

LE LIBERE PROFESSIONISTE NEL NOSTRO PAESE

La vera sfida è ridurre la distanza territoriale e colmare il gap geografico.

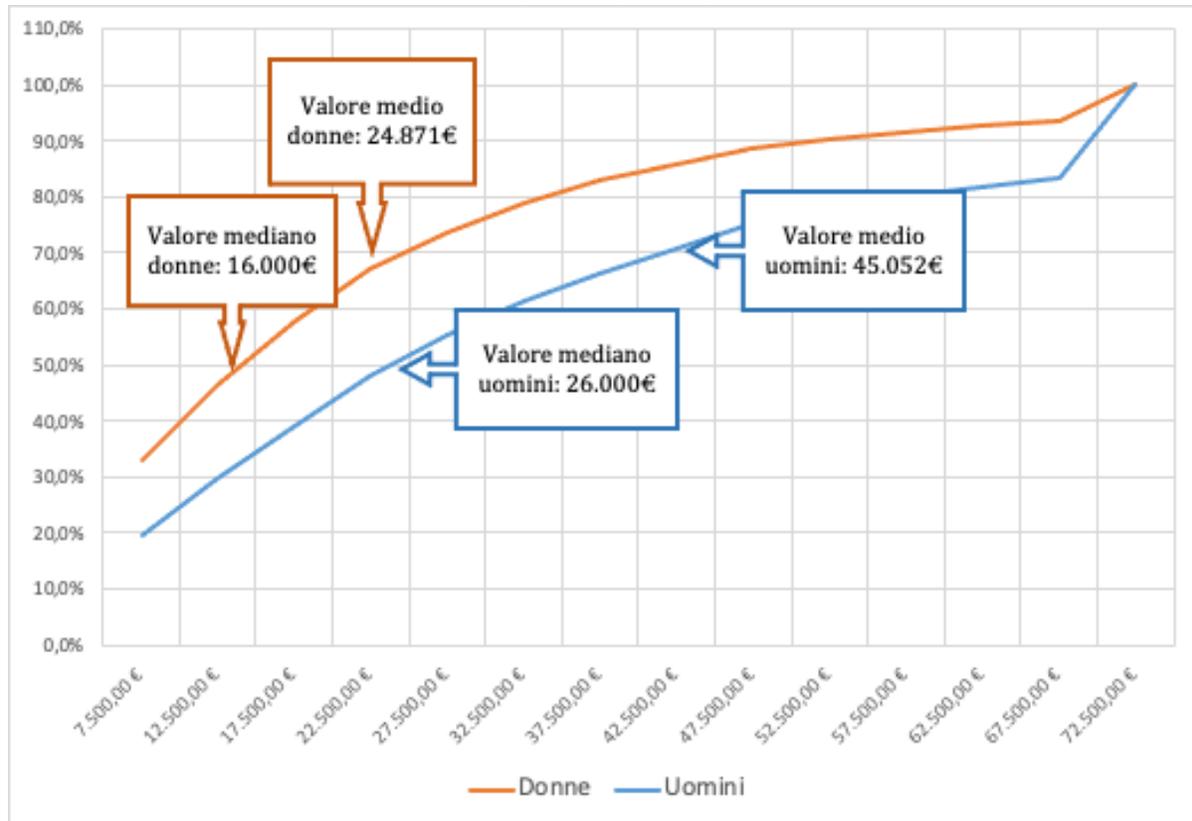
Negli ultimi anni è stata rivolta sempre maggiore attenzione alla “questione di genere”.

Anche nell’ambito professionale si sono moltiplicate le analisi volte a evidenziare il “*gender pay gap*”, tenendo però in considerazione aspetti di natura prettamente reddituale e spesso con il sol fine di comprovare l’esistenza di una preconcetta discriminazione piuttosto che le cause che possono essere all’origine delle disparità e dunque determinare le disuguaglianze.

Con questa ricerca si è cercato di analizzare più specificatamente il fenomeno, valutando alcuni fattori e distinguendo delle variabili che sono proprie del mercato del lavoro libero-professionale.

Per fare questo si è tenuto conto delle risultanze dell’indagine svolta dall’ AdEPP nel corso dell’anno 2022 che ha coinvolto 16 enti di previdenza con il riscontro da parte di una platea di circa 107.000 iscritti di cui 45.000 donne e 62.000 uomini, che rappresentano il 10% della totalità degli iscritti.

Il "gender pay gap"

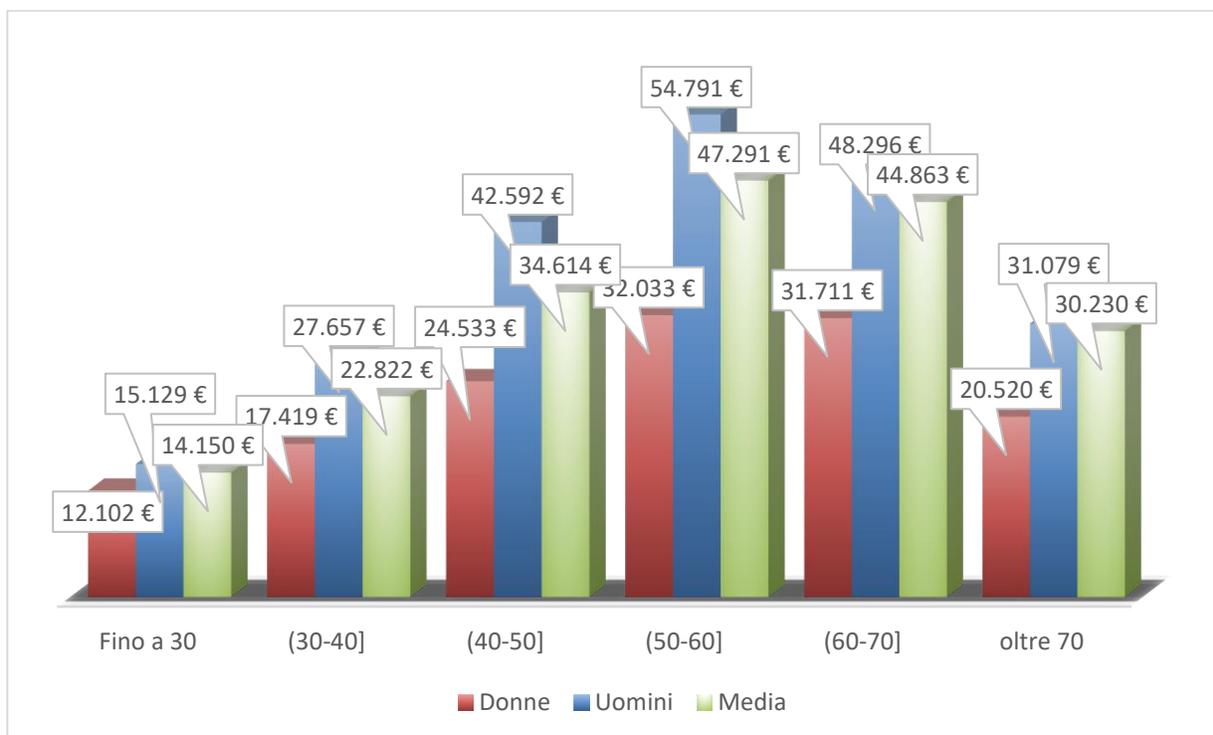


Da una lettura del grafico, si rileva immediatamente l'esistenza del divario reddituale, ma un dato quantitativo è inevitabilmente monco se contestualmente non si valutano gli elementi, le cause e le dinamiche che ne influenzano il risultato: il dato reddituale è "solo" l'effetto di altri fattori correlati, tra i quali sicuramente l'anzianità professionale, la "storicità" della professione, il tempo dedicato al lavoro.

In particolare, come si vedrà nel grafico che segue le differenze reddituali uomo/donna variano particolarmente in funzione del dato anagrafico con una marcata crescita del *gap* nel periodo "maturo" della professione rispetto a quelli di inizio attività.

È comunque doveroso evidenziare che l'analisi prende in considerazione il lavoro delle libere professioniste senza distinguere tra le diverse professioni, con la conseguenza che le risultanze sono di carattere generale, mentre assumerebbero ben maggiore significatività se si procedesse ad un esame per singola attività professionale.

Il “gender/age pay gap”



Come detto, la differenza di reddito dovuta al genere è riscontrabile in tutte le fasce d'età, questa condizione però deve essere correlata ad altre valutazioni ed in particolare, bisogna porre l'attenzione sull'evidenza che – già al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro - il reddito delle professioniste “under 30” è circa il 20% in meno dei colleghi uomini.

Altro elemento di valutazione, trova evidenza nella “storicità” della presenza più massiccia delle donne all'interno di alcune categorie professionali come quelle dei biologi, psicologi, infermieri e veterinari, dove le differenze tra uomo e donna in termini reddituali fino ai “30 anni” sono piuttosto contenute (mediamente il 10%).

In linea più generale un fattore che sicuramente incide sul valore medio reddituale è il costante processo di femminilizzazione delle libere professioni infatti, nel periodo 2007-2021, la percentuale di iscritte donne è cresciuta notevolmente, passando dal 30 al 42% del totale ma con grosse differenze per fasce d'età con la conseguenza che l'età media delle donne professioniste è di circa 45 anni, contro i 50 degli uomini, e tra gli “under 40” le donne sono circa il 54%, percentuale che decresce con l'aumentare dell'età.

È chiaro che a differenza di età media corrisponde anche un reddito differente (che nel mondo delle libere professioni risulta ancor più marcato rispetto a quello del lavoro dipendente).

È interessante constatare che comunque oggi si assiste a una progressiva crescita della presenza femminile in tutte le categorie professionali (con lo svolgimento da parte delle donne anche di alcune professioni finora ritenute prettamente “maschili” come quelle dei geometri e i periti industriali).

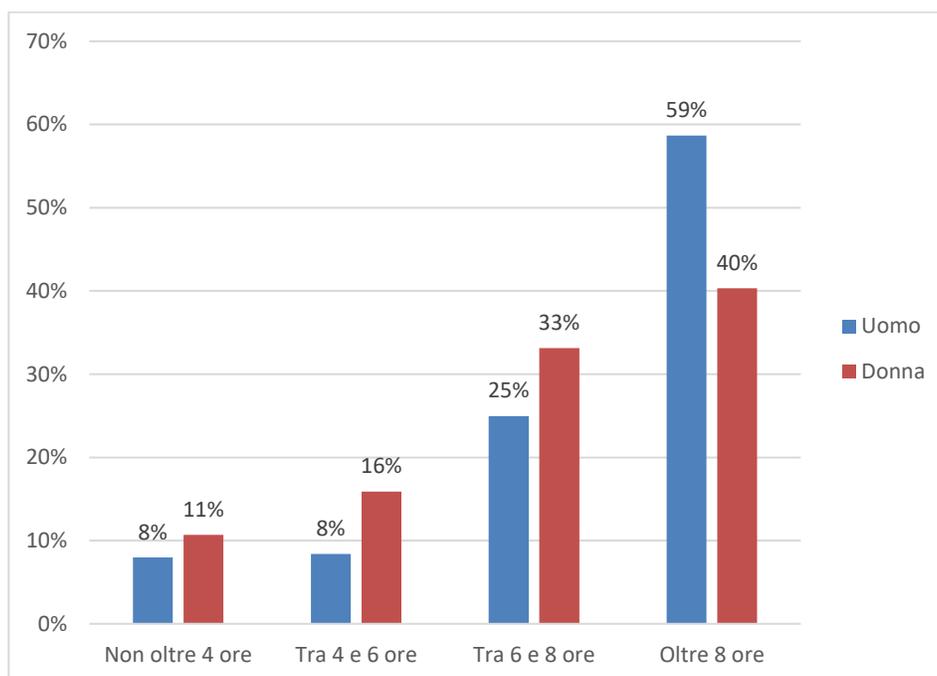
Percentuale del numero delle donne e degli uomini iscritti alle Casse

Cassa	Donne	Uomini
CASSA GEOMETRI	10%	90%
CDC	33%	67%
CF	48%	52%
CNN	38%	62%
CNPR	31%	69%
ENPAB	74%	26%
ENPAIA AG	19%	81%
ENPAIA PA	9%	91%
ENPAM	46%	54%
ENPAP	84%	16%
ENPAPI	71%	29%
ENPAV	52%	48%
EPAP	19%	81%
EPPI	2%	98%
INARCASSA	29%	71%
INPGI	42%	58%
Totale Complessivo	44%	56%

Pur essendo innegabile che le donne dichiarano un reddito inferiore a quello degli uomini, è anche vero che le donne dedicano comunque meno ore all’attività professionale.

Infatti, a fronte del 59% degli uomini che dedicano più di 8 ore al giorno, le donne si fermano al 40%.

“Quante ore al giorno ti impegna l’attività professionale?”



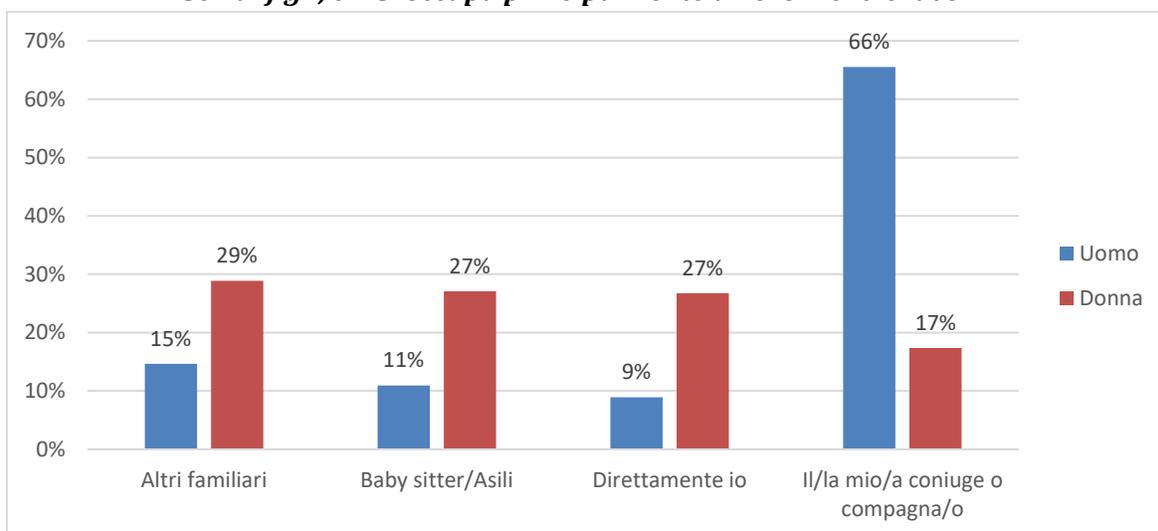
Aspetto questo che dipende in gran parte dal fatto che, ancor oggi le c.d. “responsabilità familiari” ricadono sulla donna, più che sull’uomo.

Sebbene le madri siano ancora le principali protagoniste della cura dei figli, i dati riscontrabili nelle recentissime indagini condotte dall’Istat, dall’Inapp, e diversi Istituti di Ricerca, mostrano comunque una tendenza alla riduzione delle differenze di genere, in termini di maggiore coinvolgimento degli uomini anche se la condivisione delle responsabilità familiari diminuisce di pari passo con l’aumentare dell’età.

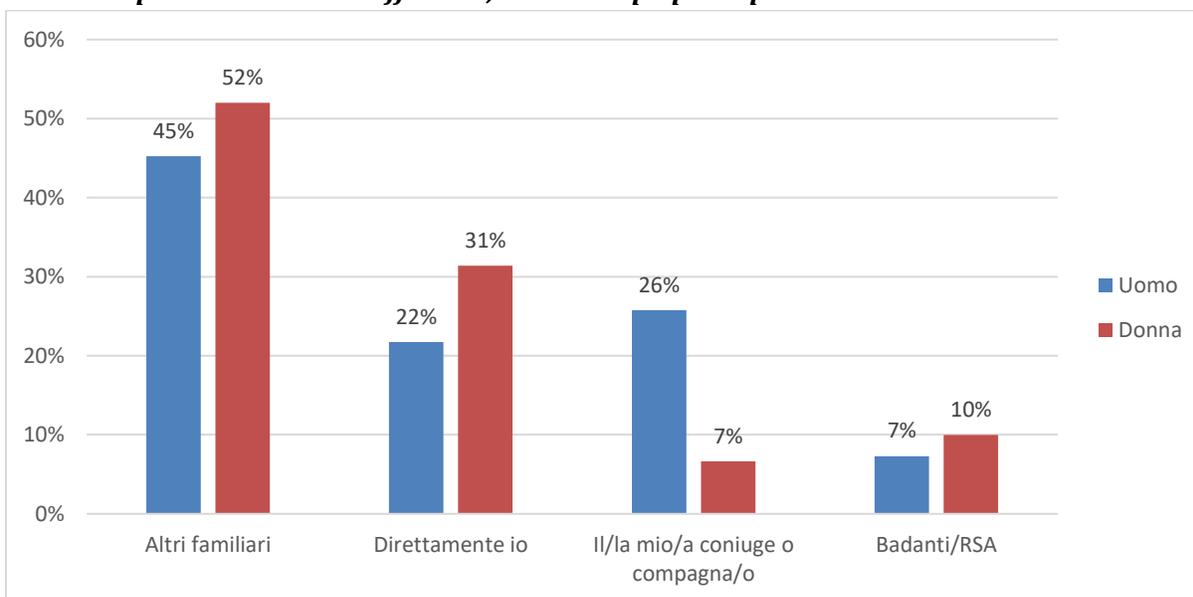
Le donne da sempre rivestono il ruolo principale e fondamentale nella cura del nucleo familiare con una sensibilità più spiccata nei confronti dei familiari non auto sufficienti e ciò inevitabilmente impatta sulle ore dedicate all’attività professionale.

Infatti, seppur in maniera più ridotta rispetto al passato, il “care burden” – ovvero l’onere dell’assistenza – rimane comunque maggiormente a carico delle donne e ciò rappresenta un fattore determinante degli squilibri che caratterizzano da sempre i ruoli di genere nel mercato del lavoro.

“Se hai figli, chi si occupa principalmente di loro mentre lavori?”



“Se hai parenti non autosufficienti, chi si occupa principalmente di loro mentre lavori?”



Alla domanda di chi si occupa dei figli mentre lavori, il 66% degli uomini ha risposto che è la compagna a occuparsene.

La stessa domanda posta alle donne ha ricevuto il 17% delle risposte riferite al proprio compagno.

Stessa riflessione vale per le professioniste che si dedicano anche alla cura di genitori anziani e/o familiari non autosufficienti: la questione non attiene specificamente alla maternità ma più in generale a tutte le tipologie di cure domestiche.

Secondo i dati Istat in Italia, i caregiver familiari fra i 18 e i 64 anni che assistono con regolarità figli o altri parenti di 15 anni e oltre in quanto persone malate, anziane o con disabilità sono più di 2 milioni e 800mila (7,7%) nel 2018, e in maggioranza si tratta di donne tra i 45 ed i 64 anni (Istat 2019).

Ciò inevitabilmente impatta sulle ore dedicate all'attività professionale e quindi al reddito prodotto.

Dal punto di vista della distribuzione per aree geografiche, è nei territori del Sud e delle Isole che familiari o conoscenti prestano maggiormente attività di assistenza, coerentemente con il prevalere di una peggiore situazione occupazionale o di una debolezza del sistema di welfare locale rispetto ad altre aree d'Italia.

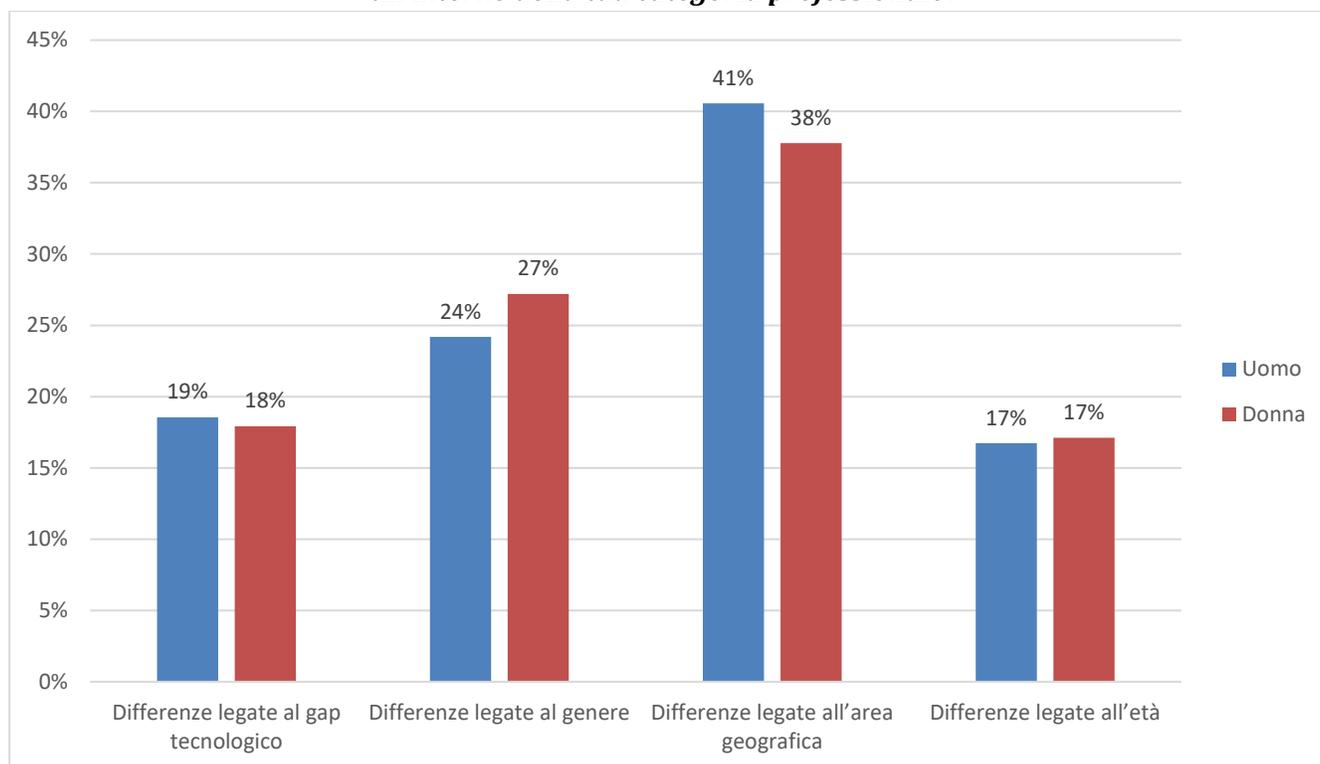
Nella classifica redatta da "Save the Children" in collaborazione con l'Istat sulla base del Mother's Index, che prevede 7 dimensioni di analisi (demografia, lavoro, rappresentanza, salute, servizi, soddisfazione soggettiva e violenza), le prime posizioni sono occupate da Bolzano, Emilia-Romagna, Valle d'Aosta e Toscana, cioè le Regioni che – in generale – destinano maggiori risorse per interventi di carattere strutturale e investimenti nel welfare sociale.

Tutte le Regioni del Sud si posizionano al di sotto del valore di riferimento – pari a 100 – e l'ultima posizione è occupata dalla Basilicata, preceduta da Campania, Sicilia e Calabria: tra Bolzano e la Basilicata ci sono quasi 35 punti di differenza.

Per fornire una fotografia realistica e scevra da preconcetti, occorre quindi analizzare i dati partendo da una diversa prospettiva, assumendo un nuovo punto di vista e spostando l'attenzione verso una maggiore focalizzazione dell'attività professionale al femminile superando stereotipi consolidati.

Infatti, la maggioranza delle professioniste – sia con figli che senza figli, sia del Nord, sia del Sud – ha dichiarato che l'urgenza che andrebbe prioritariamente affrontata per ridurre le disparità è quella legata all'area geografica in cui si esercita la professione e solo dopo quella legata al genere.

“Secondo te, qual è l’urgenza che andrebbe affrontata prioritariamente per ridurre le disparità all’interno della tua categoria professionale?”



Dalle risposte emerge che le differenze siano soprattutto di natura geografica: la differenza sostanziale tra Nord e Sud, di carattere prettamente economico, dipendente dal tessuto produttivo in cui si esercita, ha i conseguenti effetti sull’attività professionale.

Le risposte di cui sopra assumono ulteriore rilievo se incrociate con la regione in cui si svolge la professione.

Una professionista che esercita la sua attività al Nord, è coadiuvata maggiormente nella gestione familiare da figure esterne all’ambito familiare – ad esempio baby sitter, asili, centri ricreativi per l’infanzia – mentre al Sud, poiché le infrastrutture sociali sono meno presenti e inevitabilmente i servizi sono più carenti, l’aiuto della famiglia risulta ancora indispensabile per garantire la conciliazione vita-lavoro.

Pertanto, un elemento determinante nell’aggravare la situazione occupazionale delle madri è l’inaccessibilità dei servizi educativi per la prima infanzia.

Sia per una carenza di strutture, sia per questioni economiche.

Il Consiglio europeo di Barcellona 2002, aveva fissato come obiettivo per gli Stati UE di garantire – entro il 2010 – una copertura di 33 posti ogni 100 bambini, ma a distanza di 13 anni siamo ancora distanti dal raggiungere quell’obiettivo.

Oggi, nell'ambito del NextGenerationUE, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stato stabilito di destinare 4,6 miliardi di euro alla realizzazione di asili nido e scuole materne per 264.480 nuovi posti entro il 2026.

Sulla base del report sugli asili nido e i servizi educativi per l'infanzia elaborato dall'Istituto Nazionale di Statistica e pubblicato il 2 settembre 2022, il Nord-est e il Centro Italia, consolidano la copertura dei posti disponibili rispetto ai bambini sotto i tre anni sopra il target europeo del 33% (rispettivamente 35% e 36,1%); il Nord-ovest è sotto l'obiettivo ma non è distante (30,8%), mentre le Isole (15,9%) e il Sud (15,2%), che pur registrano un lieve miglioramento, sono ancora lontani dal target.

A livello regionale i livelli di copertura più alti si registrano in Umbria (44%), seguita da Emilia Romagna (40,7%) e Valle d'Aosta (40,6%), Toscana (37,6%) e Provincia Autonoma di Trento (37,9%).

Anche il Lazio e il Friuli-Venezia Giulia dal 2019 hanno superato la soglia del 33% (rispettivamente 35,3% e 34,8%), in coda Campania e Calabria, ancora sotto il 12%.

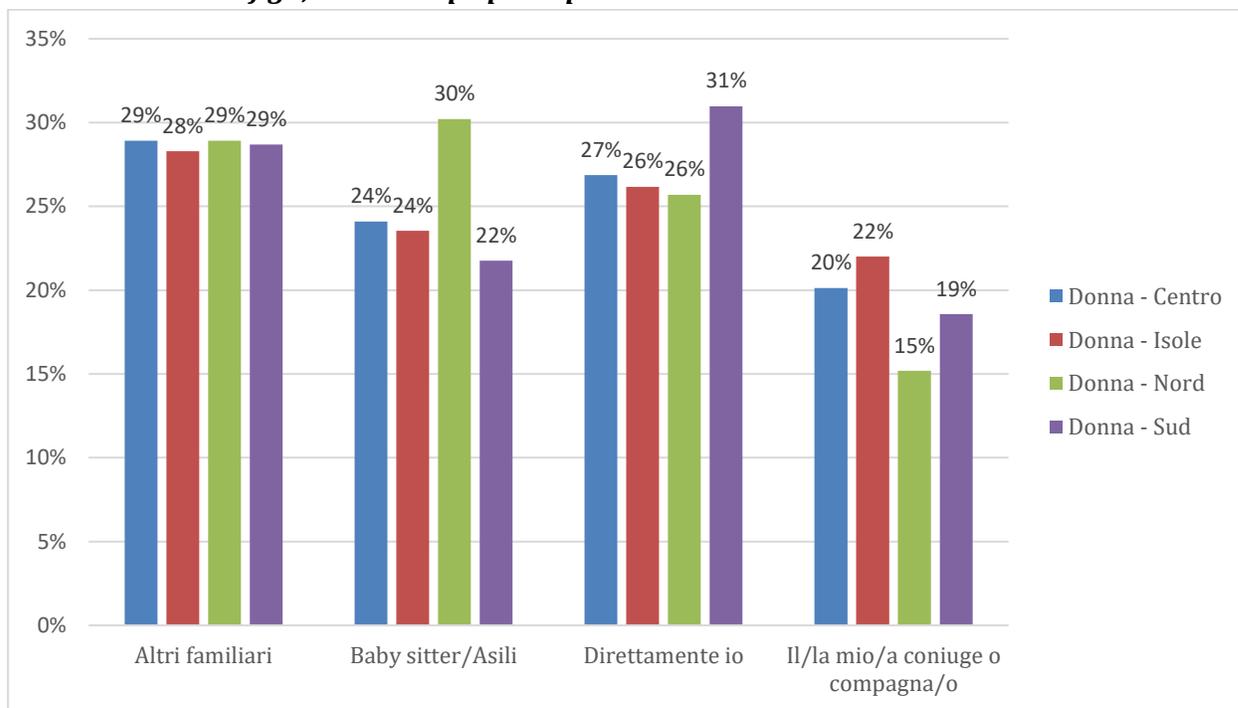
Leggendo le diverse statistiche e le comparazioni con gli anni precedenti, potrebbe sembrare che – seppur in maniera marginale – sia cresciuta la copertura dei posti disponibili rispetto ai bambini ma una lettura reale del dato va necessariamente correlata all'evidenza del forte calo delle nascite nel nostro Paese visto che il c.d. fenomeno dell'"inverno demografico" influenza i dati e i parametri di valutazione dando un'illusione di crescita che però non proviene da un effettivo miglioramento dell'offerta di asili e servizi per l'infanzia.

Secondo l'ISTAT dunque *“il servizio degli asili nido o non è disponibile in maniera sufficiente e adeguata, oppure risulta essere troppo costoso e ciò ha un effetto importante sull'occupazione femminile”*.

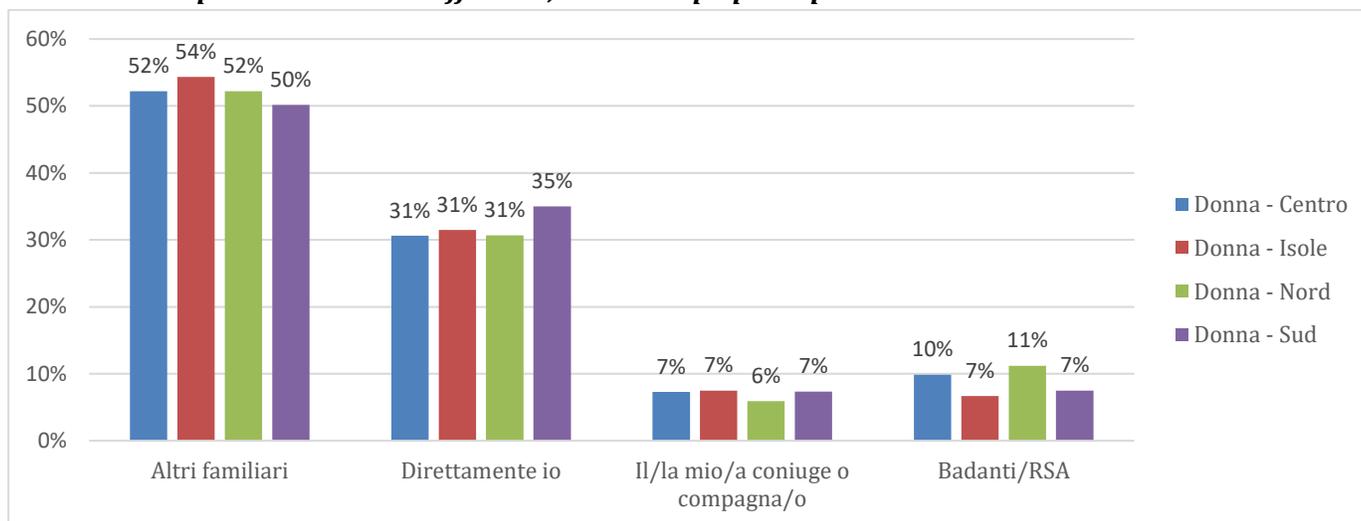
Infatti, in generale – a prescindere dalla modalità e dalla tipologia di lavoro (dipendente o autonomo) - secondo il XXI Rapporto annuale dell'INPS presentato l'11 luglio 2022, una lavoratrice su cinque si sente quasi costretta a dover abbandonare il proprio lavoro dopo la nascita del primo figlio e gran parte di queste scelte deriva dall'eccessivo costo di ritornare a lavorare dopo la maternità, dovuto alla mancanza di servizi per l'infanzia.

Un dato certo è che l'occupazione femminile nella fascia d'età 25-34 anni è maggiore nelle aree geografiche in cui vi sono più posti disponibili negli asili nido.

“Se hai figli, chi si occupa principalmente di loro mentre lavori?”

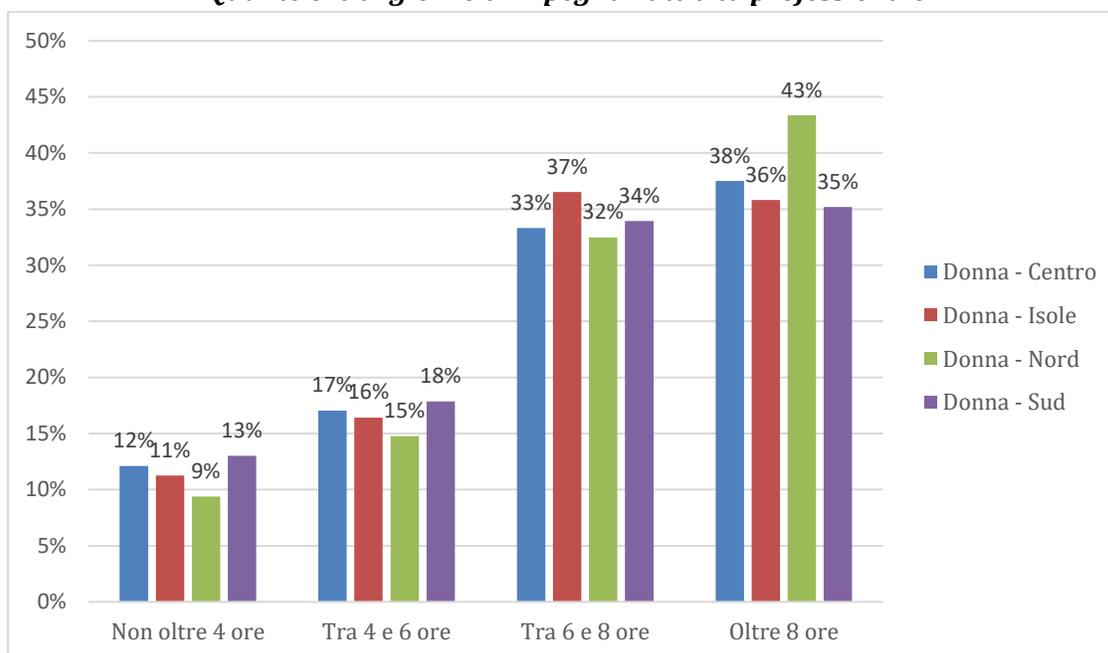


“Se hai parenti non autosufficienti, chi si occupa principalmente di loro mentre lavori?”

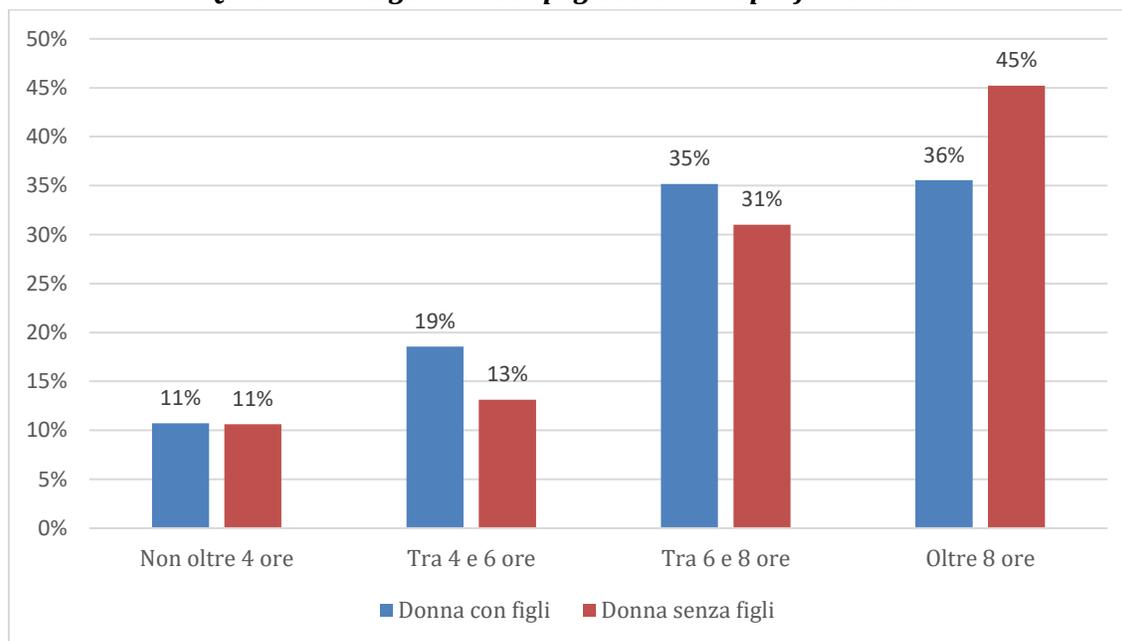


La percentuale maggiore delle libere professioniste che esercitano la propria attività al Nord dedica alla professione oltre 8 ore anche se in generale, chiaramente la presenza o meno di figli riduce il numero di ore lavorate.

“Quante ore al giorno ti impegna l’attività professionale?”



Quante ore al giorno ti impegna l’attività professionale?”



Restando sull’analisi di tipo geografico, il questionario ha evidenziato che le donne si spostano maggiormente rispetto agli uomini.

La “dinamicità” delle libere professioniste emerge chiaramente dall’analisi del tasso di “emigrazione” delle donne del Sud verso il Centro e il Nord.

Area di provenienza								
Area dove si esercita	Uomo				Donna			
	Centro	Isole	Nord	Sud	Centro	Isole	Nord	Sud
Centro	92,53%	3,69%	1,58%	10,30%	90,94%	6,09%	2,41%	17,51%
Isole	0,25%	83,35%	0,19%	0,76%	0,34%	77,20%	0,20%	0,83%
Nord	6,53%	10,16%	97,88%	14,97%	7,93%	14,08%	97,04%	21,00%
Sud	0,69%	2,79%	0,35%	73,98%	0,79%	2,63%	0,34%	60,66%

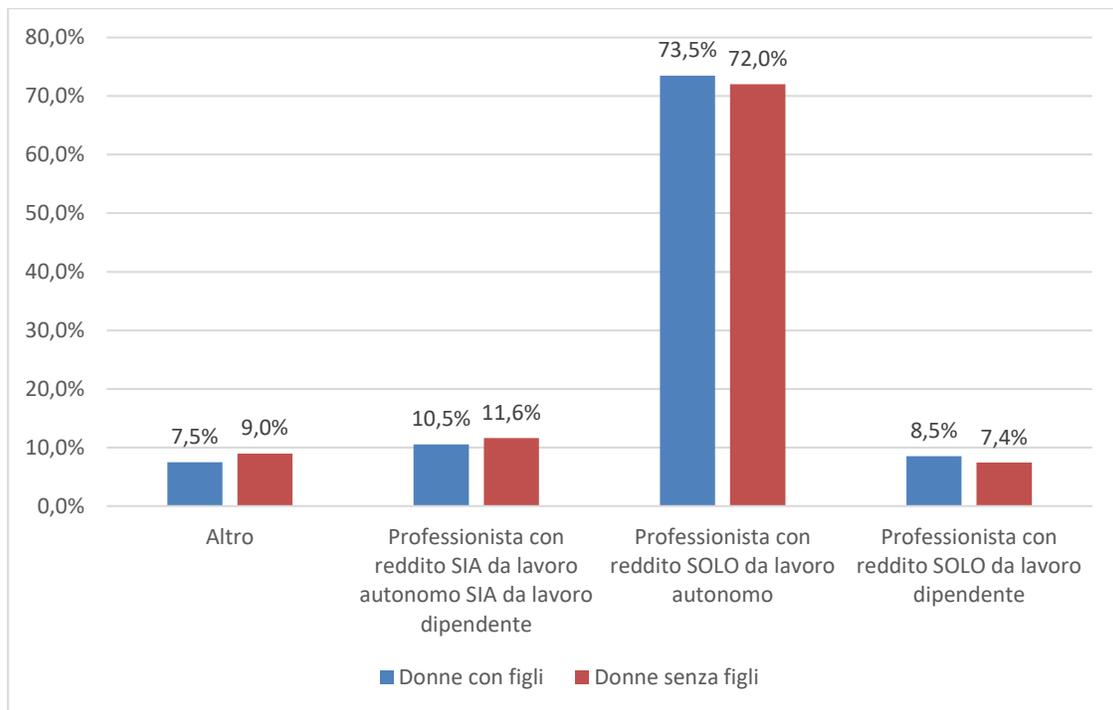
Infatti, a fronte del 15% degli uomini del Sud che si trasferisce al Nord e del 10% che si trasferisce al Centro, si registra una percentuale ben più elevata delle donne che si trasferiscono: il 21% delle donne del Sud si trasferisce al Nord e il 18% si trasferisce al Centro.

Ciò impone una riflessione legata non tanto alle dinamiche sociali ma soprattutto agli aspetti economici (sia con riferimento alle infrastrutture presenti, sia al contesto economico complessivo) valutando la complessità del tessuto in cui le donne si trovano ad operare e delle scelte di vita che esse devono fare anche rinunciando, a volte, alla propria carriera professionale.

Nonostante la genitorialità incida sullo svolgimento dell'attività lavorativa, i figli – sfatando un pregiudizio comune - non sono un fattore “disincentivante”: una libera professionista non considera la maternità come un ostacolo alla propria realizzazione e anche la modalità secondo cui si esercita la propria attività (professionista lavoratore autonomo, professionista dipendente,..) non fa emergere particolari differenze.

Secondo l'ultimo Rapporto Save The Children “Le equilibriste – La maternità in Italia 2023”, la relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità è diretta: lì dove le donne lavorano di più, nascono più bambini.

Se fino agli anni Ottanta, in Europa la relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità era inversa, oggi, è invece decisivo il legame tra lavoro sicuro e fecondità: affinché la fecondità sia più alta non basta che uno dei partner lavori, ma c'è bisogno che entrambi abbiano una posizione stabile pur essendo difficile attuare delle politiche che nel breve periodo possano arrestare il fenomeno della “fecondità più bassa tra le basse” e dell'instabilità della condizione lavorativa delle madri.



Come detto, la presenza di figli impatta sul tempo e dunque sulle ore dedicate allo svolgimento dell'attività professionale, ma non sembra incidere sulla struttura organizzativa con la quale si esercita l'attività.

Pur riscontrandosi una massiccia eterogeneità tra le diverse Casse, rispetto al "fattore Tempo" misurato in termini di ore dedicate allo svolgimento dell'attività professionale – è possibile esprimere un'ulteriore considerazione che non si limita esclusivamente all'analisi di genere ma anche e soprattutto alla valutazione della tipologia di professione esercitata.

In ogni caso, più del 50% dei liberi professionisti lavora oltre 8 ore, percentuale che aumenta toccando l'80% se si prende quale riferimento un arco temporale superiore alle 6 ore giornaliere.

Analizzando tale dato per singola professione, emerge che circa il 65% di coloro che esercitano determinate professioni lavora oltre 8 ore giornaliere, con un valore massimo del 77% per i notai che - a prescindere dal genere - dedicano indicativamente il medesimo tempo all'attività professionale.

Per poche altre professioni, solo 1 professionista su 4 dedica più di 8 ore giornaliere allo svolgimento dell'attività.

Infine - dimostrato che gli uomini dedicano maggior tempo all'esercizio della professione – l'unica eccezione è rappresentato dai medici.

È infatti particolarmente interessante evidenziare che il 47% delle iscritte all'ENPAM lavora oltre le 8 ore contro il 44% dei loro colleghi uomini.

Il dato strutturale determinato dall'analisi effettuata in termini di numero di ore giornaliere dedicate all'attività professionale, sembra confermare la tesi di una correlazione se si prendono quali criteri di indagine il parametro temporale rapportato al parametro reddituale.

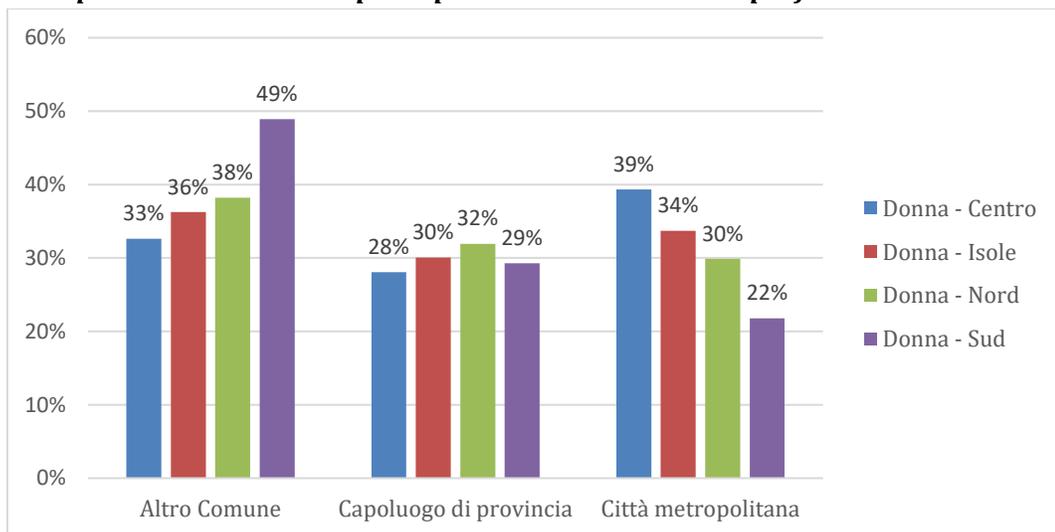
Solo però attraverso un'analisi più approfondita "ad hoc", si potrà effettivamente stabilire se - a parità di ore lavorate - il reddito delle libere professioniste è in linea con quello dei loro colleghi uomini, oppure se - pur dedicando le medesime ore - permane comunque un gap reddituale.

Inoltre, relativamente ai fattori che incidono sulla produzione di reddito, insieme all'aspetto anagrafico, di genere, territoriale e all'aspetto temporale, sarebbe utile approfondire per singola realtà professionale se vi sono marcate differenze tra uomini e donne nei settori di specializzazione (e quindi con diversa remunerazione) in cui questi operano.

Ritornando sul piano prettamente territoriale, il 45% delle donne del Sud con figli esercita l'attività in Comuni di piccole-medie dimensioni; ciò porta a tenere in considerazione il fenomeno della graduale scomparsa delle famiglie numerose nonché la perdita di centralità (anche geografica) della famiglia che vedrà progressivamente diminuire la sua importanza, così come - soprattutto al Sud - diminuirà il sostegno e la capacità del **"welfare familiare"** che attualmente è il nucleo delle politiche sociali e di assistenza.

Tutti questi fenomeni sono sintetizzati in maniera efficace nel titolo del recente articolo "Madri come ammortizzatori sociali" pubblicato sul quotidiano "Il Sole 24 Ore": un'adeguata descrizione del ruolo delle donne nell'attuale contesto sociale e demografico.

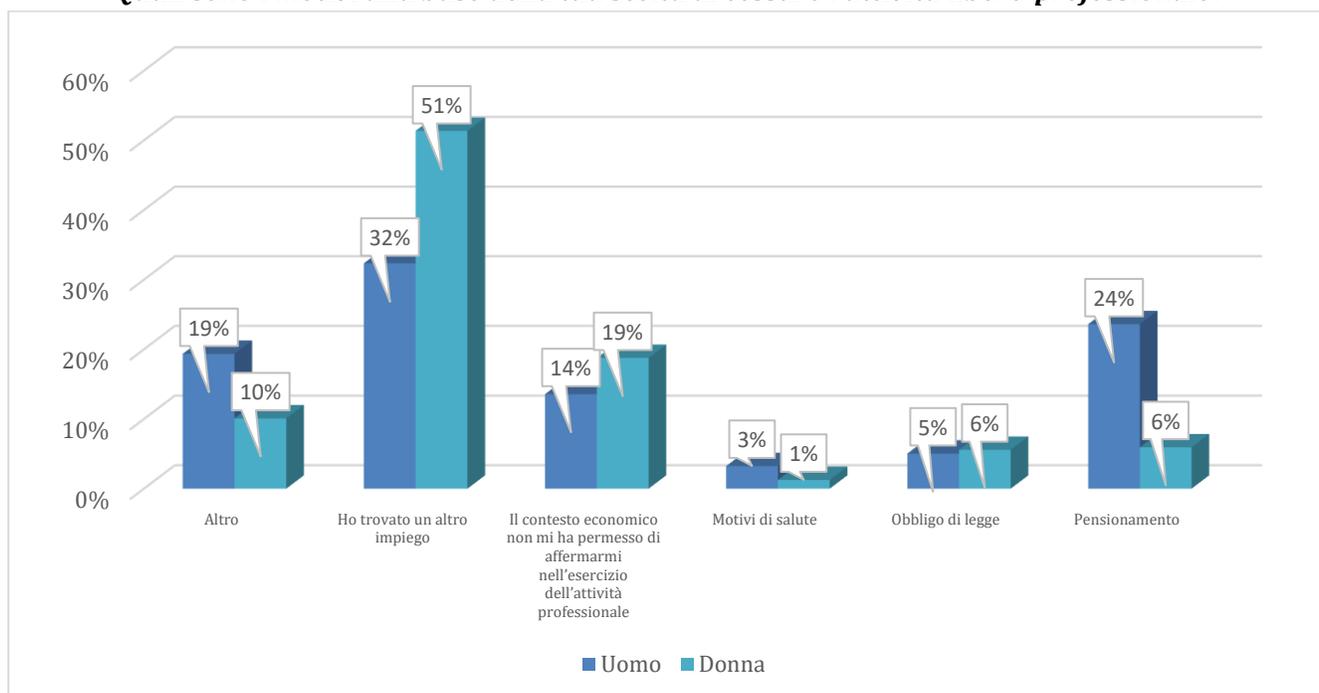
"In quale località eserciti principalmente la tua attività professionale?"



Che il lavoro libero professionale al femminile richieda maggior sacrificio rispetto a quello dei colleghi uomini si rileva anche dal dato relativo alle cancellazioni delle professioniste.

Infatti, da altra indagine svolta dall'AdEPP, volta anche ad approfondire i motivi di cessazione dell'attività libero professionale, è emerso che il numero delle donne che si cancellano dalla propria Cassa di appartenenza è maggiore di quello dei loro colleghi uomini – soprattutto nella fascia di età 30-40 – e il motivo maggiore di abbandono è ascrivibile, nella maggior parte dei casi, a una nuova collocazione all'interno del mercato del lavoro.

“Quali sono i motivi alla base della tua scelta di cessare l'attività libero-professionale?”



Come noto, all'avvio della professione la curva reddituale dei liberi professionisti è caratterizzata da livelli di reddito particolarmente contenuti (ben più bassi rispetto a redditi di lavoratori dipendenti con analoghe qualifiche) per poi crescere e raggiungere i valori più elevati (a volte esponenziali) nel periodo c.d. “maturo” (50-60 anni).

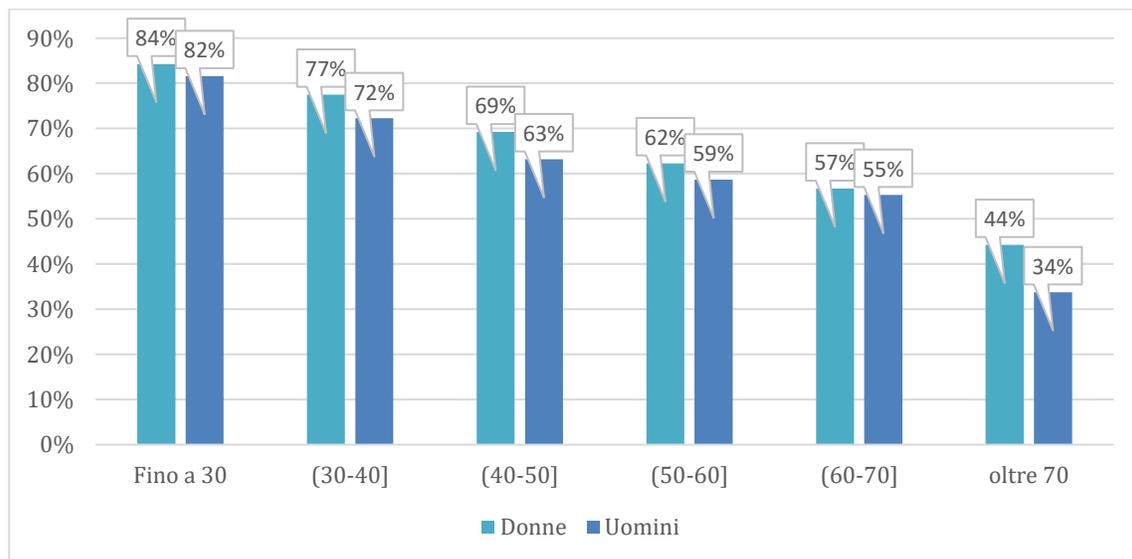
Tale aspetto condiziona anche la scelta del modello organizzativo che inevitabilmente si basa sulla valutazione del budget a disposizione per effettuare gli investimenti e infatti – seppur a parità di risorse economiche destinate all'avvio dell'attività professionale – per le donne, i costi di “start up” impattano di più e sono più difficili da sostenere se proporzionati ai loro redditi.

Pur emergendo una sostanziale corrispondenza dei costi sostenuti per avviare l'attività dello studio professionale – nella maggioranza dei casi tra i 5 e i 10.000 Euro (come ad esempio per i biologi o per gli avvocati) – sono riscontrabili differenze importanti in funzione delle aree professionali di riferimento.

A titolo esemplificativo, si fa presente che – in rapporto alla media – tra i professionisti che sostengono notevoli costi di start-up (tra i 20 e i 50.000 Euro) possono essere annoverati i commercialisti, ma sicuramente ingegneri e architetti sono i professionisti che hanno dovuto effettuare gli investimenti più elevati (oltre 50.000 euro) mentre – sempre nell'area professionale "tecnica" – i geometri che dichiarano di non aver sostenuto investimenti nella fase iniziale dell'attività, sono la percentuale maggiore.

Altro aspetto che evidenzia una differenza di genere emerge dall'analisi del rapporto reddito/fatturato (particolarmente accentuato per alcune professioni).

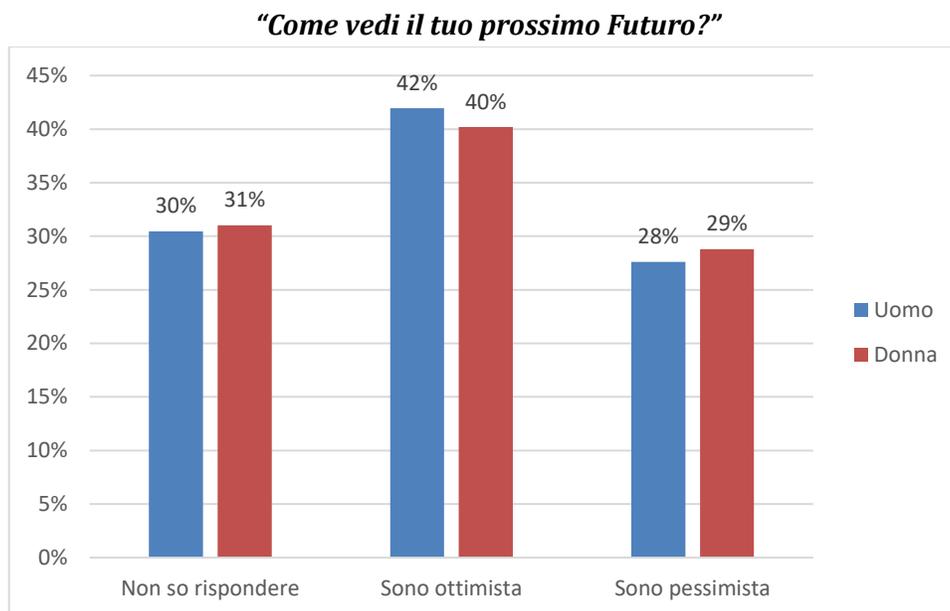
Rapporto Reddito/Fatturato DATI 2021



Tale differenza può spiegarsi con il fatto che, in alcuni casi, l'attività professionale sia in realtà un'attività svolta in favore di altri professionisti (rendendola più simile a quella di lavoro dipendente/collaboratore e quindi con una quasi coincidenza tra reddito e fatturato) ovvero con la tendenza di alcune professioniste a svolgere attività professionali che richiedano una "struttura organizzativa" più semplice per concentrarsi su compiti che consentono una maggiore conciliazione vita-lavoro.

Anche dall'analisi dei risultati dell'indagine Inapp-PLUS 2022, viene mostrata l'eterogeneità dei lavoratori autonomi, tra i quali convivono profili professionali che contano su livelli molto ampi di autonomia e altri che sperimentano autonomia solo formale che è quasi sovrapponibile con il lavoro dipendente o comunque ad un rapporto di subordinazione (come nel caso dei collaboratori, specie quando mono-committenti).

Al di là comunque delle difficoltà oggettive che la libera professionista deve affrontare emerge ancora un cauto ottimismo per il futuro, indice che i liberi professionisti non solo non hanno paura del Futuro ma anzi continuano a rispondere con impegno e responsabilità a tutte le sfide che nascono dai repentini cambiamenti della società, dai continui mutamenti del contesto e dalle inevitabili trasformazioni della professione.



I risultati emersi sono una fotografia delle difficoltà manifestate dai liberi professionisti poiché proprio sulla base delle risposte al questionario, si riesce ad assumere una nuova prospettiva di analisi che - superando paradigmi standard e spostando l'orizzonte un po' più in là - è indispensabile per elaborare e implementare politiche che mirino a garantire l'effettiva parità di genere a tutti i livelli professionali e in tutte le fasi della vita personale.

Da tempo le Casse di Previdenza dei Liberi Professionisti monitorano il progressivo fenomeno della "femminilizzazione" che ha reso necessaria - in aggiunta alle misure già previste dal Legislatore - l'implementazione di adeguati strumenti di Welfare (bonus bebè, bonus baby-sitting, bonus asili nido, bonus badanti, incentivi alle aggregazioni, etc...) indispensabili per favorire la conciliazione vita/lavoro.

Molto è stato fatto e molto è ancora da fare poiché, come emerge dalla costante osservazione dell'evoluzione dello "status quo", le azioni attuate – seppur essenziali - non sono sufficienti a colmare i gap e le lacune della rete di protezione sociale.

Gli strumenti che le Casse hanno a disposizione per intervistare direttamente i propri iscritti, per conoscere le loro necessità e raccogliere le loro proposte, sono indispensabili per individuare una strategia comune per rispondere ai loro bisogni grazie alle misure di sostegno tarate sulle loro specifiche esigenze.

Il dato principale che emerge, diversamente da quanto superficialmente potrebbe sostenersi, è che le professioniste non rivendicano pari dignità al compenso, bensì pari prospettive di lavoro.

Da qui la necessità di intervenire sul tempo da dedicare alla professione: rispetto a questo aspetto, l'urgenza da affrontare è quella di consentire alle libere professioniste di impegnarsi nel lavoro, riducendo al contempo il fenomeno radicato dell'"Italia a due velocità" e superando le barriere geografiche e territoriali connaturate al tessuto economico e sociale in cui si opera.

La grande sfida di ogni Cassa sarà quella di approfondire i fattori e le variabili che impattano sul *gender pay gap*, mediante l'osservazione costante delle proprie platee, al fine di valutare l'effettiva portata delle azioni di sostegno, orientamento, accompagnamento e crescita anche mettendo a fattor comune le "good practices" e condividendo iniziative che possono essere replicate ed estese a tutte le categorie professionali: all' AdEPP il compito di continuare ad essere il *trait d'union* ampliando la sua azione di raccordo e coordinamento.