

## **Panel 2 “Tools for gender mainstreaming in social protection systems”**

### **Intervento APIQA CGIL/EUROCADRES**

Il tema della flessibilità organizzativa è oggi cruciale per tutte le alte professionalità, siano esse dipendenti o autonome, uomini o donne. Riguarda la possibilità di governare i tempi di lavoro e di vita, e non subirli. È qui che si gioca una parte decisiva del gender balance, perché le modalità con cui viene regolata o lasciata al mercato la flessibilità determinano concretamente le opportunità di partecipazione e di carriera delle donne, ma anche la qualità del lavoro e della vita per tutti.

In questo nostro intervento, vogliamo provare ad aprire una riflessione che, partendo dal lavoro dipendente, si estenda al lavoro autonomo. E partiamo proprio da quest'ultimo.

In Italia il 18% delle lavoratrici autonome partecipa regolarmente a corsi di aggiornamento professionale. La media in Europa è il 31%.

È uno dei dati diffusi dall'Ocse nel 2023 sulla condizione delle lavoratrici autonome italiane.

Letto al contrario: l'82% di loro non riesce a investire nella propria professionalità, sul proprio futuro lavorativo, sulla propria carriera.

Sempre nel 2023, l'Istat ci dice che le lavoratrici autonome italiane dedicano più di 5 ore al giorno alla cura familiare; gli uomini meno di due ore e mezza.

Letto al contrario, questo dato racconta la rinuncia di molte professioniste a una piena realizzazione professionale. Una rinuncia quotidiana che spiega, in parte, i loro redditi legati anche a carriere discontinue.

Il rapporto Confprofessioni del 2025 denuncia una distanza, tra i redditi delle donne professioniste e quelli degli uomini, pari al 46%: mentre gli uomini guadagnano circa 54.000 euro l'anno, il reddito delle donne si ferma a 29.000 euro.

E, come si dice, l'età non aiuta. Fra i 50-60 anni questa distanza cresce e raggiunge il 56%: gli uomini guadagnano in media 66.902 euro l'anno, le donne 37.407 euro.

Reddito, formazione e la possibilità di conciliare vita e lavoro.

E infine la questione della disconnessione. Un'indagine del 2024 ci dice che il 67% dei freelance lavora anche nei weekend o in orari serali per rispettare le richieste dei committenti. La cosiddetta flessibilità si traduce in realtà in una disponibilità continua, che spesso diventa un vincolo imposto dal cliente, non una libertà per il lavoratore.

Di fronte a questi dati, la nostra riflessione è chiara: il gender gap nel lavoro autonomo e nelle alte professionalità non dipende solo da differenze di settore o di esperienza, ma da un modello organizzativo che scarica sulle singole persone la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Agire su questi tre elementi può cambiare concretamente le condizioni di lavoro e di vita di molte donne libere professioniste.

In questa direzione sono andati diversi contratti, accordi e intese che la nostra organizzazione ha sottoscritto e che riguardano il lavoro dipendente.

Apripista è stato il Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato (9 dicembre 2021).

Firmato da tutte le Parti Sociali e associazioni datoriali, definisce le linee guida per lo smart working nel settore privato e affida alla contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale la sua attuazione.

Mentre il mondo usciva dalla pandemia, questo protocollo ha riconosciuto la flessibilità come modalità stabile e non emergenziale, come un'opportunità per conciliazione vita-lavoro e ha permesso che lo smart working possa essere regolato su misura nei vari contesti.

Un esempio concreto di come possa essere regolato lo smart working è l'Accordo "Evoluzione organizzazione del lavoro: Smart Working, 4x9 e altre flessibilità" firmato il 26 maggio 2023 dalla Fisac CGIL, la categoria che organizza e rappresenta i lavoratori del settore bancario.

L'accordo regola diverse forme di flessibilità tra cui lo smart working orario 4x9 (4 giorni "lunghi" 9 ore; alternanza) e affida alla contrattazione collettiva le modalità di ricorso allo smart working impedendo così scelte unilaterali dell'azienda. Questo è uno strumento concreto, anche contro le discriminazioni di genere. Inoltre, questo accordo agevola le lavoratrici/professioniste con carichi familiari. È un buon esempio di come la negoziazione collettiva possa favorire e regolare la flessibilità organizzativa e rappresenta una buona pratica replicabile anche a livello europeo.

Strategico anche il percorso nella pubblica amministrazione, dove è stato siglato un accordo, sempre nel 2023, con l'Agenzia delle Entrate. Sono state individuate fasce temporali di flessibilità in entrata/uscita con l'obiettivo di migliorare la conciliazione vita-lavoro. Questo accordo ha valore anche perché è un esempio di come anche nella pubblica amministrazione si può stabilire la flessibilità oraria come diritto negoziato, e anche questo può essere letto come una buona pratica replicabile a livello europeo.

Le buone pratiche già sperimentate in contratti aziendali, anche in alcuni fondi di categoria, dimostrano che con accordi collettivi e welfare integrativo si può riequilibrare il rapporto tra vita e lavoro, riducendo la distanza di genere.

Se guardiamo specificatamente al mondo del lavoro autonomo, possiamo citare il ruolo di alcune casse professionali – come Cassa Forense o Inarcassa – che hanno introdotto misure di sostegno alla maternità e rimborsi per baby-sitting e nidi. Oppure gli strumenti di FondoProfessioni, che finanziano percorsi di formazione con attenzione specifica alla partecipazione femminile.

Questi sono segnali importanti, ma non bastano. Perché la verità è che le lavoratrici autonome vivono una flessibilità squilibrata, spesso mascherata da libertà individuale, ma in realtà molto condizionata dalle richieste del mercato e dai carichi familiari.

Un obiettivo realistico e necessario è sviluppare e allargare in ogni settore pubblico e privato la contrattazione collettiva per il lavoro autonomo.

Dove si è fatto, i dati raccontano che la flessibilità contrattata è possibile ed è capace di dare risposte concrete.

Per questo sosteniamo la necessità di:

- estendere accordi e protocolli collettivi anche al lavoro autonomo qualificato;
- includere nelle tutele non solo i minimi salariali, ma anche il diritto alla disconnessione, i congedi, il welfare;
- portare questi temi nei tavoli di contrattazione allargata;
- e a livello europeo, far sì che le discussioni su telelavoro, piattaforme digitali e diritto alla disconnessione non dimentichino i lavoratori autonomi "economicamente dipendenti".

In conclusione, i dati letti "al contrario" ci raccontano che la distanza di genere può essere colmata. E gli esempi di contrattazione ci dimostrano che strumenti già esistono. Si tratta ora di allargarli, renderli universali, e far sì che anche nel lavoro autonomo la flessibilità torni ad essere davvero una risorsa di libertà, e non un'altra forma di precarietà.