

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

Documento di lavoro contenente proposte da sottoporre al Consiglio Nazionale in
relazione alla riforma contributiva dell'EPAP

Da presentare al consiglio CONAF del 18-19 Aprile 2012

Premessa

- Visto l'art. 30 del regolamento generale del CONAF approvato dal Consiglio il 21.01.2012 , che istituisce la commissione Nazionale Pari Opportunità, di seguito CPO, quale organo consultivo del Consiglio;
- Visto l'art. 8 del protocollo d'intesa fra CONAF ed EPAP sottoscritto in data 11.02.2011 secondo cui : *"Il CONAF E L'EPAP si impegnano a definire linee comuni per promuovere azioni volte al sostegno dei principi per le pari opportunità per tutti gli Iscritti all'Ordine Nazionale"*;
- Vista la proposta di "riforma contributiva dell'EPAP" presentata al CONAF in data 25.01.2012;
- Vista la delibera n. 67 del 14 marzo 2012 in cui il CONAF avvia una consultazione con gli organi territoriali, quali Ordini e Federazioni, nonché con tutti gli Iscritti attraverso il portale Istituzionale www.conaf.it;

tutto ciò premesso , la CPO si è riunita in data 22 marzo 2012 al fine di elaborare alcune proposte da sottoporre al Consiglio Nazionale, affinché possano trovare spazio in una proposta più ampia che abbracci anche altri aspetti della vita professionale di tutti gli Iscritti da presentare all' EPAP.

In un momento di profonde trasformazioni anche sotto l'aspetto previdenziale avviato dal ministero del Lavoro, ed in vista della riforma previdenziale per le casse dei professionisti indicata all'art. 9 nel recente "decreto liberalizzazioni", convertito in legge n. 27 del 24.03.2012, occorre porre l'attenzione anche alle problematiche di genere legate al mondo delle professioni di cui, in passato come oggi, poco si è discusso. D'altro canto occorre rimarcare come pochi siano ad oggi gli studi atti ad evidenziare le difficoltà di genere nel settore delle libere professioni, pertanto risulta determinante ai fini del livellamento delle opportunità di genere, l'esperienza diretta delle Colleghe sia del mondo libero professionale, ma anche di coloro che esercitano la professione in forma subordinata. Oggi occorre quindi porre l'attenzione anche a questo mondo soprattutto nella Categoria dei dottori agronomi e dei dottori forestali in cui le donne si trovano spesso ad operare in aree e territori marginali e meno dotati di servizi sociali a cui fare ricorso soprattutto in certi periodi della vita. Le problematiche sono di varia natura: spesso le Professioniste si trovano da sole ad affrontare i problemi della maternità o degli anni successivi , così come operano spesso per l'assistenza agli anziani, con lunghi periodi di assenza dalla propria attività professionale o comunque con tempi ridotti rispetto a chi ha a disposizione l'intera giornata lavorativa. Queste difficoltà si ripercuotono inevitabilmente anche sull'aspetto economico

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

con un differenziale pari mediamente a circa € 5.000,00 annui rispetto ai Colleghi di genere maschile (dati EPAP bilancio 2007). Il differenziale di reddito si ripercuote inoltre anche sulle possibilità di investimenti in termini di strutture, attrezzature professionali e formazione permanente .

Nel mondo invece del lavoro dipendente, che naturalmente esula dalla presente proposta in quanto le Iscritte all'Ordine dei dottori agronomi e dei dottori forestali non sono Iscritte all'EPAP, preme tuttavia rimarcare che le limitazioni da superare attengono soprattutto alla difficoltà di uscire da ruoli stereotipati e di vedere riconosciute le proprie capacità; tutto ciò ostacola l'affermazione nella carriera dirigenziale e la partecipazione ai processi decisionali.

Proposte della CPO

Viste le premesse si sottopongono all'attenzione del Consiglio Nazionale le seguenti proposte tendenti a livellare o diminuire il divario economico fra i generi al fine di consentire una maggiore assistenza durante l'attività lavorativa e professionale delle Iscritte. La proposta si articola in due argomenti :

1. Progetto maternità, legata ad un periodo particolare della vita
2. Contributi ed agevolazioni per l'assenza dal lavoro legata all'assistenza degli anziani, parenti ecc.

1. progetto maternità EPAP

a. indennizzo per problematiche inerenti la gestazione al di fuori del 2+3 (spese documentate), diaria per la sospensione dell'attività

Nell'ambito della libera professione è ormai documentato, che le donne riescano ad affermarsi in periodi più lunghi rispetto agli uomini e nella maggioranza dei casi sussiste ancora un divario di reddito tra i generi. Tale squilibrio temporale, accompagnato dalle difficili condizioni del mercato del lavoro in questo periodo di crisi, ha obbligato le donne a posticipare il periodo di concepimento per far fronte alle esigenze lavorative che richiedono una maggiore presenza della professionista in studio e in campo, costringendola a tralasciare "momentaneamente" la possibilità di crearsi una famiglia.

Questo ritardo nell'affrontare la maternità è indubbio provochi dei disagi per la libera professionista poiché, aumentando l'età di concepimento, è naturale e fisiologico un maggiore rischio nella gestazione, aggravato dal fatto che la professione di agronomo/forestale porta la donna a frequenti sopralluoghi in zone anche non facilmente agibili con terreni dissestati che, in caso di maternità a rischio, aggravano la situazione.

Al verificarsi del rischio durante il periodo di gestazione la donna è quindi costretta a bloccare la sua attività lavorativa con conseguente riduzione e/o azzeramento del proprio reddito.

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

Si chiede pertanto di valutare la possibilità di inserire *per i casi documentati di maternità a rischio*, nell'ambito delle proposte operative per il riordino delle norme di previdenza ed assistenza in favore degli iscritti EPAP, nell'ottica abbracciata dagli obiettivi prefissati dal **progetto welfare** della proposta EPAP (*innalzamento del contributo integrativo di 2 punti % anche per l'implementazione delle prestazioni di carattere assistenziale che accompagnino l'iscritto lungo tutto il percorso professionale e pensionistico, con meccanismi di welfare anche allargati alla famiglia*) e nello specifico del **Regolamento EPAP ex art. 19 Bis** per l'erogazione dei trattamenti di assistenza:

- ⌘ **un indennizzo per problematiche** inerenti la gestazione al di fuori del 2+3 attraverso la presentazione di certificati medici da presentarsi a cadenza trimestrale attestanti il permanere delle condizioni di rischio;
- ⌘ la previsione di **una diaria per la sospensione dell'attività** così come avviene secondo gli artt. 6, 7 comma 6 e l'art. 17 del DLgs 26 marzo 2001, n. 151, per le lavoratrici dipendenti. L'entità di tale indennizzo potrebbe essere pari a quanto disposto dall'art 70 dello stesso Decreto legislativo.

Problematiche legate alla libera professione

La tutela delle lavoratrici dipendenti in caso di maternità è legata alla possibilità di rimanere a casa in tempi più o meno lunghi, oltre la maternità obbligatoria, conservando la garanzia del posto di lavoro e percependo comunque un reddito, variabile a seconda che si tratti di maternità facoltativa, obbligatoria o a rischio.

Per la libera professionista stare a casa non diventa un diritto, ma un rischio legato alla perdita di lavoro. La tutela della professionista deve quindi prevedere tutte le casistiche analizzate per le dipendenti e trasformarle esclusivamente in un aiuto economico che compensi l'assenza dal lavoro e i rischi di perdere la clientela.

I riferimenti normativi in merito sono la Legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" e il DLgs 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Maternità obbligatoria, permessi allattamento, astensione facoltativa dal lavoro per maternità, aspettativa per malattia del bimbo.

- ⌘ Per i permessi di allattamento convertire le due ore al giorno riconosciute alle dipendenti in contributo.
- ⌘ Valutare quando la gravidanza è accompagnata da rischi che richiedono la permanenza a casa, con adeguata documentazione

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

- ⤴ Ai dipendenti è riconosciuta un'astensione facoltativa di 6 mesi utilizzabili fino al compimento dell'8° anno di età del bambino. Si riconosce il 30% dello stipendio, scatti di anzianità e pensione. Valutare come si può quantificare per una professionista.
 - ⤴ La madre dipendente può usufruire dell'aspettativa fino al 3° anno di età, successivamente e fino all'8° anno ha diritto a 5 gg. Anche in questo caso valutare se è possibile quantificare tale periodo economicamente per una libera professionista.
 - ⤴ Inoltre l'art. 41 del dlgs 151 si riferisce ai riposi per parti plurimi ([legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), art. 10, comma 6), e sostiene che "In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre." Anche in questo caso si ritiene che tale opzione venga garantita per le libere professioniste raddoppiando il contributo che le competerebbe nel caso di parto unico.
- b. ***indennizzo per le spese sostenute per la fecondazione assistita; diaria per i giorni di sospensione dell'attività***

Una pratica che coinvolge ogni anno un numero sempre maggiore di donne è la procreazione assistita.

Con la legge n.40 del 2004 sono fissati una serie di vincoli che consentono l'accesso a tale metodologia per tre volte in Italia. Le tempistiche tra controlli, trattamenti, tentativi sono lunghissime e lo stress psicologico a cui si va incontro è molto elevato, e culmina alla fine di ogni ciclo con il responso conclusivo.

Pertanto analogamente a quanto avviene per le Iscritte all'INPS si chiede di riconoscere un indennizzo per la procreazione assistita se certificata, per le giornate di ricovero e quelle successive alla dimissione (massimo 2 settimane), in fattispecie particolari, per le giornate antecedenti la fecondazione (massimo 1 settimana) e in caso di prelievo di spermatozoi, al lavoratore, un congruo periodo (circa 10 giorni). In questo approccio si nota inoltre la disparità di trattamento tra uomo e donna in quanto per un prelievo di spermatozoi vengono riconosciuti 10 giorni mentre per tutto l'iter di visite, di cui si può immaginare l'invasività, a cui la donna deve essere sottoposta preventivamente al trattamento e per il ciclo legato alla fecondazione, vengono riconosciuti in tutto, e in casi particolari, 21 giorni.

Con la presente si richiede di riconoscere alla professionista almeno due mesi d'indennità per ciclo di fecondazione, per un massimo dei tre legalmente riconosciuti in Italia, ed un aiuto economico per coprire le spese sanitarie sostenute, regolarmente documentate.

Si consideri che nulla potrà aiutare a superare il trauma in caso di esito finale negativo.

- c. ***servizi vocati (ad esempio svincolo dall'orario canonico di lavoro, comprensivo di giornate feriali e festive) spese documentate entro il primo anno di vita per servizi di asili nido, o servizio di baby sitter.***

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

La donna impegnata come lavoratrice autonoma nella libera professione registra degli svantaggi rispetto al collega di genere maschile che svolge la stessa attività. Da diverse indagini risultano evidenti deficit di reddito, deficit di ruolo e deficit di rappresentanza. La donna si fa carico della cura dei familiari e figli in maniera maggiore rispetto agli uomini e questo impedisce alle lavoratrici autonome di dedicare al lavoro le stesse ore che riescono a dedicarvi i colleghi maschi. Per molte libere professioniste risulta molto arduo assicurare una presenza continuativa di otto ore al lavoro garantendo nel contempo la gestione familiare. Dal lato opposto però la professionista acquisisce una consapevole capacità di gestire un'organizzazione lavorativa frammentata riuscendo ad occuparsi di più attività in parallelo.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, risulta quindi innegabile che le donne svolgano un ruolo determinante per la società assumendosi il carico della cura dei familiari come impegno gratuito, sacrificando il tempo da dedicare al proprio impegno professionale.

Queste considerazioni diventano ancor più determinanti nel caso in cui la libera professionista si trovi a sostenere la scelta della maternità.

Per quanto riguarda le lavoratrici dipendenti è previsto per legge l'obbligo di astensione dal lavoro durante l'intero periodo del congedo di maternità, ovvero per i due mesi antecedenti ed i tre mesi successivi il parto. Questo risulta essere un diritto irrinunciabile. Per le lavoratrici autonome libere professioniste questo obbligo non sussiste. Queste possono continuare la loro attività lavorativa anche durante quello che dovrebbe essere il loro "congedo di maternità", e contemporaneamente ricevere dalla Cassa Professionale l'indennità di maternità a motivo della quale, del resto, annualmente versano una quota assieme alla generalità dei contributi previdenziali.

La Corte costituzionale, nella sentenza n 3 del 1998, in un caso riguardante una libera professionista, dichiara infatti che l'indennità di maternità *"serve ad assicurare alla madre lavoratrice la possibilità di vivere questa fase della sua esistenza senza una radicale riduzione del tenore di vita che il suo lavoro la ha consentito di raggiungere e ad evitare, quindi, che alla maternità si ricollegli uno stato di bisogno economico"*.

Infatti è comprensibile come una lavoratrice autonoma, nel periodo di congedo, avrà minor tempo da dedicare al suo lavoro, ed in questo bisogno si inserisce l'indennità di maternità.

Alla nascita di un figlio la donna spesso si trova nella condizione di dover ridurre l'attività professionale, ridimensionando le responsabilità o, anche se più raramente, rinunciando del tutto. La scelta della maternità risulta a volte predominante rispetto alla vocazione professionale, che sembra quasi perdere di rilievo. Spesso è considerato naturale che sia la donna a rinunciare, sia per l'insostituibilità del suo ruolo di madre, sia perché di solito guadagna meno e ha minori prospettive di crescita del partner. Come per il percorso professionale, anche la rinuncia viene interpretata più come una vocazione che non come una scelta imposta spesso da vincoli esterni: difficoltà economiche, mancanza di una rete di servizi adeguata ai tempi di lavoro (asili nido e relativi orari, strutture ricreative, corsi di aggiornamento professionale, ecc.), soprattutto nei grandi centri, la mancanza di una rete familiare di supporto.

La libera professionista si scontra quotidianamente con un sistema lavorativo privo di orari canonici e standardizzati (disponibilità verso la committenza, partecipazione a commissioni presso enti e pubbliche amministrazioni, ecc.). La custodia dei figli come supporto alla gestione familiare

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

non può essere sostenuta esclusivamente dal sistema scolastico pubblico o parificato tradizionale. Risulta quindi inevitabile il ricorso agli aiuti esterni quali : baby sitter, collaboratrici domestiche, ecc. Il problema inoltre si acuisce durante la fase estiva delle tradizionali vacanze scolastiche.

Da queste considerazioni e dal momento contingente nasce quindi la necessità di un supporto economico a sostegno dell'affido dei figli minori presso strutture private riconosciute che offrano disponibilità alla professionista nella flessibilità d'orario e nella personalizzazione della custodia dei figli.

Si ritiene interessante proporre alla Cassa di Previdenza EPAP₇ un riconoscimento di iniziative a favore delle libere professioniste che a seguito di maternità si trovino nelle condizioni di non voler contrarre la propria attività a causa dell'indisponibilità di tempo.

Tra gli obiettivi prefissati dal Progetto Welfare dell'Ente, si richiede possano rientrare dei sostegni economici a titolo di rimborso per i costi orari sostenuti (dimostrabili tramite ricevute di pagamento) per l'affido dei figli a strutture riconosciute e convenzionate (vedi esempi*). La professionista avrebbe così la possibilità di usufruire settimanalmente, nell'orario non coperto dalle strutture scolastiche tradizionali (asili nido, scuole materne, ecc.), di un supporto di custodia per i figli, che le permetta di svolgere attività lavorative in orario extrascolastico o nei giorni lavorativi non canonici come il sabato. Potrebbe essere previsto il riconoscimento a titolo di rimborso di 60 ore standard mensili (3 ore/die per 5 gg settimana per 4 settimane/mese) di costi di custodia per i figli.

L'ente previdenziale dovrà chiaramente definire una convenzione tipo a cui le singole strutture ricettive potranno riferirsi per il riconoscimento.

*Il **Nido in Famiglia** è un'organizzazione del privato sociale che risponde ai bisogni di: accoglienza, condivisione, cura, fiducia e flessibilità per iniziativa della Regione del Veneto - Assessorato ai Servizi Sociali Direzione Servizi Sociali - Servizio Famiglia con deliberazione di Giunta Regionale n. 674/08.

Il progetto nasce su iniziativa della Regione del Veneto, Direzione Servizi Sociali, Servizio Famiglia ed è un'unità di offerta con funzione educativa, di cura e di socializzazione. E' l'attività di persone, professionalmente preparate, che accudiscono ed educano, presso la propria o altrui abitazione, più bambini assicurando loro cure familiari, inclusi i pasti e la nanna, secondo criteri e modi di intervento consapevoli dei fini sociali ed educativi.

***Arcadia** è un'associazione di promozione sociale fondata nel 1998 ed è iscritta al REGISTRO REGIONALE delle ASSOCIAZIONI di PROMOZIONE SOCIALE dal 2004. Tre sedi operative: Pisa-Ponsacco-San Giuliano Terme. Oltre ad attività culturali che organizza e promuove da sola ed in collaborazione con enti pubblici e privati, dal 2002 svolge in maniera continuativa ed esponenziale attività rivolte all'Infanzia e Adolescenza volte a diffondere, incrementare e promuovere tra i bambini ed i ragazzi la coscienza civile e i diritti dei minori, sanciti e tutelati anche dalla legge ("Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia" approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni unite in data 20/11/1989).

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

- d. *Affiancamento di un collaboratore laureato e/o iscritto durante il periodo di maternità individuato dalla professionista attraverso eventuali convenzioni con le Università o con gli Ordini (proposta attualmente condivisa con il CNC)***

Affiancamento di un/a Collega iscritto all'Albo professionale, o di un neolaureato, disponibile a collaborare con la professionista, sia nel periodo della gravidanza, sia in seguito alla nascita del bambino, al fine di coadiuvarla nel difficile compito di conciliare quotidianamente gli impegni di lavoro con quelli familiari. La selezione dei collaboratori potrà essere messa in atto mediante apposite convenzioni, o protocolli di intesa, stipulate dall'Ente previdenziale e dal CONAF con l'Università, a evidente beneficio, non solo della professionista interessata, ma anche di tutti quei colleghi che, sulla base delle proprie competenze, possano rendersi disponibili a coadiuvare la professionista durante la maternità, e soprattutto del giovane laureato che potrà in tal modo muovere i primi passi per scegliere e iniziare a costruire il proprio futuro. L'Ente provvederà altresì a definire la forma contrattuale più idonea, in relazione agli obiettivi da conseguire, e a tutela delle parti.

2. Contributi ed agevolazioni per l'assenza dal lavoro legata all'assistenza degli anziani, parenti ecc.

In base all'art. 33 legge L.104/92, i lavoratori dipendenti o privati che sono diversamente abili o che assistono parenti e affini entro un certo grado, hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti. Nella maggioranza dei casi sono le donne ad occuparsi dell'assistenza ai parenti disabili (assistono genitori anziani in situazioni di gravità, ecc.). Per le libere professioniste non vi è alcuna tutela in merito, pertanto si chiede di poter convertire i permessi lavorativi con un contributo per coloro che hanno problemi temporali e gestionali nello svolgimento della propria attività. I riferimenti normativi sono i seguenti:

- a. beneficiari art. 21 L. 104 (persona diversamente abile)
- b. beneficiari art. 33 comma 6 L. 104 (persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità)
- c. beneficiari art. 33 comma 5 legge 104 (il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine..)

Conclusioni

La parità di genere, lungi dall'essere perseguita, trova ancora limitazioni nella difficoltà di conciliare la vita professionale con l'espletamento di ruoli che competono inevitabilmente alla componente femminile, come nel caso della maternità, o che le sono attribuiti per consuetudine, quali la cura dei figli, di familiari in particolari condizioni di disagio o degli anziani. Mentre per le professioniste dipendenti la legislazione ha tenuto conto di tali ostacoli, al punto di mettere a loro disposizione strumenti di tutela e di ausilio per affrontare più serenamente i periodi di astensione dal lavoro per i motivi ricordati, le libere professioniste devono ancora farsi carico autonomamente di trovare un compromesso tra la vita lavorativa e quella privata, nella maggior parte dei casi a scapito della prima. Le difficoltà a poter disporre di tutto il tempo necessario per essere competitive sul mercato del lavoro sono espresse chiaramente dal raffronto dei redditi con i colleghi dell'altro sesso. Minori disponibilità finanziarie comportano anche inferiori mezzi

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL CONAF

strumentali a disposizione e quindi un'offerta di servizi che non riesce a valorizzare appieno le capacità professionali delle professioniste.

Le proposte espresse dalla CPO hanno il principale scopo di individuare elementi concreti per cominciare a tradurre i principi sanciti dalle normative in materia di pari opportunità in occasioni di effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro, affinché le professioniste possano essere messe in grado di esprimere appieno le proprie attitudini e vedere riconosciute le competenze acquisite.