



# GUIDA ALLA GENITORIALITA' per i Consulenti del Lavoro



## PRESENTAZIONE

“Possiamo vivere nel mondo una vita meravigliosa se sappiamo lavorare e amare, lavorare per coloro che amiamo e amare ciò per cui lavoriamo”

Lev Tolstoj

Care colleghe e gentili colleghi,

il Consiglio del nostro Ordine Provinciale ha sostenuto pienamente il progetto della Commissione Pari Opportunità, pioniera a livello nazionale nella realizzazione di una guida completa a tutela della genitorialità, guida fortemente voluta da tutte le componenti della stessa.

L'idea è nata dall'esigenza riordinare la complessa e frammentata normativa esistente e di stilare una guida facilmente fruibile da condividere con l'intera categoria.

Lo spirito con cui questa commissione ha lavorato è manifestatamente rappresentato dal logo della stessa commissione creato dalle sue componenti: l'albero identifica la commissione, le mani la sinergia del gruppo e le lampadine le idee.

La guida è stata curata in ogni singolo dettaglio, a partire dalla stesura degli argomenti sino al layout, dando completezza ai contenuti e contemporaneamente risaltando le tematiche di

maggior interesse, con l'obiettivo di offrire uno strumento valido e di ausilio durante il delicato percorso della genitorialità.

Alla luce del lavoro svolto non possiamo far altro che ringraziare le colleghe per l'impegno e per la sensibilità dimostrata, certi di fare cosa gradita all'intera categoria, augurandoci che questo lavoro possa offrire uno spunto di riflessione sull'argomento e rappresenti solo la prima di una lunga serie di iniziative rivolte a tutti i consulenti del lavoro.

Il Presidente

Dott. Antonio Lezzi

## IL CONSIGLIO PROVINCIALE DI LECCE

Presidente: LEZZI ANTONIO

Segretario: FORTE COSIMO

Tesoriere: BUIA GABRIELE

Consigliere: CAPOCCIA FRANCESCA

Consigliere: DEL MASTRO DUILIA

Consigliere: MASTRIA ANNA RITA

Consigliere: MAZZARELLA GIOVANNI

Consigliere: SECLÌ STEFANO

Consigliere: VITALI EMANUELA PAOLA

## IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DI LECCE

Presidente: COLUCCIA ANTONIO

Componente: BRAMATO MARIA

Componente: DEL MASTRO SERENA

Data elezioni: 20/09/2017      Data insediamento: 04/10/2017

Scadenza Consiglio: 03/10/2020



**ORDINE DEI CONSULENTI DEL  
LAVORO di LECCE  
COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'**

**COORDINATRICE: DEL MASTRO DUILIA**

**MEMBRI: CISTERNINO GRAZIANA**

**LUPERTO VERONICA**

**MARIANO NUNZIA**

**MONTINARO DEBORA**

**PISACANE MARIA CATERINA**

**RIZZO ISABELLA**

**ROMANO SIMONA**

**RUCCO DEBORA**

**SCIPPA SABRINA**

**TOMA CLAUDIA**

## INDICE

1. INTRODUZIONE
2. PREMESSA
3. LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DEL CPO DI LECCE
4. LE TUTELE ENPACL
5. LE TUTELE CADIPROF
6. LA FORMAZIONE CONTINUA
7. I PROGETTI WEL.CO.ME. - PRO RETE PA - WORK-LAB
8. CONCLUSIONI

## 1. INTRODUZIONE

"In realtà, alla resa dei conti, non esiste sforzo più valido e meritevole di quello orientato a prevenire e a ridurre la sofferenza umana. Cambiamenti sociali ed economici a parte, il sistema migliore di conseguire l'obiettivo non è forse quello di offrire ai bambini un'infanzia serena? E come si può essere sicuri di realizzarlo se non dando loro comprensione e sicurezza, famiglie libere da tensioni, con possibilità di crescere e di dispiegare a pieno le proprie capacità?

... L'ambizione fondamentale dell'uomo contemporaneo è quella di essere ragionevolmente felice e di avere la capacità e la propensione a creare un clima favorevole per se stesso e per gli altri. In questo senso la famiglia svolge un ruolo preminente." Slavson (1958).

"Un bisogno sociale sempre più chiaramente espresso è quello della Educazione dei genitori meglio rappresentata dalla parola genitorialità.

La genitorialità si configura come:

- un modo di rafforzare l'autonomia e le competenze delle "singole cellule societarie" e dei genitori in particolare, perché siano in grado di riconoscere e utilizzare le risorse che già hanno, di produrne di nuove per sé e per gli altri, e di riconoscere e, eventualmente, modificare le condizioni che creano il disagio proprio e altrui;
- un modo di rendere le famiglie capaci di gestire autonomamente i problemi, ossia per rafforzare le cosiddette abilità di coping (l'insieme dei meccanismi psicologici adattativi messi in atto da un individuo per fronteggiare problemi personali ed interpersonali, allo scopo di gestire, ridurre o tollerare lo stress ed il

conflitto), di ricercare i maggiori livelli possibili di qualità della vita per tutti i suoi membri e di benessere sociale per la comunità in cui è inserita. Milani (2002).

## 2. PREMESSA

L'ordine Dei Consulenti Del Lavoro Di Lecce - Commissione Pari Opportunità - ha ritenuto interessante e necessario elaborare una guida alla genitorialità finalizzata a diffondere a tutta la categoria, la conoscenza degli strumenti previsti dalla normativa vigente per agevolare la conciliazione tra il tempo lavorativo e quello da spendere per la più importante esigenza personale e cioè la famiglia.

Si è cercato, pertanto, di creare un contenitore ricco di informazioni utili ad accompagnare i consulenti del lavoro nel delicato percorso della maternità / paternità.

Tale guida è stata strutturata in maniera semplice ed accessibile al fine di offrire un valido supporto durante lo svolgimento dell'attività professionale. Tale guida consente, inoltre, a tutta la categoria dei consulenti del lavoro, di poter

usufruire di ogni informazione necessaria per affrontare al meglio la genitorialità.

Verranno illustrati, di seguito, tutti gli strumenti normativi in vigore, da una blanda tutela della maternità agli insufficienti strumenti a sostegno della genitorialità. Il tutto, con l'amara consapevolezza che il percorso verso una maggiore tutela dei diritti dei liberi professionisti e, nello specifico dei consulenti del lavoro, evidenzia, ancora, forti criticità.

### 3. LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DEL C.P.O. DI LECCE

La Commissione per le  
Pari Opportunità è stata  
costituita, presso il Consiglio  
Provinciale dell'Ordine dei



Consulenti del Lavoro di Lecce in data 29.03.2017 e si  
propone di contribuire all'effettiva attuazione dei principi  
di uguaglianza e di parità tra cittadini, sanciti dall'art. 3  
della Costituzione, anche mediante l'attuazione di "azioni  
positive" ai sensi delle leggi 22/6/90 n.164 e 10/4/91 n.125.

La Commissione promuove attività di studio,  
ricerca, documentazione; avanza proposte di azioni  
positive; interviene sulle politiche settoriali del Consiglio  
allo scopo di valorizzare la visione di genere e delle pari  
opportunità territoriali e generazionali nell'azione del

Consiglio Provinciale; ha, inoltre, compiti di informazione, sensibilizzazione e diffusione di una visione di genere e delle pari opportunità nelle realtà lavorative della professione di Consulente del Lavoro.

La Commissione individua, predispone e coordina progetti di studio su temi di particolare interesse; favorisce la costituzione di reti di relazioni con le associazioni, gli organismi di Parità e i soggetti che operano a livello locale, provinciale, regionale e nazionale per una piena affermazione della cultura di genere e delle pari opportunità generazionali e territoriali.

Essa lavora in costante collegamento con il Consiglio Provinciale con il quale promuove incontri su aspetti specifici interessanti la realtà territoriale delle pari opportunità o su tematiche che coinvolgano le categorie

professionali, economiche, imprenditoriali, il mondo della cultura, della scuola e dell'Università.

In particolare la Commissione ha il compito di elaborare e formulare proposte in ordine a:

a) Promozioni e svolgimento di indagine e di ricerche sugli aspetti più rilevanti della condizione femminile e dei giovani professionisti sul territorio locale.

b) Raccolta e diffusione dei risultati delle indagini e delle ricerche di cui al punto precedente e di ogni altra documentazione prodotta in merito, anche attraverso l'organizzazione di incontri, convegni, seminari, pubblicazioni.

c) Sollecitazione di iniziative nel settore della formazione, della qualificazione e della riqualificazione professionale tendenti a realizzare l'effettiva parità.

d) Espressione di pareri sugli atti amministrativi di competenza delle Amministrazioni locali che abbiano rilevanza diretta o indiretta sulla condizione femminile e quella giovanile.

e) Indicazione per la redazione dei documenti di programmazione delle Amministrazioni locali per la previsione di specifiche provvidenze o vantaggi in favore delle donne e dei giovani professionisti.

La Commissione ha, inoltre, il compito di promuovere azioni positive per sostenere le donne ad apportare, al pari degli uomini, il proprio contributo allo sviluppo della società, a realizzare le proprie potenzialità e creatività, lasciando la propria impronta e trasmettendo la propria esperienza nel corso degli anni.

La Commissione è, dunque, impegnata su molti fronti che spaziano dalla formazione agli interventi relativi alla vita personale nei suoi molteplici aspetti (il campo relazionale, affettivo e sessuale, la salute, la maternità e la paternità, la famiglia e la cultura), dal campo lavorativo (negli innumerevoli settori e a tutti i livelli), a quello politico, sociale ecc...

Ha come obiettivo la realizzazione di numerosi progetti inerenti la realtà femminile rivolti a tutte le donne, da quelle che si occupano della propria famiglia a quelle che lavorano fuori casa in ambiti e a diversi livelli, da quelle che, straniere, cercano di inserirsi nella nostra comunità alle giovani donne ancora "in fiere" sia come persona che come lavoratrici.

Si cercherà, pertanto, di realizzare momenti divulgativi per tutta la collettività.

La Commissione si propone di favorire l'accesso alla libera professione, alla formazione e alla qualificazione professionale delle donne, promuovendo la rimozione dei comportamenti discriminatori e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nella professione di Consulente del Lavoro, secondo i principi sanciti dal D.lgs. n.198 del 2006 (codice delle Pari Opportunità fra uomini e donne).

Considerando la particolare "sensibilità" di alcuni aspetti del progetto la Commissione ne stila un breve e chiarificatore excursus legislativo ed umano.

#### 4. LE TUTELE ENPACL

Questa sezione della guida si pone l'obiettivo di fornire uno strumento di facile consultazione per le colleghe ed i colleghi riguardo l'indennità di maternità erogata dall'Ente di Previdenza, offrendo un quadro generale indispensabile ed utile a far conoscere l'argomento.



Le  
informazioni,  
aggiornate al  
2018, sono  
organizzate  
per paragrafi,  
in modo da  
renderne più  
semplice la

fruizione e spiegano, nel dettaglio, chi siano i soggetti beneficiari, quali siano le modalità ed i termini di presentazione della domanda, quale sia la documentazione necessaria e quali siano le modalità di calcolo dell'indennità.

Alla fine della presente sezione, per maggior completezza informativa, è stato inserito un paragrafo relativo al pacchetto maternità integrativo, fornito gratuitamente dall'Enpacl alle proprie iscritte e volto a tutelare il periodo di gravidanza e quello immediatamente successivo al parto.

## 4.1 L'indennità Di Maternità

L'iscrizione all'Enpacl dà diritto, a domanda, alla corresponsione dell'indennità di maternità, per i periodi di gravidanza e puerperio secondo quanto stabilito dalle norme a tutela delle lavoratrici madri (L. 1204/71, D.P.R. 1026/76, L. 53/2000 riunite e coordinate nel D.Lgs 151/2001 modificato dalla legge 289/2003), finanziata con un contributo annuo a carico di ogni iscritto.

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla verifica della regolarità contributiva da parte dell'Ente.

L'indennità compete, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi la data effettiva del parto e spetta anche in

caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del compimento del terzo mese di gravidanza.

L'indennità spetta altresì per l'ingresso in famiglia di un bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età. Nel caso di adozione internazionale, l'indennità di maternità spetta all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se lo stesso abbia superato i sei anni e fino alla maggiore età.

L'indennità spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nel caso in cui la Consulente del Lavoro sia anche lavoratrice dipendente l'indennità è corrisposta dall'Inps.

Qualora la Consulente del Lavoro sia contemporaneamente iscritta anche ad altra Cassa professionale può scegliere a chi indirizzare la relativa domanda.

La domanda deve essere presentata dopo il compimento del 6° mese di gravidanza (26esima settimana di gestazione compiuta) e/o entro il termine perentorio di 180 giorni dal parto.

Nel caso di aborto, sia spontaneo che terapeutico, entro il termine perentorio di 180 giorni dalla data dell'evento.

Nel caso di adozione o affidamento, entro il termine perentorio di 180 giorni dalla data di ingresso del minore in famiglia.

La domanda si presenta accedendo alla propria area riservata dove è presente l'apposita modulistica editabile on line. (<http://www.enpacl.it/indennita-di-maternita>)

La documentazione utile per ottenere la corresponsione dell'indennità di maternità è la seguente:

- ✓ in caso di domanda presentata prima del parto:  
certificato del ginecologo attestante lo stato di gravidanza, il numero delle settimane e la data presunta del parto;
- ✓ in caso di domanda presentata dopo il parto e comunque ad integrazione della domanda presentata prima del parto: copia del certificato di assistenza al parto o autocertificazione nascita + autocertificazione stato di famiglia aggiornato alla nascita;

- ✓ in caso di aborto: copia cartella clinica (entro 180 gg dall'evento);
- ✓ in caso di adozione o di affidamento: copia del provvedimento di adozione o di affidamento (entro 180 gg dall'ingresso del bambino in famiglia);
- ✓ in tutti i casi: · autocertificazione attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI del D.Lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni; copia della dichiarazione dei redditi presentata nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento.

Essa compete per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi.

L'indennità spetta nella stessa misura e con le stesse modalità seguite nell'ipotesi di parto, anche per

l'ingresso in famiglia di un minore adottato o affidato (di età non superiore a 6 anni nella generalità dei casi; di età anche superiore a 6 anni per le adozioni o affidamenti internazionali).

L'indennità spetta, altresì, in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, ma l'ammontare della stessa cambia a seconda che l'interruzione di gravidanza sia intervenuta prima o dopo il compimento del sesto mese di gravidanza.

Il reddito che costituisce la base di calcolo dell'indennità è il solo reddito professionale netto percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo nel secondo anno precedente la data dell'evento, così come indicato al rigo RE23 o RH17 o LM6 o LM34 del Modello Unico.

L'indennità viene corrisposta in misura pari all'80% di 5/12 del reddito professionale come sopra specificato, anche in caso di aborto avvenuto dopo il sesto mese di gravidanza. Nel caso di aborto avvenuto dopo il compimento del terzo mese di gravidanza (e prima del compimento del sesto) l'indennità viene corrisposta in misura pari all'80% di 1/12 del reddito professionale.

In mancanza di reddito professionale si ha diritto a percepire l'importo minimo stabilito per legge (5 mensilità di retribuzione calcolata considerando l'80% del salario minimo giornaliero per la qualifica di impiegato di cui all'art. 1 del decreto legge 402/1981, convertito, con modificazioni, dalla legge 537/1981, e successive modificazioni).

L'indennità non può essere comunque superiore a 5 volte l'importo minimo come sopra specificato, ferma

restando la potestà da parte dell'Ente di stabilire, con delibera del Consiglio di Amministrazione soggetta ad approvazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale dei Consulenti del Lavoro e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'Ente stesso.

L'indennità di maternità viene erogata in un'unica soluzione ed assoggettata alla ritenuta di acconto del 20% (salvo che il C.d.L. si avvalga del regime fiscale agevolato); essa costituisce reddito professionale, e come tale deve essere indicata nel Mod. Unico dell'anno successivo a quello in cui è stata erogata.

## **4.2 Il Pacchetto Maternita' - Assistenza**

### **Sanitaria Integrativa -**

#### **Convenzione Emapi/Rbm Assicurazione Salute**

**n. 10058**

L'Ente ha assicurato gratuitamente i propri iscritti per i rischi di cui alla copertura di base RBM denominata "Garanzia A" (gravi eventi morbosi e grandi interventi chirurgici) nonché per l'invalidità permanente da infortunio.

Inoltre, dal 16 aprile 2017, in caso di stato di gravidanza, i Consulenti del Lavoro e i coniugi / conviventi degli iscritti (se a loro favore è stata attivata volontariamente la Garanzia A) beneficiano della specifica garanzia "Pacchetto maternità", volta a tutelare il periodo di gravidanza e quello immediatamente successivo al parto, sia da un punto di vista medico che sotto il profilo

psicologico, mediante l'accesso gratuito ad una serie di prestazioni sanitarie di profilassi pre e post parto.

In particolare questo pacchetto permette di accedere ad esami e ad interventi di riabilitazione fino a concorrenza del massimale complessivo di spesa stabilito di € 2.000, con un sotto massimale per i 3 colloqui psicologici di € 250,00 complessivi.

Di seguito le prestazioni previste:

- ✓ n. 4 ecografie (compresa la morfologica);
- ✓ le analisi clinico chimiche da protocollo;
- ✓ n. 1 a scelta fra amniocentesi, villocentesi o test equivalente (ad esempio Harmony test, Prenatal Safe);
- ✓ n. 4 visite di controllo ostetrico-ginecologiche
- ✓ n. 1 ecocardiografia fetale;

- ✓ n. 1 visita di controllo ginecologico post parto;
- ✓ n. 2 visite urologiche;
- ✓ n. 1 ciclo di prestazioni fisioterapiche riabilitative del pavimento pelvico post parto;
- ✓ n. 3 colloqui psicologici post parto (con massimale di 250 euro complessivi).

Tutte le iscritte all'ENPACL sono automaticamente coperte, indipendentemente dal reddito o dall'anzianità di iscrizione.

La copertura per le conviventi opera indipendentemente dal genere: una iscritta donna può attivare la copertura a favore della propria compagna in gravidanza.

Per le iscritte non ha alcun costo: l'attivazione della garanzia è infatti a totale carico dell'ENPACL.

Le prestazioni sopra elencate si intendono rimborsabili secondo le seguenti modalità:

- ✓ se la prestazione è resa in assistenza diretta, vale a dire da una strutture sanitarie private e/o da personale medico convenzionati con la Compagnia di assicurazione RBM Salute, non si sostiene alcun onere in quanto le spese relative ai servizi erogati vengono liquidate direttamente dalla Compagnia assicurativa alla struttura sanitaria e/o al medico.

Per questa soluzione occorre prima farsi autorizzare attraverso la centrale operativa EMAPI/RBM da contattare attraverso il numero verde 800991826 (oppure 0039 0422.17.44.319 per le chiamate dall'estero) raggiungibile tutti i giorni h 24. Si raccomanda di aprire il sinistro con almeno 2 giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data dell'appuntamento;

- se la prestazione è resa da una struttura sanitaria privata e/o da un medico non convenzionati con l'assicurazione, si può chiedere il rimborso con l'applicazione di uno scoperto del 30% e della franchigia di € 50 per prestazione;
- nel caso in cui ci si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, il ticket viene rimborsato integralmente.

Per quanto attiene i 3 colloqui psicologici post partum, effettuati entro e non oltre 9 mesi dalla data del parto stesso, è altresì prevista la possibilità di fruire delle prestazioni anche se rese da professionisti non convenzionati. Il rimborso in tal caso verrà effettuato dalla Compagnia assicurativa con l'applicazione di una

franchigia di € 20 per prestazione e con un limite massimo complessivo per i tre colloqui di € 250,00.

## 5. LE TUTELE CADIPROF

Questa sezione della guida si pone l'obiettivo di fornire uno strumento di facile consultazione riguardo le tutele erogate dalla Cadiprof.

La CADIPROF, è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali che gestisce ed eroga le prestazioni di assistenza sanitaria e socio-sanitaria a favore dei lavoratori che, in applicazione del CCNL Studi Professionali, vengono iscritti alla Cassa.

Le sue attività si inquadrano nel più ampio sistema di welfare contrattuale finalizzato dalle Parti Sociali ad assicurare ai lavoratori degli studi professionali, oltre che tutele in campo socio-sanitario (CADIPROF), anche la formazione professionale continua (FONDOPROFESSIONI) e tutti quegli interventi a sostegno dell'attività professionale e del lavoro

dipendente, coerenti con le moderne dinamiche del mercato del lavoro (E.BI.PRO.).

E.BI.PRO. è l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali. Costituito dalle parti sociali del settore studi professionali è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il sostegno al reddito.

È altresì prevista una apposita gestione, la Gestione Professionisti, che eroga prestazioni a favore dei professionisti. Insieme a Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori e a Fondoprofessionisti, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti del settore.

L'adesione al sistema della bilateralità (Cadiprof ed Ebipro) è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che applicano il Ccnl studi professionali. Il contributo complessivo è di 22 euro per lavoratore per 12 mensilità.

## 5.1 Gestione Professionisti

Il CCNL Studi Professionali, sottoscritto il 17 aprile 2015, presenta una grandissima novità. Per la prima volta i datori di lavoro liberi professionisti che versano per i loro dipendenti i contributi previsti dall'art. 13 del CCNL (contributi alla bilateralità del settore) sono, loro stessi, beneficiari di prestazioni di assistenza.

Le coperture per i datori di lavoro si attivano automaticamente dal 1° giorno del 4° mese successivo all'iscrizione, per chi è in regola con il pagamento dei contributi ed in presenza di tutti i dati anagrafici necessari, e consentono un insieme di interventi quali: check-up annuale, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici, diaria per inabilità temporanea a seguito di malattia o di infortunio, indennizzi per invalidità permanente e morte da infortunio, pacchetto maternità

dedicato alle Professioniste iscritte, interventi per emergenze allo studio/ufficio.

Dal 01/05/2018 il Piano si arricchisce ulteriormente con la copertura delle spese per Accertamenti Diagnostici e Terapie e con il servizio Monitor Salute.

Per consentire l'attivazione automatica delle coperture è necessario l'inserimento e l'aggiornamento dei dati dei soci/associati nell'area riservata - link *Gestione Professionisti* del portale CADIPROF/EBIPRO <https://www2.cadiprof.it/cadiprof-web/>

<b>Requisiti</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Modalità di iscrizione</b>
Applicazione al personale dipendente del CCNL	Datore di lavoro persona fisica - unico titolare	Iscrizione del datore di lavoro e dei dipendenti nell'area riservata del sito <a href="http://www.cadiprof.it">www.cadiprof.it</a> o inviando apposito modulo a CADIPROF.

per gli Studi Professionali e versamento dei contributi previsti dalla bilateralità del settore (art.13)	Datore di lavoro persona giuridica - forma associata/ societaria (legale rappresentante soci, associati, collaboratori esterni)	Iscrizione del legale rappresentante, soci/associati e dei dipendenti nell'area riservata del sito <a href="http://www.cadiprof.it">www.cadiprof.it</a> o inviando apposito modulo a CADIPROF. Per le coperture su richiesta, deve essere utilizzato il modulo presente nel sito <a href="http://www.ebipro.it/gestioneprofessionisti">www.ebipro.it/gestioneprofessionisti</a> da inviare all'indirizzo email <a href="mailto:gestioneprofessionisti@ebipro.it">gestioneprofessionisti@ebipro.it</a>
--	---	---

Il numero dei dipendenti per ciascuno studio comporta per il datore di lavoro libero professionista una copertura BASE o PREMIUM mentre per gli studi associati/società il numero dei dipendenti garantisce la copertura automatica ad un definito numero di liberi professionisti associati.

Copertura BASE automatica		Copertura PREMIUM automatica	
N. max professionisti in copertura BASE automatica	N. dipendenti iscritti a CADIPROF	N. professionisti in copertura PREMIUM automatica	N. dipendenti iscritti a CADIPROF
1	Da 1 a 3	1	Almeno 4
2	Da 4 a 6	2	Almeno 8
3	Da 7 a 8	3	Almeno 12

4	Da 9 a 11	4	Almeno 16
5	Da 12 a 13	5	Almeno 20
6	Da 14 a 15	6	Almeno 24
7	Da 16 a 17	7	Almeno 28
...	...	...	...
N/2,25 (arr. per difetto)	N	N	Almeno Nx4

E' possibile richiedere l'estensione della copertura da BASE a PREMIUM e ampliare la copertura ad altri soci/associati/collaboratori esterni dello studio/società, inviando mediante email il Modulo coperture su richiesta all'indirizzo [gestioneprofessionisti@ebipro.it](mailto:gestioneprofessionisti@ebipro.it) ed effettuando il versamento di un contributo aggiuntivo annuale nei termini e con le modalità previste (v. Guida Completa contributi e prestazioni).

Per qualsiasi chiarimento operativo, è disponibile il numero verde EBIPRO Gestione Professionisti 800 946 996 attivo dal lunedì al venerdì dalle 09:00 alle 17:30.

Per conoscere le strutture convenzionate è possibile consultare il sito [www.unisalute.it](http://www.unisalute.it).

Nell'area Clienti del sito Unisalute è possibile prenotare agevolmente le prestazioni previste dal Piano. Per eventuali informazioni sulle prestazioni è possibile contattare il numero verde dedicato Unisalute 800 009 643 dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.30.

## 5.2 Pacchetto Maternità

Con effetto dal 01/04/2017 è attivo il PACCHETTO MATERNITA'. Sono beneficiarie di questa garanzia le Professioniste Iscritte.

La garanzia prevede la copertura delle spese mediche sostenute in gravidanza sia in forma diretta che rimborsuale. In particolare:

- 4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n.6 per gravidanza a rischio);
- le ecografie;
- le analisi clinico chimiche;
- amniocentesi e villocentesi: per le donne di età  $\geq 35$  anni tali prestazioni sono erogabili senza prescrizione mentre per le donne di età  $< 35$  anni sono riconosciute solo nel caso

di malformazione familiare in parenti di 1° grado o nel caso di patologie sospette.

E' compreso, inoltre, il TEST DNA fetale, in forma rimborsuale.

Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie e di personale convenzionato con la Società Assicuratrice, le spese per le prestazioni erogate all'iscritta vengono liquidate direttamente dalla Società alle strutture medesime senza applicazione di alcuno scoperto o franchigia. In questo caso le prestazioni devono essere prenotate tramite Unisalute presso le strutture convenzionate (accedendo all'area riservata Unisalute o contattando il numero verde Unisalute 800 009 643).

Nel caso in cui l'iscritta si rivolga a strutture sanitarie o a personale non convenzionato con la Società

Assicuratrice, le spese sostenute vengono rimborsate senza applicazione di alcuno scoperto o franchigia.

Nel caso in cui l'iscritta si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, la Società Assicuratrice rimborsa integralmente i tickets sanitari a carico dell'iscritta.

In questi casi la documentazione per il rimborso deve essere trasmessa a Unisalute mediante accesso all'area riservata del sito [www.unisalute.it](http://www.unisalute.it) o mediante posta cartacea al seguente indirizzo: Ebipro c/o Unisalute S.p.A. - Via Larga 8 - 40138 Bologna.

Il massimale annuo assicurato per il complesso delle prestazioni suindicate corrisponde a € 1.000,00 per anno e per evento/iscritta.

Sono state attivate, inoltre, convenzioni particolarmente favorevoli con le strutture appartenenti alla rete per prestazioni mediche relative alla PMA -

Procreazione Medicalmente Assistita (vedi sezione

Convenzioni su [www.ebipro.it](http://www.ebipro.it) / *Gestione Professionisti*).

## 6 LA FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA

Il Regolamento recante le disposizioni sulla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro,

approvato dal

relativo

Consiglio

Nazionale con

Delibera n. 22

del

22/12/2017 ed

integrato con

le relative linee



guida del suddetto Regolamento, approvate dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro con Delibera n. 88 del 15/06/2018, enunciano con precisione esaustiva, il modus

operandi da applicare nei casi di malattia, infortunio, inabilità temporanea, disabilità o invalidità, compimento del 60esimo anno d'età, servizio civile, richiamo alle armi, volontariato e periodi di servizio presso la protezione civile, soccorso alpino e speleologico (punto 1); maternità (punto 2); affidamento o adozione (punto 2); assistenza prestata ai sensi della Legge 104/1992 (punto 3 lett. a); altri casi di documentato impedimento, derivante da accertate cause oggettive di forza maggiore (punto 3 lett. b).

Analizziamo, ordunque, nello specifico ...

L'art. 21 del Regolamento enuclea ed esamina accuratamente i casi di riproporzionamento dei crediti formativi e l'art. 22 dello stesso Regolamento espone le relative delucidazioni sul modus operandi da seguire per

l'inoltro della richiesta di riproporzionamento dei crediti formativi, così come si riporta di seguito.

- Al punto 1 degli artt. 21-22, per i casi elencati in precedenza, su richiesta del Consulente del Lavoro iscritto, attraverso l'inoltro di apposita istanza corredata adeguatamente dalla relativa documentazione, da presentarsi entro un termine utile tale da consentire al Consiglio Provinciale di valutare e riproporzionare i crediti da conseguire nel biennio formativo di riferimento.
- Al punto 2 dell'art. 21, in caso di maternità, dei congedi e diritti relativi alla paternità, su richiesta del Consulente del Lavoro iscritto, attraverso sempre l'inoltro di istanza corredata dalla relativa documentazione, il Consiglio Provinciale ridetermina i crediti per il biennio di

riferimento, considerando quale intervallo di impedimento formativo, il periodo che decorre dai tre mesi antecedenti la data del parto ed il compimento dell'anno di età del bambino; inoltre, tale *modus operandi*, è adottato nello stesso periodo di cui sopra, in caso, appunto, di utilizzo dei congedi di paternità se la madre, anche non Consulente del Lavoro, comprova l'impossibilità di adempiere e gestire le incombenze familiari, pertanto, in questo caso, anche la figura paterna, Consulente iscritto, può usufruire della stessa agevolazione.

Nel caso, invece, di affidamento o adozione, il Consiglio Provinciale ridetermina i crediti da conseguire per il periodo di un anno dall'ingresso del relativo minore nel nucleo familiare.

- Al punto 3 lett. A e B dell'art. 21, su richiesta del Consulente del Lavoro interessato, sempre attraverso l'inoltro di istanza con allegata la relativa documentazione, il Consiglio Provinciale riproporziona i crediti per l'obbligo formativo, nei seguenti casi :

- a) assistenza prestata ai sensi della Legge 104/1992, con presentazione di apposita richiesta al Consiglio Provinciale entro un termine utile per il conseguimento dei crediti riproporzionati nel biennio formativo di riferimento;

- b) altri casi esaurientemente documentati di impedimento derivante da cause di forza maggiore, con presentazione di richiesta al Consiglio Provinciale.

Al punto 3 dell'art. 22, si precisa che il riproporzionamento è concesso in via definitiva e senza obbligo di rinnovo nei casi di fatti o patologie irreversibili, mentre è limitatamente attribuito al periodo certificato nella fattispecie di cause rivedibili; fatta salva, ovviamente, la possibilità di presentare nuovamente e periodicamente la richiesta ove si ravvedesse la permanenza dei requisiti per la concessione del riproporzionamento dei crediti formativi.

Principio tassativo del Regolamento è che in nessun caso il riproporzionamento potrà trasformarsi in esonero dall'obbligo di Formazione Continua Obbligatoria, in quanto non contemplato dalle relative disposizioni vigenti.

## **6.1 Le misure a sostegno della genitorialità**

### **dell'Enpacl**

Con l'intento di fornire un aiuto concreto ai Consulenti del Lavoro, l'Enpacl ha previsto appositi finanziamenti nell'ambito del Programma per l'anno 2018 delle attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione. Tra questi figurano anche quelli a favore della genitorialità.

Destinatari sono tutti i Consulenti del Lavoro ai quali l'Enpacl, nel corso dell'anno 2018, avrà riconosciuto un'indennità di maternità ex decreto legislativo 151/2001.

L'Enpacl sostiene la genitorialità dei propri iscritti attraverso apposite facilitazioni per l'aggiornamento, il miglioramento e il perfezionamento della preparazione professionale, in particolare nel periodo di minor presenza presso lo studio.

Allo scopo, l'Ente finanzia appositi corsi di aggiornamento professionale effettuati con modalità di e-learning, riconosciuti ai fini del vigente "Regolamento recante le disposizioni sulla formazione continua" e validi per il riconoscimento dei relativi crediti formativi.

Tramite l'abilitazione riconosciuta dall'Enpacl, comunicata alle interessate con la nota di accoglimento della indennità di maternità, le professioniste possono accedere ad un'apposita piattaforma informatica, predisposta dalla Fondazione Studi, dove possono acquisire, gratuitamente, un pacchetto di formazione composto da:

- ✓ 14 ore di corsi di aggiornamento professionale, a scelta tra quelli effettuati con modalità e-learning dagli esperti della Fondazione Studi, riconosciuti ai fini del vigente "Regolamento recante le disposizioni sulla formazione continua" e validi per il

riconoscimento dei relativi crediti formativi.

- ✓ 4 e-book, a scelta, tra quelli presenti nello Store della Fondazione Studi dove è disponibile una serie di guide operative sugli argomenti più attuali e di maggiore interesse per il mondo del lavoro trattati in modo completo ed esaustivo. E' disponibile un ventaglio di argomenti che vanno dalla somministrazione ai tirocini, ai trasferimenti d'azienda passando dalla gestione del lavoro domestico alla lettura della busta paga, alla previdenza integrativa e molto altro.
- ✓ 1 abbonamento annuale a Leggi di Lavoro, la rivista giuridica bimestrale di Categoria.

Si accede attraverso l'apposita sezione, utilizzando le credenziali comunicate dall'Enpacl con la nota di accoglimento della indennità di maternità ex decreto

legislativo 151/2001. (<http://www.enpacl.it/sostegno-della-genitorialita>)

## 7. I PROGETTI "WEL.CO.ME." - "PRO RETE P.A." -

### "WORK-LAB"



**PROGETTO WEL.CO.ME.**  
*Welfare Consulenti Misure Efficient*

Lo scenario di crisi economica vissuto in quest'ultimo decennio ha comportato una seria contrazione dell'attività delle Consulenti del lavoro, con conseguente riflesso negativo

nella sfera di vita familiare.

Work·Lab▶

Alla cura ed al sostentamento dei figli, all'assistenza ai familiari, alla maternità, alle malattie personali fa fronte un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altre donne lavoratrici dipendenti o autonome. Non esistono, infatti, interventi e servizi a livello centrale o locale in favore delle



famiglie dei Consulenti del lavoro per il miglioramento del benessere familiare, fortemente compromesso dalla crisi.

Per lo spirito di solidarietà nei confronti dei professionisti che potrebbero essere interessati da situazioni di difficoltà nella vita familiare e che potrebbero inficiare la sfera lavorativa, il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, con Delibera n. 537 del 28/07/2017, ha approvato il progetto WEL.CO.ME, per la salvaguardia della dignità e della professionalità di tutti i colleghi, uomini e donne, mediante "Azioni di solidarietà professionale positiva".

Per promuovere invece il concetto di parità la Commissione per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha varato la legge n. 120/2011 con la quale è stata istituita una Banca Dati di "PROFESSIONISTE IN RETE PER LA PUBBLICA

AMMINISTRAZIONE, uno strumento avente l'obiettivo di agevolare l'accesso delle donne ai vertici di Pubbliche Amministrazione per migliorarne la gestione, come da molti studi dimostrato.

Inoltre, al fine di creare una rete di professionisti che interagiscano tra loro per condividere esperienze ed obiettivi comuni, è stato istituito un social network WORK-LAB che è un luogo virtuale dove i Consulenti del Lavoro si incontrano per comunicare tra loro.

## **7.1 Il Progetto Wel.Co.Me.**

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro con la delibera n.537 del 28/07/2017 ha approvato il regolamento del Progetto WEL.CO.ME. (acronimo di Welfare dei Consulenti del Lavoro Misure Efficienti).

L'obiettivo principale di questo innovativo progetto è quello di evitare che il susseguirsi di alcune situazioni di difficoltà che possono verificarsi nella vita di ogni professionista, possano influire negativamente sulla sfera lavorativa della categoria. E' un progetto che crea uno spirito di squadra guidato dalla sinergia solidaristica tra colleghi, a salvaguardia della dignità e della professionalità degli stessi, sia uomini sia donne, sia giovani sia meno giovani, attraverso "Azioni di solidarietà professionale positiva".

Nel regolamento del progetto WEL.CO.ME. vengono identificate esplicitamente tali situazioni di difficoltà, per le quali ogni consulente del lavoro ha diritto a ricevere un supporto, retribuito, da parte dei colleghi:

- a) malattie personali (gravi patologie) del collega iscritto;
- b) maternità;
- c) sostegno alla genitorialità;
- d) assistenza continua alle persone di cui alla Legge 104/1992;
- e) documentati casi di temporaneo impedimento e/o di forza maggiore (come ad esempio l'assistenza continua per malattia ad un familiare, ecc);
- f) carichi di lavoro non preventivati;

- g) carichi di lavoro che richiedono esecuzione di pratiche straordinarie che necessitano di preparazione altamente specializzata e settoriale;
- h) affiancamento propedeutico al passaggio generazionale.

Il progetto abbraccia questioni attinenti più fasi della vita lavorativa: si articola, infatti, sia quale supporto di sostituzione temporanea del professionista impossibilitato a svolgere la normale attività per difficoltà inevitabili ed improvvise, sia per quelle particolari situazioni in cui il professionista desidera un ausilio per affrontare questioni complesse che non riuscirebbe a gestire autonomamente, sia per la cooperazione intergenerazionale tra colleghi vicini alla pensione e giovani colleghi.

Il regolamento di sostituzione temporanea o di affiancamento mirato ad affrontare specifiche situazioni critiche è indirizzato sia alle Commissioni Pari Opportunità dei Consigli Provinciali, sia agli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro che decideranno di accedere a questo innovativo strumento.

A livello locale, territoriale ed operativo, la cura e l'avvio del Progetto Wel.Co.Me è affidata alle Commissioni Pari Opportunità istituite presso i Consigli Provinciali che, per favorire condizioni di reale parità tra i Professionisti iscritti all'Ordine, svolgono le seguenti funzioni:

- raccolgono la disponibilità dei Consulenti disponibili (DiS) all'affiancamento/sostituzione temporanea dei Consulenti in difficoltà (InD);

- valutano in modo vigile ed attento le posizioni individuali ed i relativi curricula di ciascun Consulente DiS che ha manifestato la propria disponibilità ad aderire al progetto, per darne approvazione all'inserimento nella Banca Dati;
- curano la tenuta e l'aggiornamento periodico della Banca-Dati dei Consulenti DiS, precedentemente individuati, che è a disposizione dei Consulenti InD qualora facciano richiesta scritta e motivata di attivazione della procedura;
- ricevono ed evadono le richieste di affiancamento/sostituzione temporanea pervenute da Consulenti InD (attraverso l'allegato B) iscritti al Consiglio Provinciale;

- gestiscono i processi di matching tra le richieste e le offerte presenti nella Banca-Dati;
- creano una rete dei dati e delle esperienze tra le Commissioni Pari Opportunità Provinciali qualora le richieste di attivazione della procedura vadano oltre la propria competenza territoriale.

Pertanto la Commissione Pari Opportunità Provinciale tutela le parti coinvolte (Consulente DiS e Consulente InD) e fornisce loro assistenza, chiarendo i dubbi su metodi e modalità di attuazione del Progetto Wel.Co.Me.

Oltre a garantire la massima riservatezza in ordine a fatti, notizie o circostanze di cui venga a conoscenza nell'ambito dell'attività di assistenza, la Commissione

Provinciale Pari Opportunità vaglia la rosa dei possibili Consulenti DiS, valutando le disponibilità ottenute precedentemente, per comunicare poi, l'esito della ricerca al Consulente InD.

Successivamente viene organizzato un incontro che coinvolga entrambe le parti, per spiegare i termini dell'accordo.

Tutta la procedura deve avvenire entro 30 giorni dal ricevimento della PEC di richiesta del Consulente InD; in casi di estrema urgenza i termini sono ridotti.

Durante il protrarsi del rapporto professionale, la Commissione Pari Opportunità del Consiglio Provinciale vigila sulla correttezza di svolgimento dello stesso; la Commissione, oltre a fornire assistenza e supporto, sottopone alle parti l'incarico Professionale, redatto sulla

base delle indicazioni/fac-simile e approvato dal Consiglio Provinciale.

Possono aderire al progetto di affiancamento e sostituzione temporanea in qualità di Consulente DiS, i professionisti che non abbiano procedimenti di sospensione e/o altri procedimenti disciplinari in corso. Tale rapporto di affiancamento o di sostituzione temporanea, da svolgere secondo i doveri di lealtà, correttezza e deontologia propri dell'Ordine Professionale, è regolato da un incarico professionale, redatto secondo lo schema "Allegato C - Incarico professionale" predisposto dalla Commissione Pari Opportunità Provinciale e approvato dal Consiglio Provinciale.

Il consulente DiS compila il documento denominato "Allegato A - Disponibilità all' affiancamento/sostituzione"

e la invia, tramite PEC, alla Commissione Pari Opportunità Provinciale e per conoscenza al Consiglio Provinciale.

Il consulente DiS può revocare in qualsiasi momento la propria disponibilità mediante comunicazione scritta, inviata tramite PEC; tale comunicazione comporta la cancellazione immediata dall'elenco delle disponibilità.

Il Consulente DiS può anche essere rimosso dalla banca dati qualora emergano contestazioni da parte del Consulente DiS, circa atti o comportamenti che ledano l'etica e le finalità dello strumento dell'affiancamento/sostituzione temporanea.

Il Consulente InD, nel caso sussistano le condizioni descritte sopra, può richiedere il supporto della Commissione Pari Opportunità Provinciale, compilando e inviando alla Commissione, tramite PEC, il documento nominato "Allegato B - Richiesta del sostituito".

Il compenso professionale è stabilito all'atto del conferimento dell'incarico professionale e tale documento, redatto in triplice copia, è sottoscritto da entrambe le parti; la terza copia rimane agli atti presso il Consiglio Provinciale.

Nell'incarico professionale, sono indicati gli estremi della polizza professionale del Consulente DiS ed i relativi massimali, in quanto tali prestazioni rimangono sotto la sua responsabilità. Lo svolgimento della prestazione professionale deve avvenire preferibilmente presso lo studio del Consulente InD ed entrambe le parti sono tenute a rispettare quanto stabilito nell'incarico professionale.

Allegati:

- Allegato A - Disponibilità all' affiancamento/sostituzione;
- Allegato B - Richiesta del sostituto;
- Allegato C - Incarico professionale.

## 7.2 La Banca Dati Pro Rete P.A.

La Banca Dati "PROFESSIONISTE IN RETE PER LE P.A." è uno strumento individuato dalla Commissione per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri al fine di far incontrare "domanda e offerta" di professionalità per inserirle nelle posizioni importanti delle società controllate da Pubbliche Amministrazioni e che, allo stesso tempo, ha lo scopo di promuovere la partecipazione delle donne ai processi decisionali mediante nuovi modelli basati sulla parità e sul merito.

Con una visione di ampio respiro essa si rivolge sia alle Pubbliche Amministrazioni sia al grande bacino di professionalità femminili disponibili sul territorio italiano.

Nel luglio 2011 è stata approvata la Legge n. 120 chiamata Legge Golfo - Mosca (nome dei due parlamentari che l'hanno proposta), una delle più avanzate in campo

europeo in tema di parità di accesso ai vertici delle aziende e si applica sia alle aziende pubbliche che private a partire dal 2013.

L'obiettivo è eliminare gli ostacoli che limitano drasticamente l'accesso alle donne ai vertici, favorendo quel mix di competenze, di creatività, di intento e di sensibilità tra donne e uomini che in ogni campo lavorativo favorisce l'ottimizzazione dei risultati gestionali.

Nella realtà, una delle difficoltà incontrate dalla P.A., è stata quella di reperire profili professionali necessari: difficoltà che è stata ovviata dall'istituzione di una banca dati delle professioniste in rete.

Tutte quelle donne che ritengono di essere in possesso di quelle professionalità adatte al governo o al controllo di una società pubblica, possono iscriversi anche senza una pregressa esperienza.

L'iscrizione è gratuita e può essere revocata in qualsiasi momento su propria richiesta.

I requisiti essenziali sono quelli di possedere caratteristiche di onorabilità previste dalla legge e di accettare le condizioni di uso e di privacy.

E' garantito il rispetto della privacy.

Possono iscriversi nella banca Dati anche le aziende che hanno necessità di individuare profili di alta professionalità da inserire nei loro organi decisionali.

È importante sottolineare che la Banca Dati non seleziona o mette in evidenza un curriculum rispetto ad un altro, ma come si è detto, è solo un mezzo che tende ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta: sarà, infatti, l'azienda o la Pubblica Amministrazione a scegliere.

Si concretizza, così, la possibilità di far emergere un vasto bacino di competenze per vari motivi rimasto spesso invisibile.

La Banca Dati è semplice da utilizzare e vi si accede con semplicità.

Per essere presenti nella Banca Dati occorre iscriversi e possono farlo sia le Pubbliche Amministrazioni che intendono ricorrere a questo strumento, sia le professioniste che desiderano mettere le proprie competenze a disposizione del pubblico.

Scelti Username e password, le professioniste si troveranno a compilare, all'interno della Banca Dati, una serie di campi che variano dalle esperienze acquisite alla esplicitazione delle proprie aspirazioni; alla fine inseriranno il proprio curriculum vitae.

Il tutto allo scopo di favorire per le P.A. l'incontro con le professionalità più consone alle loro esigenze.

Per P.A. si intendono, ai sensi dell'art.1 comma 2 del D.lgs. 165/01 " tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le Aziende e amministrazioni dello stato, Regioni, Province, Comuni e le Comunità montane e loro Consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio, industria artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale.

Di seguito il link per accedere alla Banca Dati:

<http://prorete-pa.pariopportunita.gov.it/>

### 7.3 Work- Lab

Per Work-Lab si intende il luogo virtuale dove i Consulenti del lavoro si incontrano per comunicare ed interagire tra loro per cercarsi, offrire, oppure costituire un gruppo di interesse che condivida obiettivi comuni.

Per l'accesso al sito Work-Lab, non è più necessaria la registrazione. Tutti gli utenti appartenenti all'ordine dei Consulenti del Lavoro, sono già preregistrati.

Per accedere la prima volta basta inserire come nome utente il proprio codice fiscale e come password temporanea l'iniziale del nome + cognome.

Il funzionamento è semplificato al massimo per dare a tutti, anche a chi ha meno confidenza con i social network, l'opportunità di interagire con altri colleghi.

Per completare il profilo è necessario inserire le proprie specifiche competenze professionali.

Entrando nell'area sarà possibile chiedere l'amicizia ad altri colleghi ed inviare loro messaggi, inserire i propri annunci, costruire un gruppo pubblico o riservato, consultare colleghi in tutto il territorio nazionale ottenendo risposte in real time, esprimere opinioni sul proprio blog personale.

Work-Lab è un modo veramente semplice e piacevole di fare rete tra professionisti al fine di condividere esperienze professionali; non sono previste restrizioni e tutte le aree possono essere liberamente consultate.

Nella sezione annunci è possibile pubblicare annunci di lavoro e di collaborazione per gli studi professionali, mentre per la ricerca di personale commissionata dalle aziende clienti è necessario essere in possesso della delega

rilasciata dalla Fondazione Lavoro ai sensi del DLGS  
276/03 e s.m.i. e accedere mediante la piattaforma FFLAB.

Di seguito il link per accedere al social network:

<http://www.work-lab.it/>

## 8. CONCLUSIONI

Le difficoltà oggettive presenti nella categoria dei liberi professionisti, che rappresentano un segmento importante nel mondo del lavoro, rendono necessario ed urgente un ripensamento del regime normativo al fine di contrastare la disparità di genere, dove per disparità di genere si intende la differente tutela tra lavoro dipendente e libere professioni.

Tale guida non vuole essere soltanto uno strumento tecnico, ma soprattutto un momento di riflessione e di analisi rispetto alle carenze di misure a sostegno della libera professione con la convinzione che possa rappresentare l'inizio di un percorso durante il quale lanciare una sfida: come un sasso allarga i cerchi che provoca nell'acqua in cui viene lanciato, così i liberi

professionisti intendono allargare il campo in cui proteggere il più sacro dovere, quello della genitorialità.

Siamo pronte ad affrontare questo delicato tema facendo da portavoce per l'intera categoria.

Ci batteremo per il riconoscimento di legittime aspettative, creando sinergie con gli altri ordini professionali e cercando opportuno supporto anche nelle sedi istituzionali, con la convinzione che un sistema economico in buono stato di salute debba essere in grado di garantire a uomini e donne, lavoratori dipendenti e liberi professionisti, le stesse opportunità e gli stessi diritti.

Per i liberi professionisti in genere c'è ben poco, oltre alla canonica indennità di maternità corrisposta alla madre in caso di parto, adozione o affido. Tutele ulteriori sono una scelta dei singoli Enti di previdenza.

Le libere professioniste non hanno obbligo di astensione dal lavoro: possono ricevere l'indennità di maternità ma continuare a lavorare senza alcun limite, anche fino al giorno prima del parto. I maggiori istituti di tutela per i genitori (congedi parentali e congedi per malattia del figlio) sono dedicati ai lavoratori dipendenti. I liberi professionisti, in quanto lavoratori autonomi, non hanno per definizione un tempo di lavoro organizzato da un datore di lavoro, e quindi non possono beneficiare di forme di tutela legate al 'tempo di lavoro'. Per i liberi professionisti, la 'perdita' in termini di mancati redditi dovuta alla cura dei figli viene coperta dal canonico istituto dell'indennità di malattia, ed eventualmente da altre forme di tutela decise dai singoli Enti di Previdenza.

Da queste nostre ferme convinzioni scaturiscono una serie di proposte migliorative delle nostre tutele.

Riguardo la Formazione Continua Obbligatoria professionale, si presenta, brevemente una possibile proposta di variazione con miglioramento del procedimento di acquisizione dei relativi crediti formativi durante il periodo di maternità.

Onde evitare che la puerpera prima e madre in seguito, smarrisca quel radicamento ma, allo stesso tempo, innovativo filo conduttore che lega in modo intrinseco la Formazione Continua Obbligatoria alla stessa professione esercitata, si potrebbe, anziché riproporzionare il numero di crediti da acquisire, variare e quindi evolvere la modalità di acquisizione degli stessi.

Precisamente, espletare la Formazione Continua Obbligatoria senza ridurre il numero di crediti da conseguire, esclusivamente in modalità e-learning e webinar, rispettando le "linee guida-modalità e-learning e

webinar" approvate con Delibera n. 099 del 26/07/2018 di cui all'art.10 del relativo Regolamento e senza apporre, appunto, il limite del 40% del totale previsto nel biennio, indicato, invece, nel suddetto articolo.

Durante un periodo già difficile ed oneroso di per sé come quello della maternità, questo modus operandi eviterebbe di creare, e successivamente alimentare, un probabile divario tra il continuo, repentino ed innovativo obbligo formativo e l'esercizio corretto, preciso ed evoluto della professione stessa, nel rispetto di quell'impegno morale dovuto nei confronti dei propri clienti peculiare della figura univoca della Consulente del Lavoro.

Restando sempre in ambito Formazione Professionale si potrebbero prevedere, inoltre, convenzioni tra gli Ordini Provinciali e le ludoteche presenti sul territorio in maniera da garantire, ad esempio durante i

convegni, la presenza di personale specializzato per intrattenere i "piccoli Cdl".

Si auspica, anche, la possibilità di usufruire di convenzioni, tra l'Ordine Provinciale ed apposite strutture di spazi ludico-ricreativi e/o di nidi d'infanzia ed Asili nido, di colloqui con psicologi dell'età evolutiva e pedagogisti.

Relativamente ai permessi a tutela della genitorialità, ad oggi previsti per i soli lavoratori dipendenti, risulterebbe funzionale prevederli anche per i liberi professionisti ed affidare agli stessi genitori liberi professionisti la facoltà di organizzarsi nel godimento dei permessi per una gestione familiare e lavorativa meglio rispondente alle esigenze di tutela.

Nei casi interruzione dell'attività lavorativa dovuta a condizioni patologiche inerenti la gravidanza, cosiddetta gravidanze a rischio già dal 3° o 4° mese o magari anche da

prima, nessun aiuto ad hoc è previsto per le libere professioniste...

Si consideri che per i Consulenti del lavoro non è contemplato la possibilità di usufruire del Bonus Bebè, del Bonus Asilo Nido, dell'Assegno per il Terzo Figlio.

Concludiamo con le parole della nostra Presidente Marina Calderone, a proposito del divario fra lavoro dipendente e lavoro autonomo: il primo ha tutele che il secondo non ha; ed è questo, insieme alla passione per la propria professione, che rende i Consulenti del Lavoro non solo Professionisti per scelta, ma anche agili e versatili per necessità e volontà.

Da qui l'ingegnarsi, a volte anche con estrema fantasia, per conciliare le esigenze di lavoro con quelle della vita privata, per preservare quelli che sono i nostri

unici veri ammortizzatori sociali: la famiglia ed i nostri affetti.

Chi sceglie la libera professione in fondo sa di essere un precario che deve andare incontro ad una serie di difficoltà senza un paracadute.

Le pari opportunità, pertanto, non solo collocate all'interno della parità di genere uomo - donna, bensì in un contesto molto più ampio: il divario tra lavoro dipendente e lavoro autonomo.

Un professionista alle prese con una maternità e/o una malattia ha molto spesso solo due possibilità: portarsi il lavoro a casa o sospenderlo.

Sono fondamentali misure incentivanti e premianti per garantire una migliore e più funzionale gestione dei clienti, l'estensione dell'indennità di malattia e dei congedi parentali, la sospensione degli obblighi contributivi e

fiscali, con possibilità di rateazione agevolata delle somme dovute in presenza di patologie gravi.

La conciliazione tra vita privata e lavoro deve essere un fattore fondamentale della qualità della vita stessa in cui una più equilibrata suddivisione dei tempi di vita e di lavoro, per le donne e per gli uomini, non può prescindere dal coinvolgimento attivo del mondo del lavoro nel suo complesso, sia esso autonomo che dipendente, attraverso la realizzazione di azioni mirate ed incisive che vadano a vantaggio oltre che delle donne e degli uomini anche dell'economia nel suo complesso.