CONF PROFESSIONI
CONFEDERAZIONE ITALIANA LIBERE PROFESSIONI

Audizione di Confprofessioni presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati sulle proposte di legge abbinate C. 2 d'iniziativa popolare, C. 323 Orfini, C. 506 Gribaudo, C. 609 Scutellà, C. 802 Gebhard, C. 1107 Grimaldi, C. 1250 del Consiglio regionale del Veneto, C. 1904 Tenerini, C. 1924 Tenerini, C. 2208 Soumahoro e C. 2228 Schlein recanti Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità.

15 ottobre 2025

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputate e Deputati,

le proposte di legge al Vostro esame sono espressione di un'esigenza sempre più avvertita nella nostra società: la promozione di un mercato del lavoro efficiente e produttivo mediante la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento ai bisogni delle persone e delle famiglie.

Si tratta di un'esigenza tanto più avvertita alla luce dell'inverno demografico che interessa il nostro Paese e la società europea nel suo complesso, e che impone un radicale mutamento di prassi, a partire proprio da una più efficiente conciliazione tra tempi di lavoro e tempo dedicato alla famiglia.

Gli istituti che sono oggetto di regolazione all'interno delle proposte di legge sono infatti da tempo oggetto di costante attenzione e intervento, sia da parte del legislatore che da parte delle parti sociali nell'ambito della contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, con la finalità precipua di aumentare le tutele a favore delle lavoratrici madri e favorire allo stesso tempo la condivisione dei carichi familiari anche da parte dei padri.

Una linea che la nostra Confederazione ha sempre portato avanti nel proprio ruolo di parte sociale firmataria di un contratto collettivo, quello degli studi professionali, che è il più applicato nel settore delle attività professionali.

La valorizzazione del ruolo delle parti sociali nel favorire la diffusione di strumenti di protezione sociale per le donne, e consentire così la loro inclusione lavorativa, è stato da noi di recente affrontato anche in una dimensione europea attraverso un progetto, condiviso con

partner di altri paesi: *Social Dialogue for a Union of Equality*. All'esito dell'iniziativa sono state definite delle raccomandazioni comuni per combattere le disparità di genere nel mondo del lavoro, quali la promozione di **meccanismi di compensazione economica per le interruzioni di carriera** dovute all'assolvimento di responsabilità di cura, identificando il lavoro di cura non retribuito come un fattore che influisce sul reddito a lungo termine e sui trattamenti pensionistici; nonché l'implementazione di **congedi individuali e non trasferibili**, sorretti da un reddito sostitutivo adeguato e sufficiente al fine di disincentivare le richiesta di congedo da parte di un solo genitore.



Soluzioni e argomenti affrontati anche in molti dei progetti di legge al Vostro esame.

**Misure concernenti i periodi di congedo obbligatorio di maternità, paternità e altre misure per i lavoratori dipendenti**

La maggior parte delle proposte di legge prevede un innalzamento delle tutele legate alla maternità aumentando i periodi di tutela e le relative indennità. Numerose finalità sono sicuramente condivisibili e, compatibilmente con le esigenze di copertura finanziaria, meritano di essere perseguite. Si tratta di interventi di particolare rilievo che spesso sono già stati oggetto di regolazione ad opera delle parti sociali attraverso previsioni contrattuali migliorative delle discipline vigenti.

Potrebbe pertanto valutarsi, su alcuni aspetti, di intervenire anche mediante l'introduzione di misure di sostegno alla contrattazione collettiva stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ove essa vada a rafforzare determinate tutele. Si potrebbe così favorire l'azione delle parti sociali, già particolarmente intensa, a favore della maternità.

Vanno ricordate in questo senso le numerose misure realizzate attraverso i sistemi di welfare bilaterali che prevedono spesso, oltre al rimborso delle spese legate alla maternità e paternità, anche un ampio spettro di misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la gestione condivisa dei carichi familiari. Riteniamo che il sostegno alla genitorialità non possa che passare attraverso la valorizzazione di questi sistemi che garantiscono importanti tutele a tutti i lavoratori.

Peraltro, per favorire l'inclusione lavorativa, è strategica la valorizzazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua, che possono finanziare percorsi per il reinserimento lavorativo di coloro che sono stati assenti per ragioni di cura o maternità.

**Misure concernenti liberi professionisti e lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS**

I progetti di legge contengono diverse misure dedicate all'estensione delle tutele nei confronti dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS nonché dei liberi professionisti iscritti alle casse previdenziali professionali.

I dati riguardanti le libere professioniste e le lavoratrici autonome ci mostrano una situazione particolarmente critica sul fronte del *gap* reddituale con gli uomini e sull'accesso alle misure di tutela e sostegno alla genitorialità. Un'indagine del nostro Osservatorio ha messo in luce, tra l'altro, come vi sia una forte preoccupazione delle professioniste sull'impatto che la maternità può avere sui percorsi professionali e di carriera.

Anche su questo tema le organizzazioni di rappresentanza sono da tempo coinvolte in un dibattito particolarmente intenso che nel corso degli anni ha portato all'adozione di misure correttive, che hanno favorito l'introduzione di nuove tutele.

In via preliminare, occorre precisare che la strada maestra per offrire garanzie di continuità professionale e reddituale alle lavoratrici autonome madri è quella del sostegno e del consolidamento delle forme aggregative, a cominciare, per le libere professioniste, dalle **Società tra Professionisti (STP)** e dalle **Società tra Avvocati (STA)**. Queste forme giuridiche, così come le altre forme comuni di aggregazione professionale per le altre tipologie di lavoratori autonomi, consentono di superare le limitazioni dello studio individuale tradizionale, offrendo la possibilità di una maggiore capitalizzazione, di una gestione più strutturata – effettiva e permanente – e di un fruttuoso interscambio tra le competenze e l'apporto dei singoli.

Ecco perché serve un vero e proprio cambio di strategia e di prospettiva: proprio per tutelare maggiormente i lavoratori autonomi nei casi di malattia o di maternità, sarebbe opportuno sostenere le **aggregazioni attraverso forme di incentivazione.** Si potrebbero prevedere **incentivi differenziati e graduali basati sul grado di strutturazione dell'aggregazione stessa.** È fondamentale incentivare maggiormente le **forme più stabili e integrate**, come le Stp e le Sta. Allo stesso tempo, possono essere messi in campo anche specifici strumenti per supportare le **aggregazioni "leggere"**, come le reti o le associazioni temporanee tra professionisti (RTP), utilizzate principalmente per partecipare ad un singolo progetto, come una gara di appalto. Questo approccio a più livelli permetterebbe di accompagnare i professionisti verso modelli organizzativi più robusti, premiando chi investe in una integrazione più profonda, contribuendo così a costruire un settore più competitivo e resiliente sul mercato nazionale ed europeo, ma soprattutto una realtà organizzativa capace di assorbire senza traumi le vicende personali del professionista.

Con specifico riferimento alle proposte contenute nei progetti al Vostro esame, segnaliamo che la previsione di un'indennità pari al 100% del mancato fatturato determinato da esigenze di cura necessita di coordinamento con la disciplina vigente in materia di ISCRO, l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, rivolta ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata INPS. L'ISCRO interviene quale ammortizzatore sociale in caso di calo del reddito del professionista, a prescindere dalla causa che l'ha determinato. Pertanto, pur condividendo la necessità di tutelare la specifica situazione di coloro che sono coinvolti in esigenze di cura, va segnalata l'opportunità di coordinare le due misure ed eventualmente rafforzare il contenuto dell'ISCRO.

La maternità è certamente il problema centrale del sistema delle tutele dei lavoratori, ma essa si inserisce all'interno di un sistema complessivo di tutele, che deve essere guardato a 360° e non isolatamente. In questo senso, non possiamo non ricordare che, nel loro complesso, le tutele dei lavoratori autonomi non sono equivalenti, in Italia, a quelle dei dipendenti, e che nell'ambito degli autonomi una posizione di particolare fragilità è quella degli iscritti alla Gestione separata, che non godono neppure della protezione offerta dalle Casse di previdenza, ma sono soggetti a un sistema di protezione non ancora adeguato. Ed invece, l'Unione Europea ha ribadito ancora di recente l'esigenza di approntare sistemi di *welfare* universali: basti pensare alla Raccomandazione del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi.

In questa direzione va la proposta di legge elaborata dalla Consulta del lavoro autonomo del CNEL, recante *"Disposizioni in materia di welfare dei professionisti iscritti alla Gestione separata presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale e misure per il consolidamento delle prestazioni di welfare"*.

Il testo – cui Confprofessioni ha contribuito con convinzione – si pone l'obiettivo di integrare le prestazioni assistenziali dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, concentrandosi sull'indennità di maternità, sui congedi parentali, sulla malattia, nonché sulle semplificazioni in materia di accesso all'ISCRO.

In particolare, l'art. 1 della proposta di legge CNEL stabilisce un importo minimo per l'indennità di maternità cui hanno diritto le lavoratrici autonome professioniste iscritte alla Gestione separata, determinandolo nel 150 per cento dell'importo mensile dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335

Un aspetto di notevole rilievo è che tali misure potranno essere finanziate **senza ulteriori oneri contributivi**, utilizzando dunque le risorse che già confluiscono nella Gestione separata attraverso i versamenti effettuati dai professionisti per finalità assistenziali, e che sono in massima parte giacenti e non utilizzati per gli scopi determinati dalla legge. Viene, infatti, istituito un fondo dedicato a finanziare le misure di *welfare* per i professionisti, dotato di autonomia rispetto al fondo comune della Gestione separata, senza costi, né per la finanza pubblica né per i professionisti. Questa scelta è volta a rendere autonoma – e dunque

più trasparente – la gestione delle prestazioni per i lavoratori autonomi della Gestione separata, anche al fine di poter valutare, in prospettiva, l'andamento del fondo stesso e gli eventuali accorgimenti da adottare in materia di equilibrio e maggiore efficienza del rapporto tra contribuzioni e prestazioni.

Al fondo andrebbero dunque indirizzate le contribuzioni derivanti dall'aliquota aggiuntiva destinata alle prestazioni di welfare (0,72%) e la contribuzione aggiuntiva prevista per il finanziamento dell'ISCRO (0,35%). Come specificato dalla relazione tecnica della p.d.l., l'intervento è ampiamente sostenibile. In base ad una stima INPS dei versamenti derivanti dall'aliquota per le prestazioni di welfare (0,72%) dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata si ritiene che, per il 2023, questa ammonti a 115, 5 milioni di euro, mentre le prestazioni erogate dall'Inps sono pari a meno di 25 milioni di euro. A ciò vanno aggiunte le risorse derivanti dai versamenti dell'aliquota ISCRO (0,35%), che ugualmente risultano ben maggiori delle prestazioni erogate. È chiaro pertanto che, tali quote, destinate a determinate coperture sociali, vengano utilizzate per fini diversi rispetto a quelli per cui sono state in origine concepite.

Cogliamo dunque l'occasione per segnalare questa importante iniziativa, che appare oggi corrispondere ad esigenze impellenti dei lavoratori autonomi liberi professionisti, auspicando che le forze politiche possano riconoscere in questa una soluzione adeguata agli interessi del Paese.