



Torino, 2 luglio 2021

**Spett.le Affari Europei**  
**Conferenza delle Regioni e Province Autonome**

**OGGETTO:** Riflessioni in risposta al Dialogo strutturato "Equilibrio tra vita professionale e vita familiare - "Work-life balance" - 24 maggio 2021, ore 16.30 - 18.30.

Rete al Femmiile è un'associazione di libere professioniste che conta quasi 1000 iscritte in tutta Italia, con sedi nelle principali province. Nasce nel 2016 con lo scopo di aiutare le libere professioniste a lavorare meglio, con scambio, formazione, networking ma anche impegnandosi insieme a superare gli ostacoli di genere.

Sappiamo che, per quanto ingiusto, al momento il lavoro della donna viene quasi sempre messo al secondo posto rispetto al lavoro dell'uomo quando sorgono problemi nella gestione familiare. Il lavoro della libera professionista in particolare viene messo all'ultimo posto in quanto si pensa: "Tanto puoi lavorare quando vuoi" e per questo che tu possa anche occuparti del resto. Questo è ovviamente impossibile perché il tempo è uguale per tutti. Ci si dimentica che nella libera professione non esistono ferie o malattie pagate e che il tempo non lavorato significa mancati guadagni.

Il GAP retributivo inoltre, sia per le libere professioniste che per le lavoratrici dipendenti, fa sì che siano le madri a rinunciare più facilmente al loro lavoro o a ridurlo di orario.

Questo aspetto è stato evidenziato maggiormente durante la pandemia che ha visto molte delle nostre associate non avere il tempo per lavorare (pur avendo clienti, incarichi e lavoro da portare avanti) perché dovevano occuparsi a tempo pieno dei figli e della casa (con la DAD che prevedeva obbligatoriamente un genitore sempre presente al pc, insieme al figlio), mentre il padre lavorava full time in un'altra stanza e, in quanto dipendente, non poteva essere disturbato e doveva garantire un orario d'ufficio.



È stato messo al secondo posto il lavoro della libera professionista nonostante lei non avesse tutele mentre il padre avrebbe potuto prendere congedi parentali facoltativi e altre agevolazioni di cui aveva diritto in quanto dipendente, tali agevolazioni sono assenti per chi svolge la libera professione. Affermare che sia colpa dei padri che non hanno scelto di farlo significa semplificare un problema più grosso. Lo stigma e la pressione in azienda a non prendere i congedi facoltativi è tale che nonostante ci siano, è impensabile usufruirne.

In un momento del genere, in cui tante persone stanno perdendo il lavoro, vedere chi lo ha, chi se l'è costruito da sola in libera professione, non ha il tempo per farlo, perché su di lei sono scaricati altri carichi, crediamo sia sinceramente un delitto. Più lavoro significa più tasse pagate e anche più potere d'acquisto, quindi più ricchezza per l'Italia.

### Vorremmo porre l'attenzione su alcuni punti specifici della libera professione:

- La libera professionista non ha il congedo per allattamento, nonostante paghi lo stesso ammontare di Inps di un/una dipendente
- Il lavoro dei liberi professionisti e delle libere professioniste non può fermarsi. Se una libera professionista si ferma per la maternità o perché non ha un luogo dove poter lasciare il figlio perde i clienti, nessuno la può sostituire.
- Non si può lavorare e contemporaneamente occuparsi di un bambino, né sotto l'anno di età, né più grande. La retorica del "è una superdonna può fare tutto" serve solo a scaricare ancora più carico sulle donne.

Il problema generale è riconducibile a un Bilancio temporale.

Al giorno d'oggi viviamo in una società in cui sono rarissimi i casi in cui è possibile che una famiglia viva con un solo stipendio, se ci riesce lo si fa a stento, e questo la mette ovviamente nella condizione di fare meno figli. Oltre a questo l'occupazione femminile garantisce pari diritti, mette al sicuro le donne non solo dalla povertà, immediata e futura (garantendosi la pensione), ma anche dalla violenza di genere, consentendole di scegliere di andare via, se dovesse trovarsi in una situazione di pericolo. Inoltre le donne vogliono lavorare, il loro desiderio di lavorare, di essere autosufficienti e di provvedere alla famiglia è, e deve essere equiparato a quello di un uomo.



Il problema è che la gestione dei figli lo impedisce, questo non solo per un carico di lavoro aggiuntivo ma per un banale problema temporale.

- Se non c'è l'asilo nido (e in molte città non c'è posto nemmeno all'asilo privato) uno dei due genitori non può lavorare per 3 anni. Nel momento in cui torna sul mercato del lavoro avrà enormi difficoltà ad inserirsi. Nella maggioranza (o quasi totalità dei casi) sarà la donna a stare a casa, e questo la penalizza notevolmente.
- Nella fascia 3-6 anni il bambino va alla scuola materna, che però chiude alle 17 ed è chiusa a luglio e agosto. Come è possibile mantenere un lavoro, visto che il lavoro d'ufficio è solitamente fino alle 18, e nessuno ha 2 mesi di ferie?
- Nella fascia 6-13 la scuola termina alle 13 o alle 16 ma solo in alcuni giorni e solo in alcune regioni, da metà settembre a metà giugno, con quindi 3 mesi interi senza alcuna struttura di riferimento. Ecco che si ripropone lo stesso problema, visto che non si può lasciare un figlio a casa da solo fino a 14 anni (altrimenti per la legge italiana risulta abbandono di minore).

A questo si sommano i periodi in cui il figlio è malato.

La situazione è stata fino a questo momento lasciata gestire come se fosse un problema a carico dei genitori, secondo la retorica "hai fatto il figlio e quindi sono problemi tuoi" o "la scuola non è un parcheggio". La cosa potrebbe essere assolutamente comprensibile se l'Italia fosse sovrappopolata, avessimo un boom di nascite e lo stato non avesse nessun interesse ad aumentare la natalità. Ma visto che non è così, e che il paese sta invecchiando e che se ogni famiglia ha 1,30 figli in media, non avremo abbastanza adulti in futuro per pagare le pensioni, la questione va risolta.

- Non può essere demandata ai nonni, che magari sono deceduti, o sono in un'altra città (dato che ci si sposta per il lavoro), sono troppo anziani e malati, oppure stanno ancora lavorando o ancora hanno più di 3 nipoti e non è compito loro gestire un asilo.
- Non può essere demandata all'assunzione di babysitter in quanto una babysitter per 6 ore a giorno (13-19) per 5 giorni costa alla famiglia 1200€ al mese.
- Non può essere demandata alle madri che magari si accontentano di un part time ritrovandosi poi a lavorare solo 5 ore stipendiate e con contributi e le altre 6 gratuitamente per la famiglia, ponendole così in una condizione di povertà attuale e futura.



## Le proposte

Le proposte che abbiamo ascoltato si sono concentrate solo sugli asili nido, e sui voucher. Il problema è che non ci si può limitare, come abbiamo visto alla fascia 0-3 e non ci si può limitare a voucher dati in graduatoria per fasce di reddito. La lotta alla povertà e la lotta per il superamento delle disparità di genere sono due cose diverse. Entrambe da perseguire ma non sono sovrapponibili, avranno sempre accesso a questo tipo di sovvenzioni solo coloro che hanno un reddito basso, dis-incentivando l'occupazione femminile. Se non è presente, nemmeno a pagamento, un luogo sicuro e culturalmente accettato dove lasciare il figlio per lavorare non è possibile abbattere il divario di genere in quanto ad occupazione. E come ha spiegato nell'introduzione Lucio Caporizzi l'occupazione femminile non è un "capriccio" ma è il primo e più rapido modo per risollevare il paese.

**La nostra proposta, vista anche sotto il punto di vista imprenditoriale che ci contraddistingue, si divide in 3 punti:**

- Sostenere e favorire le strutture che accolgono bambine e bambini, ragazze e ragazzi defiscalizzando i servizi che rispondono all'esigenza di maggiore flessibilità oraria. I nidi domiciliari (regolamentati solo nel 2017 con il DLgs 65) offrono, per esempio, molta flessibilità, ma come abbiamo detto non è possibile rifarsi solo ai nidi. Si aggiunge che tutti questi servizi sono, spesso, erogati da donne che sono in buona parte lavoratrici autonome.
- Tutele per le libere professioniste per la maternità uguali a quelli dei dipendenti (allattamento, malattia del figlio).
- Congedo di paternità obbligatorio di 5 mesi, come in tutti gli stati che hanno già abbattuto il divario di genere. Questo garantirà parità di trattamento al momento dell'assunzione anche a coloro che non vogliono avere figli o che non ne potranno avere. E incentiverebbe notevolmente la possibilità di avere un secondo o terzo figlio in quanto ci sarebbe un altro adulto a prendersi cura dei figli più grandi, mentre l'altro si occupa del nuovo nato.



- Parità di salario uomo/donna - gender pay gap. Per consentire, maggiore potere di spesa, maggiore libertà personale, ed evitare che in condizioni critiche sia sempre il lavoro della donna, in quanto meno retribuito, a soffrirne.

Non dobbiamo dimenticare che non ci sono solo i figli che impediscono a molte donne di lavorare quanto desiderano. Moltissime donne si prendono cura quotidianamente e gratuitamente (oltre che dei figli e dei mariti) anche di genitori anziani e/o familiari non autosufficienti. Come sappiamo, ciò significa farsi carico dei diversi incombenti connessi all'accudimento quali fare la spesa, cucinare, lavare e stirare, tenere pulita la casa, aiutare nelle incombenze quotidiane e negli spostamenti. Il fatto che la cura degli anziani sia sulle spalle principalmente delle figlie/donne/nuore non è sostenibile, anche perché come fanno gli anziani senza figli? E coloro che hanno figli maschi, e non hanno nuore che si prendono questa incombenza?

Servono politiche attive, volte a riconoscere il valore della figura del caregiver come un ruolo esercitato da qualcuno esterno alla famiglia. Ci potrebbero essere strumenti ad hoc volti all'abbattimento dei costi per l'assistenza di anziani e familiari non autosufficienti e/o l'erogazione di specifici contributi. Potrebbero essere valutati anche bonus e incentivi per l'acquisto di servizi quali la pulizia della casa e la preparazione dei pasti.

Cordiali saluti

La Presidente

*Valeria Venturini*