

Il lavoro a progetto delle *Tagesmutter*

di Gabriele Gamberini

Il lavoro delle *Tagesmutter* rappresenta un esempio di perfetta conciliazione tra attività professionale, esigenze familiari e della vita privata, nonché (sebbene su piccola scala, almeno finora) una soluzione pragmatica al problema della disoccupazione femminile. Proprio per questo, l'attività svolta dalle *Tagesmutter* è senza dubbio meritevole di regolamentazione e di tutela, ma allo stato attuale non vi è ancora alcuna legge nazionale in materia. Le poche leggi regionali sul tema non sono d'altra parte state di particolare supporto alla diffusione del fenomeno al di fuori delle realtà locali in cui il medesimo è nato e si è sviluppato.

Tralasciando però per un momento il dato normativo e concentrandosi sulle concrete modalità di lavoro delle *Tagesmutter* e sui rapporti che si instaurano tra queste e le famiglie che a loro si rivolgono, probabilmente non si avverte più come impellente la necessità di una legge che a livello nazionale ne disciplini l'attività. Come si tenterà di dimostrare nelle righe che seguono, infatti, il lavoro delle *Tagesmutter* potrebbe già oggi essere considerato un tipico esempio di lavoro a progetto, nel senso che, con tutta probabilità, il legislatore aveva in mente all'atto della emanazione della l. 14 febbraio 2003, n. 30, e del successivo d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 61 ss.). Tale affermazione potrebbe apparire superficiale ove non si considerassero, sebbene sinteticamente, le alternative possibili. In primo luogo, pare da escludersi un inquadramento nell'ambito del lavoro subordinato, poiché l'attività in esame non avviene alle dipendenze né sotto la direzione altrui. Non pare però nemmeno ammissibile l'inquadramento dell'attività delle *Tagesmutter* nell'ambito del lavoro autonomo, non essendo essa assimilabile a quella del libero professionista. Si deve poi considerare una ulteriore peculiarità (ed allo stesso tempo una prima rilevante differenza tra le *Tagesmutter* e le più conosciute baby-sitter): le *Tagesmutter* operano spesso all'interno di cooperative o di associazioni. Queste sono nate perlopiù in seguito ad aggregazioni spontanee di madri che, condividendo le medesime difficoltà di conciliazione tra l'attività professionale e gli impegni che la maternità richiede, hanno visto nell'attività della *Tagesmutter* una possibile soluzione ai loro problemi. Così, unite da una serie di valori e di obiettivi comuni, hanno fondato le prime cooperative, in seguito affiliate in organismi complessi. Ciò ha fatto sì che gran parte delle esercenti l'attività di *Tagesmutter* si riconosca, in sintesi, in una serie di valori e di regole sorti quasi spontaneamente, che costituiscono poi la base dei vari progetti educativi che concretamente vengono attuati. Lo scopo ultimo del riunirsi in cooperativa o in altre forme associative, peraltro, è altresì quello di conciliare – davvero – l'attività lavorativa con le “incombenze” della maternità, creando una rete di sostegno a cui potersi affidare.

Appare allora probabilmente più chiara la ragione per cui si ritiene che la forma contrattuale più adeguata a regolare il rapporto di lavoro delle *Tagesmutter* sia quella della collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto o a programma. È tuttavia risaputo che la riconduzione di una nuova figura professionale all'interno della suddetta categoria provoca, in genere, l'automatico dubbio che si tratti di un tentativo di mascherare una forma di lavoro subordinato. Tale sospetto trova terreno fertile nell'ordinamento giuslavoristico italiano, spesso ritenuto troppo rigido e comunque inadeguato ad accogliere le nuove figure lavorative che emergono dalla realtà economica. Per verificare se in questo caso tali sospetti sono legittimi, sarà

utile appurare se l'attività delle *Tagesmutter* possieda in concreto i requisiti che caratterizzano il lavoro a progetto.

Il progetto, elemento fondamentale della suddetta tipologia contrattuale, potrà individuarsi nella attività di supporto alle famiglie volta alla crescita e all'educazione dei bambini di una età compresa tra gli 0 e i 13 anni. Ogni *Tagesmutter* potrà poi determinare e precisare tanti specifici progetti di lavoro attagliati sulle esigenze delle singole famiglie e dei singoli bambini dei quali accetterà di occuparsi. Inoltre, ogni *Tagesmutter* potrà autonomamente decidere – in base alle proprie competenze ed attitudini – quale tipo di percorso formativo proporre ai bambini. Rimarrà quindi aperta la possibilità di improntare ogni singolo progetto su profili peculiari, quali ad esempio l'educazione musicale, piuttosto che quella artistica, o, ancora, sull'apprendimento di una lingua straniera. Anche qui si scorge la differenziazione con l'attività delle baby-sitter: certamente sia la *Tagesmutter*, sia la baby-sitter si occupano della cura del bambino, ma, mentre la prima applica un preciso programma educativo volto alla realizzazione della crescita del minore e concordato con la famiglia, la seconda – almeno nella gran parte dei casi – si limita ad una mera messa a disposizione del proprio tempo nei momenti in cui il bambino non può essere accudito dai genitori. La durata del progetto verrà poi determinata caso per caso in base all'età del bambino ed alle sue caratteristiche: pare tra l'altro certamente ammissibile il susseguirsi negli anni di diversi “sotto-progetti” di lavoro con lo stesso bambino, al fine di accompagnarlo continuativamente nella crescita.

Per quanto attiene al coordinamento della prestazione con l'organizzazione del committente, è naturale che tra collaboratrice e committente – che potrà essere una cooperativa o una associazione, ma anche la singola famiglia – sia prevista una serie di momenti di confronto, utili, tra l'altro, anche a migliorare lo svolgimento dell'attività. A ciò si aggiungono: la previsione di corsi di formazione e di aggiornamento, la possibilità di partecipare a momenti di confronto diretto tra le *Tagesmutter*, sia di persona che on-line, o di usufruire delle consulenze di psicologi e pedagoghi esperti in materia. Le cooperative e le associazioni, inoltre, ove costituite, ricoprono anche il ruolo di “garanti” nei confronti delle singole famiglie, in particolare in merito alla effettiva attuazione, da parte della *Tagesmutter*, del progetto educativo nei termini concordati. Vale poi anche qui la pena sottolineare la differenza con l'attività della baby-sitter, la quale difficilmente si avvale dell'assistenza di una organizzazione che racchiude al proprio interno varie professionalità in grado di fornire un considerevole apporto alla attività svolta singolarmente.

L'attività delle *Tagesmutter* è inoltre certamente prevalentemente personale e si realizza secondo modalità tali da garantire l'effettiva autonomia di chi la esegue. Infatti si svolge preferibilmente presso l'abitazione della collaboratrice, ed è quest'ultima a determinare il *modus operandi* per realizzare il progetto. L'orario di lavoro è concordato con le famiglie all'interno delle fasce orarie in cui, liberamente, la collaboratrice dichiara la propria disponibilità, senza alcuna possibilità di imposizione.

Anche le modalità di calcolo del corrispettivo sembrano idonee rispetto alla tipologia contrattuale “a progetto”, in quanto sono previsti compensi orari proporzionati alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito. Meglio la *Tagesmutter* svolgerà la propria attività, più saranno le famiglie interessate ad affidarle i propri figli ed eventualmente a proseguire con lei per diversi anni il progetto educativo principiato. Le possibilità di guadagno aumenteranno, naturalmente, anche all'incrementare delle ore in cui la *Tagesmutter* dichiara la propria disponibilità. Non devono poi essere dimenticate le maggiorazioni del compenso in relazione a condizioni particolari in cui la prestazione viene svolta (ad esempio in orario serale o durante i fine-settimana). Anche rispetto all'elemento del corrispettivo si può cogliere una differenza con le baby-sitter, le quali – a parte i numerosissimi casi di lavoro “sommerso” – in genere vengono remunerate secondo altre modalità (ad esempio, da ultimo, direttamente dalla famiglia beneficiaria tramite i c.d. buoni lavoro previsti dal d.lgs. n. 276/2003).

Appare quindi evidente come le effettive modalità di svolgimento del servizio di *Tagesmutter* siano tali da consigliare l'uso del contratto a progetto.

Considerate però le peculiarità dell'attività di *Tagesmutter* e la scarsa conoscenza, a livello nazionale, di tale tipo di lavoro, sarebbe consigliabile rivolgersi a una Commissione di certificazione per far sì che vengano concretamente verificate le modalità di svolgimento della prestazione: ove queste fossero conformi alla normativa in materia di collaborazioni coordinate continuative nella modalità a progetto o a programma si giungerebbe ad un provvedimento di accoglimento dell'istanza, che, anche alla luce delle novità introdotte dal secondo comma dell'art. 30 della l. 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro), costituirebbe una base di prova, in giudizio, di quanto pattuito ed effettivamente attuato tra le parti. Il contributo che potrebbero fornire le Commissioni di certificazione pare di rilievo, anche considerato il fatto che il sistema appena descritto si basa spesso sulla costituzione di cooperative *ad hoc*. Tali forme associative riuniscono al proprio interno diverse *Tagesmutter*, che a loro volta sono socie e pertanto necessariamente partecipano (pena l'illegittimità del modello organizzativo prescelto) alla gestione della cooperativa. In questo modo la realtà delle *Tagesmutter* potrebbe fungere ancora una volta da esempio per tutti quei casi, tristemente noti e giustamente stigmatizzati anche dalla più recente giurisprudenza, di cooperative fittizie in cui i soci non concorrono in alcun modo alla gestione sociale.

Gabriele Gamberini

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo