

PROFESSIONE

Equilibrio vita-lavoro nella professione: a che punto siamo in materia di conciliazione lavoro-famiglia?

MONICA MARANA

Vicepresidente UGDCEC di Vicenza – Ordine di Vicenza

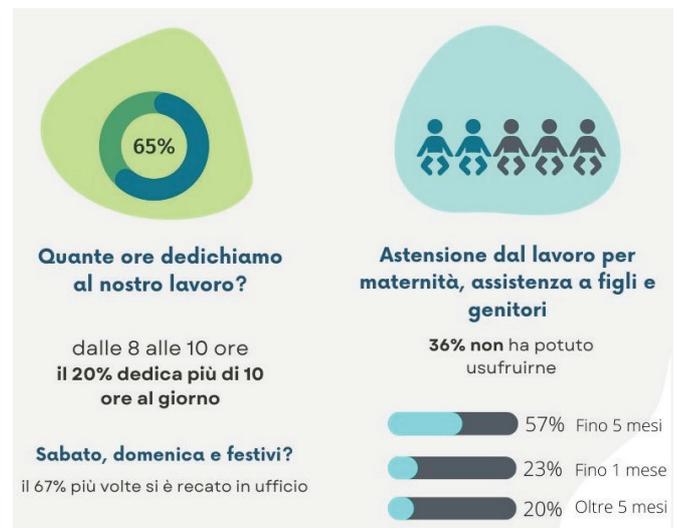
MATTEO BALESTRA

delegato territoriale giunta nazionale UNGDCEC - Ordine di Udine

Ormai è un dato di fatto che in Italia, e non solo, le dimissioni volontarie dei giovani nelle aziende sono in costante aumento. Per le nuove generazioni la priorità è l'equilibrio tra vita e lavoro, tanto da mettere in secondo piano il trattamento economico. I giovani preferiscono guadagnare di meno, ma avere più tempo per sé, le passioni e la famiglia. Questo trend con molta probabilità avrà delle ripercussioni anche sui nostri Studi professionali, dove risulta ancora più difficile trovare il giusto *work life balance*: i tempi di lavoro, nonché quelli necessari per avanzare professionalmente, e i tempi per avere cura di sé stessi, dei figli e dei genitori sono spesso inconciliabili.

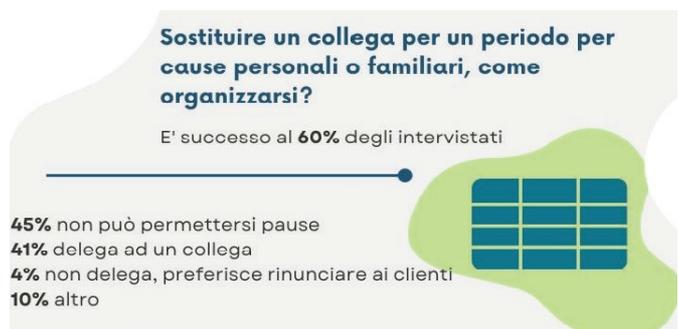
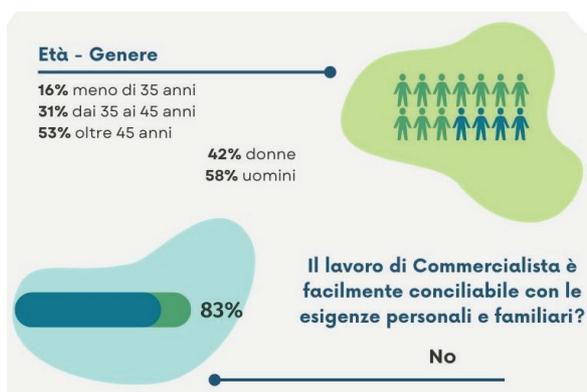
Sulle scelte dei giovani d'oggi, inoltre, influiscono anche tutti quei lavori e professioni che la globalizzazione e la tecnologia offrono e che permettono di conciliare al meglio il lavoro col proprio tempo libero. Basti pensare, solo per fare un esempio, al fenomeno dei nomadi digitali, che in Italia sono rappresentati per il 52% da dipendenti o collaboratori di aziende e che hanno mediamente un alto livello di istruzione: il 42% ha una laurea, il 31% un master o un dottorato¹.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Commercialisti di Vicenza, in collaborazione con l'Unione Giovani Commercialisti di Vicenza, ha predisposto un sondaggio, rivolto agli iscritti della provincia, per capire a che punto siamo in materia di conciliazione lavoro-famiglia. L'indagine ha permesso di individuare le criticità, gli strumenti utilizzati dagli Studi e le esigenze che i professionisti ritengono fondamentali per raggiungere il benessere e l'equilibrio nella vita e nella professione. I risultati sono stati presentati il 7 luglio scorso nel corso dell'evento "Costruire una professione family friendly. Riflessioni in tema di conciliazione lavoro - famiglia" presso il CUOA Business School di Altavilla Vicentina, organizzato dall'Unione Giovani Commercialisti di Vicenza, in collaborazione con l'Ordine dei Commercialisti ed Esperti Contabili di Vicenza. Riportiamo in questo contributo i principali dati e osservazioni che sono emersi dal questionario. Dal sondaggio emerge che il lavoro di commercialista non è facilmente conciliabile con le esigenze personali e familiari: circa l'83% dei colleghi trova difficoltà a condividere la propria vita con la professione. Si riscontra che l'attività lavorativa occupa gran parte del tempo della giornata: il 65% dedica alla professione dalle 8 alle 10 ore al giorno, più del 20% dedica più di 10 ore al giorno. Quasi il 70% dei partecipanti dichiara di recarsi più volte in ufficio al sabato, alla domenica o ai festivi.



Nel corso della vita può capitare a chiunque di dover prendere una pausa dall'attività professionale a causa di maternità o per assistere i genitori anziani, figli o parenti con problemi. In questi casi il 36% dei colleghi afferma di non aver usufruito dell'astensione dal lavoro; coloro che lo hanno fatto si sono assentati fino a 5 mesi, solo il 20% ha staccato la spina per più di 5 mesi. Alla domanda rivolta ai padri professionisti, in merito a come hanno gestito l'arrivo di un figlio, metà dei commercialisti dichiara di essere sempre stata presente in ufficio e di non aver dedicato nemmeno un giorno lavorativo al lieto evento.

Molti degli intervistati nel corso della propria carriera si sono trovati a dover sostituire un collega per cause familiari o personali. La professione del commercialista, sostanzialmente caratterizzata dall'*intuitus personae* e dal legame di fiducia che si viene a creare tra professionista - cliente, complica la gestione di eventuali assenze, soprattutto nei piccoli Studi. In questi casi il 41% ha delegato l'attività ad un collega (di studio o esterno) e il 45% ha dichiarato di non avere la possibilità di prendersi dei periodi di pausa; sono pochi i professionisti che dichiarano di non essere disposti ad affidare temporaneamente i propri clienti ai colleghi: piuttosto preferiscono rinunciare agli incarichi.

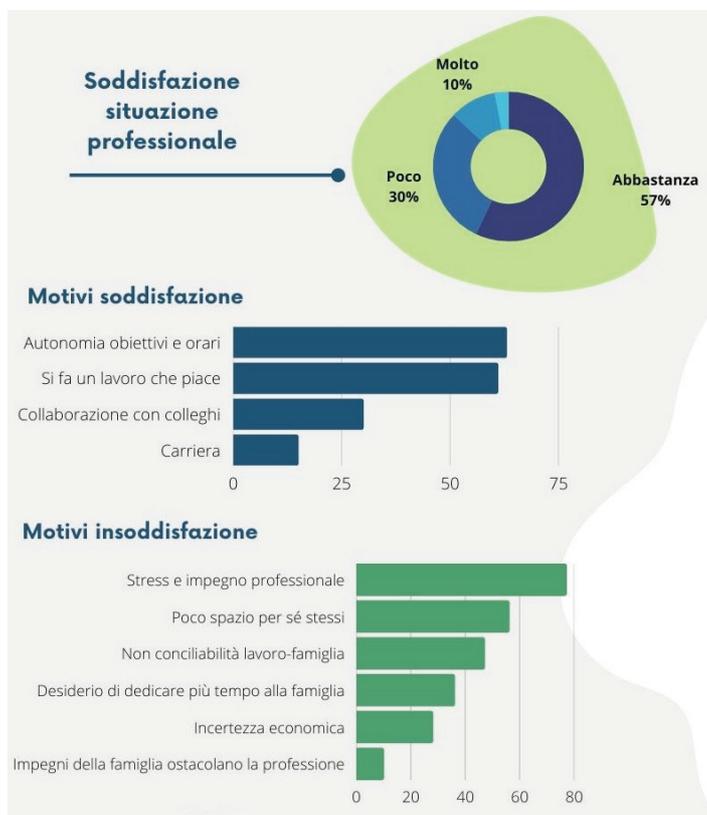


¹ Secondo rapporto sul nomadismo digitale in Italia, 2022, Associazione Italiana Nomadi Digitali



Solo metà degli Studi professionali si è attivata per mettere in atto soluzioni per agevolare madri e padri professionisti: tra gli strumenti più utilizzati troviamo il ricorso al lavoro *part-time*, ad orari flessibili e allo *smart working*. In rare realtà sono stati avviati sistemi di *welfare* professionale, ma nessuno si è organizzato con asili nido in Studio o ha attivato convenzioni con strutture esterne.

Con il questionario si è voluto capire quanto i colleghi siano soddisfatti o insoddisfatti della propria situazione professionale. Il 57% si dichiara abbastanza appagato: tra i motivi di soddisfazione vi rientrano l'autonomia nel definire obiettivi e orari, l'entusiasmo di fare un lavoro che piace, la collaborazione con i colleghi e la possibilità di fare carriera. Tra i motivi di insoddisfazione troviamo lo stress e l'impegno professionale, la mancanza di spazio per se stessi, la non conciliabilità lavoro-famiglia, il desiderio di dedicare più spazio alla famiglia e l'incertezza economica. L'*appeal* della professione rimane, quindi, ancorato alla libertà di scegliere gli orari di lavoro e la tipologia dell'attività, alla passione e alla corsa del successo; però rimangono i limiti della professione stessa (termini e scadenze da rispettare, concorrenza e abuso della professione, costanti aggiornamenti professionali, continui cambiamenti normativi, ecc.), nonché le complessità nel condividere lavoro e vita privata.



E' d'obbligo una riflessione in merito alle cause che comportano le difficoltà a costruire una famiglia, perché i giovani professionisti non fanno o tardano ad avere figli? Per il 63% dei colleghi le ragioni sono collegate sia ad un fattore culturale, sia ad un fattore normativo.

Dal lato istituzionale, manca una normativa a favore dei lavoratori autonomi che introduca adeguate tutele e strumenti a sostegno della natalità

e della cura della famiglia; inoltre, manca una seria e definitiva revisione del calendario fiscale che permetta agli studi professionali di organizzarsi in merito alle scadenze e di poter godere di una sospensione feriale così come accade per gli studi legali. Una richiesta all'apparenza semplice e ragionevole, che sta portando avanti con fermezza da qualche anno l'Unione Giovani a livello di Giunta Nazionale.

Dal lato culturale a nostro parere, alla professione servirebbe un cambio di mentalità. Ad esempio, in alcuni studi viene giudicato negativamente il padre professionista che non si presenta in ufficio per dedicare un po' di tempo ai figli, dimenticandosi che è un lavoratore autonomo e non un dipendente; a confermarlo il sondaggio, dove la metà dei commercialisti non si è preso nemmeno un giorno per godersi la nascita dei figli. Un cambio di mentalità, dunque, ma anche di organizzazione degli studi e di considerazione dei singoli professionisti, soprattutto giovani.

A subire le conseguenze e le maggiori difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia sono per lo più le professioniste. Le donne sono spesso costrette a ridimensionare o rinunciare alla professione per dedicarsi alla gravidanza, alla cura dei figli e della famiglia. Tuttavia le donne che scelgono la professione del Dottore Commercialista sono sempre di più. A livello nazionale nel 2020 la componente femminile degli iscritti all'Albo ha raggiunto il 33,3% (+0,2% sul 2019), in linea con i dati del Triveneto². Aumentano le iscritte, ma rimangono i divari con i colleghi uomini. Dal punto di vista economico le donne guadagnano in media meno degli uomini commercialisti³, sarebbe comunque opportuno indagarne i motivi: la differenza è dovuta ad una questione di genere (alle donne vengono affidati meno incarichi o mandati con minore marginalità) o al fatto che le professioniste riservano meno tempo alla professione (lavorano part time per dedicarsi alla famiglia)? Anche il sondaggio conferma la disparità economica: il 69% ritiene che non vi sia equivalenza tra i redditi percepiti dalle professioniste e dai professionisti.



In conclusione, a contribuire ad una minore attrattività non influisce solo una politica di categoria poco efficace, che non riesce a influenzare le decisioni parlamentari a nostra tutela, ma anche l'evoluzione dei tempi. In una generazione sempre più attenta al welfare, alla sostenibilità e alle pari opportunità, la scala dei valori cambia. Assume sempre più importanza la possibilità di poter spendere il proprio tempo per sé e per la famiglia, la possibilità di vivere con meno stress e ansia, la possibilità di staccare per un periodo ragionevole senza il pensiero di rientrare in ufficio e ritrovarsi ancora più oberati di prima. Ciò a maggior ragione del fatto che sono nate nuove professioni e mestieri capaci di competere sia su questi aspetti sia dal lato economico.

Dobbiamo adoperarci a livello politico per assicurarci sempre più tutele, e a livello individuale o di studio, per cambiare approccio e considerazione verso quelli che noi chiamiamo collaboratori, ma che in realtà sono colleghi, con eguali diritti e doveri. Solo così, potremmo far rinnamorare i giovani e assicurare un futuro alla nostra professione.

² Rapporto 2021 sull'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Fondazione Nazionale dei Commercialisti. In Veneto le donne rappresentano il 33,6% degli iscritti, in Friuli Venezia Giulia il 36,5% e in Trentino Alto Adige il 28,1%.

³ In Italia gli uomini commercialisti nel 2020 hanno dichiarato un reddito medio pari ad euro 70.228, mentre le donne commercialiste un reddito medio pari ad euro 41.402 con una variazione negativa dello 0,3% rispetto all'anno precedente.