



PON SUPPORTO ALLA TRANSAZIONALITA'

Confronto sistematico relativo a strategie, modelli, metodologie e strumenti attraverso il *benchmarking* a livello internazionale sulle priorità delle politiche del lavoro

“Politiche pubbliche a sostegno della conciliazione e della genitorialità nel lavoro autonomo, con particolare riferimento alle professioni”

Breve ricognizione a livello europeo

31 ottobre 2012

Indice

Premessa

Definizioni e metodologia

APPROFONDIMENTI-PAESE:

Francia

Spagna

Belgio

Regno Unito

1

ALLEGATO

Recenti esperienze italiane a favore della conciliazione nel lavoro autonomo e nelle professioni



Premessa

Il presente lavoro propone un approfondimento a livello europeo sulle politiche pubbliche in favore della conciliazione/ genitorialità per le lavoratrici autonome/professioniste.

In esso si fa riferimento ad un'accezione ampia di lavoro autonomo, che prende in considerazione il lavoro autonomo tradizionale, il lavoro parasubordinato o "atipico" ("dependent self-employment", nell'accezione corrente a livello internazionale), l'attività di impresa, inclusa la micro-impresa, e le libere professioni, regolamentate o meno.

Con l'emergere, negli ultimi anni, di nuove forme di lavoro 'atipico', situate a metà tra il lavoro autonomo e il lavoro dipendente, ci si è trovati a dover rivedere la definizione stessa di lavoro autonomo. Eurofound (2009)¹ identifica cinque categorie di lavoro autonomo:

- 1) imprenditori, che gestiscono la propria attività con l'aiuto dei dipendenti;
- 2) "liberi professionisti" in senso tradizionale, che per l'esercizio della professione devono possedere determinati requisiti ed essere iscritti in pubblici registri. Tali soggetti esercitano per lo più la propria attività in maniera indipendente o in associazione con altri professionisti ed eventualmente con un numero limitato di dipendenti;
- 3) artigiani, commercianti e agricoltori, che rappresentano le forme tradizionali di lavoro autonomo e non di rado collaborano con familiari e/o un piccolo numero di dipendenti
- 4) lavoratori autonomi in professioni qualificate, ma non regolamentate, talora definiti "nuovi professionisti";
- 5) lavoratori autonomi in professioni non qualificate, che gestiscono la propria attività in maniera autonoma, eventualmente con l'assistenza di familiari².

2

¹ Eurofound, "Self-employed workers: industrial relations and working conditions" (2009). Il rapporto presenta una panoramica sulle relazioni industriali e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi nell'Unione Europea e in Norvegia, mostrandone le tendenze evolutive e mettendo in evidenza le questioni relative alla definizione del lavoro autonomo e offre una panoramica delle situazioni nazionali per quanto riguarda il quadro giuridico. Lo studio prende in esame anche la sicurezza sociale come un aspetto fondamentale della regolamentazione del lavoro autonomo, ambito nel quale si registrano significative differenze tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi. Le recenti riforme nel settore del lavoro autonomo hanno spesso privilegiato l'adozione o l'aumento di misure di protezione. Infine, il documento analizza la presenza e la regolazione del 'lavoro economicamente dipendente', e la rappresentanza collettiva dei lavoratori autonomi.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>

² Per approfondimenti in chiave comparativa del mondo delle professioni si vedano gli studi effettuati nell'ambito di un programma di ricerche sulle trasformazioni delle professioni e sull'impatto del dibattito sulle liberalizzazioni in Europa promosso da Confprofessioni:

Paolo Feltrin (a cura di), "Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa - Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito", 2012

http://pubblicazioni.confprofessioni.eu/trasformazione_delle%20professioni_e_regolazione_in_europa/

e Michele Tiraboschi (a cura di), "Il lavoro negli studi professionali - Quadro normative, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito", 2012 <http://pubblicazioni.confprofessioni.eu/il-lavoro-negli-studi-professionali/>



Le due categorie di lavoratori dipendenti e di lavoratori autonomi sono abbastanza chiaramente definite negli ordinamenti nazionali dei Paesi UE, e la distinzione, nella maggior parte dei casi, ma non in tutti gli Stati membri, tende ad escludere gli autonomi dalle tutele previste dal diritto del lavoro.

Il concetto di “lavoratore autonomo economicamente dipendente” si colloca a metà strada tra i due concetti consolidati di occupazione dipendente e di lavoro autonomo. Si riferisce a quei lavoratori che non corrispondono alla definizione tradizionale di dipendente, in quanto non in possesso di un contratto di lavoro dipendente. Tuttavia, anche se formalmente ‘autonomi’, risultano economicamente dipendenti da un unico datore di lavoro nel percepimento della maggior parte del proprio reddito. Di norma nei Paesi UE i “lavoratori autonomi economicamente dipendenti”³ non beneficiano delle tutele concesse ai dipendenti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, comprese le disposizioni in materia di salute e sicurezza e di orario di lavoro, ricevono una copertura di sicurezza sociale meno favorevole e spesso non sono rappresentati nella contrattazione collettiva. Nei loro confronti gli Stati membri hanno adottato una serie di differenti strategie, come ad es. la loro assimilazione ai lavoratori dipendenti facendoli pertanto rientrare nel campo di applicazione della legislazione sulla tutela del diritto del lavoro, l’estensione della protezione sociale a specifiche categorie di lavoratori atipici, la definizione di criteri identificativi per tracciare il profilo del lavoratore come dipendente o autonomo, la creazione di organismi di rappresentanza.

3

Il forte interesse che si riscontra da qualche tempo a livello europeo per il lavoro autonomo ha connotazioni sia di carattere economico - legate da un lato alla crisi, alla elevata disoccupazione, ai bassi tassi di attività specialmente di alcune categorie, e alla sostenibilità del welfare, dall’altro alle potenzialità offerte dall’innovazione - che sociale, rappresentando il lavoro nella concezione delle politiche europee il principale fattore di inclusione sociale.

La strategia Europa 2020 riconosce l’imprenditorialità e l’autoimpiego come fattori chiave per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e per la creazione di più posti di lavoro e di qualità. L’iniziativa-faro “Nuove competenze per nuovi lavori” mira a rimuovere gli ostacoli all’auto-impiego e ad assicurare allo stesso tempo un’occupazione autonoma che non sia involontaria e precaria, la promozione della cultura d’impresa all’interno del sistema educativo e di programmi di mobilità che promuovano l’imprenditorialità e l’innovazione tra i giovani. La nuova programmazione dei Fondi Strutturali prevede l’“autoimpiego, imprenditorialità e creazione d’impresa” come una priorità d’investimento all’interno dell’obiettivo tematico della promozione dell’occupazione e della mobilità del lavoro.

Lo Small Business Act è lo strumento dell’UE destinato a creare le condizioni atte a favorire lo sviluppo e la crescita delle PMI e contribuire, attraverso di esse, ad accrescere l’occupazione. Lo SBA si fonda su dieci punti fondamentali⁴ che gli Stati membri devono mettere in pratica, e

³ Sul tema del lavoro autonomo economicamente dipendente si veda il Parere del Comitato economico e sociale europeo “Nuove tendenze del lavoro autonomo: il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente” (parere d’iniziativa), Parere CESE 2011/C 19/08 in GUUE 19 01 2011, p. 44 ss.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:FULL:IT:PDF>

⁴ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e sociale e al Comitato delle Regioni, “Una corsia preferenziale per la piccola impresa. Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la



tra questi, la promozione dello spirito imprenditoriale e l'incentivazione alla creazione di piccole e medie imprese, anche a carattere familiare. Tra i target destinatari di particolare sostegno, il target femminile, sottorappresentato sia nel mercato del lavoro che, particolarmente, in quello imprenditoriale (in Europa le donne titolari d'impresa rappresentano solo il 30% del totale). Al fine di promuovere l'imprenditoria femminile, lo SBA ha proposto specifiche iniziative legislative, la creazione di reti (es. la rete WES -la rete europea di promozione dell'imprenditoria femminile) ed invitato gli Stati membri a offrire schemi di *mentoring* che offrano supporto alle donne per aiutarle ad avviare una propria impresa, a favorire lo scambio di buone pratiche per la promozione dell'imprenditoria femminile.

A livello nazionale l'attenzione verso il lavoro autonomo si è sostanziata negli ultimi anni in molti Stati membri in produzione legislativa di supporto (es. definizione di Statuti del lavoratore autonomo; estensione delle tutele previdenziali e assicurative; legislazione sulla "Seconda opportunità" per i titolari di impresa che hanno fatto fallimento); in azioni di semplificazione amministrativa; in programmi ad hoc; e nel miglioramento di servizi reali e finanziari (es. migliore accesso al credito; servizi di formazione; capacity building degli operatori di microcredito).

Sotto il profilo delle pari opportunità, la "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015"⁵ che definisce il programma di lavoro della Commissione UE sulla parità di genere e sulla valorizzazione del potenziale femminile nell'UE, prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, anche nell'ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020. Alcune delle misure riguardano, in particolare, la promozione dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo, il contributo al raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% fissato nella strategia Europa 2020, iniziative mirate alla copertura di posti di responsabilità nel settore economico da parte delle donne.

La direttiva 2010/41 sulla parità di trattamento dei lavoratori autonomi, in fase di recepimento nel nostro ordinamento⁶, ha esteso il sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi ai

Piccola Impresa (un "Small Business Act" per l'Europa)", COM(2008) 394 definitivo, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:it:PDF>

I 10 principi guida dello SBA sono: dar vita a un contesto in cui imprenditori e imprese familiari possano prosperare e che sia gratificante per lo spirito imprenditoriale; far sì che imprenditori onesti, che abbiano sperimentato l'insolvenza, ottengano rapidamente una seconda possibilità; formulare regole conformi al principio "Pensare anzitutto in piccolo"; rendere le pubbliche amministrazioni permeabili alle esigenze delle PMI; adeguare l'intervento politico pubblico alle esigenze delle PMI: facilitare la partecipazione delle PMI agli appalti pubblici e usare meglio le possibilità degli aiuti di Stato per le PMI; agevolare l'accesso delle PMI al credito e sviluppare un contesto giuridico ed economico che favorisca la puntualità dei pagamenti nelle transazioni commerciali; aiutare le PMI a beneficiare delle opportunità offerte dal mercato unico; promuovere l'aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione; permettere alle PMI di trasformare le sfide ambientali in opportunità; incoraggiare e sostenere le PMI perché beneficino della crescita dei mercati. L'Italia, dove a metà 2010 le PMI femminili rappresentavano il 25,6% del totale, è stata tra i primi paesi europei a recepire i principi dello SBA con direttiva del Presidente del Consiglio del 4 maggio 2010.

⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 21 settembre 2010, Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015, COM(2010) 491 def.-Non pubblicata in GUUE. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:EN:NOT>

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/JOhtml.do?uri=OJ:L:2010:180:SOM:IT:HTML> La Direttiva impone come termine di recepimento negli ordinamenti nazionali il 5 agosto 2012, con la previsione di una possibile proroga di due anni, per gli



coniugi e conviventi di lavoratori autonomi non salariati né soci che partecipino abitualmente alle attività dell'impresa. La direttiva, che abroga e sostituisce la precedente (Direttiva 1986/613 del Consiglio), sancisce la messa in campo di misure atte a garantire alle lavoratrici autonome (inclusi coniugi e conviventi) adeguate indennità di maternità, per periodi di almeno 14 settimane. In alternativa o come parte di tale indennità, gli Stati membri possono prevedere l'accesso per le lavoratrici autonome a qualsiasi servizio di supplenza temporanea che consenta loro di interrompere l'attività per gravidanza o maternità, oppure ad ogni servizio sociale esistente a livello nazionale.

Il presente lavoro nasce da un impegno assunto nell'ambito del Progetto PON FSE "Supporto alla Transnazionalità", a seguito del workshop di progettazione partecipata tenutosi a Roma il 19 Luglio 2012, a cui hanno partecipato rappresentanti delle Regioni, competenti sul tema della parità di genere nel lavoro, e Consigliere di Parità regionali e provinciali, venendo a costituire uno dei primi passi del lavoro da sviluppare insieme.

La definizione del tema è nata dall'esigenza di confronto di alcune recenti esperienze regionali (Friuli Venezia Giulia e Puglia) che, pur nella grande diversità degli interventi, hanno entrambe come destinatarie, anche non esclusive, le lavoratrici autonome/ professioniste.

Nel caso della Regione Puglia il meccanismo di gestione della misura prevede il diretto coinvolgimento degli Ordini professionali (o degli Enti bilaterali nel caso di lavoratrici dipendenti), che funzionano come una sorta di organismi gestionali intermedi, co-finanziatori, che conoscono le esigenze dei propri rappresentati, e quindi possono mettere in campo azioni specificamente mirate al proprio target.

Con riferimento all'Italia, gli organismi di rappresentanza del lavoro autonomo, e in particolare gli Ordini professionali, operativi a livello locale, prevedono spesso al loro interno comitati per le pari opportunità più o meno attivi nell'organizzare iniziative di azioni positive in favore dei propri iscritti (es. servizio di sostituzione in udienza, banca ore), secondo una logica che si richiama alla tradizione mutualistica, o convenzioni con servizi privati (es. servizi di cura, servizi informativi per il collegamento telematico casa-studio, e varie). Le casse previdenziali (nazionali), offrono servizi di previdenza e di assistenza di tipo tradizionale, secondo una logica contributiva.

Gli organismi di rappresentanza (in particolare ordini professionali e associazioni) non sembrano, in Italia e in Europa, per quanto è stato possibile verificare, interlocutori privilegiati in tema di conciliazione.

La ricognizione desk su alcuni Paesi europei ci consente di affermare che la situazione delle lavoratrici autonome/professioniste sotto il profilo della conciliazione risulta strettamente legata a dati macro di contesto, quali, in particolare, le caratteristiche del sistema di welfare che, nei sistemi universalistici, copre anche l'area del lavoro autonomo; la legislazione di riferimento in tema di parità (es. in materia di maternità); l'importanza che viene data alle politiche per la famiglia; il livello di sviluppo e il grado di accessibilità dei servizi di cura;

Stati che si trovassero in situazioni di particolare difficoltà. Il "Disegno di legge A.S. n. 3129 Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2011", approvato dalla Camera dei Deputati nel febbraio 2012 è tuttora in discussione al Senato.

PON FSE - Progetto "Supporto alla Transnazionalità"
Scheda in progress. Non divulgare né pubblicare.

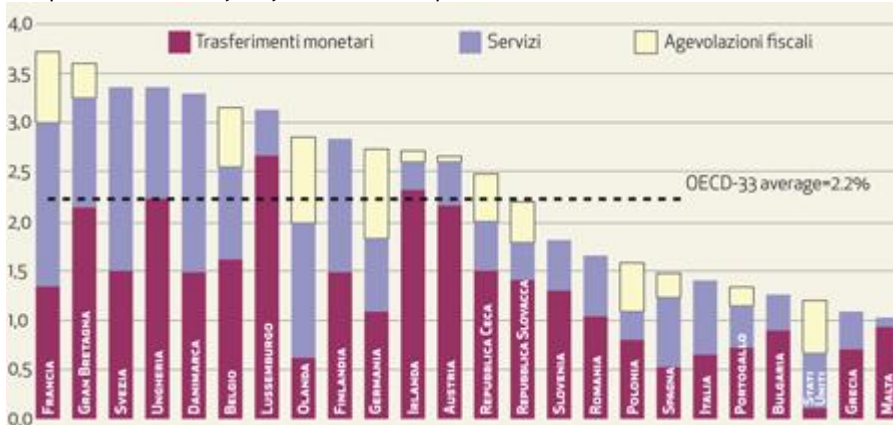


l'articolazione delle competenze in materia di politiche di conciliazione tra livello nazionale e decentrato. Anche l'attenzione politica verso il lavoro autonomo nelle sue diverse forme costituisce una variabile importante.

L'approfondimento riporta, senza pretesa di esaustività, alcune situazioni ed esperienze relative a quattro Paesi europei, Francia, Spagna, Belgio e Regno Unito. Si tratta di situazioni, piuttosto differenti, con riferimento a dati macro di contesto e culturali, e di prassi/esperienze eterogenee, selezionate in quanto ritenute interessanti sotto il profilo della trasferibilità/adattabilità dell'intervento in ambito locale/regionale.

In base al rapporto OCSE "Doing better for families"⁷ i Paesi considerati presentano situazioni piuttosto differenti tra loro in materia di occupazione femminile e investimenti pubblici sulle famiglie: Francia, Regno Unito e Belgio si posizionano al di sopra della media OCSE per le politiche a favore della famiglia, mentre la Spagna, pur essendo al di sotto di tale media, merita attenzione per l'intensa attività di riforme, a favore della parità nel lavoro (nonché per l'attenzione prestata alle problematiche del lavoro autonomo e alla parità di trattamento tra lavoro autonomo e subordinato) e per i risultati notevoli in termini di incremento dell'occupazione femminile conseguiti negli ultimi decenni. Nonostante ciò, il Paese soffre di una carenza strutturale nell'offerta di servizi a supporto delle famiglie.

La ripartizione del welfare familiare in Europa e USA



Fonte: OECD, *Doing better for families*, 2011

La Francia è caratterizzata da una lunga tradizione di politiche a favore della famiglia, con un welfare di carattere universalistico, che riguarda pertanto anche le madri lavoratrici autonome, con un sostegno che si concretizza sia in misure economiche, sia, soprattutto, in un'offerta di servizi di cura ampia e di qualità, specialmente rivolta alla fascia di età 0-6 anni per la quale entro il 2012 dovrà essere reso esigibile il diritto di accoglienza/cura. L'investimento nella diffusione e nella qualità dei servizi riguarda anche gli aspetti relativi

⁷ OECD, "Doing better for Families" (2011). Il primo rapporto sulle famiglie analizza le politiche per la famiglia sviluppate dai singoli Stati appartenenti all'OCSE, mettendo a confronto una serie di parametri, tra i quali la spesa pubblica per le famiglie, l'occupazione femminile, il tasso di fertilità, tasso di povertà infantile. <http://www.oecd.org/social/familiesandchildren/doingbetterforfamilies.htm>



all'informazione alle famiglie (es. sito web www.monenfant.fr, in grado di fornire una panoramica in tempo reale dei servizi per l'infanzia disponibili sul territorio, ed i costi degli stessi). Il ruolo importante giocato dalle politiche pubbliche per la conciliazione lavoro-famiglia è ben evidenziato dalla posizione di primo piano che il Paese occupa nell'UE, sia con riferimento all'indice di fecondità che dell'occupazione femminile.

La Spagna è stato il primo paese europeo a occuparsi in modo sistematico delle problematiche del lavoro autonomo. Lo “Statuto del Lavoro Autonomo” ha rappresentato il primo esempio di regolamentazione organica del lavoro autonomo nell'Unione Europea, ed ha anche segnato un importante passo avanti nel percorso verso le pari opportunità e la conciliazione delle lavoratrici autonome. La stessa Legge 20/2007 ha inoltre riconosciuto e disciplinato la figura del “lavoratore autonomo economicamente dipendente”. La legge ha rappresentato una pietra miliare per quanto riguarda il riconoscimento dei diritti delle lavoratrici autonome: in particolare il diritto individuale alla conciliazione tra vita professionale e personale, attraverso il riconoscimento del diritto di sospendere le proprie attività in situazioni di maternità, paternità, rischio durante gravidanza, allattamento e adozione o affidamento e, per le lavoratrici atipiche, la possibilità di interruzione dell'attività professionale in caso di maternità. Nel contesto istituzionale spagnolo le Comunità autonome, che hanno competenze in materia di pari opportunità nel lavoro, intervengono spesso a supporto del lavoro autonomo, con iniziative volte a favorire la flessibilità e la conciliazione attraverso il sostegno economico alla sostituzione al lavoro nei periodi di congedo, o nell'accesso ai servizi di cura.

7

Per quanto riguarda il Belgio è stata presa in considerazione una misura di supporto alla maternità, specificamente prevista per le lavoratrici autonome, consistente nell'offerta di buoni-servizio gratuiti per attività di aiuto domestico alle neo-mamme.

Il Regno Unito è stato esaminato per un aspetto particolare, quello dell'attività pubblica in favore di cambiamenti culturali, attraverso la creazione di appositi organismi che si occupano di diffondere ed incoraggiare i mutamenti comportamentali e culturali desiderati, verso la parità di genere nel lavoro, in particolare in settori in cui la presenza femminile è ampiamente sotto-rappresentata. In questo caso, si è fatto riferimento ai settori delle Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) ed al settore delle costruzioni (CIC), in cui la componente professionale è molto forte. I casi riportati mostrano che il cambiamento culturale indotto da attività di sensibilizzazione, consulenza, formazione, ecc. è in grado di influire sui comportamenti organizzativi, rendendo l'organizzazione più attenta alle esigenze di conciliazione di chi vi lavora, senza pregiudizio per l'attività lavorativa.

FRANCIA

La Francia è uno dei paesi dell'Unione Europea più avanzati per quanto concerne le politiche a favore della famiglia. Tali politiche, avviate fin dagli inizi del secolo scorso, si sono venute evolvendo nel corso degli anni, per rispondere ai cambiamenti di natura economica e sociale. Fin dagli anni Ottanta, l'attenzione del governo si è orientata verso l'assistenza all'infanzia



finalizzata particolarmente ad agevolare le madri lavoratrici, mentre nel decennio successivo l'impegno pubblico si è orientato verso la riduzione delle differenze di genere ed il benessere dei minori.

Secondo il primo rapporto OCSE sulle famiglie⁸ gli investimenti pubblici nelle politiche a favore della famiglia, alquanto rilevanti in Francia (3,7% del PIL nel 2007, rispetto alla media OCSE del 2,2%), hanno una influenza positiva sul tasso di fertilità, che è uno dei più alti dell'UE ed al di sopra della media degli altri membri dell'OCSE (nel 2009: 1,99 figli per donna, contro una media OCSE dell'1,74%), in quanto consentono alle donne lavoratrici di conciliare vita privata e lavoro. Il tasso di occupazione per le donne in età compresa tra 25 e 54 anni è al di sopra della media OCSE con il 76,6% delle donne occupate a tempo pieno rispetto al 70,9% della media OCSE (dati OCSE anno 2009).

Caratteristiche principali del sistema francese legate alle politiche familiari sono:

- un sistema di welfare di carattere universale, ovvero rivolto a tutte le famiglie, indipendentemente dallo status di lavoratore
- una ampia offerta di servizi di accoglienza per l'infanzia (con particolare riferimento alla fascia 0-6 anni), di alta qualità. A questo proposito, è da notare che il Sotto-Segretariato alla Famiglia ha ricevuto il mandato di rendere esigibile il diritto di accoglienza/cura dei bambini da 0 a 6 anni entro il 2012⁹. Nel periodo 2009 - 2012 inoltre, lo Stato si è impegnato a creare 100.000 posti aggiuntivi di accoglienza per bambini piccoli ed incrementare di 340.000 unità il numero di minori accolti presso strutture ricreative.
- l'articolazione nazionale/territoriale delle competenze in materia di politiche per la famiglia, definite a livello nazionale e implementate localmente
- due sistemi previdenziali di base paralleli, uno diretto ai salariati e gestito da CNAMTS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) ed uno che comprende tutte le forme di lavoro autonomo/indipendente (gestito da RSI - Régime social des indépendants).

Le politiche per la famiglia si articolano in un complesso sistema di interventi la cui responsabilità fa capo alla CNAF (Caisse Nationale des Allocations familiales- Fondo nazionale dei contributi per la famiglia), Ente pubblico amministrato dallo Stato insieme a rappresentanti delle Parti sociali e di associazioni per la famiglia, cui spetta la definizione delle strategie di azione delle politiche sociali per la famiglia e il finanziamento delle prestazioni.

La CNAF ha promosso un gran numero di servizi di assistenza per l'infanzia: ad esempio, negli anni Ottanta ha creato i *contrats-crèches* per i nidi ed i *contrats-enfance* con i quali ha finanziato, attraverso i Comuni, la creazione e il miglioramento di servizi di accoglienza per bambini fino a 6 anni. Tali strumenti sono stati sostituiti nel 2006 dai *Contrats Enfance-Jeunesse*, i quali prevedono un finanziamento più ridotto (fino al 55%, anziché fino al 70%).

⁸ OECD "Doing better for families", (2011), v.note 5.

⁹http://www.servizisocialifamiglia.brescia.it/upload/provinciadibrescia_pianodizona/gestionedocumentale/Accoglienza%20prima%20infanzia%20in%20Francia%20Dott.ssa%20Nin%20dell%20Acqua%2016-02-10_784_3463.pdf



A partire dal 2002 sono stati avviati i contratti di partenariato¹⁰ stipulati con i Dipartimenti: tali contratti, diversamente dai contratti prima citati e finalizzati a migliorare qualitativamente e quantitativamente le modalità di accoglienza, hanno principalmente l'obiettivo di migliorare i servizi di assistenza individuale giornaliera e domiciliare all'infanzia, il coordinamento, attraverso la *Commission départementale de l'accueil des jeunes enfants*, nonché l'informazione alle famiglie.

A livello locale (departments) la realizzazione delle politiche sociali adottate dalla CNAF è affidata ai CAF (Caisses d'Allocations familiales - Fondi per i sussidi familiari) organismi di diritto privato che provvedono alla distribuzione di contributi familiari e sussidi per i servizi all'infanzia.

I CAF si sono fatti promotori di uno strumento informativo sul web www.monenfant.fr, che fornisce in tempo reale notizie su tutti i servizi di assistenza all'infanzia certificati e presenti sul territorio per i bambini da zero a 12 anni, al fine di supportare la scelta delle famiglie sui servizi più idonei per le rispettive esigenze. Il sito, oltre a contenere una mappa georeferenziata dei servizi disponibili, rende disponibile un software per la simulazione e il calcolo dei costi, tenendo conto del reddito e del numero di componenti il nucleo familiare.

9

Gli strumenti di sostegno alle politiche per la famiglia sono di diverso tipo, e sono di carattere universale, ossia non dirette specificamente a determinate categorie di lavoratori (es.: i lavoratori dipendenti):

- contributi economici per le famiglie con figli (tra i quali: gli assegni familiari, di carattere universale, ossia indipendenti dal reddito e dall'attività, ai quali si aggiungono forme di sostegno riservate alle famiglie economicamente più deboli);
- forme di sostegno economico dirette a coprire i costi per la cura dei figli, finalizzate ad agevolare l'occupazione femminile (in particolare: la "*Prestation d'accueil du jeune enfant*" o PAJE).
- sgravi fiscali e un sistema pensionistico che (per i salariati) conteggia parte del tempo dedicato ai figli¹¹
- provvedimenti che combinano il sostegno alla famiglia con quello all'occupazione femminile (tra i quali, oltre agli aiuti destinati ai genitori che ricorrono all'assistenza a domicilio, va ricordata l'ampia offerta di strutture pubbliche di accoglienza -*micro-crèches*, consistenti in asili nido su piccola scala e con grande flessibilità di orari, nidi, asili, scuole materne- visto che l'accoglienza e la cura dei bambini da 0 a 6 anni rappresenta uno degli assi portanti delle politiche francesi di sostegno alla famiglia).
- Le misure di conciliazione a favore dei genitori che lavorano, quali il congedo parentale, la maternità/paternità retribuite, si applicano anche per i lavoratori indipendenti (iscritti da almeno un anno al regime previdenziale specifico).

¹⁰ OECD (2003) Education et accueil des jeunes enfants - <http://www.oecd.org/fr/education/prescolaireetscolaire/34402477.pdf>

¹¹ Le donne lavoratrici hanno diritto, per ogni figlio, ad una maggiorazione di 4 trimestri contributivi a fini pensionistici, per gravidanza ed il parto; al padre o alla madre vengono inoltre riconosciute una maggiorazione di 4 trimestri per ogni minore adottato ed una maggiorazione di 4 trimestri per "l'educazione" per i primi 4 anni di vita di ciascun figlio



Per quanto riguarda la copertura previdenziale, esiste un regime specifico per i lavoratori autonomi non agricoli, chiaramente distinto dal regime generale, che copre la gran parte dei lavoratori subordinati: il Régime Sociale des Indépendants (RSI) costituito nel 2006, in sostituzione di tre precedenti fondi assicurativi responsabili della copertura assicurativa per la salute, invalidità, maternità e pensioni. L'RSI garantisce la protezione sociale di oltre 5,6 milioni tra artigiani, commercianti e industriali e appartenenti alle professioni liberali.

Come già detto, per quanto riguarda le prestazioni familiari, curate dai CAF, i lavoratori indipendenti beneficiano degli stessi diritti dei lavoratori subordinati (a patto di essere iscritti al RSI da almeno un anno ed essere in regola con i pagamenti dei premi assicurativi). Le lavoratrici autonome e le libere professioniste percepiscono, a seguito di maternità o di adozione:

- una somma forfettaria per il periodo di maternità a compenso parziale della riduzione dell'attività lavorativa;
- una indennità giornaliera forfettaria per interruzione attività, in caso di sospensione dell'attività lavorativa.

Attualmente, per le lavoratrici autonome, il congedo di maternità è di 44 giorni consecutivi, di cui almeno 14 immediatamente precedenti la data presunta del parto e l'interruzione è prorogabile di uno o due periodi di 15 giorni consecutivi. Anche le coadiuvanti nell'impresa o nella professione, in caso di nascita o adozione, hanno diritto alle prestazioni di maternità, consistenti in una "indennità di sostituzione", a compenso parziale delle spese sostenute in caso di cessazione di attività o di assunzione di personale in sostituzione, al lavoro o nelle attività domestiche, per un almeno una settimana, nel periodo tra le 6 settimane antecedenti alla data presunta del parto e 10 settimane successive al parto.

Alcune casse previdenziali speciali offrono ai propri iscritti condizioni migliorative in tema di genitorialità: è quanto avviene ad esempio per la categoria di Medici e Paramedici Convenzionati, il cui Regime previdenziale (PAMC) prevede un congedo di maternità di 16 settimane per la nascita di un figlio (e fino a 46 settimane per parto multiplo - almeno 3 figli), durante il quale la professionista viene rimborsata con una indennità forfettaria di riposo per maternità, a fronte della riduzione dell'attività lavorativa, oppure con una indennità forfettaria giornaliera in caso di interruzione del lavoro. Il PAMC prevede inoltre un congedo di paternità, indennizzato per periodi di 11 giorni seguenti la nascita o adozione di un figlio (18 giorni in caso di parto o adozione multipla).

Analogamente, alcune associazioni professionali di categoria sono intervenute a favore del miglioramento delle condizioni previste in caso di nascita di figli o adozione, per i propri associati. A questo proposito è interessante l'azione intrapresa dall'*Union nationale des professions libérales (UNAPL)*. Tale associazione ha elaborato tre proposte dirette al miglioramento dello status sociale e dell'esercizio dell'attività professionale da parte della donna nel contesto di una libera professione, anche in considerazione del fatto che in Francia le donne rappresentano oggi il 46% dei liberi professionisti. Le tre proposte riguardano:

- una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa (attraverso: il prolungamento del congedo di maternità a 16 settimane, come già avviene per professioniste mediche e paramediche PAMC ; l'offerta di una assicurazione a garanzia della genitorialità,



- contro i rischi legati a malattia e invalidità; la promozione dell'utilizzo dei CESU (Cheque Emploi Service Universel: voucher di conciliazione spendibile per i servizi di cura) e lo sviluppo dell'assistenza a domicilio per i bambini; l'introduzione di un diritto a rifiutare di effettuare una prestazione senza incorrere in penalità, durante la gravidanza e fino ai due anni del bambino, o per motivi di salute);
- la creazione di un fondo interprofessionale per la formazione alla ripresa dell'attività in caso di sospensione per motivi familiari o di salute;
 - l'instaurazione della parità uomo-donna negli organismi di rappresentanza, con la riserva di una quota del 40% per le donne.

SPAGNA

La Spagna ha adottato negli ultimi anni una serie di riforme a favore della parità uomo-donna, finalizzate principalmente ad accrescere l'occupazione femminile. Negli anni tra il 1995 e il 2011 il Paese ha registrato una riduzione del divario occupazionale di genere, tra le più elevate nei Paesi dell'OCSE, con l'occupazione femminile che nel periodo considerato è cresciuta dal 34,9% al 55,5%, pur mantenendosi al di sotto della media Ue del 62,3%¹² e pur a fronte di carenze nei servizi pubblici di assistenza all'infanzia¹³, in particolare per quanto riguarda i bambini in età prescolare ed al di fuori delle ore di scuola¹⁴.

La Spagna è stata tra i primi paesi europei ad intervenire a favore dell'uguaglianza uomo donna e dell'avvicinamento del trattamento previdenziale delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi a quello del lavoro dipendente.

Alcune delle tappe fondamentali di tale percorso sono:

- la **Legge Costituzionale 3/2007** per la Parità Effettiva tra Donne e Uomini¹⁵, che mira ad eliminare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta tra i sessi, garantire e promuovere le pari opportunità nella vita politica, economica, sociale e culturale. Un intero Titolo (il IV) è dedicato alla parità sul posto di lavoro ed introduce, tra l'altro, i temi relativi a programmi di miglioramento della occupabilità delle donne, promozione della parità nella contrattazione collettiva e piani per la parità e la conciliazione sviluppati da aziende.

¹² Statistiche Eurostat - Occupazione femminile 20- 64 anni
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=en>

¹³ Spesa per le famiglie in Spagna nel 2007: 1,2% del PIL contro una media OCSE del 2,2% - OECD Family Database
<http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/37864391.pdf>

¹⁴ Secondo l'OCSE in Spagna l'assistenza informale prestata su base regolare dai nonni riguarda il 25% degli stessi (dati OCSE, 2008) - OECD Family Database <http://www.oecd.org/els/familiesandchildren/47704081.pdf>

¹⁵ http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/traduzione_ley_organica.pdf



Tra le novità introdotte a seguito della legge un pacchetto di misure volte a promuovere la conciliazione vita-lavoro, quali: il permesso di paternità, riconosciuto sia nei casi di paternità biologica, che nei casi di adozione e di affidamento; il miglioramento del congedo di maternità (congedo di 16 settimane allungato di 2 settimane nei casi di parto/adozione/affidamento plurimo o figlio disabile, fruibile indistintamente da ciascun genitore; nuova prestazione per maternità da parto di 42 giorni indipendente dai contributi versati), esteso anche ai lavoratori autonomi e appartenenti agli altri regimi speciali della sicurezza sociale; l'estensione del diritto alla riduzione oraria, fino al compimento degli 8 anni del bambino (prima 6), l'estensione da uno a due anni del periodo massimo di congedo per cure prestate ai familiari.

In base alla legge, lo Stato e i pubblici poteri devono, tra le altre cose, mettere in atto una rappresentanza equilibrata di genere ed approvare, per le materie di propria competenza, un Piano Strategico per le Pari Opportunità, sulla cui attuazione rendere conto periodicamente. Il primo Piano strategico ha coperto il periodo 2008-2011 rappresentando lo strumento principale per la concreta realizzazione della legge 3/2007.

12

- la **legge 20/2007 “Statuto del Lavoro Autonomo”**¹⁶, che rappresenta il primo esempio di regolamentazione organica del lavoro autonomo nell’Unione Europea, ed ha anche segnato un importante passo avanti nel percorso verso le pari opportunità e la conciliazione delle lavoratrici autonome. Attraverso questo ed alcuni altri interventi normativi, la Spagna è stato il primo paese europeo ad aver largamente avvicinato la situazione delle lavoratrici autonome a quella delle lavoratrici dipendenti.

La legge rappresenta una pietra miliare per quanto riguarda il riconoscimento dei diritti delle lavoratrici autonome: essa riconosce infatti il diritto alla parità e alla non discriminazione sulla base del sesso al lavoro e il diritto individuale alla conciliazione della vita professionale e personale, con il diritto di sospendere le proprie attività in situazioni di maternità, paternità, rischio durante gravidanza, allattamento e nei casi di adozione o affidamento, nei termini previsti dalla normativa di sicurezza sociale. Ha inoltre introdotto elementi importanti per quanto riguarda la conciliazione per quelle “lavoratrici autonome economicamente dipendenti”, per le quali viene riconosciuta la possibilità di interruzione dell’attività professionale in caso di maternità.

La legge 20/2007, tra le altre cose, ha riconosciuto e disciplinato la figura del “lavoratore autonomo economicamente dipendente” (assimilabile al nostro parasubordinato), con l’obiettivo di fornire copertura giuridica ai lavoratori autonomi che, nonostante la loro autonomia funzionale, svolgono la propria attività senza dipendenti e in situazione di dipendenza economica pressoché esclusiva da un solo datore di lavoro/cliente, che rappresenta almeno il 75% del fatturato del lavoratore.

¹⁶ Legge n. 20/2007 “Statuto del lavoro autonomo” <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>



- Il **Real Decreto 295/2009**¹⁷ che regola le prestazioni economiche del sistema di previdenza sociale per i casi di maternità, paternità, richio in gravidanza e rischio in allattamento (naturale). Il decreto equipara le prestazioni economiche per la maternità che interessano le lavoratrici autonome a quelle percepite dalle lavoratrici dipendenti.

Lo stesso decreto riprende una misura economica diretta a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro per le lavoratrici autonome, istituita dalla legge 12/2001, e rivista dalla Legge 3/2007, consistente nello sgravio contributivo del 100% a favore delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi, che assumano con contratto interinale soggetti disoccupati perché li sostituiscano al lavoro -a tempo pieno o parziale- durante il congedo di maternità/paternità, la sospensione del lavoro in situazioni di rischio durante la gravidanza o l'allattamento, periodi di congedo di maternità, adozione e affidamento.

Alle politiche pubbliche a sostegno della conciliazione/ genitorialità nel lavoro autonomo di carattere nazionale si accompagnano diverse iniziative intraprese dalle singole Comunità Autonome, che -talora adottate in maniera permanente, talora a carattere sperimentale- si concretizzano sostanzialmente in due tipologie di intervento:

- contributi di carattere economico offerti alle lavoratrici autonome per la assunzione di soggetti che possano sostituirle sul lavoro durante il periodo di congedo di maternità, da selezionare talora tra lavoratori o lavoratrici disoccupati (ne abbiamo esempi in Andalusia, Asturia, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla Leòn, Extremadura, Murcia, Navarra)
- contributi di carattere economico offerti alle lavoratrici autonome per l'affidamento dei bambini/anziani/persone con handicap ad apposite strutture (Cantabria, Castilla La Mancha) o a persone appositamente assunte (Castilla Leòn). In un solo caso (Castilla La Mancha) è stato attivato un programma a favore di imprenditrici e lavoratrici con dipendenti a carico e determinati prerequisiti, che prevede la fornitura gratuita di assistenza a domicilio per la cura di minori o parenti malati o invalidi.

13

Alcune iniziative a favore della conciliazione per le lavoratrici autonome, tra quelle citate, adottate dalle singole Comunità Autonome spagnole:

L'**Andalusia**, con l'Orden 24 aprile 2010, ha previsto una misura a favore delle lavoratrici autonome che, al fine di godere dei permessi legati a maternità, adozione o affidamento preadottivo, assumano una persona che possa sostituirle al lavoro. Il contributo destinato a coprire parte del costo del lavoro e dei contributi, per un periodo massimo di quattro mesi, può arrivare fino a 3.000 euro, e viene ridotto proporzionalmente in caso di part-time o durata del contratto inferiore a tale periodo.

La Comunità Autonoma di **Castilla La Mancha** prevede alcune misure a favore delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.

Per le lavoratrici autonome, sono previsti 3 tipi di aiuti economici:

- 900 € al mese o 225 € a settimana per la assunzione di un soggetto disoccupato che sostituisca la lavoratrice autonoma nel periodo di maternità o di adozione, per un massimo di due mesi
- 900 € al mese o 225 € a settimana per l'assunzione di una persona in qualità di aiuto familiare, nel periodo tra le sei e le sedici settimane successive al parto o all'adozione. Se il soggetto assunto è disoccupato, è anche possibile ottenere aiuti per un importo pari al contributo dovuto dal datore di lavoro, per un massimo di dodici mesi

¹⁷ Real Decreto 295/2009 <http://www.ugt.es/Mujer/artemisa/prestacionespaternidadnatural.pdf>



- Sussidi per lavoratori autonomi a copertura parziale dei costi per l'affidamento di minori fino ad 8 anni conviventi (figli propri, adottati o in affidamento) a strutture esterne oppure del costo per l'assunzione di una persona che si occupi della cura a domicilio. L'importo massimo, a fronte di costi giustificati, è di 1.200 euro. Inoltre, col Programma Kanguras, la Comunità ha voluto offrire un servizio di assistenza gratuita a domicilio per minori o parenti malati o invalidi, da parte di personale qualificato, a favore di imprenditrici e lavoratrici con dipendenti a carico, in possesso di determinati prerequisiti di carattere economico, lavorativo, familiare e sociale.

La Comunità Autonoma di **Extremadura** ha previsto due tipologie di aiuti economici, ottenibili sotto forma di rimborso spese, nell'ambito delle somme a tal fine previste in bilancio:

- una sovvenzione massima di 1.050 euro alle lavoratrici autonome che assumono un soggetto disoccupato perché le sostituisca sul lavoro permettendo loro di usufruire dei permessi per gravidanza, maternità, adozione, affidamento o per rischio in allattamento
- una sovvenzione a favore dei lavoratori autonomi per l'assunzione di un sostituto a tempo pieno per un periodo massimo di 18 mesi ed un importo massimo di 11.000 euro, che consenta loro di sospendere l'attività professionale per occuparsi dei figli minori di 8 anni o di familiari a carico (genitori con più di 65 anni, parenti disabili fino al secondo grado anche di età inferiore a 65 anni).

BELGIO

Il Belgio, per investimenti pubblici nelle politiche a favore della famiglia, si pone al di sopra della media OCSE (3,1% del PIL nel 2007, rispetto alla media OCSE del 2,2%) ed è al sesto posto in Europa.

Per quanto riguarda la regolamentazione del lavoro autonomo, lo "*Statut social des travailleurs indépendants*"¹⁸, è stato recentemente riformato per prevedere misure di armonizzazione del regime delle prestazioni sociali per i lavoratori autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti, per quanto riguarda: pensioni, assegni familiari, congedo di maternità, indennità per invalidità e inabilità, assistenza sanitaria. Inoltre sono stati allineati ai diritti dei lavoratori autonomi anche i familiari coadiuvanti¹⁹

Per il Belgio si presenta di seguito uno strumento di sostegno alla maternità dedicato specificamente alle sole lavoratrici autonome.

In Belgio nel quadro delle prestazioni a favore della conciliazione tra vita familiare e professionale dei lavoratori indipendenti è stato adottato lo strumento dei buoni-servizio ("*titres-services*") per prestazioni di aiuto domestico (esclusi servizi di baby sitting). A partire dal 2006, tutte le lavoratrici autonome in maternità hanno diritto a 105 titres-services gratuiti, attualmente del valore di 21,72 euro cadauno, validi per 8 mesi a partire dalla nascita del figlio²⁰.

¹⁸ http://www.rsvz.be/fr/tools/publications/rights_obligations_fr.pdf

¹⁹ http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/structurer_projet/statut_social_travailleurs_independants/#assurance_maladie_invalidite

²⁰ Statut social des travailleurs indépendants - <http://www.abe-bao.be/ContentFiles/ed405543-70a1-4257-872f-183993f53077.pdf>



I buoni, cui è possibile -nel caso della maternità- accedere attraverso il fondo di previdenza sociale, sono a disposizione delle lavoratrici autonome a partire dal giorno successivo al parto e per le 15 settimane successive e possono essere utilizzati unicamente per pagare 105 ore di prestazioni di aiuto domestico.

Lo strumento è riservato oltre che alle lavoratrici autonome, anche alle coadiuvanti (che lavorino da almeno 2 mesi e purché riprendano l'attività dopo il periodo di sospensione per maternità), purché abbiano regolarmente versato i contributi previdenziali.

In generale, i *titres-service* rappresentano uno strumento adottato nel Paese per la retribuzione di prestazioni occasionali di tipo accessorio, normalmente acquistabili dai cittadini e utilizzabili per pagare servizi di aiuto nelle faccende domestiche, piccole commissioni da effettuare all'esterno dell'abitazione, assistenza negli spostamenti prestata ad anziani oppure a disabili. Dal punto di vista fiscale, i *titres-services* gratuiti riservati alle lavoratrici autonome neo-mamme non sono tassati: non danno diritto ad alcuna riduzione fiscale per i servizi pagati, né devono essere riportati in fase di dichiarazione come "prestazione in natura".

15

REGNO UNITO

Nel Regno Unito già da molti anni il governo ha adottato incisive misure volte a sensibilizzare il mondo del lavoro alla necessità di una maggiore partecipazione delle donne.

Un approfondimento meritano il complesso di attività e le campagne di sensibilizzazione a favore dell'uguaglianza di genere avviate già da alcuni anni da organizzazioni rappresentative di specifici settori produttivi, tra i quali spiccano: l'UKRC ed il Construction Industry Council (CIC).

Il governo britannico a fronte della crescente carenza di manodopera qualificata verso la quale vanno evolvendo le società più sviluppate e che va ad impattare in modo particolare sulle aree della scienza, ingegneria e tecnologia (Science, engineering, technology - SET), si è posto già da tempo il problema di dover agire al fine di incrementare il pool di "talenti" a disposizione delle imprese, anche cercando di attrarre verso questi settori professionali e fidelizzare un maggior numero di donne. Di particolare importanza, ai fini del raggiungimento di un simile obiettivo, è la promozione di modelli di lavoro equi e flessibili, in grado di garantire alle professioniste, ma anche ai professionisti di questo settore, il corretto equilibrio tra vita professionale e personale.

Nel 2004, al fine di mettere in pratica la Strategia governativa per le donne all'interno del SET, sviluppata nel 2003 a seguito del Rapporto Greenfield "SET FAIR"²¹, è stato creato l'UKRC (UK

²¹ La relazione della baronessa Greenfield "SET FAIR" del novembre 2002 forniva una serie di raccomandazioni al governo dirette a superare le barriere che impediscono alle donne di accedere e di far carriera nei settori della scienza, dell'ingegneria e della tecnologia. In risposta ai problemi sollevati dal report, il governo ha pubblicato 'A Strategy for Women in Science, Engineering and Technology' nell'aprile 2003. L'iniziativa principale consisteva nella creazione del United Kingdom Resources Center for Women (UKRC) nelle Scienze, Ingegneria e Tecnologia (SET).



Resources Center), organismo pubblico destinato a promuovere la parità di genere nei settori SET.

Fino al 2011, l'organizzazione ha operato per fornire consulenza, know-how, servizi, ricerche ed analisi basate su dati statistici relativi alla sotto-rappresentanza femminile all'interno dei settori della scienza, ingegneria e tecnologia, assumendo progressivamente il ruolo di risorsa centrale in materia, in grado di esercitare una influenza strategica nella comunità SET.

Nel 2011 UKRC ha assunto anche la direzione del WISE (Women into Science, Engineering and Construction, programma nato per incoraggiare le donne e le ragazze a valorizzare ed intraprendere corsi scolastici ed universitari nelle aree della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica ed a progredire nelle carriere correlate a tali settori), al fine di unificare la mission di due iniziative nazionali finalizzate a promuovere la parità di genere nella scienza, nell'ingegneria e nella tecnologia.

A partire dal 2012, in seguito ai cambiamenti nella politica del governo e nei finanziamenti destinati alle attività a sostegno della diversità nel campo della scienza, dell'ingegneria e della tecnologia, UKRC si è trasformata in una società di interesse pubblico, consociata del Bradford College, cui è stato affidato il compito di promuovere e far progredire la parità di genere e la diversità nei settori della scienza, dell'ingegneria, della tecnologia e delle costruzioni.

16

Nel periodo tra il 2008 ed il 2011, durante il quale l'attenzione dell'organizzazione era focalizzata sulla promozione della parità di genere, UKRC ha collaborato con oltre 650 organizzazioni, tra le quali la Royal Academy of Engineering (RAEng), con la quale ha attivato diverse campagne, la British Pharmacological Society, la British Ecological Society e l'Institute of Environment and Ecology Management (IEEM), fornendo consigli e consulenza su tutti gli aspetti atti a migliorare l'inclusione lavorativa delle donne, nelle pratiche relative a reclutamento, fidelizzazione e progressione di carriera²².

Le strategie messe a punto da UKRC-WISE per massimizzare il talento delle donne comprendono: consulenza, programmi di networking, programmi di leadership diretti alle donne e sostegno alle organizzazioni che intendono migliorare la propria cultura sul lavoro, per renderla maggiormente inclusiva nei confronti delle donne.

Alcuni esempi di iniziative portate a compimento dall'organizzazione sono trattate nel box qui di seguito.

²² The UKRC WISE "Engaging in gender equality" - http://www.theukrc.org/files/useruploads/files/ukrc-wise_work_with_professional_bodies_1_0.pdf



UKRC - Alcune iniziative realizzate in collaborazione ed a supporto di organizzazioni del settore SET

Iniziativa nata dalla collaborazione con la Royal Academy of Engineering RAEng

La Royal Academy of Engineering ha collaborato con l'UKRC in diversi progetti, uno dei quali è consistito in un rinnovamento interno all'organizzazione. Tale progetto, "Diversity in engineering" lanciato nel 2008, ha inizialmente implementato le best practice proprio all'interno dell'Accademia e poi ha supportato la più ampia diversità nella professione di ingegnere. Gli aspetti chiave della campagna interna comprendevano: la creazione di un comitato di consulenza dello staff, che ha portato tra l'altro ad una revisione della politica sulla maternità all'interno dell'organizzazione, la realizzazione di attività di formazione e workshop sulla parità di genere; lo sviluppo di Linee Guida su Eguaglianza e Diversità; una revisione nella pratica di assegnazione di premi di progetto, la realizzazione di una vetrina di ritratti di donne che avevano conseguito successi fuori della norma.

Un altro progetto realizzato con la Royal Academy of Engineering (RAEng), riguardava "The London Engineering Project (LEP) - ispirare la prossima generazione": un programma volto ad ampliare la partecipazione femminile nel settore ingegneristico, attraverso l'offerta di attività di arricchimento professionale, club della scienza e dell'ingegneria, *mentoring* e corsi di alta formazione più inclusivi.

Un terzo progetto in cui UKRC è stato di supporto alla Royal Academy of Engineering, "Ingenious women", è consistito in un programma di borse di studio, attraverso il quale 20 donne, a vari stadi della loro carriera, hanno avuto la possibilità di migliorare in modo significativo la propria abilità comunicativa, condividendo la propria esperienza e la passione per l'ingegneria. UKRC ha fornito corsi di formazione, opportunità di comunicazione ed ha incoraggiato l'utilizzo dei nuovi media, per consentire a queste donne di innalzare il proprio profilo ed agire come modelli di ruolo per ispirare la nuova generazione.

Network SPIDER

Tra il 2008 ed il 2011 UKRC ha lavorato con un gruppo di diciotto Ordini professionali per creare la rete STEM Professional Institutes Diversity and Equality Resources (SPIDER). Il network ha portato avanti una serie di iniziative, tra cui: una ricerca comparativa che ha fornito un quadro della presenza femminile e delle attività dirette alla uguaglianza di genere in tutti gli ordini professionali; un workshop sull'Equality Act 2010 e il suo impatto sulle organizzazioni rappresentative; seminari per condividere le buone pratiche sulle iniziative efficaci nella promozione della parità di genere.

Iniziativa UKRC e British Pharmacological Society (BPS)

Con la collaborazione di UKRC, la British Pharmacological Society (BPS), ha istituito un programma di mentoring per aiutare le donne a rimanere nel settore e raggiungere il loro pieno potenziale.

Iniziativa nata dalla collaborazione con la Royal Aeronautical Society (Raes)

Nel corso della collaborazione con la Royal Aeronautical Society (Raes), che si è impegnata a incrementare la leadership femminile, UKRC e WISE hanno offerto supporto per identificare le sfide e le vie da percorrere, producendo il rapporto "Il futuro per le donne nei settori dell'aviazione e aerospaziale (2009)". È seguita la costituzione di un comitato formale, il Gruppo delle donne nel settore dell'aviazione e aerospaziale (WAA) che è il primo gruppo del genere nell'industria aeronautica e aerospaziale del Regno Unito.

La strategia del governo britannico per favorire una maggiore presenza femminile in settori tradizionalmente dominati dal sesso maschile ha coinvolto anche il settore delle costruzioni, ed in particolare il Construction Industry Council (CIC). Nel Regno Unito, nel 2008, le donne rappresentavano il 46% della forza lavoro ed il 41% dei lavoratori qualificati. Nel settore delle costruzioni, tuttavia, esse rappresentavano solo il 12% del totale e meno del 5% dei professionisti.

Il Construction Industry Council (CIC), fondato nel 1988 da 5 soci privati, è oggi il maggiore organismo del Regno Unito nel settore delle costruzioni: ha tra i propri membri oltre 500.000 professionisti del settore costruzioni e più di 25.000 imprese di costruzione. CIC è il forum



rappresentativo degli organismi professionali, degli enti di ricerca e delle associazioni di categoria specializzate del settore delle costruzioni, e partecipa a ConstructionSkills, il Consiglio delle competenze settoriali.

Uno studio dell'Institutes of Civil Engineering ha rilevato che il 70% delle donne con qualifiche nei settori delle Scienze, Ingegneria, Tecnologia e Costruzioni non sono occupate in tali settori²³. Le motivazioni di tale abbandono sono risultate essere:

- bassa remunerazione
- scarse prospettive di promozione
- lunghi orari di lavoro
- cultura maschilista
- mancanza di possibilità di lavoro flessibile.

Le imprese del settore delle costruzioni hanno sentito dunque necessità di analizzare la cultura del proprio ambiente di lavoro e di adottare misure per renderla maggiormente inclusiva: garantendo politiche eque di genere in relazione alle assunzioni, alle promozioni ed alla remunerazione, nonché promuovendo una comunicazione che sia in grado di diffondere il cambiamento.

18

Il dichiarato interesse verso un maggior coinvolgimento delle donne è giustificato da una serie di valutazioni, tra le quali:

- il lavoro in team che si impone ormai in quasi tutti gli ambienti di lavoro e ancor più in quello del settore delle costruzioni implica una sempre maggiore capacità di collaborazione. Gestire e partecipare al lavoro di gruppo richiede non solo competenze tecniche, ma anche intelligenza emotiva e leadership trasformazionale. Gli studi evidenziano, nelle donne, una maggiore intelligenza emotiva e capacità di collaborazione
- l'innovazione trova un terreno più fertile in un ambiente di lavoro diversificato, nel quale sono rappresentate mentalità diverse. Gruppi di lavoro "misti", bilanciati per genere, sono risultati più efficaci quando si tratta di trovare soluzioni originali, liberando il potenziale innovativo.

L'impegno del CIC nella diffusione di una cultura a favore dell'eguaglianza di genere e di pratiche "family friendly" si estende a numerose attività di sensibilizzazione, tra cui: l'organizzazione di eventi col coinvolgimento delle Associazioni professionali e dei principali stakeholder del settore costruzioni²⁴; la diffusione di buone pratiche dirette a incrementare la presenza femminile negli studi e nelle società del settore costruzioni, per lo più attraverso misure di "flessibilizzazione" dell'orario e/o dell'organizzazione del lavoro, al fine di consentire alle donne (ma anche al resto del personale) una più facile gestione della vita lavorativa e personale. Le misure di flessibilità sono abbinate non di rado alla formazione

²³ Gender Equality, Institute of Civil Engineers, www.ice.org.uk, Agosto 2009

²⁴ Ad es., il 23 novembre 2011 il CIC ha organizzato il workshop "Constructive Women", tenutosi presso l'Istituto di Ingegneria Meccanica di Londra, con la partecipazione di Associazioni professionali e stakeholder del settore costruzioni. Argomenti del dibattito: come migliorare l'accesso delle donne alle professioni del settore, a tutti i livelli; come migliorare in linea generale la "diversità" nel settore; impegno delle Associazioni a promuovere un piano di azione per il cambiamento.



diretta a diffondere una cultura favorevole alla “diversità” e, in qualche caso, all’avvio di programmi o alla creazione di comitati interni aziendali pro-parità (promotori ad esempio di una maggiore presenza femminile nelle posizioni più elevate; oppure di politiche eque per quanto attiene a reclutamento, promozioni e stipendi)²⁵.

Construction Industry Council (CIC) - Esempi di buone prassi di conciliazione, diffuse dal CIC e adottate da imprese del settore delle costruzioni

Un primo esempio riguarda il **Mott McDonald Group**, una impresa di consulenza in tema di management, ingegneria e sviluppo, interamente di proprietà dei propri collaboratori, che lavora in tutto il mondo, sia col settore pubblico che con quello privato. Il Gruppo ha, solo nel Regno Unito, 5.500 collaboratori, il 30% dei quali donne: la società si è impegnata a reclutare donne, effettuando anche degli studi per comprendere quali sono i fattori che portano le donne a voler rimanere in seno alla società, e che sono risultati essere oltre alla flessibilità, le possibilità di carriera e la mancanza di discriminazione. Le principali iniziative di conciliazione adottate dal gruppo consistono in: flessibilità nella scelta dei periodi di ferie, possibilità di adattare i modelli di lavoro alle esigenze individuali nei differenti stadi della vita (job sharing, telelavoro, orario ridotto).

Un secondo esempio è rappresentato dallo studio **Boyes Rees**, uno dei tre più grandi studi di architettura del Galles, avviato da una donna ingegnere una quindicina di anni fa con uno staff di 11 persone ed un fatturato iniziale di 300.000 sterline annue e divenuto oggi una impresa di rilevanza nazionale, con 68 collaboratori ed un fatturato di 4,5 milioni di sterline. Il personale è costituito per due terzi da uomini ed un terzo donne, ma promuove gruppi di lavoro misti in tutti i propri progetti, in quanto ritiene che questo permetta di integrare differenti punti di vista per una migliore qualità del risultato progettuale. La società adotta un approccio flessibile nell’organizzazione del lavoro e cerca soluzioni che permettano di conciliare al meglio le esigenze dei singoli collaboratori con quelle dello studio.

La terza buona prassi selezionata riguarda lo **studio legale Eversheds**. Lo studio, nel 2001, fu il primo ad adottare un modello di lavoro flessibile battezzato “Lifestyle”, quando si rese conto che la mancanza di flessibilità era uno dei principali fattori dell’abbandono da parte di personale femminile di valore, prima del raggiungimento del livello di partner. Il modello prevedeva varie opzioni, tra cui part-time, job sharing, monte ore di lavoro calcolato su base annuale o mensile, gruppi di lavoro con turni auto gestiti, interruzioni di carriera e periodi sabbatici. Nel 2007 il programma Lifestyle fu ulteriormente potenziato, con la previsione di cambiamenti di orario temporanei nonché l’opzione del telelavoro. Eversheds ha avuto dei benefici dal proprio approccio, scoprendo che la possibilità di lavorare in maniera flessibile incrementa la performance individuale fino al 30%. Inoltre, può vantare la più alta percentuale di partner di sesso femminile tra i più importanti studi legali britannici: il 23%. La flessibilità è stata ottenuta attraverso un rilevante investimento in strumenti tecnologici: oltre il 30% dei collaboratori posseggono un portatile con un collegamento in rete attraverso schede telefoniche, il 46% è dotato di Blackberry ed il 25% ha la possibilità di accedere al proprio desktop da casa. Evershed si è posta l’obiettivo di estendere i benefici del programma Lifestyle ad almeno il 50% dei propri collaboratori entro l’anno ed i membri della Direzione hanno dato il buon esempio, lavorando regolarmente da casa un giorno a settimana.

19

²⁵ Rapporto “Building the future: how women Professionals can make a difference” che offre diversi spunti per il miglioramento della condizione femminile all’interno delle imprese del settore costruzioni e presenta una sintesi di 10 buone prassi, relative a imprese e studi di tutte le dimensioni (da 25 a 50.000 collaboratori).



ALLEGATO

Recenti esperienze italiane a favore della conciliazione nel lavoro autonomo e nelle professioni

Un recente studio dell'IRE²⁶ dipinge un quadro preoccupante della situazione del lavoro professionale in Italia, evidenziando come, con la definizione di “lavoratori professionisti” si venga a designare un ampio gruppo -5 milioni circa di lavoratori, di cui 2 milioni iscritti ad ordini e collegi professionali, per lo più poco autonomi, in gran parte laureati ed il cui reddito annuale, nel 44,6% dei casi, non supera i 15.000 euro. Tra le varie criticità evidenziate dal rapporto, la carenza di sostegno sociale e di misure di conciliazione per questa categoria di lavoratori, che nell'81,7% dei casi, ha dichiarato di trovare difficile l'accesso ai servizi pubblici. Una particolare difficoltà a trovare un equilibrio tra vita professionale e personale riguarda le donne, che nel 50% dei casi hanno indicato la conciliazione come “molto difficile”.

A livello regionale ci sono stati interventi tesi a favorire una maggiore conciliazione vita-lavoro anche per le lavoratrici autonome. In particolare, sono da evidenziare due recentissime esperienze a favore della conciliazione dirette a libere/i professioniste/i.

20

Le due iniziative (sviluppate più in dettaglio nei box che seguono), riguardano le Regioni Friuli Venezia Giulia e Puglia.

La **Regione Friuli Venezia Giulia** si rivolge direttamente ai cittadini che svolgono una libera professione, ordinistica o meno, in forma individuale, fino a 45 anni di età e con reddito annuo familiare ISEE fino a 30.000 euro o 20.000 euro in caso di famiglia monoparentale. Le misure di conciliazione offerte, previste dalla legge regionale n.13/2004 e successivo regolamento di attuazione²⁷ ed aventi carattere continuativo, consistono in strumenti di sostegno di natura economica, e sono di quattro tipi: contributi diretti a finanziare la sostituzione del professionista esercente la propria attività in forma individuale, nella Regione; contributi per il finanziamento del servizio di custodia socio-educativa; contributi diretti alla copertura dei costi di servizi educativi ricreativi extrascolastici o estivi; contributi per il finanziamento di servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave.

La **Regione Puglia** è intervenuta invece creando un fondo pubblico privato per il sostegno alla flessibilità del lavoro, al quale la Regione contribuisce con 1.500.000 euro e gli organismi che hanno presentato domanda e sono stati ritenuti idonei, con 50.000 euro ciascuno. Al fondo hanno aderito, attraverso un avviso pubblico, tre Enti Bilaterali (artigianato, commercio, turismo) e l'Ordine professionale degli avvocati di Bari.

²⁶ IRES, “Professionisti: a quali condizioni?”, 2011, <http://www.ires.it/node/1456>

Lo studio è basato sulle informazioni raccolte attraverso un questionario on-line rivolto a “lavoratori professionisti”.

²⁷ Decreto del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia 11 dicembre 2009, n. 0347/Pres. http://lexview-int.regione.fvg.it/FontiNormative/Regolamenti/D_P_REG_0347-2009.pdf



Il caso pugliese si differenzia dall'esperienza della regione Friuli principalmente perché:

- si tratta di una misura di carattere sperimentale, limitata nel tempo
- la definizione puntuale e la gestione delle misure di conciliazione è stata affidata agli organismi aderenti, più consapevoli delle esigenze del proprio pubblico (dipendenti del settore di appartenenza, nel caso degli Enti bilaterali, avvocati e praticanti iscritti nel caso dell'Ordine degli Avvocati di Bari)
- gli organismi aderenti al Fondo contribuiscono finanziariamente allo stesso, sia pure con un importo limitato).

Quanto alle misure di conciliazione (non cumulabili) adottate, in particolare, dall'Ordine degli Avvocati di Bari, a favore di iscritti/e all'Ordine o al Registro dei Praticanti dell'Ordine, aventi reddito familiare ISEE fino a 50.000 euro, consistono in: contributo alle spese per l'accudimento di minori (rimborso dei versamenti previdenziali a favore di colf o baby sitter); integrazione "una tantum" al reddito per il periodo di maternità obbligatoria.

Regione Friuli Venezia Giulia - Iniziativa a favore della conciliazione per professioniste/i

Funzionamento del dispositivo e caratteristiche

A fine 2009, con Decreto del Presidente della Regione n. 0347, è stato emanato il regolamento di attuazione della legge 13 del 2004, che ha attivato gli interventi a favore della conciliazione vita - lavoro, diretti ai professionisti che svolgono la propria attività in forma individuale, previsti dalla legge regionale. Gli interventi di conciliazione finanziabili previsti e consistenti in strumenti di sostegno a carattere contributivo sono di quattro tipi:

- Contributi diretti a finanziare la sostituzione del professionista esercente la propria attività in forma individuale, nella Regione
- Contributi per il finanziamento del servizio di custodia socio-educativa
- Contributi diretti alla copertura dei costi di servizi educativi ricreativi extrascolastici o estivi
- Contributi per il finanziamento di servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave

Prerequisiti comuni per l'ammissibilità ad uno qualunque dei benefici, in tutti i casi:

- Residenza nella regione Friuli Venezia Giulia,
- Svolgimento della propria attività professionale (ordinistica o meno) in forma individuale
- Età fino a 45 anni
- Reddito annuo familiare ISEE fino a 30.000 euro o, in caso di famiglia monoparentale, 20.000 euro

Gli interventi ripetibili e tra loro cumulabili, sono fruibili entro il limite massimo di 12 mesi, anche frazionabili, mentre non è invece concessa la cumulabilità degli interventi tra professionisti appartenenti allo stesso nucleo familiare. I fondi destinati alle misure di conciliazione vengono inseriti annualmente in bilancio: le domande di contributo possono essere presentate con modalità "a sportello", ossia fino ad esaurimento della disponibilità (ad esempio, per il 2012: 50.000 euro complessivi).

Servizi per i lavoratori

1) "Sostituzione del/la professionista".

L'intervento consiste nell'offerta di un contributo a fondo perduto per consentire ai/alle professionisti/e di conciliare lavoro e professione, affidando ad altro professionista il compito di sostituirlo nella propria attività, per periodo non superiore a 12 mesi (decurtati dei periodi di congedo parentale eventualmente fruiti dall'altro genitore). La sostituzione deve essere documentata da una intesa consensuale tra il professionista proponente, il sostituto e l'ordine professionale o l'associazione interessata (Consiglio dell'ordine, collegio di pertinenza oppure organismo competente dell'associazione inserita nel Registro regionale associazioni prestatori di attività professionali non ordinistiche istituito dalla L.R. 13/2004)

L'intervento riguarda professionisti/e con figli minori fino a 8 anni di età oppure fino a 18 anni se in affidamento o in adozione nazionale e internazionale, ove entrati in famiglia fino ad 8 anni alla presentazione della domanda di contributo. Il contributo accordato è pari al 50% del costo del compenso del professionista sostituto, con un limite massimo di 35.000,00 euro



2) “Servizio di custodia socio-educativa”.

L'intervento consiste nell'offerta di un contributo a fondo perduto per consentire ai/alle professionisti/e di conciliare le esigenze lavorative e familiari, ricorrendo alle prestazioni professionali di soggetti liberi professionisti in possesso del titolo di studio di scuola media superiore ad indirizzo sociale, pedagogico o educativo, con esperienza documentata nei servizi socio-educativi o in possesso di titoli professionali riconosciuti a rilasciati da enti di formazione accreditati presso la Regione Friuli Venezia Giulia.

Il servizio, disciplinato da accordo formale tra le parti, deve essere rivolto ad un massimo di quattro bambini con orario giornaliero da 2 a 10 ore per una durata massima di 12 mesi.

3) “Servizi educativi e ricreativi extrascolastici o estivi”

Si tratta di un contributo a fondo perduto per consentire ai/alle professionisti/e una migliore conciliazione lavoro - vita familiare attraverso il ricorso a servizi educativi e ricreativi extrascolastici fruibili da parte dei figli nel doposcuola, nel corso dell'anno scolastico (es.: attività di sostegno allo studio, di laboratorio espressivo, di aggregazione ludica, di ricerca ad indirizzi particolari, di guida a percorsi di conoscenza e formazione, ecc., organizzati da strutture pubbliche o private a ciò legittimate) e durante le vacanze estive, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi.

L'intervento riguarda professionisti/e con: figli minori di età compresa tra 6 e 14 anni oppure tra 6 e 18 anni di età se disabili.

3 a) servizi educativi e ricreativi extrascolastici

Per i servizi extrascolastici, il contributo accordato è pari al 50% delle spese sostenute mensilmente, con un limite massimo di 100,00 euro/mese. Il contributo viene portato al 70% e viene elevato del 5% per ogni figlio minore convivente oltre al beneficiario dell'intervento, fino al limite massimo di 225,00 euro/mese, nei casi di: famiglia monogenitoriale; famiglia numerosa costituita da 4 figli minori conviventi ed oltre; famiglia con figlio minore disabile convivente.

3 b) servizi educativi e ricreativi estivi

Per i servizi estivi, il contributo accordato è pari al 50% delle spese sostenute mensilmente, con un limite massimo di 200,00 euro/mese. Il contributo viene portato al 70% ed elevato del 5% per ogni figlio minore convivente oltre al beneficiario dell'intervento, fino al limite massimo di 375,00 euro/mese, nei casi di: famiglia monogenitoriale; famiglia numerosa costituita da 4 figli minori conviventi ed oltre; famiglia con figlio minore disabile convivente

4) “Servizi socio-educativi e assistenziali domiciliari a favore di minori con handicap grave”

L'intervento si sostanzia nell'offerta di un contributo a fondo perduto per consentire ai/alle professionisti/e di conciliare esigenze professionali e maternità o paternità, usufruendo di prestazioni domiciliari di natura socio-educativa ed assistenziale a favore di figli minori di età compresa tra 6 e 14 anni con handicap grave (ossia con minorazioni documentabili tali da ridurre l'autonomia personale e rendere necessario un supporto assistenziale da parte di organismi competenti secondo la normativa vigente).

Il servizio, reso da liberi professionisti in possesso del diploma di educatore professionale o laurea in scienze dell'educazione o diploma di scuola media superiore ad indirizzo umanistico e con almeno un anno di esperienza nell'area sociale, deve riguardare un unico soggetto con handicap grave per un orario giornaliero compreso tra 3 e 8 ore e con una durata massima di 12 mesi.

Il contributo riconosciuto è pari al 70% delle spese sostenute, nel limite massimo di 1.000,00 euro/mese.



Regione Puglia - Fondo Flessibilità

Funzionamento del dispositivo e caratteristiche

Il Fondo pubblico privato per il sostegno alla flessibilità del lavoro, cui la Regione Puglia contribuisce con 1.500.000 euro e gli organismi aderenti con un contributo di 50.000 euro ciascuno, è destinato ad integrare le misure già previste da legislazione e contrattazione collettiva per il sostegno al reddito in caso di astensione dal lavoro per la cura di familiari (sostegno alla contribuzione per il part time, integrazione al reddito per congedo parentale, integrazione al reddito per astensione facoltativa a seguito di maternità, ecc.). Attraverso un avviso pubblico sono stati selezionati ed hanno aderito a tale misura tre Enti bilaterali (E.B. Artigianato, Commercio, Turismo) e l'Ordine degli Avvocati di Bari.

A loro volta gli organismi aderenti devono curare la selezione dei destinatari degli interventi.

Nel caso degli Enti bilaterali, ciascuno di essi ha messo a disposizione dei lavoratori del settore di appartenenza un certo numero di prestazioni, che gli interessati possono richiedere rispondendo ad un avviso pubblico (EB Commercio) o presentando domanda all'Ente (EB Artigianato, EB Turismo), sulla base dei criteri da questo fissati.

I prerequisiti per l'accesso alle prestazioni erogate sono:

- essere dipendenti (a tempo determinato o indeterminato) di aziende pugliesi del settore specifico
- avere un reddito familiare ISEE non superiore a 30.000 euro
- essere fruitori di misure di forme di flessibilità nel lavoro in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita - lavoro

L'Ordine degli Avvocati di Bari ha emesso un avviso pubblico, con scadenza 30 ottobre 2012, per la selezione degli avvocati destinatari delle prestazioni, ed ha fissato i seguenti prerequisiti:

- iscrizione all'Ordine degli Avvocati o al Registro dei Praticanti dell'Ordine degli Avvocati di Bari
- reddito familiare ISEE non superiore a 50.000 euro
- bisogno documentabile di conciliazione e di sostegno allo svolgimento della funzione genitoriale

Servizi per i lavoratori:

Nel caso degli Enti Bilaterali le misure offerte consistono in:

- integrazione al reddito per congedi parentali per assistenza ai figli minori
- integrazione attraverso il pagamento di contribuzione volontaria (e integrazione al reddito, nel caso dell'E.B. Turismo) per trasformazione di rapporti di lavoro in part-time per l'ingresso di figli nel nucleo familiare
- integrazione al reddito per prolungamento astensione facoltativa per assistenza a figli minori con handicap, nel caso dell'EB Artigianato.

La quota integrata va, a seconda dei casi, dal 50% al 100% del reddito nei casi di congedo parentale, per periodi che vanno da un minimo di 90 ad un massimo di 180 giorni.

Per l'integrazione alla contribuzione volontaria ed al reddito in caso di trasformazione di rapporti in part-time, il periodo di copertura va da 26 settimane al terzo anno di età del bambino, a seconda dell'Ente interessato.

Nel caso dell'Ordine degli Avvocati di Bari, le prestazioni, non cumulabili, offerte ai professionisti che presentano domanda nei termini previsti dall'avviso pubblico (entro il ottobre 2012) e risultano ammessi, consistono in:

- contributo alle spese per l'accudimento dei minori
- integrazione al reddito per il periodo di maternità obbligatoria

Le spese per l'accudimento di minori finanziabili sono:

- versamenti previdenziali a favore di baby sitter o colf, per accudimento di figli fino a 11 anni o 17 se disabili, fino ad un importo massimo di 2.000 euro
- rimborsi spese di trasporto e mensa per attività scolastiche e para-scolastiche, per un importo massimo di 300 euro, effettuate nel corso di un anno a partire dalla pubblicazione dell'avviso

L'integrazione al reddito per il periodo di maternità obbligatoria, consiste in:

- integrazione economica una tantum di sostegno alla maternità pari a 1.000 euro, per le avvocate iscritte che non posseggono i requisiti per beneficiare delle prestazioni della Cassa forense (anche se non iscritte a tale Cassa)
- integrazione economica una tantum di sostegno alla maternità pari a 600 euro, per le praticanti avvocate
- integrazione economica una tantum di sostegno alla maternità pari a 2.000 euro, per le avvocate iscritte all'ordine e alla Cassa che percepiscono l'indennità minima di maternità



Un ulteriore interessante esempio di politica pubblica a favore della conciliazione di carattere regionale è rappresentata dalla “**Dote Conciliazione**”²⁸ istituita dalla regione Lombardia con la L.R. 22 del 2006, che si applica anche a favore delle lavoratrici autonome, e che consiste in un voucher di 1.000 euro erogato in una unica soluzione e spendibile per l’acquisto di servizi di cura facenti parte della Filiera della conciliazione.

Il voucher viene erogato dalla data di rientro dall’astensione obbligatoria del lavoro fino al compimento del 1° anno di vita del figlio.

I destinatari sono: donne che avviano una attività imprenditoriale, imprenditrici da non oltre 12 mesi, libere professioniste, dipendenti di imprese in fase di *start up* e madri lavoratrici presso PMI e microimprese che non usufruiscono del *part time*, in rientro dalla maternità.

In parallelo, si assiste a iniziative da parte di Ordini professionali ed in particolare da parte dei Comitati Pari opportunità di tali Ordini, a favore della conciliazione. Solo per citarne alcune:

- Offerta di un servizio sostituzioni in udienza, organizzato a cura dell’Ordine degli avvocati di Bari²⁹, a favore degli iscritti che si trovino in stato di necessità (ad esempio per gravidanza, maternità, malattia). Il servizio ha un duplice scopo, essendo anche diretto ad offrire a colleghi più giovani la possibilità di fare esperienza nelle aule del tribunale.
- Accordo per la conciliazione lavoro-famiglia³⁰ firmato ad aprile 2012 tra Tribunale, Ordine degli avvocati di Prato, Consigliera di Parità della Provincia di Prato e Comitati per le Pari opportunità presso il Consiglio dell’Ordine degli avvocati di Prato e presso il Consiglio Giudiziario di Firenze, per una maggiore compatibilità fra professione forense e famiglia, sulla base del quale saranno riconosciuti alle donne avvocato in stato di gravidanza: il legittimo impedimento a comparire in udienza, la precedenza di chiamata nei procedimenti, le esigenze di allattamento. Il Consiglio dell’Ordine degli avvocati si è impegnato tra l’altro a valutare l’opportunità di organizzare un servizio di “sostituzione in udienza” finalizzato a consentire agli avvocati di poter rintracciare facilmente un collega cui rivolgersi in caso di bisogno, agevolando così l’organizzazione dei tempi della professione.
- Progetto “Banca del Tempo” proposto dal Comitato Pari Opportunità dell’Ordine degli Avvocati di Milano³¹, finalizzato anch’esso alla istituzione di un servizio di sostituzione in udienza per avvocati che si trovino in difficoltà per motivi legati a malattia, cura dei figli e/o anziani, infortunio ecc., attraverso la creazione di un apposito elenco di iscritti all’Albo degli Avvocati, disponibili ad eseguire e a scambiare la propria attività ed il proprio tempo professionale in simili occasioni.

24

²⁸ http://www.famiglia.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Famiglia%2FDetail&cid=1213432364849&pagename=DG_FAMWrapper

²⁹ <http://www.ordineavvocati.bari.it/default.asp?idlingua=1&idContenuto=1366&page=Servizio+sostituzioni+in+udienza>

³⁰ <http://www.stamptoscana.it/articolo/societa/avvocati-donne-prima-intesa-per-la-conciliazione-lavoro-famiglia>

³¹ <http://www.ordineavvocatimilano.it/?pgn=articolo&id=2806>



- Convenzioni con servizi di accoglienza bambini³² (asili nido) promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Macerata.
- Convenzioni con servizi informatici per il collegamento telematico casa-studio, per i professionisti che siano, per motivi vari, nella necessità di rimanere a lavorare nella propria casa, promosso dall'Ordine degli Avvocati di Firenze.

³² <http://www.ordineavvocatimacerata.it/?q=node/113>