazioni per istituzioni pubbliche?

(Spunti: Quali sono i fabbisogni di conciliazione e le necessità dei lavoratori autonomi? Nei prossimi anni quali linee di sviluppo immag



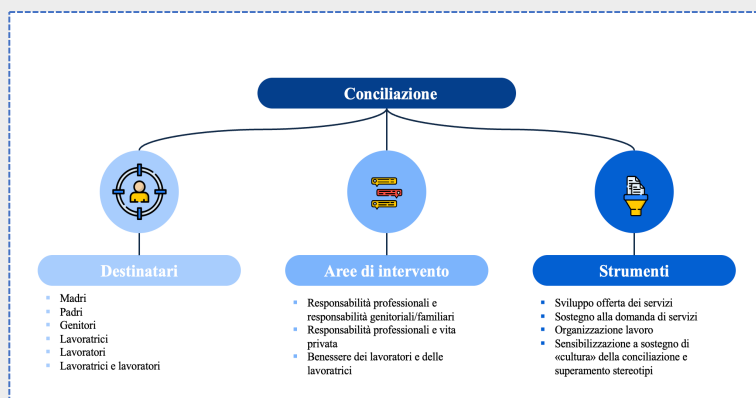
Allegato 3 – Presentazione al Workshop di condivisione dei risultati

15/11
2022
ORE 17.30
PIATTAFORMA ZOOM

WORKSHOP DI CONDIVISIONE DEI RISULTATI DELLA RICERCA

“Politiche e strumenti per l’equilibrio tra attività
professionale e vita familiare: una sfida ancora aperta.
Il caso dei lavoratori e lavoratrici autonomi iscritti ad
ordini professionali”.

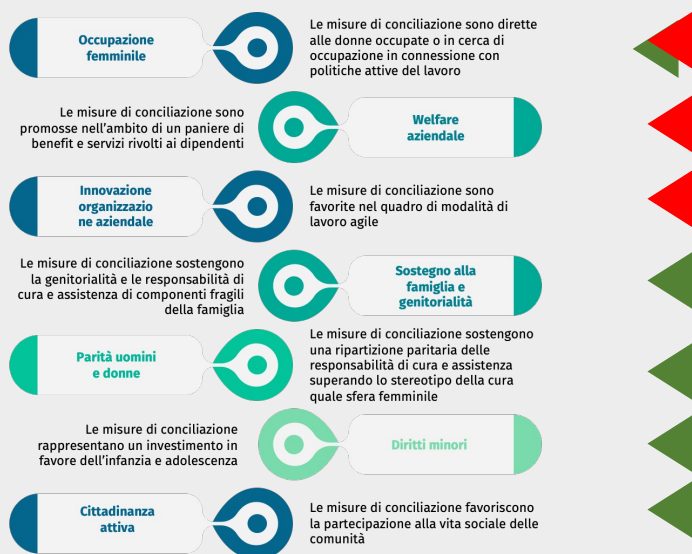
Quale visione di conciliazione?



La diversa valorizzazione delle componenti caratterizzanti la policy determina una maggiore o minore estensione e, di conseguenza, una **diversa capacità di azione delle politiche di conciliazione**.

La scelta dei **destinatari**, delle **aree di intervento** e degli **strumenti**, a livello pubblico o privato, condizionano (facilitano o ostacolano) le opportunità di accesso alle politiche e strumenti di conciliazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici autonome.

Nuove frontiere per la conciliazione ?



Valorizzare tutte le possibili leve di sviluppo in particolare quelle non legate alla natura del rapporto di lavoro

Creare connessioni e sinergie fra interventi che oggi tendono a essere perlopiù frammentati e che spesso non dialogano fra loro

Valorizzare i territori come eco-sistemi in cui gli attori di "primo welfare" (enti pubblici) concorrono con quelli di "secondo welfare" (Terzo Settore, enti profit, parti sociali ma anche semplici cittadini) alla produzione di un ampio insieme di servizi tra loro integrati.

Nonostante i professionisti «operino con libera organizzazione del tempo» affrontano difficoltà di conciliazione tra le responsabilità dell'attività professionale e le responsabilità di cura (ancora di più in caso di responsabilità di assistenza nei confronti di componenti fragili del nucleo familiare), anche in ragione della gestione dei tempi nel rapporto diretto con il cliente. La difficoltà di accesso a misure di conciliazione condiziona le scelte di «carriera» e sviluppo professionale in particolare per le professioniste, laddove non si stabilisca una equa ripartizione delle responsabilità di cura all'interno del nucleo familiare (gli stereotipi legati alla cura contano!).

Affrontare la sfida legata allo sviluppo di politiche e strumenti per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per i lavoratori autonomi richiede una **visione "moderna" delle politiche di conciliazione** che riguarda la natura, le finalità e l'ambito di intervento. La scelta dei destinatari, delle aree di intervento e degli strumenti, a livello pubblico o privato, condizionano (facilitano o ostacolano) le opportunità di accesso alle politiche e strumenti di conciliazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici autonome.

Le politiche pubbliche, in particolare a livello regionale e locale, dovrebbero valorizzare **tutte le possibili leve di sviluppo in particolare quelle non legate alla natura del rapporto di lavoro** (ad esempio maggiore sviluppo delle politiche di sostegno alla genitorialità, delle politiche di tutela dei diritti dei minori per l'accesso ai servizi, riconoscimento delle responsabilità di assistenza nei confronti di componenti fragili della famiglia).

Lo sviluppo delle politiche di conciliazione è strettamente legata alla **modernizzazione delle misure di previdenza e misure di natura fiscale** per il riconoscimento dei costi sostenuti per l'accesso ai servizi (pubblici e privati). In tal senso il tema dovrebbe assumere una posizione prioritaria nell'agenda degli ordini e delle casse previdenziali (il dibattito è ancora sporadico!).

A fronte di un quadro normativo e di interventi di policy complesso (diversi livelli di governo delle politiche pubbliche, previsioni specifiche legate alla Cassa previdenziale dell'ordine) **è necessario creare connessioni e sinergie fra interventi che oggi tendono a essere perlopiù frammentati e che spesso non dialogano fra loro** (in tal senso gli Ordini professionali e le Casse previdenziali potrebbero avere un ruolo chiave di facilitazione)

Associazione IRENE ETS - *Iniziativa Ricerche Esperienze per una Nuova Europa*

è un'organizzazione senza fini di lucro impegnata nella promozione delle Politiche Sociali dell'Unione Europea e, in particolare, nel raggiungimento degli obiettivi nel campo della non-discriminazione e delle pari opportunità.

IRENE, fondata nel 1991, sviluppa progetti e iniziative per promuovere la parità di genere e il cambiamento sociale. Si propone come laboratorio di progettazione di innovazione e inclusione sociale attraverso attività di Progettazione Cofinanziata, Studi e Ricerche, Informazione e Formazione.

Da luglio 2022 Associazione IRENE ha acquisito la qualifica di ETS – Ente del Terzo Settore, con l'iscrizione al RUNTS alla sezione "g – Altri Enti del Terzo Settore"

Ulteriori informazioni sul sito: www.irene.mi.it

E-Mail: irene@irene.mi.it

Tel. 3755611099

Fondazione Cariplo sostiene progetti di utilità sociale legati ad arte e cultura, ambiente, servizi alla persona e ricerca scientifica in Lombardia e nelle province di Novara e del Verbano Cusio Ossola. Dal 1991 promuove la vita delle comunità, sostenendo i soggetti non profit che operano sul territorio e che sono più vicini ai bisogni delle persone. Le distanze all'interno delle nostre comunità stanno aumentando, rendendole più frammentate e fragili: oggi più che mai invece c'è bisogno di accorciare queste distanze per avere comunità forti e inclusive per sostenere la vita delle persone e per avere istituzioni robuste, in grado di contemperare le diverse esigenze e orientare le risorse e le scelte verso un futuro migliore per tutti e in cui tutti possano riconoscersi.

In questi 30 anni di vita, Fondazione Cariplo ha reso possibile la realizzazione di 35.600 progetti donando al territorio oltre 3,6 miliardi di euro.

Ulteriori informazioni sul sito www.fondazionecariplo.it

Paroli Bruno Fossa Studio Legale e Tributario

Fondato nel 1990, lo Studio associato ha dal 2021 assunto la denominazione "Paroli Bruno Fossa – Studio Legale e Tributario".

Lo Studio assiste importanti realtà nazionali ed internazionali operanti nei settori industriale, commerciale, finanziario, della grande distribuzione, dei servizi e della trasformazione digitale, oltre ad Associazioni non profit.

Nello spirito di evoluzione che ha contraddistinto la storia dello Studio ed in coerenza con l'approccio e la fiducia che permea i rapporti con i Clienti, si è aggiunta anche l'assistenza nell'ambito delle tematiche riguardanti la sostenibilità, grazie alla capacità di coniugare le competenze "tradizionali" con la comprensione professionale di un tema di assoluta rilevanza per la vita delle Imprese.

Ulteriori informazioni sul sito: <https://pbf.ta>