

Relazione al convegno: “Le donne ed i giovani nel mondo delle professioni: criticità, punti di forza e prospettive

di Rosita Zucaro

Il convegno, tenutosi a Taranto lo scorso 20 settembre, ha avuto ad oggetto attente riflessioni su due realtà strettamente connesse, quali quella femminile e quella giovanile nell'ambito delle professioni. Il mondo delle donne e quello dei giovani, infatti, spesso si sovrappongono tra loro in termini di problematiche: dalla difficoltà nell'accesso alla professione a quella del raggiungimento della stabilità economica e professionale, alle scarse tutele e garanzie. Nello specifico, l'obiettivo del convegno è stato focalizzare l'attenzione su questi due attori alla luce dei profondi cambiamenti, che stanno investendo le professioni ordinarie e quelle non regolamentate, e della sempre maggiore sensibilità che viene riservata alle tematiche legate alla conciliazione vita-lavoro. I relatori, che si sono alternati hanno cercato di evidenziare più che le difficoltà, che caratterizzano tali realtà, gli strumenti che possano “traghetare” verso il miglioramento, nell'interesse di tutta la società, in un'ottica che vuole essere attiva e produttiva e non sterile ed autoreferenziale.

La mattinata ha preso avvio con i saluti introduttivi del Presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Taranto, Giovanni Prudenzone, e del Presidente dell'ANCL UP di Taranto, Cosimo Fratti Scapati, che insieme ad Adapt, hanno organizzato l'evento, che ha anche ottenuto il patrocinio della Consiglieria di Parità della Provincia di Taranto.

Ad inaugurare gli interventi, coordinati e moderati da Roberta Caragnano, è stata Mariagrazia Acampora, dottoranda di ricerca in “Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro”, presso l'Università degli Studi di Bergamo, con una relazione dal tema: “Giovani e professioni: prospettive di riforma alla luce del T.U. dell'apprendistato”. Orbene, in Italia, un giovane, che intenda intraprendere una professione regolamentata, si trova dinanzi percorsi differenziati, e nello specifico: ci sono ordinamenti professionali, quali quello degli ingegneri o degli architetti che richiedono quale unico requisito, il superamento di un esame di Stato; quello forense o dei commercialisti impone, in aggiunta al superamento di un esame di abilitazione, un praticantato rispettivamente biennale o triennale; diversamente, gli psicologici sommano un tirocinio obbligatorio per il conseguimento della laurea a quello obbligatorio post laurea, per poter accedere all'esame di Stato ed abilitarsi alla professione.

Dinnanzi a questa congerie di strade diverse, si dipana un percorso che potrebbe essere unico per tutte le professioni regolamentate ed esso è offerto dal T.U. dell'apprendistato, il quale, inoltre, potrebbe garantire maggiori tutele ed opportunità.

Infatti, all'art. 5, il citato testo normativo disciplina una forma di apprendistato di alta formazione e di ricerca che può essere utilizzata anche per il “praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie o per esperienze professionali”. In tal modo, il Legislatore mira a fornire maggiori tutele regolando questo rapporto con le previsioni e le garanzie proprie di un contratto.

Allo stato il praticantato è disciplinato dai codici deontologici o da appositi regolamenti ed è svolto, nella maggioranza dei casi, a titolo gratuito. Se è pur vero che si tratta di un percorso formativo in cui il dominus, ossia il professionista tutor del praticante, deve trasmettere a quest'ultimo quelle effettive “regole del gioco”, quella dimensione pratica del puro sapere teorico, che si apprende sui

banchi universitari, dall'altra parte, non è meno reale, l'apporto professionale, spesso di rilevante entità, che il praticante fornisce alle attività dello studio. Da qui discende, come peraltro previsto dai codici deontologici, che il praticante debba ricevere una gratificazione economica. Tale previsione, però, il più delle volte, soprattutto, nella realtà centro meridionale, rimane disattesa, contribuendo a creare un grave malessere in quei giovani che credono fermamente nella professione e che ne rimangono delusi. Tuttavia, più grave della delusione è la mancanza di opportunità con cui alcuni giovani, loro malgrado, sono costretti a scontrarsi, in quanto la mancanza di un preciso compenso, per alcuni di loro, significa impossibilità, pur nella grande motivazione, di dedicarsi interamente alla professione.

In tale panorama, l'apprendistato di alta formazione può rappresentare un'opportunità, con il giusto contemperamento tra momento formativo, di cui tale contratto non sottovaluta la centralità, ed il riconoscimento di una retribuzione, che contribuisce a garantire a tutti le stesse opportunità, valorizza la professionalità del praticante, responsabilizzandolo maggiormente ed aumentando la sua propensione verso la crescita professionale. Inoltre, il contratto di apprendistato comporterebbe una copertura previdenziale ed assicurativa; farebbe dialogare Università, Istituzioni scolastiche ed Ordini professionali, al fine di strutturare percorsi formativi "tagliati" il più possibile su misura del giovane, in grado ossia di far emergere i suoi talenti, nell'interesse non solo della sua crescita personale, ma di tutto il sistema. Infatti, un giovane consapevole e motivato è una ricchezza per sé e per il Paese in cui vive.

A seguire, Barbara Gambillara, Consigliera di parità della Provincia di Taranto, ha soffermato l'attenzione sul tema della conciliazione vita-lavoro.

Orbene, trattare oggi di bilanciamento vita-lavoro, non deve far pensare ad un'ottica unilaterale, ma stimolare un confronto che determini l'emersione del fatto che non si tratta più di una "questione di donne", ma di un viatico per una crescita ed uno sviluppo economico dell'intero Paese. Il tema è senza dubbio complesso e richiede strategie di intervento su più fronti: dall'organizzazione del lavoro e della produzione, alla sostenibilità dei servizi di cura alle persone ed alla comunità, alla gestione delle risorse umane nelle imprese. La conciliazione, meglio definita come "politica della flessibilità e della produttività", è una sfida che rientra in una dimensione generale di adeguamento ai nuovi mercati e processi del lavoro. In linea con ciò il Governo Italiano, lo ha posto tra le sue priorità e nello specifico il Ministero del Lavoro ha elaborato vari indirizzi, atti e linee programmatiche che orientano le scelte di politiche attive a tal riguardo (). Ciò a dimostrazione del fatto che tali politiche, rappresentano un momento di snodo importante non solo per lo sviluppo dell'occupazione femminile, ma delle dinamiche del mercato di lavoro in genere. A ciò corrisponde il superamento di quello che si potrebbe definire un pregiudizio che vede la conciliazione più che come un motore dell'economia, come un vincolo per le imprese.

Per quanto attiene al caso pugliese, nell'ambito delle politiche di conciliazione vita-lavoro, la regione è particolarmente attiva ed un ruolo importante viene ricoperto dai Patti sociali di genere (). Secondo quanto statuito dall'art. 15 della L.R. n. 7 del 2007, essi sono: accordi territoriali per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle P.A. e nelle imprese private, che favoriscono la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovono un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi. Infatti, l'esperimento dei patti chiama a responsabilità tutti i soggetti del territorio dalle istituzioni, alle imprese e alla P.A., tutte impegnate ad avere un ruolo propositivo per la promozione di politiche attive del lavoro. Il valore aggiunto di tali patti consiste nell'innovare le modalità che incidono sulla programmazione dei servizi e degli interventi per concordare tempi di vita e di lavoro attraverso la definizione di programmi condivisi di azioni trasversali per i diversi attori e bisogni territoriali. Nello specifico, le finalità perseguite sono: diffondere e promuovere con buone pratiche mirate la cultura della conciliazione e della corresponsabilità paterna nella cura dei figli; sostenere la genitorialità quale scelta consapevole; divulgare l'utilizzo dei congedi parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione degli stessi e la qualità dei servizi della persona; favorire corsi di aggiornamento professionale, che rientrano al termine del periodo di congedo obbligatorio

o formale; incentivare l'utilizzo del part-time per motivi parentali anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica; agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne in particolari condizioni di disagio, quali madri sole con figli minori di tre anni, donne immigrate, famiglie monoparentali con carichi di cura.

Le fasi in cui si articola il Patto sono essenzialmente tre: emersione dei bisogni, contrattazione e concertazione, ideazione e progettazione. Nella prima si procede all'analisi del contesto di riferimento, all'individuazione delle criticità e delle esigenze del territorio in materia di conciliazione; si prosegue nel Tavolo permanente di partenariato di politiche di genere, che potrà costituire tavoli di contrattazione e concertazione locali con il compito di coinvolgere i soggetti istituzionali, imprenditoriali, il partenariato sociale, il terzo settore, le associazioni femminili; l'esito ultimo è la stesura operativa e concertata del Piano e culmina nella predisposizione di specifici Protocolli di Intesa, finalizzati a definire ruoli e partecipazione di ogni partner.

I Patti Sociali di Genere, quindi, mirano a superare le criticità che il sistema imprenditoriale pugliese ha incontrato sin dall'istituzione del meccanismo di finanziamento di interventi per la conciliazione vita - lavoro sui luoghi di lavoro previsto dall'art.9 della Legge 53/2000 - che di fatto ha reso estremamente difficoltosa la possibilità per le imprese pugliesi di beneficiare delle risorse previste, quali ad esempio: a) le rigide scadenze annuali di presentazione delle domande di finanziamento; b) la dimensione delle imprese richiedenti.

Il 20 giugno 2011, la Regione Puglia ha siglato ben 16 patti sociali di genere, evidenziando un'attenzione ed una sensibilità delle istituzioni locali al tema, in quanto in grado di cogliere come questo strumento possa imprimere un concreto cambiamento nello scenario delle politiche conciliazione vita-lavoro. Orbene, le Consigliere di parità della regione Puglia hanno avuto un ruolo attivo importante nel far conoscere e diffondere tali Patti. Tra le iniziative che promuovono un'organizzazione del lavoro flessibile vi sono, oltre alla modulazione dell'orario di lavoro, l'incentivo dell'uso del part-time, l'utilizzo del telelavoro e della banca delle ore. Quest'ultima rappresenta, di fatto, un istituto di credito molto particolare, dal momento che presso il suo sportello non si deposita denaro e non si riscuotono interessi, ma si deposita la propria disponibilità a scambiare prestazioni con altri aderenti usando il tempo come unità di misura degli scambi. A ciascuno degli aderenti viene intestato un conto corrente e fornito un libretto di assegni. Il principio è quello della solidarietà e del soddisfacimento condiviso delle esigenze quotidiane e consente di estendere la pratica dell'aiuto oltre la cerchia ristretta della famiglia.

Orbene, un'interessante applicazione dello strumento della banca delle ore, nel mondo delle professioni, è offerto dall'Ordine degli Avvocati di Lecce, che ne inaugurerà una presso il Tribunale di Lecce il prossimo 27 settembre, andando a costituire il primo esempio in Italia di questo tipo. Particolarmente interessante, infine, è l'esperienza dei piani di zona che sono lo strumento per la programmazione, a livello locale, dei servizi sociali e socio-sanitari in risposta ai bisogni della popolazione. Il Piano di Zona è promosso e realizzato dai Comuni, con la collaborazione tecnica di tutti i soggetti che concorrono alla rete dei servizi.

La Regione Puglia, inoltre, intende avviare e si propone di introdurre una sperimentazione per il sostegno al reddito delle donne occupate. Il programma si articola in tre misure: Linea di Intervento n. 1 - Prima dote per i nuovi nati; Linea di Intervento n. 2 - Voucher per l'acquisto di servizi per la conciliazione vita-lavoro; Linea di Intervento n. 3 - Integrazione al reddito per le donne occupate che intendano usufruire di strumenti di flessibilità nel lavoro.

Apprezzato, quindi, è anche il ricorso ai buoni di lavoro, strumenti previsti dalla legge Biagi, che uniscono semplicità gestionale dei rapporti di lavoro, ad un'adeguata tutela previdenziale ed assicurativa degli operatori del settore. I voucher possono essere utilizzati per prestazioni occasionali di tipo accessorio ed in via sperimentale per l'avvio in cooperative sociali e di servizio, e per il potenziamento di servizi di assistenza per la prima infanzia ed anche le c.d. "Tagesmutter" o mamme di giorno; strumenti conciliativi mutate dalle esperienze dei Paesi del Nord Europa.

La Coordinatrice della Commissione Pari opportunità e delegato ENPACL, Dr.ssa Marina Canavesio, ha incentrato il suo intervento sui temi del lavoro e della previdenza.

Per quanto attiene al settore specifico delle professioni intellettuali, emerge un settore occupazionale che, nel suo complesso, non conosce crisi. Se è vero che alcune professioni “storiche” come l’architetto, il veterinario, l’avvocato, lo psicologo cominciano a riscontrare un livello di offerta superiore al reale fabbisogno della società, non meno vero è che molte figure – ad esempio i consulenti del lavoro, attuario, spedizionieredoganale, agronomo, agrotecnica, perito agrario, geologo, ingegnere, chimico, infermiere, tecnico radiologo- hanno un tasso di disoccupazione molto basso, se non pari a 0 e che sono in grado di offrire ancora molte opportunità. Per quanto attiene alle donne, le medesime rappresentano il 45% degli iscritti tra le professioni di area economico-sociale e giuridica. Livelli massimi si riscontrano nelle professioni storicamente femminili, come gli assistenti sociali (93%) o, professioni come i consulenti del lavoro, in cui le caratteristiche della professione (conciliazione, mediazione) si coniugano con facilità a quelle femminili (56% degli iscritti). La percentuale relativa a commercialisti e notai si aggira intorno al 30%, con una stima in aumento, tenuto conto che tra i vincitori degli ultimi concorsi le donne sono quasi il 50%. Tuttavia, le libere professioniste, ancora oggi, hanno maggiori difficoltà ad affermarsi nel settore in cui operano e quando ciò accade, comunque in media guadagnano meno dei colleghi maschili. Nel caso poi di necessità di assentarsi per maternità, le professioniste, oltre a non godere di alcuna copertura assistenziale, sono fortemente ostacolate nel rapporto di fidelizzazione professionale. Da sottolinearsi, quale impegno effettivo nel garantire pari opportunità, quello dei consulenti del lavoro, i quali si sono impegnati, con un apposito protocollo d’intesa siglato con la consigliera di parità del ministero del lavoro, a promuovere presso le aziende da loro assistite parità di salario, educazione ai diritti, promozione della solidarietà generazionale, conciliazione tra vita professionale e privata, ponendo massima attenzione alla mutazione demografica che contribuisce al cambiamento e allo sviluppo del futuro sul piano dell’economia e delle politiche sociali. Infine, la Dr.ssa Canavesio ha evidenziato che nonostante siano i soggetti più a rischio in ordine agli effetti di una situazione su cui pesano le sollecitazioni di un mondo del lavoro in continua evoluzione, una crescita demografica stagnante e un sistema finanziario ancora debole, i giovani hanno scarsa conoscenza sul funzionamento del sistema previdenziale. Orbene, la crisi economica in atto peggiora le prospettive con perdite di prodotto, di occupazione, di investimento e aumento dei debiti pubblici e nello specifico, in Italia, emergono le seguenti debolezze: elevato debito pubblico e composizione della spesa sociale, inefficienza della burocrazia pubblica, specie nel mezzogiorno; patto implicito con il lavoro autonomo: evasione fiscale ma in compenso minor copertura via welfare; le pesanti conseguenze sulla famiglia. Per pensare ad un nuovo e più efficace sistema di welfare diventa fondamentale il “fattore umano” -fattore chiave di competitività per i paesi avanzati- con il cittadino al centro del sistema.

Nella parte conclusiva Maria Petio, esperta in politiche del lavoro presso la fondazione Cultura del lavoro “G. Colucci”, ha sottolineato come nell’ambito delle professioni vi è un progetto europeo molto utile, attraverso il quale si è previsto un sistema di sostituzione del professionista in maternità. Si tratta di un contributo a fondo perduto per consentire alle professioniste ed ai professionisti ordinistici regolarmente iscritti a ordini o collegi professionali che esercitano, l’attività professionale in forma individuale, di conciliare le esigenze della professione con quelle della maternità e paternità. La sostituzione del professionista non deve integrare gli estremi di un rapporto di lavoro subordinato e non deve coinvolgere soggetti legati da rapporti societari, di coniugio, di parentela o affinità fino al secondo grado. La sostituzione può avere una durata massima di 12 mesi decurtata dei periodi di congedo parentale eventualmente fruiti dall’altro genitore e deve essere supportata da un’intesa consensuale tra il libero professionista proponente, il libero professionista sostituito e il Consiglio dell’ordine o collegio di pertinenza o l’organismo competente dell’associazione inserita in un apposito registro regionale. L’intesa consensuale deve prevedere: le modalità e i criteri di scelta del professionista sostituito; l’indicazione dei parametri adottati per la determinazione del compenso del professionista sostituito; l’individuazione del costo dell’incarico e la sua durata.

Si è, inoltre, sottolineato, che affinché tali sistemi vengano implementati e diventino la prassi costante, potrebbe essere d'ausilio un aumento della presenza femminile a livello di rappresentatività degli ordini professionali. Infatti, purtroppo, le donne sono spesso sottorappresentate negli organi decisionali e rappresentativi e, questo comporta solitamente una sensibilità inferiore ai temi delle pari opportunità e della conciliazione vita-lavoro o comunque ritardi nella effettiva implementazione di strumenti che contribuiscano al miglioramento della situazione attuale.

Infine, si è cercato di dare particolare rilievo all'ottica di rete, all'importanza del network, nell'idea di fondo che lo caratterizza, ossia condividere per migliorare. Un esempio in tale senso è fornito dalla creazione di un network tra enti pubblici ed esercenti commerciali locali che offrano servizi rispondenti ai bisogni delle famiglie.

Un convegno, quindi, che è stato più che altro un incontro-confronto, il quale ha fornito spunti di riflessione utili e concreti ed ha mostrato una Regione, la Puglia, particolarmente virtuosa nei confronti di quei due attori, le donne ed i giovani, che si trovano a combattere quotidianamente una battaglia per l'affermazione professionale e la stabilità economica, percorrendo un interesse che prima di essere loro, dovrebbe esserlo di tutto il Paese.

Rosita Zucaro
Avvocato del Foro di Civitavecchia