

COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL
N. 9

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

CONCILIAZIONE VITA LAVORO: SVILUPPO DI POLICY

ANALISI COMPARATA INTERNAZIONALE

POLITICHE ATTIVE



UNIONE EUROPEA
Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



L'Anpal - Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro - è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro.

Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Presidente: Domenico Parisi

Direttore generale: Salvatore Pirrone

ANPAL

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

www.anpal.gov.it

Gruppo di lavoro ANPAL Struttura 4 - Analisi di contesto e comparative: Guido Baronio (Responsabile), Silvana Bombardieri, Susanna Sandra Milena; Valeria Viale.

Gruppo di lavoro ANPAL Servizi - Benchmarking e relazioni internazionali: Marina Da Forno (Responsabile), Fatima Scannapieco.

Coordinamento: Valeria Viale.

Autori del testo: Silvana Bombardieri (Par. 2.1 in Capitolo 2), Susanna Sandra Milena (Par. 2.6 in Capitolo 2), Fatima Scannapieco, (Par. 2.2, 2.4, 2.5 in Capitolo 2), Valeria Viale (Capitolo 1; Par 2.3 in Capitolo 2, Capitolo 3).

Revisione dei testi ed editing: Silvana Bombardieri, Susanna Sandra Milena

La ricerca è stata chiusa a dicembre 2018.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2019] [Anpal]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2724-5462

ISBN 978-88-31264-08-2

Collana Biblioteca ANPAL

Valorizza i risultati dell'attività di ricerca e del know-how scientifico di ANPAL. Prevede sezioni tematiche che evidenziano l'ambito principale di riferimento dei contenuti trattati nei singoli volumi, quali ad esempio: Politiche attive, Formazione, Lavoro, Progetti comunitari.

Coordinamento editoriale: Orsola Fornara

INDICE

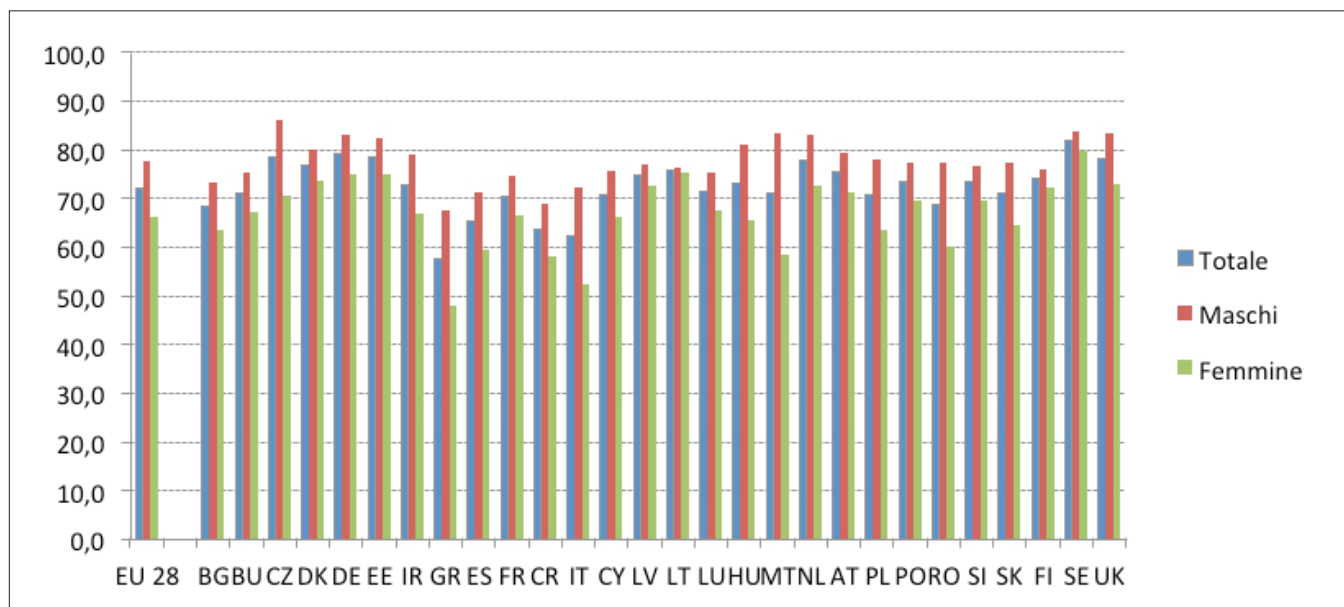
1. QUADRO DI RIFERIMENTO	6
2. POLICY IN TEMA DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO	12
2.1 Finlandia	12
2.1.1 La governance delle politiche di conciliazione	16
2.1.2 Sistema dei congedi	18
2.1.3 Servizi di cura	19
2.1.4 Organizzazione flessibile del lavoro	21
BUONA PRATICA	23
2.2 Francia	24
2.2.1 La governance delle politiche di conciliazione	27
2.2.2 Sistema dei congedi	31
2.2.3 Servizi di cura	39
2.2.4 Organizzazione flessibile del lavoro	42
BUONA PRATICA	45
2.3 Germania	47
2.3.1 La governance delle politiche di conciliazione	48
2.3.2 Sistema dei congedi	50
2.3.3 Servizi di cura	53
2.3.4 Organizzazione flessibile del lavoro	56
BUONA PRATICA	58
2.4 Paesi Bassi	60
2.4.1 La governance delle politiche di conciliazione	61
2.4.2 Sistema dei congedi	63
2.4.3 Servizi di cura	67
2.4.4 Organizzazione flessibile del lavoro	72
2.5 Regno Unito	74
2.5.1 La governance delle politiche di conciliazione	77
2.5.2 Sistema dei congedi	78
2.5.3 Servizi di cura	81
2.5.4 Organizzazione flessibile del lavoro	89
2.6 Spagna	92
2.6.1 La governance delle politiche di conciliazione	96
2.6.2 Sistema dei congedi	101
2.6.3 Servizi di cura	105
2.6.4 Organizzazione flessibile del Lavoro	110
3. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	113

1 QUADRO DI RIFERIMENTO

Il problema che ci si trova ancora ad affrontare è quello della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, tenendo conto della società contemporanea in cui è in aumento il numero delle donne che vuole lavorare, è in aumento la popolazione anziana e quindi bisognosa di cure e ci si trova anche di fronte al dato di fatto che molti uomini vogliono partecipare attivamente al lavoro di cura, ma non sono incoraggiati a farlo. C'è una stretta connessione tra la distribuzione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la sotto rappresentazione delle donne nell'occupazione.

Le donne sono sempre più qualificate, superando persino gli uomini in termini di risultati scolastici in Europa, ma rimangono notevolmente sottorappresentate nel mondo del lavoro rispetto agli uomini. Nel 2017 il divario occupazionale di genere (età 20-64 anni) nell'UE ha raggiunto 11,5 punti percentuali.

Grafico 1 - Tasso di occupazione per sesso, età (20-64)



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

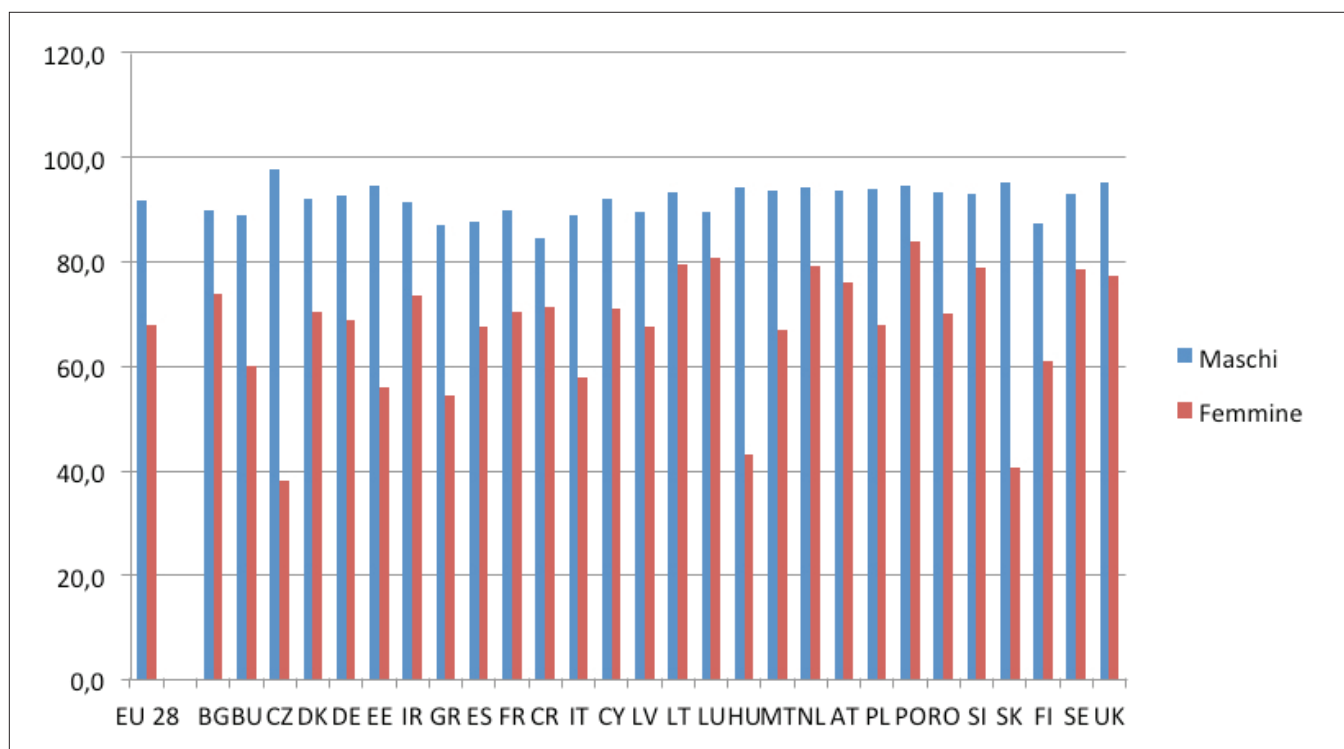
Vi sono differenze di genere in tutti gli Stati membri, con un divario occupazionale di genere che va da 2,1 punti percentuali in Finlandia a 27,8 punti percentuali a Malta. Il tasso di occupazione delle donne nel 2017 era del 66,4% nell'UE, rispetto al 77,9% per gli uomini. Al tasso di cambiamento attuale, l'occupazione femminile raggiungerà il 75% - target della Strategia Europa 2020 - entro il 2038¹.

Affrontare il problema della sotto rappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, significa affrontare uno dei suoi principali fattori trainanti, che è l'ineguale distribuzione delle responsabilità di cura tra donne e uomini. Altri fattori, come i disincentivi economici, compreso il divario di retribuzione tendono a rafforzare lo sbilanciamento dei carichi familiari a svantaggio della componente femminile.

¹ European Commission (2014) *Report on Progress on equality between women and men in 2013*.

La genitorialità e le altre responsabilità di cura sembrano, quindi, essere una delle principali cause delle differenze occupazionali tra donne e uomini. In quasi tutti gli Stati membri, il divario occupazionale di genere aumenta notevolmente dopo aver avuto figli. In media nel 2015, il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore ai 6 anni è inferiore di 8,8 punti percentuali a quello delle donne senza figli piccoli, e in diversi paesi questa differenza supera i 30 punti percentuali. Le madri tendono ad essere meno rappresentate sul mercato del lavoro rispetto alle donne senza figli in tutti i livelli di istruzione e in tutti i tipi di famiglia. Il divario occupazionale di genere è particolarmente elevato per le donne poco qualificate e i genitori soli². Al contrario, la paternità ha l'effetto opposto sui tassi di occupazione degli uomini. In tutti gli Stati membri, i padri con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni hanno maggiori probabilità di essere impiegati rispetto alle madri (Grafico 2).

Grafico 2 - Tasso di occupazione per genere, età (20 - 49), con almeno 1 figlio (0-6)



Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

In tutti gli stati membri, inoltre, la maggioranza delle persone che svolgono lavoro di cura informale è donna: 71% in Ungheria; tra il 66 - 64% in Estonia, Italia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia e Repubblica Ceca; 62-60% in Francia, Austria, Germania, Slovenia e Belgio; 58 - 57% nei Paesi Bassi e nel Regno Unito³. Questo fenomeno è in tendenziale crescita soprattutto a causa dell'invecchiamento demografico. Nel complesso, la quota sproporzionata di responsabilità di cura assunta dalle donne ha come conseguenza che siano più assenti dal posto di lavoro, che prendano con maggior frequenza congedi più lunghi rispetto agli uomini, e siano costrette a ridurre l'orario di lavoro e in alcuni casi ad abbandonare del tutto

² European Commission (2016), *The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course*.

³ European Commission and Social Protection Committee (2014) *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*.

il mercato del lavoro. Come causa principale della loro inattività le donne indicano il lavoro di cura, mentre questa è tra le ragioni meno frequenti per gli uomini⁴. Le cause che spiegano perché le responsabilità di cura hanno un impatto diverso sui risultati occupazionali delle donne e degli uomini sono una combinazione di atteggiamenti e fattori. L'esistenza di stereotipi di genere e la conseguente discriminazione hanno chiaramente un effetto sul ruolo delle donne e degli uomini sul lavoro e nella vita privata. Detto questo, l'elaborazione di politiche di conciliazione vita lavoro può avere un forte impatto nel rafforzare o attenuare l'influenza del lavoro di cura sui risultati occupazionali delle donne.

In molti Stati membri, le persistenti carenze delle politiche di conciliazione vita lavoro stanno acuitizzando il problema dell'occupazione femminile, mentre in altri Stati membri misure ben congegnate servono ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tali politiche possono comprendere congedi familiari per i figli e altre persone a carico, accordi di lavoro flessibili e servizi di cura formale.

La disponibilità o l'assenza di congedi può influenzare fortemente la decisione delle donne di rimanere a casa o di tornare sul mercato del lavoro. Un congedo inadeguato può rendere più difficile per i genitori conciliare lavoro e assistenza. Di conseguenza, molte donne finiscono per abbandonare completamente il mercato del lavoro per occuparsi dei figli o di altre persone a carico, piuttosto che tornare al lavoro troppo presto. Al contrario, la concessione di congedi retribuiti tende ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro consentendo loro di prendersi cura di un figlio o di un parente a carico, rafforzando al tempo stesso il loro rientro nel mercato del lavoro subito dopo la nascita del bambino o diversi anni dopo. Norme minime sulla durata del congedo sono stabilite nelle direttive sul congedo di maternità⁵ e sul congedo parentale⁶ e, sebbene esistano requisiti minimi in termini di retribuzione per il congedo di maternità, non esistono requisiti per la retribuzione del congedo parentale. Anche per quanto riguarda le modalità di applicazione del congedo parentale, come vedremo nel paragrafo successivo, la situazione è molto diversa da un paese all'altro. Per ciò che riguarda, ad esempio, l'individualizzazione del diritto al congedo, quasi tutti i paesi hanno stabilito il principio della non trasferibilità di almeno una parte del congedo parentale, ma, in alcuni casi, il congedo non può essere preso contemporaneamente da entrambi i genitori. Mentre, poi, in alcuni paesi il congedo parentale a tempo pieno è lo schema normale, in altri spetta al lavoratore scegliere se prenderlo a tempo pieno o a tempo parziale.

Non esistono, invece, disposizioni a livello UE sul diritto al congedo di paternità. I congedi di paternità sono previsti in 26 Stati membri, fanno eccezione Austria e Germania. In termini di durata variano considerevolmente dai due giorni obbligatori previsti dall'Italia ai 20 giorni del Portogallo, ai 30 della Lituania. Nella maggioranza dei casi i congedi di paternità sono retribuiti dal sistema di previdenza nazionale; in Romania e nei Paesi Bassi, in cui sono previsti rispettivamente 5 e 2 giorni, la retribuzione spetta per intero ai datori di lavoro⁷.

La possibilità e/o la disponibilità di modalità di lavoro flessibili contribuiscono ad evitare che i lavoratori, ma in particolar modo le lavoratrici madri abbandonino il mercato del lavoro a causa delle responsabi-

⁴ Eurostat, *LFS Ad hoc module Reconciliation between work and family life* (2010, dati aggiornati a 11-06-2015).

⁵ Maternity Leave Directive 92/85/EEC.

⁶ Parental Leave Directive 2010/18/EU.

⁷ V. Viale, R. Zucaro I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act, Working Paper ADAPT, 10 aprile 2015, n. 175.

lità di cura. Malgrado le nuove tendenze e gli sviluppi tecnologici degli ultimi 10 anni, la maggior parte dei dipendenti in Europa ha ancora orari di lavoro rigidi e non usufruisce di modalità flessibili di lavoro (telelavoro, *smart working*, orario ridotto ecc). Infatti, anche se per la maggior parte dei paesi dell'UE, è prevista la flessibilità in entrata e in uscita (Tabella 1), in alcuni paesi l'orario di lavoro flessibile è a discrezione del datore di lavoro.

Tabella 1 - Dipendenti che hanno la possibilità di variare l'orario di entrata/uscita nell'arco della giornata lavorativa a causa di problemi familiari (1.000)

Paese	Uomini V.A.	Donne V.A.	Totale V.A.	Uomini %	Donne %	Incidenza su totale occupati
EU28	47.532,80	43.570,90	91.103,70	52%	48%	100%
Austria	1.251,80	1.128,20	2.379,90	53%	47%	3%
Belgio	1.089,10	973	2.062,10	53%	47%	2%
Bulgaria	235,2	213,8	449	52%	48%	0%
Cipro	35,1	35,4	70,5	50%	50%	0%
Croazia	110,5	87,8	198,3	56%	44%	0%
Danimarca	959,3	865,3	1.824,50	53%	47%	2%
Estonia	131,1	139,2	270,3	49%	51%	0%
Finlandia	713,6	654,7	1.368,40	52%	48%	2%
Francia	8.618,40	7.978,30	16.596,70	52%	48%	18%
Germania	7.647,90	6.788,60	14.436,50	53%	47%	16%
Grecia	542,8	410,8	953,7	57%	43%	1%
Irlanda	454,9	479,7	934,5	49%	51%	1%
Italia	4.059,60	3.307,30	7.367,00	55%	45%	8%
Lettonia	18	16,7	34,7	52%	48%	0%
Lituania	72,7	84,4	157	46%	54%	0%
Lussemburgo	79,7	60	139,7	57%	43%	0%
Malta	19,9	12,1	32	62%	38%	0%
Paesi Bassi	3.212,60	2.827,30	6.039,90	53%	47%	7%
Polonia	1.312,20	1.164,60	2.476,90	53%	47%	3%
Portogallo	727,2	683,3	1.410,50	52%	48%	2%
Regno Unito	9.061,70	9.134,00	18.195,70	50%	50%	20%
Repubblica Ceca	939,4	798,5	1.737,90	54%	46%	2%
Romania	277,9	205,2	483,1	58%	42%	1%
Slovacchia	201,3	234,3	435,6	46%	54%	0%
Slovenia	266,5	235,9	502,4	53%	47%	1%
Spagna	3.733,10	3.469,40	7.202,60	52%	48%	8%
Svezia	1.407,40	1.216,30	2.623,70	54%	46%	3%
Ungheria	353,9	366,7	720,6	49%	51%	1%

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, LFS - Ad hoc module Reconciliation between work and family life (2010, dati aggiornati a 11 - 06 - 2015).

Sebbene le modalità di lavoro flessibili, in particolare il telelavoro, siano di più facile fruizione grazie alle moderne tecnologie e abbiano dimostrato di migliorare l'equilibrio globale lavoro-vita privata e la produttività, l'organizzazione del lavoro tende tuttavia a rimanere rigida, ancorata alla presenza sul posto di lavoro sulla base dell'orario di lavoro. Eurofound (2014) ha rilevato che la stragrande maggioranza delle madri sarebbe disposta a lavorare se potessero scegliere meglio l'orario di lavoro e più della metà delle madri inattive preferirebbe lavorare a tempo parziale⁸.

Gli accordi di lavoro flessibile sono comunemente regolamentati a livello aziendale o settoriale, spesso attraverso contratti collettivi, e tendono ad essere prevalenti quando le parti sociali o i datori di lavoro concordano sul fatto che la flessibilità è un fattore dirimente ed esiste una cultura del luogo di lavoro che favorisce il lavoro flessibile⁹.

Anche a livello dell'UE e a livello nazionale esiste una regolamentazione in materia. La direttiva sul congedo parentale prevede che i genitori possono chiedere modifiche del loro orario o della loro organizzazione del lavoro per un determinato periodo di tempo e la loro richiesta deve essere debitamente presa in considerazione dal datore di lavoro. Tuttavia, questo diritto è limitato nel tempo in quanto tale flessibilità può essere richiesta solo al rientro dal congedo parentale. Alcuni Stati membri si sono spinti oltre, estendendo tali diritti a tutti i genitori e ai prestatori di cura o addirittura a tutti i lavoratori. Gli Stati membri, come la Svezia, i Paesi Bassi e l'Austria, che hanno adottato misure per migliorare ampiamente l'accesso a tali accordi, tendono ad avere un'occupazione femminile più elevata. Tuttavia, le donne tendono ad essere le principali utilizzatrici di accordi di lavoro flessibile e in particolare del lavoro a tempo parziale. I dati Eurostat (2018) rilevano che in media nell'UE, il 31,9% delle donne lavora a tempo parziale rispetto all'8,3% degli uomini. Ciò comporta notevoli differenze di reddito e sul lungo periodo porta a divari pensionistici tra donne e uomini.

Anche le difficoltà di accesso ai servizi formali di custodia dei bambini possono indurre molte donne a ridurre l'orario di lavoro o a ritirarsi dal mercato del lavoro. La disponibilità dei servizi di cura per l'infanzia è un problema, in quanto la domanda di questi servizi supera l'offerta in quasi tutti gli Stati membri. I fattori che influenzano o meno l'utilizzo dei servizi di cura all'infanzia sono vari e differiscono anche in base al contesto locale. I dati elaborati da Eurostat¹⁰ aiutano ad avere una prima indicazione in tema di incontro della domanda e ad identificare quelli che sono i bisogni delle famiglie cui è necessario rispondere. Sulla base dei dati analizzati (tabella 2) la "mancanza di posti" è stata rilevata essere come la motivazione più frequente per cui in alcuni paesi (Lettonia, Finlandia, Francia, Estonia, Grecia, Slovenia, Polonia e Repubblica Ceca) non si utilizzano tali servizi.

Inoltre, spesso esiste un ampio divario tra la fine del congedo di maternità/parentale e il momento in cui si rende disponibile per i genitori un posto in un asilo, costringendo i genitori a trovare, ove possibile, soluzioni informali per poter ritornare entrambi nel mercato del lavoro.

Come vedremo nell'ambito di questo studio, molti Stati membri hanno previsto misure strutturali e vere e proprie strategie di *policy* che incideranno sulla situazione nell'arco dei prossimi anni. Esempi positivi di recenti riforme includono, a mero titolo esemplificativo, l'introduzione del congedo parentale retribuito

⁸ Eurofound (2014) *Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

⁹ OECD (2016), *Be flexible! Background Brief on how work flexibility can help European employees to balance work and family*.

¹⁰ *EU SILC ad hoc module on services 2016*.

per i padri nel Regno Unito, una maggiore flessibilità per la fruizione del congedo parentale in Germania e l'estensione dei servizi di cura rivolti all'infanzia in Francia. Un quadro generale delle disposizioni di sei Stati membri (Finlandia, Francia Germania, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna) si trova nel paragrafo successivo e ne descrive le *policy* in tema di conciliazione vita lavoro. L'analisi identifica, poi, "buone pratiche" in tema di servizi di cura all'infanzia innovativi (Francia), di ampliamento per entrambi i genitori della possibilità di usufruire dei congedi parentali (Germania) e misure di organizzazione flessibile del lavoro (Finlandia).

Tabella 2 - Motivazioni per cui non vengono utilizzati i servizi all'infanzia (0-3)

Paese	Ragioni finanziarie	Distanza	Nessun posto disponibile	Orari di apertura non adatti	Qualità non buona	Altro
EU28	16,2	1,5	3,9	2,5	0,7	7,4
Austria	11,7	0,5	3,9	1,1	1,1	6,1
Belgio	7,9	0	2,1	1,1	0,4	6,9
Bulgaria	6,3	0,3	2,3	0,3	0,3	1,2
Cipro	39,9	2,4	0,7	0,8	2	1,1
Croazia	4,4	0	1,7	0	0	1,6
Danimarca	0,7	0,4	0,4	1,6	0,2	2,9
Estonia	20,4	2,1	7,4	0,3	1,2	20,7
Finlandia	6,6	2,1	8,6	4,3	0,2	8,8
Francia	13,6	2	8,7	5,3	0,6	8,5
Germania	4,9	0,2	3,2	2,5	1,1	2,3
Grecia	23,7	2,4	6,8	3,7	1,9	0,1
Irlanda	37,6	2,1	1,4	0,2	0,1	5,6
Italia	22,8	4,4	3,4	4,2	1,9	14,9
Lettonia	24,8	5,4	15,6	2,9	2,9	9
Lituania	29,6	9	2,3	0,9	0,4	12,6
Lussemburgo	9,1	1,7	4,7	1,7	0,9	4,3
Malta	10,6	0,4	3,5	2,2	0,7	36,6
Paesi Bassi	18,5	0	0,7	1,6	0,5	9,2
Polonia	4,6	4,2	4,7	2,5	1,1	9,1
Portogallo	14,2	1,8	2,5	1,9	0,4	3,4
Regno Unito	25,9	0,6	2,6	1,3	0,4	5,7
Repubblica Ceca	6,3	0,5	4,6	1,1	0,4	6,5
Romania	30,9	6,7	2,6	0,3	0	7,8
Slovacchia	29,5	6,2	3,7	3,4	1,3	14,8
Slovenia	7,7	1,8	4,7	1,3	0,3	6,8
Spagna	51,8	1,3	2,1	3,9	0,2	28,4
Svezia	0,7	0,3	1,2	1,8	0,1	6,8
Ungheria	18,7	1,4	1,7	2	0,7	7,1

Fonte: EU SILC ad hoc module on services 2016

2 POLICY IN TEMA DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

2.1 Finlandia

La Finlandia nell'ultimo anno ha avuto una forte ripresa economica grazie alle misure di consolidamento che hanno stabilizzato la finanza pubblica¹¹.

Nel 2017, per la prima volta dal 2011, il bilancio è tornato in attivo. L'aumento della domanda e i bassi tassi d'interesse hanno contribuito ad aumentare gli investimenti. Grazie all'aumento dell'occupazione e alla bassa inflazione, sono aumentati i consumi. L'occupazione è cresciuta, la disoccupazione è diminuita e i lavoratori scoraggiati sono tornati sul mercato del lavoro, ma l'aumento dei costi legati all'invecchiamento della popolazione e gli sgravi fiscali per attenuare l'impatto del patto di competitività sul reddito delle famiglie, impediscono che il disavanzo di bilancio si riduca ulteriormente.

In termini di occupazione, in Finlandia, nel 2017, il 74,2% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni aveva un impiego retribuito, una percentuale superiore al tasso medio di occupazione EU28 pari a 72,2%, ma il tasso di occupazione è ancora inferiore a quello di qualsiasi altro paese nordico e la disoccupazione strutturale rimane relativamente elevata.

Tabella 3 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso (20-64 anni)

	2011		2017	
	Finlandia	UE28	Finlandia	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	7,8	9,7	8,6	7,6
Uomini	8,4	9,6	8,9	7,4
Donne	7,1	9,8	8,4	7,9
Tasso di occupazione				
Totale	73,8	68,6	74,2	72,2
Uomini	75,6	75	75	78
Donne	71,9	62,2	72,4	66,5

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018).

Il divario occupazionale tra uomini e donne è il secondo più basso dell'OCSE. Sulla base dei dati OECD¹², le donne sono ben rappresentate tra i massimi esponenti politici, nel consiglio di amministrazione di imprese e tra gli imprenditori, anche se, ancora, non si raggiunge la parità. Tuttavia, il divario retributivo di genere è ampio, in parte a causa della forte specializzazione di genere nelle varie professioni, infatti, le donne sono sottorappresentate in attività ben retribuite come l'ingegneria e, invece, sovra rappresentate nei posti di lavoro nel settore pubblico, in particolare nell'assistenza sanitaria e nell'istruzione. Inoltre,

¹¹ OECD Economic Outlook 2018, Issue 1, Preliminary version, 30 May 2018.

¹² OECD Economic Survey of Finland, 2016.

le giovani donne sono più spesso impiegate a tempo determinato rispetto alle loro controparti maschili e tendono a prendere lunghi congedi parentali, che indeboliscono la loro carriera. In Finlandia la durata combinata del congedo parentale e dell'assegno per l'assistenza domiciliare è tra le più lunghe dei paesi OCSE. Per promuovere la parità di retribuzione, il governo finlandese e le organizzazioni centrali del mercato del lavoro sono da tempo impegnati a rispettare il Piano di Azione 2017-2019 della Commissione Europea per la parità di retribuzione¹³. L'obiettivo del Piano di Azione è ridurre il divario retributivo medio di genere e garantire il principio della parità di retribuzione in conformità alla legge sulla parità tra donne e uomini.

Il Piano ha fissato i seguenti obiettivi politici in materia di parità di genere:

- l'integrazione della dimensione di genere, riducendo il divario retributivo di genere;
- la promozione dello sviluppo delle carriere delle donne;
- la promozione della consapevolezza della parità tra i sessi nelle scuole, la riduzione della segregazione di genere e il miglioramento della conciliazione della vita professionale e familiare; la riduzione della violenza contro le donne;
- il rafforzamento delle risorse nel lavoro per la parità e la redazione di una relazione sul raggiungimento dell'uguaglianza di genere nella società finlandese.

A tal fine, la legge finlandese sulla parità di trattamento¹⁴ obbliga i datori di lavoro con almeno 30 dipendenti, a elaborare un "Piano per la parità di genere" che deve contenere:

- la valutazione della situazione della parità di genere sul posto di lavoro (e quindi prevenire le discriminazioni fondate sull'identità di genere);
- l'indagine sulle retribuzioni;
- le misure per promuovere la parità tra i sessi nella vita lavorativa;
- l'analisi dei risultati del piano attuato l'anno precedente.

I risultati dell'ultima indagine europea sulla qualità della vita¹⁵ rilevano che oggi in Finlandia conciliare vita e lavoro sta diventando piuttosto difficile e i risultati sono particolarmente preoccupanti per le donne e le persone che vivono nel quartile di reddito più basso (Eurofound, 2017).

Da tale indagine risulta, infatti, che in Finlandia, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, è diminuito nell'ultimo decennio, sulla base dei tre indicatori specifici dello EQLS. Un intervistato su due (50%) dichiara di essere "troppo stanco al rientro dal lavoro per svolgere lavori domestici" almeno più volte al mese, con un aumento di 8 punti percentuali rispetto al 2003. Inoltre, il 26% degli intervistati ha avuto "difficoltà ad adempiere alle proprie responsabilità familiari a causa del lavoro" (aumento di 11 punti rispetto al 2003). Anche il problema meno comune dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, quello delle "difficoltà di concentrazione sul lavoro a causa delle responsabilità familiari", è più che raddoppiato in un decennio: mentre nel 2003 solo il 6% degli intervistati in Finlandia aveva questo problema, nel 2016 la percentuale era pari al 16%.

¹³ EU Action Plan 2017-2019.

¹⁴ Government Action Plan for gender Equality 2016-2019.

¹⁵ Eurofound, *European Quality of Life Survey (2016)*.

Come illustra la Tabella 1, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata in Finlandia è costantemente migliore della media dell'UE28, ma peggiore rispetto agli altri paesi nordici inclusi nello EQLS - Svezia e Danimarca.

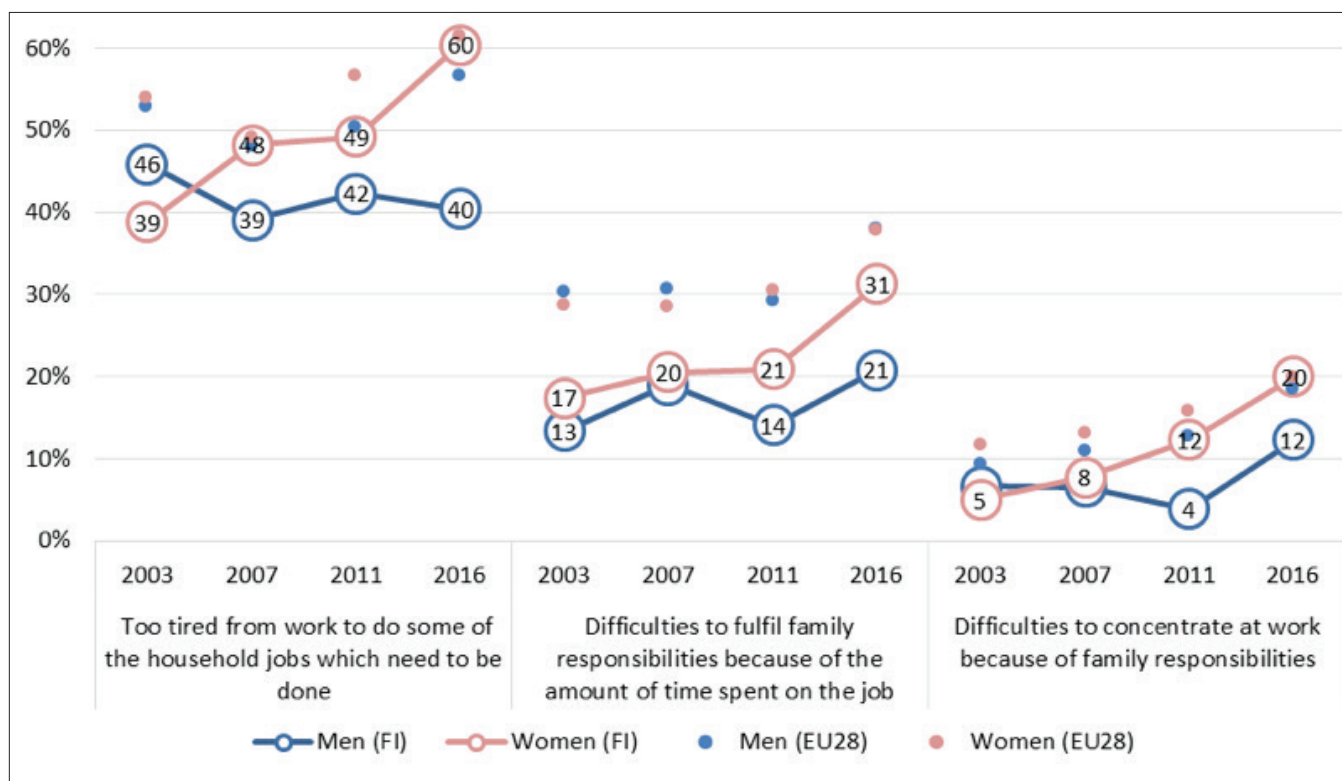
Tabella 4: Problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata in Finlandia e EU

Percentuale degli intervistati che segnalano problemi (almeno diverse volte al mese)		2003	2007	2011	2016
Tropo stanco dal lavoro per fare alcuni dei lavori domestici	Finlandia	42%	43%	46%	50%
	EU28	53%	48%	53%	59%
Difficoltà ad assumersi le responsabilità familiari a causa della quantità di tempo dedicato al lavoro	Finlandia	15%	20%	17%	26%
	EU28	30%	30%	30%	38%
Difficoltà di concentrazione sul lavoro a causa delle responsabilità familiari	Finlandia	6%	7%	8%	16%
	EU28	10%	12%	14%	19%

Fonte: Eurofound, EQLS 2016.

Le ripartizioni per genere, illustrate nel Grafico 1, mostrano che il calo più rilevante nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata è registrato dalle donne. Inoltre, i cambiamenti dell'ultimo decennio dimostrano che le questioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata stanno diventando sempre più un problema delle donne in Finlandia: mentre nel 2003 un numero sempre maggiore di uomini ha avuto difficoltà a conciliare vita professionale e privata, nel 2016 sono state le donne quelle che hanno avuto più difficoltà di conciliazione tra gli impegni famigliari e la vita lavorativa.

Figura 1: Problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata in Finlandia e nell'UE28 , per genere



Fonte: Eurofound, EQLS 2016.

In merito alle differenze di genere nei problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata, queste, secondo l'indagine Eurofound 2016, possono essere in parte spiegate con la distribuzione disomogenea dei compiti di assistenza e dei compiti domestici. Mentre l'86% delle donne in Finlandia si occupa dei lavori domestici quotidianamente, la percentuale corrispondente di uomini è pari al 57% (le medie dell'UE28 per le donne e gli uomini sono rispettivamente del 79% e del 34%). Inoltre, il 39% delle donne in Finlandia si occupa dei bambini almeno una volta alla settimana, rispetto al 35% degli uomini (a fronte rispettivamente del 40% e del 32% nell'UE28). Anche l'assistenza a parenti o amici disabili o malati è distribuita in modo diseguale tra i generi: il 26% delle donne e il 20% degli uomini in Finlandia forniscono questo tipo di assistenza almeno una volta alla settimana (rispettivamente il 20% e il 15% nell'UE28). Alla luce di queste differenze distributive nelle responsabilità di cura e nei doveri familiari, la riforma dei congedi familiari attualmente in discussione sarebbe un fattore cruciale per colmare alcuni di questi divari di genere e consentirebbe ai padri di dedicare più tempo alla cura dei figli.

Un altro gruppo che si distingue per il calo dell'equilibrio tra lavoro e vita privata in Finlandia è quello delle persone con il reddito più basso (Tabella 2).

La percentuale di intervistati nel quartile di reddito più basso che riferisce di essere "troppo stanca dal lavoro per fare lavori domestici" almeno più volte al mese è aumentata di 11 punti percentuali rispetto al 2011, per un totale del 56% nel 2016. Tuttavia, questo indicatore è rimasto abbastanza stabile per il quartile di reddito più alto, al 46% nel 2016 e al 45% nel 2011. Analogamente, la percentuale di persone che nel quartile del reddito più basso ha difficoltà a far fronte alle proprie responsabilità familiari a causa del lavoro è aumentata di 16 punti percentuali rispetto al 2011, raggiungendo il 32% nel 2016. La quota

corrispondente di persone nel quartile di reddito più alto è del 19% nel 2016 e del 15% nel 2011. Le cifre mostrano che l'equilibrio tra lavoro e vita privata del quartile con il reddito più basso è peggiorato più rapidamente in Finlandia che in media nell'UE, mentre l'andamento del quartile con il reddito più alto in Finlandia ha seguito un calo simile e meno pronunciato rispetto alla media dell'UE.

Tabella 5: Problemi di equilibrio tra lavoro e vita privata in Finlandia, per quartile di reddito

Percentuale degli intervistati che segnalano problemi (almeno diverse volte al mese)		Finlandia		EU28	
		2011	2016	2011	2016
Troppo stanco dal lavoro per fare alcuni dei lavori domestici	Quartile a basso reddito	45%	56%	59%	65%
	Secondo	51%	54%	54%	62%
	Terzo	45%	53%	53%	57%
	Quartile a più alto reddito	45%	46%	51%	56%
Difficoltà ad assumersi le responsabilità familiari a causa della quantità di tempo dedicato al lavoro	Quartile a basso reddito	16%	32%	34%	46%
	Secondo	14%	30%	30%	41%
	Terzo	19%	31%	29%	37%
	Quartile a più alto reddito	15%	19%	28%	33%
Difficoltà di concentrazione sul lavoro a causa delle responsabilità familiari	Quartile a basso reddito	6%	25%	20%	23%
	Secondo	10%	20%	14%	18%
	Terzo	10%	15%	14%	18%
	Quartile a più alto reddito	3%	12%	11%	16%

Fonte: Eurofound, EQLS 2016.

2.1.1 La governance delle politiche di conciliazione

Il governo finlandese, tra le priorità delle politiche per la famiglia, ha previsto, nell'ambito del Piano d'azione per la parità di genere 2016-2019¹⁶, quella che riguarda la conciliazione tra lavoro e vita privata. Tra gli obiettivi di tale piano, quindi, vi è quello di migliorare le possibilità delle donne e degli uomini di conciliare la loro vita professionale e familiare nelle diverse fasi della vita e ridurre i costi a carico del datore di lavoro derivanti dai congedi familiari.

La preparazione del piano d'azione è basata sulla ricerca sulla parità di genere e sulle definizioni politiche delineate nella relazione del Governo sulla parità di genere. Esso contribuisce a soddisfare gli obblighi imposti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e dalla Convenzione di Istanbul del Consiglio europeo. La preparazione del piano d'azione

¹⁶ Government Action Plan for gender Equality 2016 - 2019.

ha comportato consultazioni con esperti e varie parti interessate. Le misure sono state portate a termine in collaborazione con i ministeri coinvolti. La risoluzione sul piano d'azione governativo per la parità di genere è stata adottata il 4 maggio 2016.

È stato nominato un gruppo di lavoro incaricato di sostenere e monitorare l'attuazione delle misure del piano d'azione e di riferire al governo.

Il Ministero degli Affari sociali e della salute (MSAH) coordina il piano d'azione e il *follow-up*. Il MSAH, per monitorare le politiche per la parità di genere, si avvale del Barometro sulla parità di genere¹⁷. Tale strumento non solo fornisce informazioni su opinioni, atteggiamenti ed esperienze relative alla parità di genere in vari settori della vita, ma consente anche di monitorare l'evoluzione della parità di genere in diversi settori della società finlandese.

Il MSAH è, inoltre, responsabile dello sviluppo di benefici finanziari per le famiglie con bambini, nonché delle cure per i bambini piccoli, in modo che le famiglie abbiano modi alternativi di prendersi cura dei propri figli. Il MSAH è anche responsabile del coordinamento della politica di parità di genere all'interno dei ministeri.

Il ministero dell'Economia e dell'occupazione, invece, è responsabile della pianificazione e dell'attuazione della politica del lavoro e della legislazione sul lavoro (ad esempio, congedi familiari e orari di lavoro).

Attraverso il Piano d'azione il Governo, pertanto, sosterrà, la genitorialità anche migliorando i servizi destinati ai genitori che affrontano il divorzio e riformando la legislazione sulla custodia dei figli e il diritto di visita. Il piano d'azione prevede le seguenti misure:

- promuovere la parità di trattamento e l'occupazione delle donne riducendo i costi dei congedi familiari per i datori di lavoro con un importo forfettario di 2.500 euro;
- promuovere la conciliazione della vita professionale e della vita familiare promuovendo pratiche favorevoli alla famiglia sul posto di lavoro;
- migliorare le possibilità degli uomini e delle donne in età lavorativa di prendersi cura dei loro familiari, tenendo conto della prospettiva di genere;
- tenere conto della prospettiva di genere nello sviluppo di servizi di sostegno ai genitori che affrontano un divorzio;
- tenere conto della prospettiva di genere nella riforma della legislazione sull'affidamento dei figli e sul diritto di accesso. L'accento sarà posto sull'interesse superiore del bambino e sulla garanzia che entrambi i genitori manterranno stretti legami con i loro figli anche dopo un divorzio.

Per quanto riguarda la misura che promuove la conciliazione della vita professionale e della vita familiare, il governo, nel piano di azione, ha previsto, tra le altre, le seguenti misure:

- migliorare le possibilità delle donne e degli uomini di conciliare la loro vita professionale e familiare nelle diverse fasi della vita e ridurre i costi a carico del datore di lavoro derivanti dai congedi familiari;
- sostenere la genitorialità migliorando i servizi destinati ai genitori che affrontano il divorzio e riformando la legislazione sulla custodia dei figli e il diritto di visita.

¹⁷ *Gender Equality Barometer 2017* (in Finnish).

Il Piano d'azione è, quindi, uno strumento di coordinamento della politica di parità di genere del Governo finlandese e comprende misure di cui tutti i ministeri sono responsabili nei rispettivi settori amministrativi. È stato creato al fine di garantire che, oltre alle misure che migliorano la posizione delle donne e degli uomini, la parità sia integrata anche in importanti riforme sociali e in progetti chiave.

2.1.2 Sistema dei congedi

La politica della famiglia in Finlandia pone l'accento sulla necessità di conciliare il lavoro retribuito con la vita familiare e di garantire un livello di reddito adeguato per le famiglie. L'accesso all'assistenza pubblica diurna è garantito a tutti i bambini di età inferiore ai 7 anni e un generoso sistema di congedi e indennità familiari aiuta i genitori a svolgere i loro compiti di cura, mantenendo al tempo stesso il posto di lavoro. I servizi per bambini e famiglie si basano sul principio del sostegno preventivo. In Finlandia esistono pertanto servizi pubblici di assistenza all'infanzia e un ampio sistema di congedi per motivi familiari per facilitare la conciliazione del lavoro e della vita familiare, ma sono le madri che ancora utilizzano in misura maggiore i congedi familiari.

Un sistema completo di congedi¹⁸ offre a entrambi i genitori la possibilità di conciliare il lavoro retribuito e le responsabilità in materia di assistenza all'infanzia.

Il **congedo di maternità** può essere fruito solo dalla madre, ha una durata di 105 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato compreso) ossia circa 16,5 settimane e prevede un periodo obbligatorio di 2 settimane prima e dopo la data prevista del parto. La determinazione dell'indennità dipende dai redditi percepiti. Durante i primi 56 giorni di congedo, è pari al 90% della retribuzione annua compresa tra 8.216 e 57.183 euro, con una percentuale inferiore (pari al 32,5%) per i redditi superiori. Le madri non lavoratrici dipendenti e coloro che hanno un reddito annuo inferiore a 8.215 euro ottengono un'indennità forfettaria minima di 24,64 euro per giorno lavorativo (616 euro al mese). A seguito del periodo iniziale di congedo, l'indennità è pagata al 70% della retribuzione annua compresa tra 10.563 euro e 37.167 euro, con una percentuale inferiore per i redditi superiori (40 % fino a 57.183 euro e 25% per redditi superiori). Coloro che hanno un reddito annuo inferiore a 10.562€, hanno diritto ad una retribuzione minima forfettaria che copre il periodo prima del parto. Nel 2016, il 12% delle madri ha ricevuto l'indennità minima.

In Finlandia, così come in tutti gli altri paesi dell'UE, la legislazione nazionale in materia di **congedo parentale** si applica sia al settore pubblico che al settore privato (talvolta in modi diversi). La durata è di circa 26 settimane per figlio, con un'indennità al 70-75% della retribuzione percepita. Tali congedi sono trasferibili, ma non possono essere usati contemporaneamente dai genitori.

La normativa finlandese prevede un **congedo di paternità** pari a 54 giorni pagato al 70% della retribuzione percepita.

A partire dal 1° gennaio 2013, l'indennità di paternità in Finlandia è disponibile per un periodo più lungo e i suoi tempi sono più flessibili. I padri possono prendere un congedo da 1 a 18 giorni lavorativi e ricevere l'indennità di paternità, mentre la madre riceve l'indennità di maternità o parentale. I giorni restanti di indennità di paternità possono essere presi dopo il periodo di indennità di maternità o parentale. Se lo desiderano i padri finlandesi possono usufruire dei 54 giorni di congedo di paternità dopo il periodo di

¹⁸ Cfr in Employment Contracts Act, cap. 4.

congedo di maternità o parentale. Durante tali giorni di congedo i padri ricevono un'indennità di paternità e i giorni non vengono più detratti dal diritto all'indennità parentale, come nel caso del *daddy month*. Il congedo di paternità può essere preso in un momento successivo rispetto a quanto previsto in precedenza. Deve, comunque, essere preso prima che il bambino abbia compiuto 2 anni o, in caso di adozione, prima che siano trascorsi 2 anni da quando il bambino è stato inserito in famiglia. Le domande per l'assegno devono essere presentate entro e non oltre 2 mesi dopo che il bambino ha compiuto 2 anni o, in caso di adozione, dopo che sono trascorsi 2 anni da quando il bambino è stato inserito in famiglia.

I bambini possono frequentare l'asilo prima del congedo di paternità. Precedentemente, il rinvio del congedo di paternità era possibile solo se il bambino era stato accudito in casa.

I genitori possono ricevere contemporaneamente sia l'assegno per la cura dei figli a domicilio che l'indennità di paternità. L'indennità di paternità versata durante il periodo dell'indennità di maternità o parentale non è coordinata con l'indennità di base per la cura dei figli a domicilio.

Nel 2014 il Ministero del Lavoro e dell'Economia ha pubblicato un memorandum che chiarisce il ruolo della legislazione nella salvaguardia dei diritti di coloro che ritornano al lavoro dopo un congedo familiare. Il memorandum esamina le disposizioni relative alla tutela contro il licenziamento e il ritorno al lavoro contenute nella legge sui contratti di lavoro, nonché le disposizioni della legge sulla parità di trattamento non discriminatorio e la legislazione comunitaria. Anche il ritorno al lavoro dopo il congedo per motivi familiari è stato esaminato alla luce delle sentenze dei tribunali finlandesi e della Corte di giustizia europea. Il gruppo di lavoro del memorandum ha esaminato i dati statistici sull'uso del congedo familiare. Inoltre, ha riferito sulla posizione sul mercato del lavoro di coloro che utilizzano il congedo familiare, in particolare sulla durata dei periodi di congedo familiare e sulle azioni delle madri con figli di età pari o inferiore a tre anni. Il gruppo di lavoro ha esaminato anche le prassi delle autorità di vigilanza competenti, con una mappatura delle prassi delle imprese e delle organizzazioni in materia di reinserimento nel mondo del lavoro.

Nell'ultimo decennio, in Finlandia, è diventata una pratica normale per i padri prendere alcune settimane di congedo di paternità al momento della nascita del figlio per sostenere la madre dopo il parto e per conoscere il nuovo membro della famiglia. Durante il congedo di paternità, il padre è in grado di partecipare all'assistenza all'infanzia, ma di solito la responsabilità principale è della madre. Purtroppo, però, finché il congedo parentale è trasferibile tra genitori e non destinato al padre, solo una piccola minoranza di padri sarà stimolato a prenderlo. Dall'introduzione del congedo di paternità, un passo positivo verso l'obiettivo dell'uguaglianza di genere si è verificato, così come è aumentato, negli ultimi anni, il numero di padri che si prendono il mese di congedo (6 settimane di congedo con benefici legati al reddito).

2.1.3 Servizi di cura

In Finlandia tutti i bambini di età inferiore ai 7 anni hanno diritto all'assistenza giornaliera comunale. Dal 2016, tuttavia, i comuni possono limitare questo diritto all'assistenza diurna a tempo parziale nel caso in cui entrambi i genitori non siano occupati o non studino a tempo pieno. Dopo un periodo di congedo parentale¹⁹ i genitori hanno diritto a un **congedo di assistenza** per i figli non retribuito fino a quando il

¹⁹ Cfr in Employment Contracts Act, cap. 4 Par. 3.1.2.

figlio non compie tre anni²⁰. Entrambi i genitori possono utilizzare questa tipologia di congedo, ma non possono usare contemporaneamente il congedo per l'assistenza all'infanzia. Nell'arco della durata di questa tipologia di congedo viene corrisposto un assegno per la custodia dei bambini²¹. Questo congedo può essere preso in due periodi, con una durata minima di un mese. Durante il congedo, un genitore può ricevere un assegno per l'assistenza domiciliare che consiste in un pagamento di base di 338,34 euro al mese, con un supplemento di 101,29 euro per ogni altro bambino di età inferiore a tre anni e di 65,09 euro per ogni altro bambino in età prescolare oltre i tre anni, più un supplemento in funzione del reddito (fino a 181,07 euro al mese). L'assegno per l'assistenza domiciliare può essere versato a qualsiasi genitore - che si trovi o meno in "congedo per assistenza domiciliare" dal lavoro - a condizione che il figlio non faccia parte di un servizio di assistenza all'infanzia fornito o finanziato dall'autorità locale. Nel 2016 l'assegno medio per famiglia era di 416 euro al mese. L'assegno per l'assistenza domiciliare è finanziato dall'imposta comunale con una sovvenzione statale del 25% dei costi.

Le autorità locali di solito impongono condizioni specifiche per il pagamento del supplemento nel caso in cui il bambino, di età inferiore all'età scolare, sia accudito a casa.

Quasi nove famiglie finlandesi su dieci utilizzano l'assegno di assistenza a domicilio per i figli²² almeno per un periodo di tempo dopo il congedo parentale. La madre è la persona che presta le cure in quasi tutti i casi. La posizione delle donne nel mercato del lavoro fa sì, infatti, che siano le madri ad usare maggiormente il congedo per l'assistenza all'infanzia e l'assegno per l'assistenza domiciliare. In particolare, le madri con un basso livello di istruzione e nessun lavoro utilizzano l'assegno di assistenza a domicilio per i figli per un periodo di tempo più lungo. Conseguenza di ciò è che, in Finlandia, le madri con tre o più figli, usano di più il congedo per l'assistenza all'infanzia, mentre le madri con uno o due bambini sono più spesso impegnate nella vita lavorativa. Anche l'età della madre è solitamente legata all'uso del congedo per la cura dei figli: le giovani madri - soprattutto quelle sotto i 25 anni - tendono a prendersi cura dei figli più frequentemente a casa, mentre le madri con più di 30 anni continuano a lavorare.

I genitori di bambini al di sotto dei dieci anni possono prendere fino a quattro giorni di congedo quando un bambino si ammala (**congedo temporaneo per l'assistenza all'infanzia**)²³. Non ci sono limiti alla frequenza con cui i genitori possono prendere un congedo per lo stesso motivo nel corso di un anno. La retribuzione dipende dai contratti collettivi, ma spesso tale congedo è totalmente retribuito per i primi tre o quattro giorni. Un genitore con affidamento congiunto, che non vive con il figlio, ha diritto al congedo. Se un dipendente deve assentarsi dal lavoro per occuparsi di un membro della famiglia o di un'altra persona vicina, il datore di lavoro deve cercare di organizzare il lavoro in modo che il dipendente possa essere assente dal lavoro per un periodo di tempo determinato. Il datore di lavoro e il dipendente concordano la durata del congedo e altre disposizioni. Il ritorno al lavoro deve essere concordato tra il datore di lavoro e il dipendente prima del congedo. Se non è possibile raggiungere un accordo, il lavoratore può, con ragionevoli motivi, interrompere il congedo dandone comunicazione al datore di lavoro al più tardi un mese prima del rientro. Il dipendente deve rendere conto dei motivi dell'assenza e interromperla se il

²⁰ National Institute of Health and Welfare, *The reconciliation of work and family-life*, 2018.

²¹ Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P., *National Institute for Health and Welfare THL, Finland country note*, (eds.) International Review of Leave Policies and Research, 2018.

²² <https://www.kela.fi/web/en/child-home-care-allowance>.

²³ <https://www.kela.fi/web/en/if-a-child-gets-ill>.

datore di lavoro lo richiede. Durante questa tipologia di congedo non viene corrisposta alcuna indennità o salario.

Infine, un genitore ha diritto a un'indennità, se non è in grado di lavorare, per i seguenti motivi:

- cura ospedaliera di un bambino al di sotto dei sette anni; di un bambino gravemente malato di età compresa tra i 7 e i 15 anni, o della riabilitazione di un bambino di età inferiore ai 16 anni;
- cura a domicilio di un bambino gravemente malato di età inferiore ai 16 anni, quando l'assistenza domiciliare è collegata all'assistenza ospedaliera;
- essere disponibile durante la valutazione scolastica di un bambino gravemente malato.

Sia i genitori biologici che adottivi hanno diritto al sussidio. Tale disposizione può essere concessa anche ai dipendenti che si prendono cura del figlio del coniuge. Durante le cure ospedaliere o di riabilitazione l'assegno può essere versato ad entrambi i genitori se il medico del bambino ritiene necessaria la partecipazione di entrambi i genitori. L'assegno non viene corrisposto ai genitori che ricevono l'indennità parentale, di malattia o di disoccupazione.

L'indennità è pari al 70 % del salario annuo compreso tra € 1.428 e € 30.394, con una percentuale inferiore (20%) per i redditi superiori a questo livello. I dipendenti la cui retribuzione annua è inferiore a 1.427 euro ricevono un'indennità forfettaria minima di 24,64 euro per giornata lavorativa (616 euro al mese). L'indennità è pari a 158 euro, pagata al massimo per 60 giorni lavorativi in caso di cure ospedaliere o di riabilitazione, e per 60 giorni lavorativi in caso di cure domiciliari. L'erogazione dell'indennità non dà diritto a un'aspettativa dal lavoro.

2.1.4 Organizzazione flessibile del lavoro

In deroga all'articolo 6, paragrafo 1, della legge sull'orario di lavoro e sull'orario di lavoro regolare stabilito nell'ambito della contrattazione collettiva, un datore di lavoro e un dipendente possono concordare un orario di lavoro flessibile che consenta al dipendente, entro limiti stabiliti, di determinare l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Nel concordare l'orario di lavoro flessibile, occorre stabilire almeno l'orario di lavoro fisso, i limiti di flessibilità entro 24 ore, i tempi dei periodi di riposo e il cumulo massimo di ore di lavoro in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro regolare.

Quando viene concordato l'orario di lavoro flessibile, l'orario è prolungato oppure ridotto di un periodo flessibile non superiore a tre ore. La durata media settimanale del lavoro non può comunque essere superiore a 40 ore. Il cumulo massimo di cui al paragrafo 1 dell'articolo 6 non può superare le 40 ore.

Un datore di lavoro e un dipendente possono accettare di ridurre le ore accumulate in eccesso rispetto all'orario di lavoro regolare con il tempo libero concesso al dipendente.

Per quanto riguarda la normativa sull'orario di lavoro, il Ministero dell'Economia e dell'Occupazione il 28 giugno 2016 ha nominato un gruppo di lavoro tripartito per occuparsi di esaminare l'attuale regolamentazione dell'orario di lavoro e preparare proposte per l'aggiornamento della normativa sull'orario di lavoro. Il gruppo di lavoro ha presentato la sua relazione il 30 giugno 2017²⁴ e propone l'adozione di una nuova legge sull'orario di lavoro in sostituzione della legge sull'orario di lavoro del 1996²⁵.

²⁴ Ministry of Economic Affairs-Report by the working group on working hours regulation.

²⁵ Legge sull'orario di lavoro (605/1996).

L'obiettivo è quello di aggiornare tale legge sull'orario di lavoro in modo che corrisponda a cambiamenti nelle strutture aziendali e nei metodi di lavoro.

Per quanto riguarda i principi fondamentali, la proposta segue l'attuale legge sull'orario di lavoro, le modifiche proposte sono finalizzate a garantire la flessibilità dell'orario di lavoro per i diversi tipi di lavoro, tipi di imprese e datori di lavoro. L'obiettivo è anche quello di facilitare i mezzi per conciliare il lavoro e la vita privata. La legge conterrebbe, quindi, disposizioni su un modello di orario di lavoro applicabile agli accordi di lavoro flessibile dove i dipendenti lavorano nel momento e nel luogo di loro scelta. Inoltre, la relazione comprende una proposta per consentire l'introduzione di una disposizione che permetta di introdurre la fiducia reciproca tra datore di lavoro e lavoratore, anche in quei settori che non hanno un contratto collettivo. Vengono anche proposte modifiche all'orario flessibile.

Negli ultimi due anni, inoltre, in Finlandia, è proseguito un acceso dibattito sulla necessità di una riforma per rilanciare le politiche. In particolare, nel periodo 2016-2017, sei partiti politici e tre organizzazioni centrali del mercato del lavoro hanno presentato i loro modelli per riformare il sistema delle ferie. Il programma del governo a partire dal 2015 non comprendeva piani di riforma; ma, in risposta alle pressioni politiche, il governo ha deciso di iniziare a preparare una riforma nell'autunno 2017. Le condizioni preliminari fissate dal governo per la riforma erano in parte contraddittorie, tra cui un aumento della partecipazione ai servizi di cura dell'infanzia, ma anche nessun costo aggiuntivo per l'economia pubblica e il mantenimento della possibilità di assistenza a domicilio fino al compimento dei tre anni di età, ma anche un aumento del tasso di occupazione. I preparativi per la riforma sono stati interrotti nel febbraio 2018. Il gruppo di ministri che preparava la riforma ha lavorato inizialmente con diversi modelli, ridotti a due nell'ultima fase.

Entrambi i modelli miravano a una quota di congedo di paternità più lunga, da raggiungere riducendo il periodo di congedo parentale. Entrambi includevano anche una notevole riduzione dell'assegno per l'assistenza domiciliare e l'abolizione dell'integrazione dell'assegno dopo due anni di età del figlio. Il processo di riforma è stato interrotto, in quanto è risultato chiaro che le conseguenze finanziarie dei cambiamenti previsti avrebbero colpito le famiglie in una posizione socioeconomica più debole e dove le madri hanno difficoltà a trovare lavoro, in quanto in queste famiglie i padri utilizzano meno spesso il congedo di paternità e le madri utilizzano più spesso lunghi periodi di assistenza domiciliare. Inoltre, i calcoli del Ministero delle Finanze hanno mostrato che ci sarebbe stato solo un piccolo aumento del tasso di occupazione delle madri. Nella prossima riunione di pianificazione per il bilancio, il governo ha deciso di proporre un aumento del 13% dell'indennità minima forfettaria per i congedi parentali; un allungamento dei giorni di indennità parentale a 233 giorni per i genitori adottivi; un'estensione del diritto a tutti coloro che adottano un figlio di età inferiore ai 18 anni; e per nascite multiple, ulteriori 18 giorni di indennità di paternità per ogni figlio in più. Queste proposte saranno redatte da un gruppo tripartito in quanto vanno ad aggiungersi alle spese del regime di assicurazione quelle per malattia.

L'accesso ai servizi di custodia dei bambini e la loro qualità, nonché la prevista riforma delle politiche di congedo per motivi familiari, possono avere un impatto sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle famiglie in Finlandia. Inoltre, è necessario svolgere ulteriori ricerche sul recente deterioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle persone con il reddito più basso, al fine di individuare le ragioni e sviluppare adeguate azioni politiche affinché il cambiamento delle strutture familiari

e della vita familiare possa potenzialmente influenzare i risultati, insieme alla crescente consapevolezza dell'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata per la qualità della vita di tutti.

BUONA PRATICA

DATI SINTETICI DELLA BUONA PRATICA

Titolo	WORK-LIFE FIT - A JOINT EFFORT https://www.ttl.fi/en/work-life-fit-a-joint-effort/
Settori coinvolti	Pubblico e privato: FIOH (Istituto finlandese per la salute sul lavoro), Ministero degli Affari Sociali e della Salute e l'Istituto Nazionale per la Salute e il <i>Welfare</i>
Tipologia d'intervento	Organizzazione flessibile del lavoro
Destinatari diretti	Lavoratori e lavoratrici dipendenti

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

In Finlandia, la conciliazione tra lavoro e vita privata è stata tradizionalmente influenzata dalle politiche sui congedi familiari, dai servizi pubblici (asili nido, scuola ...) e dalla contrattazione collettiva che regola gli strumenti di flessibilità disponibili sul luogo di lavoro. Attualmente, si discute animatamente sulla riforma dei congedi familiari, con l'obiettivo di aumentarne l'utilizzo da parte dei padri e migliorarne la flessibilità nell'uso. Gli orari di lavoro sono fortemente influenzati da altre tendenze recenti come la digitalizzazione, i cambiamenti nella natura del lavoro e il luogo di lavoro, e queste tendenze possono avere una certa importanza per trovare il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.

L'equilibrio tra lavoro e vita privata è ormai raggiunto in tre quarti dei luoghi di lavoro finlandesi. Il *Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)* nell'ottobre del 2015 è arrivato a questa conclusione grazie ad una ricerca condotta nel 2014 e ripetuta nel 2015, i cui risultati sono stati divisi nelle seguenti categorie: settore occupazionale (pubblico o privato), dimensione del luogo di lavoro, distribuzione per età e genere. Ne è emerso che in quasi tutti i luoghi di lavoro si applica un'organizzazione del lavoro flessibile (da accordi individuali nelle piccole imprese, ad accordi "formali" nel settore pubblico e nelle grandi aziende). Un ruolo fondamentale lo svolgono i manager e i responsabili sia nell'ambito della diffusione delle informazioni che della formazione

Migliorare la conciliazione vita lavoro va a vantaggio sia del datore di lavoro che dei dipendenti. Il progetto *Work life fit - A joint effort* è stato realizzato per mostrare con esempi concreti come i responsabili e manager svolgano un ruolo importante nella promozione della conciliazione vita lavoro. È stato prodotto un video come parte del progetto "Padri visibili" - che mira ad aumentare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri. Questo progetto è una collaborazione tra FIOH, Ministero degli Affari Sociali e della Salute, e l'Istituto Nazionale per la Salute e il Welfare (coordinatore), ed è finanziato dal programma dell'Unione Europea per i diritti, l'uguaglianza e la cittadinanza.

Nell'ambito del progetto principale è stato realizzato un sotto progetto che mira a sviluppare la formazione per i manager e i responsabili al fine di promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Il modulo formativo sarà pubblicato in finlandese e in inglese, dopo che sarà stato testato in sette luoghi di lavoro in Finlandia.

INNOVATIVITÀ

La Finlandia e gli altri paesi scandinavi sono di solito considerati buoni esempi di uguaglianza nella vita lavorativa, equilibrio tra lavoro e vita privata e per l'organizzazione flessibile del lavoro. Il "modello finlandese" è stato presentato in molte sedi internazionali come esempio di buona pratica.

Ridurre i conflitti tra lavoro e vita privata attraverso l'autonomia e la flessibilità dell'orario di lavoro non è solo un'iniziativa pratica presa dal datore di lavoro, ma anche lo sviluppo di una cultura positiva e favorevole ai lavoratori e alle lavoratrici, che tiene conto del ciclo della vita e delle capacità lavorative di ognuno.

TRASFERIBILITÀ

Il progetto e il modulo formativo potranno essere replicati e trasferiti in tutti gli ambienti di lavoro.

2.2 Francia

Dal punto di vista economico, la Francia sta attualmente beneficiando di una crescita sostenuta, in quanto il miglioramento delle condizioni esterne, il taglio delle imposte sul lavoro e sulle imprese e le riforme del mercato del lavoro²⁶ stanno sostenendo le esportazioni e gli investimenti.

Il mercato del lavoro sta migliorando, ma gli incrementi di produttività risultano troppo bassi per sostenere l'attuale livello di protezione sociale, i servizi pubblici di alta qualità e l'aumento dei redditi nel lungo periodo²⁷. Nel 2017, il tasso di occupazione per le donne di età compresa tra 20 e 64 anni supera il livello medio dell'UE (67,2% rispetto alla media UE del 66,5%). Il tasso di occupazione delle donne con bambini piccoli è pari al 63,7%, superiore a quello della media UE che si attesta al 62,4% (Dati Ocse 2017). Il tasso di disoccupazione continua a diminuire, in particolare per la disoccupazione femminile, pari al 9,3% nel 2017, 1,8 punti percentuali superiore alla media europea nello stesso periodo (7,9%).

Tabella 6 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso (20-64 anni)

	2011		2017	
	Francia	UE28	Francia	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	9,2	9,7	9,4	7,6
Uomini	8,9	9,6	9,5	7,4
Donne	9,6	9,8	9,4	7,9
Tasso di occupazione				
Totale	70,1	68,6	71,0	72,2
Uomini	74,6	75,0	75,0	78,0
Donne	65,7	62,2	67,2	66,5

Fonte: Elaborazione Anpal Servizi su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

L'aumento dei livelli dell'istruzione femminile nel corso del tempo è stato un potente motore per l'uguaglianza di genere in Francia. La percentuale di giovani donne di età compresa fra 25 e 34 anni con istruzione universitaria è attualmente di circa 8 punti percentuali più elevata rispetto a quella degli uomini di pari età (sebbene ancora al di sotto della media OCSE)²⁸.

In Francia l'uguaglianza di genere è stata al centro delle politiche volte a conciliare la vita lavorativa e familiare per diversi decenni. Per questo motivo, essa si colloca favorevolmente rispetto ad altri Paesi in termini di occupazione femminile e prestazioni per conciliare lavoro e vita familiare.

²⁶ Dall'agosto del 2016, la Francia ha introdotto misure finalizzate a migliorare la capacità delle imprese di adattarsi ai cicli economici e di ridurre la segmentazione di mercato. Le misure adottate intervengono in materia di licenziamento per motivi economici e di estensione dell'ambito di applicazione di questo strumento negli accordi aziendali raggiunti a maggioranza. Il modello francese, tradizionalmente garantista dei diritti dei lavoratori in cui questi godevano di un elevato grado di protezione dal licenziamento, era stato preservato nelle riforme del lavoro attuate fino agli scorsi anni grazie a un sostanziale processo di dialogo sociale tra confederazioni sindacali e datoriali e le istituzioni. La riforma del lavoro recentemente adottata ha inteso incrementare la flessibilità del mercato del lavoro, introducendo una serie di modifiche al Codice del Lavoro che hanno indebolito il potere della contrattazione di settore/categoria o nazionale in favore di quella aziendale.

²⁷ OECD, *OECD Economic Outlook 2018, Issue 1*, Preliminary version, 30 May 2018.

²⁸ OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, How does France compare?*, October 2017.

Tuttavia, la disparità nell'accesso ai servizi e ai sussidi continua a rappresentare un ostacolo al raggiungimento dell'uguaglianza nella divisione del lavoro retribuito e non retribuito più in generale nella società²⁹. Il divario di genere nel mercato del lavoro francese resta marcato: infatti, il tasso di partecipazione delle donne nella fascia di età 15-64 nel 2017 è pari al 67,6%, contro il 75,6% degli uomini. Fra le donne lavoratrici nella fascia di età 15-64 si registra una maggiore incidenza del ricorso al part-time (29,6% rispetto al 7,6% degli uomini) e permangono importanti differenze nelle condizioni economiche, sia con riferimento alla retribuzione a parità di ruolo (*gender pay gap* pari al 15,2% nel 2016, inferiore alla media UE del 16,2%), sia alle condizioni contributive a fini pensionistici (mediamente inferiori del 35% rispetto a quelle degli uomini). Il focus sulla parità di retribuzione rappresenta un aspetto di un problema più ampio. Il divario di retribuzione deriva anche dal fatto che le donne occupano otto posti di lavoro a tempo parziale su dieci, riflesso di una condivisione disomogenea dell'onere dell'assistenza all'infanzia. Tale divario riflette parzialmente il "soffitto di cristallo" spesso incontrato dalle donne durante la carriera lavorativa. In relazione a ciò, meno di un terzo dei dirigenti in Francia sono donne. Le donne tendono inoltre a perdere gli aumenti salariali quando fruiscono del congedo di maternità. Alcune professioni risultano ancora troppo dominate dagli uomini. Tutto ciò ha conseguenze di vasta portata per l'indipendenza finanziaria delle donne e le relative pensioni.

La Francia porta avanti da tempo una politica familiare fortemente istituzionalizzata, che è unanimemente considerata un pilastro del modello sociale francese. La sua efficacia si basa sull'equilibrio di diversi obiettivi: sostenere le famiglie con bambini compensando parzialmente la perdita del tenore di vita; promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata e, in particolare, l'occupazione femminile; contribuire alla lotta contro la povertà.

Gli investimenti pubblici nelle politiche a favore della famiglia, alquanto rilevanti in Francia e costanti nel tempo (2,5% del PIL nel 2015, rispetto alla media europea del 2,4% - dati Eurostat³⁰), hanno avuto un'influenza positiva sul tasso di fertilità, che è uno dei più elevati dell'UE e al di sopra della media OCSE (nel 2016: 1,9 figli per donna, contro una media OCSE di 1,7 e dell'EU di 1,6). Le prestazioni in denaro per il secondo figlio e le riduzioni fiscali per le famiglie con figli a carico (quoziente familiare)³¹, rappresentano un altro elemento caratterizzante le politiche familiari. Dall'aprile 2016, per la prima volta, gli assegni familiari sono commisurati al reddito e nel 2018 gli importi complessivi sono stati rivalutati³².

Il modello francese si basa su un sistema integrato di prestazioni monetarie, congedi e un'ampia rete di servizi di cura. Viene fornita una vasta gamma di servizi di assistenza per i bambini sotto i sei anni e un sistema di sussidi generoso e diversificato, specialmente per le famiglie numerose. L'obiettivo principale è fornire risorse ai genitori in modo che possano scegliere l'opzione adeguata per l'infanzia e trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare.

²⁹ Ibidem.

³⁰ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=spr_exp_ffa&lang=en.

³¹ Il metodo del "quoziente familiare" consente di calcolare l'imposta sul reddito in funzione delle persone fiscalmente a carico. In questo modo, le entrate (una o più) della famiglia, vengono sommate e poi divise per il numero dei componenti della famiglia (la somma dei coefficienti attribuiti a ogni componente costituisce il quoziente familiare), in modo da tassare non il reddito unitario percepito, quanto il reddito disponibile per ogni componente la famiglia. Il quoziente familiare avvantaggia dunque dal punto di vista fiscale i nuclei familiari con più figli.

³² A partire dal 1° aprile 2018 per compensare l'inflazione, l'importo di numerose prestazioni è stato ricalcolato con un aumento dell'1%. Vedi: *Instruction interministérielle du 22 mars 2018 relative à la revalorisation au 1er avril 2018 des prestations familiales servies en métropole*.

Nel 2013, 8 milioni di famiglie comprendevano almeno un figlio minore; 1,8 milioni di queste, sono famiglie monoparentali³³. Le responsabilità dell'accompagnamento genitoriale sono assunte in larga maggioranza dalle donne con un conseguente impatto sui percorsi professionali. Infatti, come in altri Paesi, in Francia sono le donne a dedicare più tempo alla cura dei figli e di familiari che necessitano di assistenza. Esse rappresentano il 96% dei beneficiari del congedo parentale e l'82% di coloro che si occupano dell'assistenza di bambini con disabilità.

Secondo l'INSEE, l'Istituto Nazionale di Statistica³⁴, le madri, anche quando lavorano, trascorrono con i figli in media il doppio del tempo rispetto ai padri. Come conseguenza, il lavoro nella sfera familiare tende a privarle di una parte del lavoro professionale: per adempiere infatti alle responsabilità familiari, le donne possono ricorrere all'interruzione del rapporto di lavoro, al part-time oppure optare per professioni soggette a meno vincoli o rinunciare, in ultima analisi, alla carriera.

Sebbene nel 2017 circa 13,8 milioni di donne nella fascia di età 20-64 risultano inserite nel mercato del lavoro, ovvero il 73,4% della popolazione attiva, le interruzioni di attività sono in gran parte appannaggio delle donne.

Nel 2016, vi è un divario di 20 punti percentuali tra il tasso di occupazione delle madri di un bambino sotto i tre anni e quello dei padri, di 28 punti per le madri di due bambini, di cui il più piccolo con meno di tre anni, 45 punti per le madri con tre o più figli, di cui il più piccolo con meno di tre anni.

Tabella 7 - Tasso di occupazione di donne e uomini per numero ed età dei bambini

Donne	2014		2015		2016		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Totale	67,8%	79,9%	68,1%	76,8%	68,5%	77,4%	
Senza bambini	62,1%	67,1%	63,3%	67,5%	63,8%	67,9%	
Il più piccolo ha meno di 3 anni	1 bambino	71,5%	87,7%	67,3%	87,9%	69,6%	89,7%
	2 bambini	59,3%	88,3%	59,3%	86,5%	60,4%	88,3%
	3 bambini	36,8%	81,3%	35,7%	80,2%	34,8%	79,9%
Il più piccolo ha 3 anni e oltre	1 bambino	73,8%	82,1%	73,8%	80,8%	74,2%	81,6%
	2 bambini	80,8%	90,0%	81,0%	89,5%	80,5%	90,7%
	3 bambini	64,6%	85,5%	63,1%	84,6%	63,7%	84,4%

Fonte: INSEE, enquêtes Emploi, traitement DREES. PQE "Famille" 2018

Settore: popolazione dei nuclei familiari, persona di riferimento o coniuge di età compresa tra 20 e 64 anni

Dopo la composizione familiare, il livello d'istruzione è il secondo principale fattore connesso all'attività delle donne.

Altri fattori di esclusione dal mercato del lavoro riguardano vincoli pratici e finanziari relativi alla cura dei bambini e all'onere della conciliazione dei compiti di gestione della famiglia con il lavoro, che grava essenzialmente sulle donne. Con l'arrivo di un bambino, se un'elevata percentuale di madri che hanno usufruito del congedo parentale a tempo pieno considera questa scelta la migliore soluzione per il bambino, alcune donne si allontanano dal mercato del lavoro a causa delle difficoltà che spesso si cumulano

³³ Cfr. Fabienne Daguët, *Des ménages toujours plus nombreux, toujours plus petits*, Division Enquêtes et études démographiques, Insee Première n° 1663 août 2017.

³⁴ Insee, *Femmes et Homme, l'égalité en question*, édition 2017.

(gravosità, orari di lavoro incompatibili, mancanza di adeguata assistenza all'infanzia, discriminazione in relazione alla gravidanza e alla maternità)³⁵.

2.2.1 La governance delle politiche di conciliazione

In Francia la politica a sostegno dei diritti delle donne e dell'uguaglianza tra uomini e donne figura tra i compiti prioritari dello Stato ed è stata dichiarata "*grande cause nationale*" dell'attuale quinquennio presidenziale. Tutti i ministeri dispongono di una tabella di marcia che integra una sezione specificamente dedicata alla parità tra uomini e donne, monitorata da una rete di alti funzionari in seno alle amministrazioni centrali. Mobilitando ciascuno dei membri del governo, la **Segreteria di Stato per l'uguaglianza tra uomini e donne**, facente capo al primo ministro, opera in ambito interministeriale relativamente a diverse priorità tra cui la promozione dell'uguaglianza professionale al fine di consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita.

Il governo intende promuovere un modello di equilibrio e conciliazione tra vita professionale e personale al fine di operare un cambiamento nella cultura e nelle pratiche. La costruzione di una politica di articolazione dei tempi familiari, personali e professionali, accessibile sia agli uomini che alle donne, rappresenta un tema centrale in un momento in cui nuove forme di organizzazione del lavoro rendono permeabili i confini tra i suddetti tempi di vita. L'intervento sulla conciliazione dei tempi di vita consente di agire altresì sulla parità sul posto di lavoro e sulle condizioni di lavoro di uomini e donne.

Nel *Document de Politique Transversale*³⁶ allegato al progetto di legge finanziaria 2018 viene delineata la politica in materia di parità di diritti tra uomini e donne. Il documento fornisce una presentazione in merito alla strategia della politica trasversale definendo gli obiettivi e i mezzi messi in atto per raggiungerli nel quadro interministeriale di cui è capofila il Ministero della Solidarietà e degli Affari Sociali.

Questo approccio cosiddetto "integrato"³⁷ viene declinato attraverso:

- una condivisione trasversale degli indirizzi in materia, che copre tutte le politiche pubbliche, sia in fase di progettazione che in fase di attuazione. I principi di questo approccio si riflettono nelle decisioni del *Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE)*³⁸; nella definizione di un piano d'azione interministeriale; nella creazione di una rete di alti funzionari per l'eguaglianza collocati presso i ministeri; nella realizzazione di studi d'impatto che tengano conto della dimensione di genere nei disegni di legge e nei progetti di testi normativi;
- l'analisi specifica delle disuguaglianze reali, per implementare misure positive a favore delle donne.

Nel guidare tale politica interministeriale, il governo si avvale di organi consultivi chiamati a formulare analisi settoriali, valutazioni in ordine alle azioni intraprese o per la preparazione di testi normativi.

L'Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ha il compito di assicurare il dialogo con la società civile e condurre il dibattito pubblico sui principali orientamenti della politica dei diritti delle donne

³⁵ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie*, Rapport adopté par le Haut Conseil de la famille de l'enfance et de l'âge lors de sa séance plénière 12 décembre 2017, Cfr. Hélène Fauvel, *Les femmes éloignées du marché du travail*, Étude du Conseil économique, social et environnemental, Février 2014.

³⁶ République Française, *Document de Politique Transversale, Projet de Loi Finances pour 2018, Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2018.

³⁷ Come previsto dall'Art. 1 della Legge n. 2014-873 del 4 agosto 2014 sulla reale uguaglianza tra uomini e donne.

³⁸ *Comité Interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, Dossier de presse - 8 mars 2018.*

e dell'uguaglianza. Contribuisce alla valutazione delle politiche pubbliche in materia di parità tra uomini e donne garantendo la valutazione degli studi di impatto delle leggi, raccogliendo e diffondendo analisi relative alla parità e formulando raccomandazioni e pareri al Primo Ministro.

Il *Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)* viene interpellato dal governo in maniera regolare in merito ai vari testi di legge e alle politiche messe in atto per l'uguaglianza professionale. Inoltre, l'attività del CSEP riguarda anche l'articolazione dei tempi di vita, l'assistenza all'infanzia, i congedi familiari, i sistemi di rappresentanza aziendale, la formazione iniziale e continua, la diversificazione delle scelte professionali dei ragazzi e delle ragazze, la creazione d'impresa da parte delle donne. Nel 2016 le risorse per il finanziamento della politica trasversale in materia di uguaglianza tra uomini e donne sono state pari a 22.675.474 euro³⁹.

Per quanto concerne il sistema di protezione sociale, il "Settore Famiglia" è uno dei principali attori della politica francese di sostegno alle famiglie, con lo scopo principale di erogare le misure per ridurre le disuguaglianze nel tenore di vita in base al numero di bambini. Esso si occupa di aiutare le famiglie nella quotidianità, agevolarle e soprattutto consentire loro di conciliare la vita familiare con quella professionale; nonché supportare i soggetti più vulnerabili, comprese le persone disabili.

Strutturato in una rete gestita da un ente nazionale la *Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF)*,⁴⁰ presente a livello territoriale attraverso 102 uffici (*Caisses d'Allocations Familiales - CAF*)⁴¹, opera attraverso due leve:

- l'erogazione di sussidi alle famiglie (assegni familiari e sussidi sociali, sussidi per l'alloggio e redditi sociali minimi come l'indennità per adulti disabili);
- la creazione o il co-finanziamento di vari servizi e strutture collettive ad esse destinate (come ad esempio gli asili nido)⁴².

Ogni cinque anni, la CNAF stipula con lo Stato una Convenzione sugli obiettivi e la gestione (COG) nella quale sono fissati, da un lato, gli obiettivi da conseguire e gli indicatori per valutarli, dall'altro, le risorse di cui potranno disporre i Fondi per gli Assegni Familiari e il Fondo Nazionale, nonché il tasso di evoluzione del bilancio dell'azione sociale. L'attuale Convenzione sugli obiettivi e la gestione copre il periodo 2013-2017⁴³. Ogni anno, il bilancio del settore "Famiglia" è votato dal Parlamento nell'ambito della legge di finanziamento del sistema previdenziale. Più di due terzi delle spese consistono in sussidi alle famiglie, mentre un terzo viene versato ai nuclei familiari che vivono in situazioni precarie (per la maggior parte senza figli a carico).

Secondo i dati OCSE, nel 2013 le spese per le politiche a favore della famiglia hanno rappresentato il 2,9% del PIL⁴⁴ (una tra le percentuali più elevate in Europa), ovvero 56,2 miliardi. L'83% di questa somma ha

³⁹ https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/DPT/DPT2018_egalite_femmes_hommes.pdf

⁴⁰ Il Fondo Nazionale per gli Assegni Familiari è un ente pubblico a carattere amministrativo sotto il controllo statale. La CNAF dispone di un consiglio di amministrazione che ricopre un ruolo di guida e di coordinamento della rete delle *Caisses d'Allocations Familiales*, nonché di interfaccia con lo Stato. La CNAF gestisce i finanziamenti dedicati alle prestazioni familiari e dirige gli interventi delle politiche sociali rivolte alle famiglie, coordinando programmi e strategie operative.

⁴¹ Le CAF sono organismi di diritto privato che svolgono una missione di servizio pubblico. Ognuna è provvista di un consiglio di amministrazione composto da rappresentanti dei datori di lavoro, dei sindacati dei lavoratori, delle associazioni familiari e professionisti del settore.

⁴² *Caisse National des Allocations Familiales, Il settore famiglia nella previdenza francese, 2015.*

⁴³ La nuova *Convention d'objectifs et de gestion* tra lo Stato e la CNAF per il periodo 2018-2022 è in fase di approvazione.

⁴⁴ <http://www.oecd.org/els/soc/expenditure.htm> - Family.

finanziato gli aiuti diretti alle famiglie (46,6 miliardi di euro), principalmente le prestazioni a favore della prima infanzia (*Prestation d'accueil du jeune enfant - Paje*); sussidi per l'alloggio per le famiglie; altri aiuti diretti, compresi gli assegni familiari e altre prestazioni. La restante quota è stata destinata alle prestazioni per le famiglie relative alla vecchiaia: *assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)*, maggiorazioni delle pensioni per persone che hanno cresciuto tre bambini e oltre⁴⁵.

Sul versante delle imprese, un'iniziativa volta a sostenere la genitorialità, favorire migliori condizioni di lavoro per i lavoratori-genitori, nonché l'equilibrio vita-lavoro, riguarda la creazione nel 2008 di una *Charte de la Parentalité en Entreprise*⁴⁶, sottoscritta dalle imprese per segnalare l'impegno verso l'adozione di politiche a favore delle famiglie. Ad oggi le aziende firmatarie della Carta rappresentano 30.000 stabilimenti e quasi 5 milioni di dipendenti, pari al 15% della popolazione attiva. La metà dei firmatari della Carta è composta da piccole e medie imprese, l'altra metà da aziende con oltre 1.000 dipendenti. Con le aziende aderenti è stato inoltre istituito l'*Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)*, che sviluppa e anima una rete di soggetti coinvolti nella ricerca di un migliore equilibrio tra vita professionale e personale e sostegno alla genitorialità nelle aziende.

Dal punto di vista normativo, la *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes*⁴⁷ dispone gli elementi costitutivi della "politica per l'uguaglianza tra uomini e donne" e reca disposizioni volte a favorire le pari opportunità in diversi ambiti tra cui quello del lavoro, rispetto al quale sono previste azioni volte a:

- garantire la parità professionale e salariale e la diversità di genere nelle diverse occupazioni;
- favorire una migliore articolazione tra attività lavorativa e "tempi di vita" e una ripartizione equilibrata delle responsabilità genitoriali; in particolare attraverso il rafforzamento della contrattazione aziendale e di settore a favore dell'uguaglianza professionale e la riforma del congedo parentale.

La legge ha previsto l'estensione della durata del congedo parentale (*congé parental d'éducation*), in caso di nascite multiple, fino all'entrata nella scuola materna. Per le nascite multiple di almeno tre figli o gli arrivi concomitanti di almeno tre figli adottati, il congedo parentale può essere prolungato cinque volte fino al sesto compleanno dei bambini. Vengono fornite alcune precisazioni riguardo il colloquio al quale ha diritto il lavoratore/trice che riprende l'attività lavorativa al termine del congedo parentale⁴⁸, finalizzato, in accordo con il datore di lavoro, a organizzare il rientro al lavoro relativamente ai bisogni formativi e a esaminare le possibili conseguenze del congedo sul salario e l'evoluzione della carriera.

Per quanto riguarda le prestazioni familiari connesse al congedo parentale la *Loi n° 2014-873* ha previsto la sostituzione del *Complément libre choix d'activité (CLCA)* con la *Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)* un supporto economico versato dalla CAF⁴⁹. Le differenze tra la PreParE e il CLCA riguardano principalmente la durata e le condizioni di maggiorazione in caso di più figli. La prestazione PreParE consente ai genitori di sospendere la propria attività lavorativa o di ridurla per occuparsi dei figli

⁴⁵ <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/protection-sociale/politique-familiale/quel-est-budget-consacre-aux-prestations-familiales.html>.

⁴⁶ <http://www.observatoire-equilibre.com/charte-de-la-parentalite/presentation/>.

⁴⁷ *Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes*.

⁴⁸ Su richiesta del dipendente, il colloquio può aver luogo prima della fine del congedo parentale.

⁴⁹ La riforma si applica per i bambini nati o adottati dal 1° ottobre 2014. Per i bambini nati o adottati prima di tale data, vengono applicate le disposizioni relative al CLCA precedentemente in vigore.

di età inferiore ai tre anni. Può essere versata a integrazione dell'assegno di base o in modo indipendente (se l'interessato non soddisfa le condizioni di reddito necessarie). La Legge stabilisce in particolare la condivisione della prestazione tra i membri della coppia, al fine di favorire non solo il ritorno delle donne al lavoro, ma anche un maggiore investimento da parte dei padri nella cura dei figli e una ripartizione più equa delle responsabilità genitoriali.

Per un figlio unico, ad esempio, la CAF versa alla coppia un'indennità fino a un anno (sei mesi ciascuno) a condizione che i genitori sospendano il lavoro per prendersi cura, a turno, del bambino. Nel caso di un secondo figlio, la PreParE viene pagata fino al terzo anno di età del bambino. In questo caso, il congedo parentale deve essere condiviso, in quanto un genitore non può prendere più di 24 mesi di congedo, quindi spetta all'altro smettere di lavorare i restanti 12 mesi, oppure essi possono ripartire la durata del congedo equamente per 18 mesi ciascuno.

Nel 2016, sono stati 410.000 i beneficiari della PreParE, per una spesa di circa 1,6 miliardi di euro. Più della metà dei beneficiari (53%) hanno percepito l'importo mensile della prestazione a tasso pieno, il 40% a tasso ridotto con una durata del lavoro tra il 50 e l'80%, e l'8% a tasso ridotto con una durata inferiore o uguale al 50%. Quasi i due terzi dei genitori con tre bambini e più, beneficiano della PreParE a tasso pieno, rispetto al 40% dei genitori con due figli e al 44% dei genitori con un bambino di età inferiore a un anno⁵⁰.

Al momento la riforma del congedo parentale non sembra avere avuto l'impatto previsto nell'aumentare l'utilizzo dei congedi parentali tra gli uomini, tanto che entro la fine del quinquennio non si esclude un nuovo intervento di riforma. Il tasso di ricorso al congedo parentale è ancora molto basso, solo il 5% circa dei beneficiari è costituito da uomini⁵¹, e il debole importo dell'indennità, inferiore rispetto ad altri Paesi europei, e pari al 14% dello stipendio medio pro capite, non agisce da incentivo sui padri, attraendo solo le donne con basso reddito.

Rispetto alla Proposta europea di Direttiva sul *work life balance* (2017) la Francia si è dimostrata restia a sostenerla. L'Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) ipotizza che, qualora la direttiva venga attuata, i genitori francesi avrebbero un margine di arbitraggio maggiore rispetto all'attuale sistema dei congedi, e relativo indennizzo. La retribuzione del congedo parentale di quattro mesi, almeno al livello del congedo per malattia, prevista dalla direttiva, potrebbe portare alla soppressione del sistema PreParE che prevede un'indennità su un lungo periodo (fino al terzo compleanno del bambino) per le interruzioni di lavoro e il part-time dei genitori di almeno due bambini.

Offrendo più ampi margini di manovra ai lavoratori, quanto previsto dalla direttiva potrebbe porre maggiori vincoli per le aziende, sebbene la durata totale del congedo sarebbe limitata a 4 mesi rispetto all'attuale durata di cui il lavoratore può usufruire, potenzialmente molto più lunga (in particolar modo per le famiglie numerose con tre figli e più). Per quanto riguarda le finanze pubbliche, l'HCFEA osserva che è necessario tenere conto del tasso di retribuzione (non definito nella proposta) e del tasso di ricorso da parte dei genitori. Considerando che in Francia l'indennità del congedo è attualmente di circa 396 euro mensili, fonti non ufficiali, ipotizzando che il nuovo importo possa corrispondere al 50% del salario fino a

⁵⁰ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie*, op.cit.

⁵¹ OECD, *The Pursuit of Gender Equality - An Uphill Battle*, op.cit.

1,8 volte lo SMIC, hanno calcolato un importo medio di 950 euro al mese. Sottolineando che la Francia è uno dei paesi europei in cui la durata del congedo parentale è tra le più lunghe, il governo francese stima che il costo di una tale riforma, quantificato intorno a 1,6 miliardi di euro, sia insostenibile per le casse dello Stato.

Per quanto riguarda il congedo per coloro che prestano assistenza informale, l'ipotesi di introdurre un diritto individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia, potrebbe comportare una regressione per il sistema francese (la direttiva fissa solo però prescrizioni minime) che prevede attualmente un congedo non retribuito della durata di tre mesi rinnovabile nel limite di un anno su tutta la carriera professionale del lavoratore (*congé de proche aidant*).

2.2.2 Sistema dei congedi

Tra gli strumenti di politica familiare a disposizione in Francia, il sistema dei congedi è molto ampio. In questa sede vengono principalmente presi in analisi il congedo di maternità, quello di paternità e i congedi parentali per dedicarsi alla cura dei figli nei loro primi anni di vita.

Le madri lavoratrici beneficiano, prima e dopo il parto, di un congedo di maternità durante il quale il contratto di lavoro viene sospeso. La durata del congedo di maternità dipende dal numero di figli nati e dal numero di figli a carico. Durante il congedo di maternità, le lavoratrici possono beneficiare, secondo quanto stabilito dal Codice di Sicurezza sociale, di indennità giornaliere versate dalla Previdenza Sociale. La lavoratrice può, indipendentemente dall'anzianità lavorativa, sospendere il contratto di lavoro per un determinato periodo come indicato nella seguente tabella (i contratti collettivi possono includere disposizioni più favorevoli).

Tabella 8 - Durata del congedo di maternità

Situazione familiare	Durata del congedo pre-natale)	Durata del congedo post parto	Durata totale del congedo di maternità
I o II nascita	6 settimane	10 settimane	16 settimane
III nascita	8 settimane	18 settimane	26 settimane
Gemelli nati	12 settimane	22 settimane	34 settimane
Nati di parto plurigemellare	24 settimane	22 settimane	46 settimane

Fonte: Ministère du Travail, 2018

Durante la gravidanza, il congedo di maternità e le dieci settimane successive alla nascita del bambino, la lavoratrice gode di una protezione specifica contro il licenziamento. Quest'ultimo non può, in ogni caso, essere attuato o notificato alla lavoratrice durante il periodo di congedo di maternità. Anche il padre lavoratore beneficia della protezione contro il licenziamento prevista dall'articolo L. 1225-4-1 del Codice del lavoro.

La lavoratrice che rientra al lavoro dopo un congedo di maternità ha diritto al colloquio professionale (*entretien professionnel*)⁵² finalizzato a definire in un documento scritto le prospettive di sviluppo pro-

⁵² L'entretien professionnel è un obbligo di legge (L.6315-1 del Codice del Lavoro) in capo ai datori di lavoro, a prescindere dal tipo e dalla dimensione

fessionale, in particolare in termini di qualifiche e occupazione. Al termine del congedo di maternità la lavoratrice può scegliere di beneficiare del congedo parentale (*congé parental d'éducation*) o di un periodo di lavoro a tempo parziale.

Per avere diritto alle indennità giornaliere per congedo di maternità, le lavoratrici devono essere iscritte all'assistenza sanitaria da almeno 10 mesi, alla data di inizio del congedo. L'indennità giornaliera di maternità è pari alla retribuzione giornaliera di base. L'importo è calcolato sulla retribuzione dei 3 mesi (o 12 mesi in caso di attività stagionale o discontinua) precedenti l'interruzione del lavoro a seguito di gravidanza, entro il limite del massimale mensile della sicurezza sociale dell'anno in corso (ovvero 3.311,00 euro a partire dal 1 gennaio 2018). L'importo massimo a partire dal 1° gennaio 2018 dell'indennità giornaliera di maternità è di 86 euro al giorno.

Il padre lavoratore, così come il coniuge salariato della madre o la persona salariata a essa legata attraverso un Patto civile di solidarietà (PACS) o convivente può richiedere un congedo di paternità (*congé de paternité et d'accueil de l'enfant*) della durata di 11 giorni consecutivi (18 giorni consecutivi in caso di nascite multiple).

I giorni di congedo di paternità possono essere cumulati con il congedo di nascita di 3 giorni, concesso ai lavoratori per la nascita del bambino. Il congedo di paternità e i 3 giorni di congedo di nascita possono succedersi o essere presi separatamente. Il congedo di paternità deve avere inizio entro i 4 mesi successivi alla nascita del bambino. È possibile beneficiare del congedo di paternità indipendentemente dall'anzianità o dalla natura del contratto (a tempo indeterminato, determinato, part-time, interinale, stagionale). Durante il congedo di paternità, il contratto di lavoro viene sospeso. Il salario non viene mantenuto. Tuttavia, il beneficiario del congedo può ricevere delle indennità giornaliere. Per avere diritto a tali indennità, è necessario essere iscritti all'assistenza sanitaria da almeno 10 mesi, alla data di inizio del congedo. Le indennità giornaliere versate durante il congedo di paternità sono pari alla retribuzione giornaliera di base. L'importo è calcolato con le stesse modalità delle indennità giornaliere di maternità. Secondo un'analisi della Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)⁵³ del Ministero della Solidarietà e della Salute, quasi sette padri su dieci ammissibili al dispositivo e con almeno un figlio al di sotto dei 3 anni di età hanno fatto ricorso al congedo di paternità, usufruendo della totalità dei giorni concessi. Lo studio evidenzia come l'età e lo stato lavorativo del padre siano due fattori determinanti nell'utilizzo del congedo di paternità. Infatti, i padri di età pari o superiore a 40 anni, lavoratori autonomi o precari, e, a maggior ragione, padri disoccupati, raramente ricorrono al congedo di paternità alla nascita del bambino.

Mentre quasi tre padri su quattro hanno fatto ricorso al congedo di paternità per il primo bambino, solo due terzi di essi ne hanno usufruito a partire dal terzo figlio. Tale divario è riferibile principalmente al fattore età in quanto si osserva che l'utilizzo del congedo di paternità diminuisce all'aumentare dell'età: infatti, dopo i 35 anni e ancor più i 40, solo sei padri su dieci lo hanno utilizzato alla nascita del figlio più piccolo.

dell'azienda. Essi sono tenuti a programmare ogni due anni un colloquio con ciascuno dei dipendenti per fare il punto sulla loro evoluzione professionale, individuare i bisogni formativi ed esaminare le prospettive di carriera.

⁵³ Ministère des Solidarités et de la Santé, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), *Le congé de paternité: un droit exercé par sept pères sur dix*, Etudes et Résultats n° 0957- mars 2016.

Il ricorso al congedo di paternità è molto diverso anche a seconda della situazione professionale del padre. Da un lato, solo il 13% dei padri disoccupati ha esercitato il proprio diritto al congedo, rispetto a quasi tre quarti dei padri che lavorano; i primi potrebbero non sentire il bisogno di ricorrere al congedo di paternità per via di una maggiore disponibilità. D'altra parte, tra i padri che lavoravano al momento della nascita, mentre la stragrande maggioranza dei padri lavoratori nel settore pubblico (nove su dieci) e nel settore privato (otto su dieci) hanno usufruito del congedo di paternità alla nascita del loro ultimo figlio, solo la metà degli altri e un terzo dei lavoratori autonomi lo ha fatto. Per quanto riguarda i padri che esercitano un'attività autonoma, il massimale per il pagamento delle indennità giornaliere è inferiore a quello dei lavoratori privati, il che potrebbe spiegare il basso ricorso.

Un ulteriore fattore da considerare riguarda la diversità delle situazioni dei lavoratori autonomi: mentre alcuni beneficiano di una relativa flessibilità nel rendersi disponibili, specialmente quando il domicilio è prossimo al luogo di lavoro, altri invece incontrano difficoltà nel farsi sostituire qualora assenti o fanno fronte a un maggiore carico di lavoro.

I dipendenti pubblici e i titolari di contratti a tempo indeterminato nel settore pubblico godono di un lavoro stabile e durante il congedo di paternità mantengono integralmente la retribuzione. Sulla base di caratteristiche individuali e professionali simili, i padri impiegati nel settore pubblico ricorrono maggiormente al congedo di paternità (67%) rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato nel settore privato che beneficiano ugualmente della stabilità lavorativa, ma le cui indennità giornaliere per il congedo di paternità sono soggette a un massimale.

A seguito della nascita o dell'adozione di un minore di età inferiore ai 16 anni, il lavoratore/trice può beneficiare del *congé parental d'éducation* che consente di interrompere o ridurre l'attività professionale per prendersi cura del bambino. Per poter beneficiare di questo congedo, l'interessato/a deve avere almeno un anno di anzianità in azienda alla data di nascita o di arrivo del bambino adottato nel nucleo familiare.

Il congedo parentale non è retribuito, ma il lavoratore/trice può utilizzare i diritti acquisiti sul proprio *compte épargne temps (CET)*⁵⁴ per compensare l'assenza non indennizzata dal datore di lavoro. Il beneficiario del congedo può ugualmente, se soddisfa le condizioni, usufruire della PreParE per i bambini nati o adottati dopo il 31 dicembre 2014 o del CLCA per quelli nati o adottati prima del 1° gennaio 2015.

Esistono due tipi di congedo parentale:

- il congedo totale, durante il quale il contratto di lavoro viene sospeso;
- il congedo a tempo parziale la cui durata deve essere di almeno 16 ore settimanali. Il/la lavoratore/trice può scegliere la durata del lavoro più adeguata; la distribuzione delle ore deve essere stabilita in accordo con il datore di lavoro.

Il congedo parentale ha una durata iniziale di massimo un anno. Può essere prolungato due volte, non può superare tuttavia il compimento del terzo anno di vita del bambino. In caso di nascite multiple, il congedo parentale può essere esteso fino all'entrata dei bambini nella scuola materna. Per le nascite multiple di almeno tre figli o l'arrivo simultaneo di almeno tre figli adottati, il congedo può essere prolungato

⁵⁴ Il CET è un conto risparmio ore che, a fronte di ferie e/o riposi non goduti, consente al lavoratore di scegliere tra accumulare diritti a ferie retribuite o la liquidazione di un importo equivalente.

cinque volte non oltre il compimento del sesto anno di vita dei bambini (tale disposizione, derivante dalla legge n°2014-873 del 4 agosto 2014, si applica ai bambini nati o adottati dal 1° ottobre 2014). In caso di malattia, incidente o handicap grave del minore, la durata del congedo parentale o il periodo di lavoro a tempo parziale possono essere prorogati di un anno.

Il congedo parentale spetta di diritto, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, pertanto il datore di lavoro non può rifiutarlo. Durante il congedo, il/la lavoratore/trice può seguire un corso di formazione professionale o beneficiare di un bilancio delle competenze. Il/La lavoratore/trice che riprende l'attività lavorativa al termine del congedo parentale o di un periodo di lavoro a tempo parziale per occuparsi del bambino ha diritto al colloquio professionale di cui all'articolo 6315-1 del Codice del lavoro. Il colloquio è volto a esaminare le prospettive di sviluppo professionale del lavoratore, in particolare in termini di qualifiche e occupazione e non riguarda la valutazione del lavoro svolto. Durante il colloquio, il datore di lavoro e il lavoratore organizzano il rientro al lavoro⁵⁵; individuano i bisogni formativi ed esaminano le possibili conseguenze del congedo sulla retribuzione e l'evoluzione della carriera.

Durante il congedo parentale i genitori possono beneficiare di alcuni sussidi previsti nell'ambito della *Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)*⁵⁶, in particolare della già citata *PreParE* erogata al genitore che decida di interrompere per un periodo la propria attività lavorativa o ridurla (a tempo parziale) per dedicarsi all'educazione del figlio. La prestazione può essere attribuita a uno solo o a entrambi i genitori, in maniera simultanea o sequenziale. La finalità è quella di incidere sui comportamenti in quanto trattandosi di un diritto non trasferibile, il padre o la madre che non lo faccia valere, perde il proprio diritto al congedo e alla relativa indennità.

La *PreParE* è subordinata a un'anzianità minima contributiva⁵⁷ e consente al genitore di sospendere la propria attività lavorativa o di ridurla per occuparsi del figlio. Può essere versata come integrazione dell'assegno di base o in modo indipendente (se l'interessato non soddisfa le condizioni di reddito necessarie). Viene erogata a partire dal primo bambino.

⁵⁵ Su richiesta del lavoratore, il colloquio può aver luogo prima del termine del congedo.

⁵⁶ Oltre alla *PreParE*, la PAJE raggruppa altri tre sostegni finanziari:

- 1) il **premio alla nascita** o all'adozione, subordinato a condizioni di reddito. Per i bambini nati o adottati dal 1° aprile 2018, l'importo erogato è pari a 946,39 euro (nascita) o 1.892,77 euro (adozione di bambino o di ragazzo di età inferiore ai 20 anni);
- 2) l'**assegno di base mensile**, subordinato a condizioni di reddito ed erogato dalla nascita ai 3 anni del figlio, contribuisce a fronteggiare le spese relative al mantenimento e all'istruzione del bambino;
- 3) l'**Integrazione di libera scelta del modo di custodia (Complément de libre choix de Mode de Garde - CMG)** è volta a compensare il costo della custodia di un bambino di età inferiore ai 6 anni. È concessa alle famiglie o alla persona alle cui dipendenze dirette lavora un'assistente materna abilitata o una baby-sitter a domicilio, o che ricorre ad associazioni o aziende abilitate o a micro asili nido. La prestazione include:
 - il rimborso fino all'85% del costo della custodia del bambino. La percentuale varia in funzione del numero di bambini, della loro età e dei redditi del nucleo familiare. I massimali di reddito sono innalzati del 40% nel caso di persone che crescano da sole i propri figli.
 - il rimborso dei contributi, in toto o in parte, pari:
 - al 100 % per la famiglia che si avvale di un'assistente all'infanzia abilitata;
 - al 50% entro il limite di un tetto massimo di contributi (469,75 euro al mese per un bambino di età inferiore ai 3 anni e 234,88 euro per un bambino tra i 3 e i 6 anni), nel caso di una baby-sitter a domicilio.

⁵⁷ Per beneficiare della *PreParE* è necessario aver versato i contributi al regime di assicurazione pensionistica per almeno otto trimestri negli ultimi due anni per il 1° figlio, negli ultimi quattro anni per due figli, negli ultimi cinque anni per più di due figli.

La durata del pagamento varia in base al numero di figli a carico e alla situazione familiare. La PreParE viene erogata a ognuno dei genitori per:

- 6 mesi in presenza di un bambino, fino al compimento del primo anno;
- 24 mesi in presenza di due o tre bambini, fino al compimento del terzo anno del più piccolo (i genitori possono suddividere la prestazione, per esempio la madre può percepirla per due anni e il padre per un anno, fino ai tre anni del bambino);
- 48 mesi in caso di nascite multiple, fino al compimento del sesto anno dei bambini.

L'importo mensile della *PreParE* (dal 1° aprile 2018 al 31 marzo 2019) è fissato a:

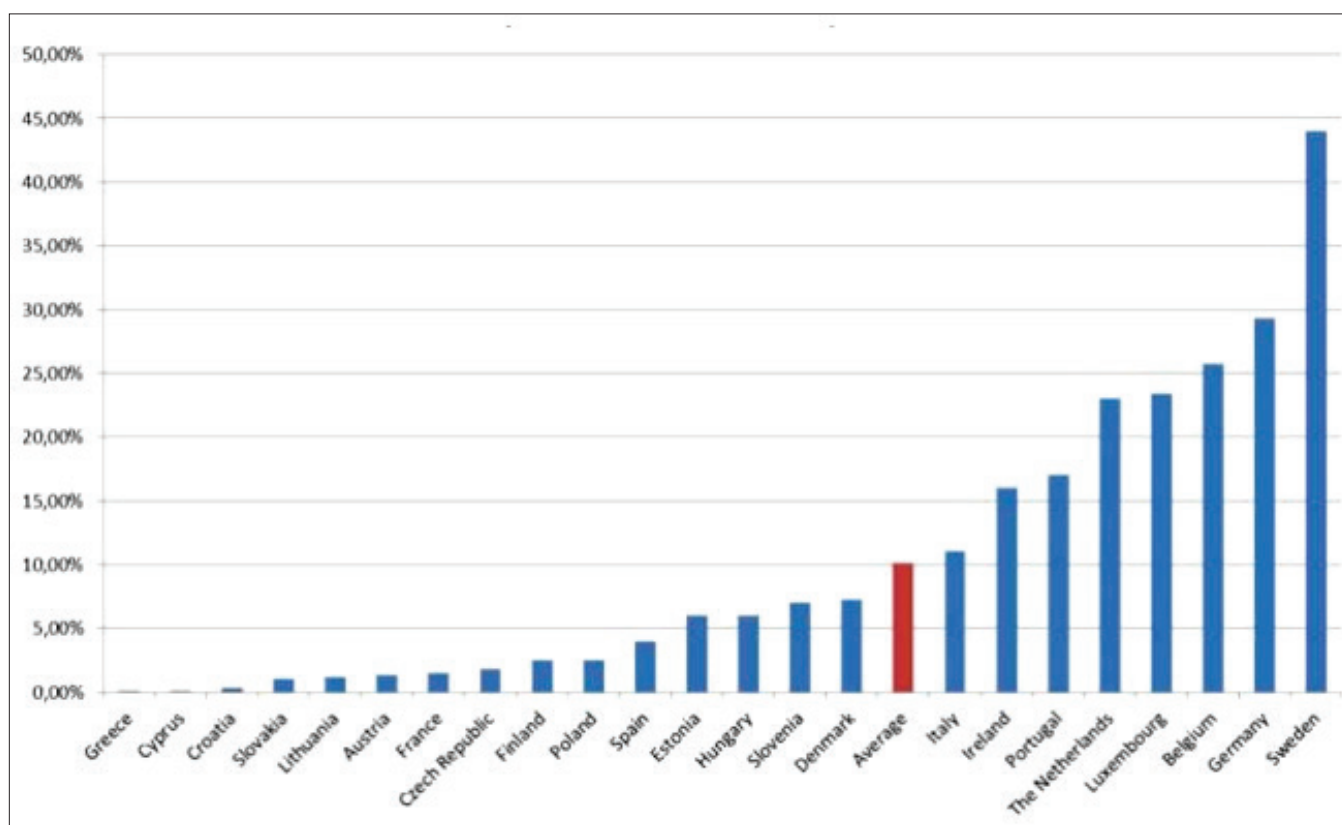
- 396,01 euro ad aliquota piena (cessazione totale dell'attività);
- 256,01 euro ad aliquota ridotta in caso di part-time inferiore o pari al 50%;
- 147,67 euro ad aliquota ridotta in caso di part-time compreso tra il 50 % e l'80%.

È possibile cumulare due PreParE simultaneamente all'interno di una coppia. Tuttavia, l'importo totale delle due prestazioni non può superare i 396,01 euro.

Nonostante l'obiettivo di rendere il congedo più ugualitario e i tentativi della riforma del 2014 di coinvolgere maggiormente i padri spingendoli alla condivisione dei compiti nella cura dei figli, la Francia si contraddistingue per un basso ricorso da parte dei padri al congedo parentale, sebbene la sua durata risulti essere tra le più lunghe in Europa. Secondo il Rapporto 2017 dell'*Observatoire national de la petite enfance (ONaPE)*⁵⁸ promosso dalla CNAF, alla fine del 2016 i padri che hanno usufruito di un CLCA hanno rappresentato solo il 4,4% dei beneficiari, rispetto al 4,2% del 2015. Seppur in lieve aumento tra il 2015 e il 2016, la percentuale di padri che vi ha fatto ricorso risulta ancora molto bassa.

⁵⁸ CNAF, *Résultats du Rapport 2017 de l'Observatoire national de la petite enfance*, Dossier de Presse, Janvier 2018.

Figura 2 - Tasso di ricorso dei padri al congedo parentale (in % sul congedo disponibile)

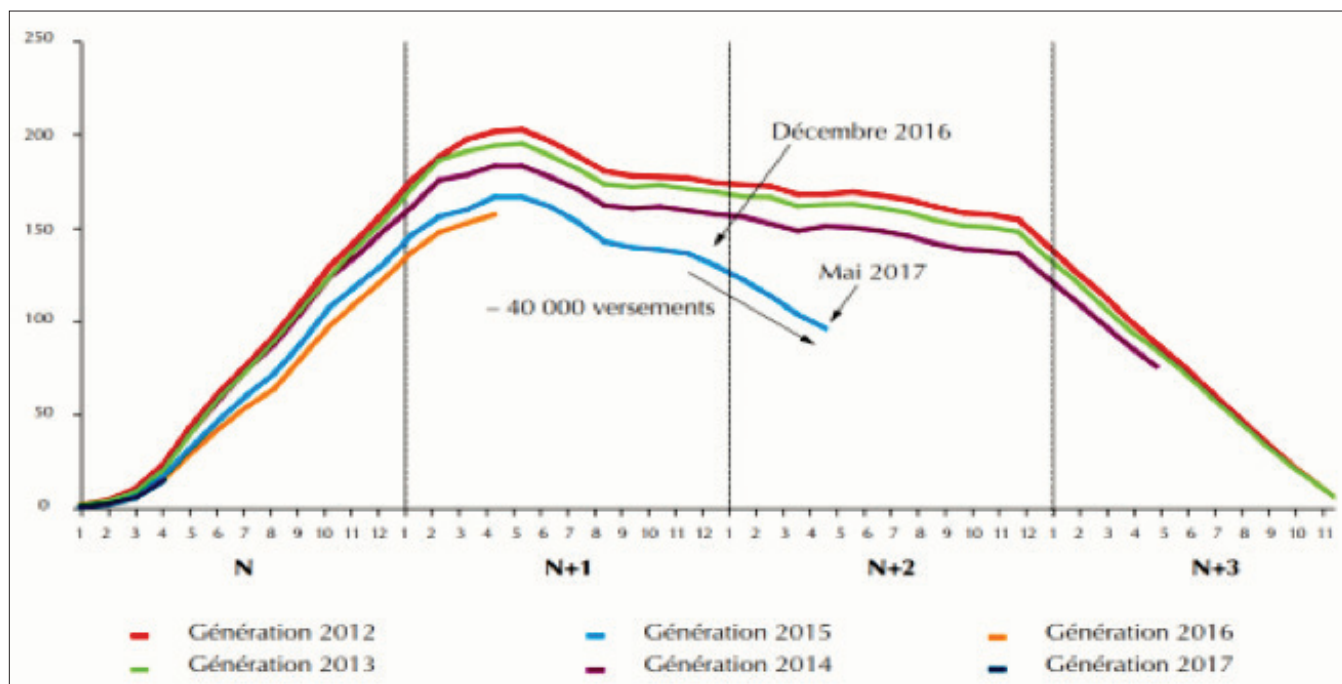


Fonte: Schulze E., Gergoric M. (2015)⁵⁹

Il grafico seguente mostra che per tutte le generazioni rappresentate, il calo è particolarmente pronunciato per la generazione 2015, la prima interessata dalla PreParE. Tale effetto si osserva nei primi due anni: vi è un minore ricorso all'inizio della prestazione, che si accentua al termine dei 24 mesi, nel momento in cui dovrebbe avvenire la condivisione, in pratica il pagamento ha una battuta di arresto e il numero complessivo di versamenti diminuisce. La PreParE non viene pertanto condivisa.

⁵⁹ Schulze E., Gergoric M., *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Directorate general for internal policies, Policy Department C: Citizens' rights and constitutional affairs, Women's rights and gender equality, European Parliament, 2015.

Figura 3 - Numero di pagamenti CLCA/PreParE per generazione dell'anno di nascita del bambino più piccolo, secondo il mese e l'anno di pagamento



Fonte: Cnaf - Fichiers statistiques mensuels Allnat, non consolidés, janvier 2014 à mai 2017

Le due ipotesi avanzate dalla CNAF per spiegare il costante calo del ricorso da parte delle famiglie, prima alla CLCA e in seguito alla PreParE, riguardano la crescente esclusione delle madri che non soddisfano le condizioni richieste in relazione all'attività lavorativa precedente (a causa delle difficoltà nel mercato del lavoro) e ai cambiamenti dei comportamenti legati alla volontà di non allontanarsi ulteriormente dal mercato del lavoro⁶⁰. Un ulteriore fattore che contribuisce al mancato ricorso riguarda la scarsa attrattività del dispositivo dal punto di vista economico. L'intento di coinvolgere maggiormente i padri nelle attività genitoriali contrasta con l'aspetto relativo alla compensazione economica del congedo. A differenza della Germania e dei paesi del Nord Europa, dove l'importo dell'indennità corrisposta è in funzione dello stipendio percepito fino a quel momento dal genitore che usufruisce del congedo, la compensazione in Francia resta forfettaria e di importo contenuto.

Il sistema francese dei congedi prevede il **congedo di cura per i lavoratori che hanno parenti malati a carico o che necessitano di cure particolari**.

Il *congé de proche aidant* consente ai lavoratori che hanno almeno un anno di anzianità lavorativa di sospendere il contratto di lavoro per assistere un congiunto affetto da disabilità o una persona anziana con perdita di autonomia. La durata è di tre mesi rinnovabile nel limite di un anno su tutta la carriera professionale del lavoratore. Il congedo non è retribuito e può, con l'accordo del datore di lavoro, essere trasformato in un'attività part-time o essere frazionato.

⁶⁰ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie, Annexe 1 fiches de présentation de chaque dispositif*, décembre 2017.

Per quanto riguarda i bambini vengono prese in considerazione due situazioni:

1. la prima in caso di malattia comune del bambino di breve durata (*congé pour enfant malade*);
2. la seconda riguarda una situazione più duratura di malattia, disabilità o grave incidente che richiede la presenza dei genitori (*congé de présence parentale*).

Nel primo caso, il congedo è accessibile a tutti i lavoratori del settore privato che si prendono cura di un figlio di età inferiore ai 16 anni, a causa di malattia o incidente. La durata del congedo è di 3 giorni l'anno (5 giorni l'anno se il lavoratore ha almeno 3 figli a carico di età inferiore ai 16 anni). Il congedo non è retribuito. Riguardo tale congedo non sono disponibili dati. Uno studio della *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)* del Ministero del Lavoro, indica solo che "a parità di condizioni", il fatto di avere almeno un bambino di età inferiore ai 6 anni e non trovarsi in una relazione di coppia aumenta il rischio di assentarsi per malattia o custodia del bambino malato di quasi il 50% per le donne e il 22% per gli uomini⁶¹.

Nel secondo caso, il congedo è accessibile senza condizioni di anzianità al lavoratore il cui figlio a carico soffre di una malattia, di una disabilità o sia vittima di incidente particolarmente grave, rendendo indispensabile la presenza e la necessità di cure. Il numero massimo di giorni concessi è di 310 giorni lavorativi (ovvero 14 mesi) in un periodo di tre anni.

Tra le **prestazioni ad assegnazione speciale collegate alle condizioni di disabilità vi sono due contributi economici**. L'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeeh) viene erogata senza requisiti di reddito, alla famiglia di un bambino/ragazzo di età inferiore ai 20 anni, il cui grado di disabilità permanente è almeno pari all'80%; o compreso tra il 50 e l'80% se collocato in istituto specializzato oppure se usufruisce di cure a domicilio. L'importo di base dell'assegno ammonta a 131,81 euro al mese. Se la disabilità di cui è affetto un figlio è pari ad almeno l'80% si ha diritto a un'integrazione, il cui importo varia a seconda del bisogno di assistenza o del grado di handicap.

Per determinare l'importo dell'integrazione, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) valuta la disabilità in base alle sei categorie esistenti, seguendo criteri che tengono conto della necessità di cure del bambino, del costo delle cure e delle conseguenze economiche causate dall'handicap e/o del fatto che uno dei genitori riduce o interrompe la propria attività lavorativa per occuparsi del figlio e, infine, del ricorso all'assistenza di terzi, retribuita. L'Aeeh è concesso per un periodo da 1 a 5 anni, a seconda dello stato di salute del bambino, periodo che può essere prolungato se non è prevista un'evoluzione favorevole dell'handicap.

I genitori con un figlio di età inferiore ai 20 anni affetto da malattia o da un handicap che renda indispensabile una presenza costante e cure impegnative possono beneficiare dell'assegno giornaliero di presenza parentale (Allocation journalière de présence parentale - AJPP). L'importo è di 43,79 euro netti al giorno per il beneficiario che vive in coppia e 52,03 euro netti per il genitore solo. È erogato per ogni giorno di congedo, entro il limite di 22 giorni al mese. Il titolare dell'assegno usufruisce di un credito di 310 giorni di congedo, indennizzati su base giornaliera, da ripartire su 3 anni in base alle necessità di supporto del figlio.

⁶¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES Analyses n° 009, *Les absences au travail des salariés pour raisons de santé*, Février 2013.

2.2.3 Servizi di cura

Lo sviluppo dell'assistenza all'infanzia è una delle priorità della politica familiare francese. Si ritiene infatti che questa sia in grado di contribuire a una migliore conciliazione tra vita familiare e vita professionale, pertanto è stata spesso messa in evidenza per spiegare il successo del modello francese in termini di tassi di natalità e tassi di occupazione femminile. Dai dati dell'*Observatoire national de la petite enfance* al 1° gennaio 2017, la Francia conta 4,7 milioni di bambini di età inferiore ai 6 anni e 2,3 milioni di bambini con meno di 3 anni, in calo rispettivamente dell'1,3% e del 1,4%. Secondo uno scenario che fissa l'indice di fertilità congiunturale all'1,95 fino al 2070 e un saldo migratorio di +70.000, il numero di bambini con meno di 3 anni dovrebbe attestarsi nel 2070 a un livello equivalente a quello del 2017 (2,9 milioni)⁶².

La Francia è caratterizzata, rispetto ad altri Paesi europei, da una gamma sviluppata e diversificata di servizi di assistenza per i bambini da 0 a 3 anni. Il sistema francese prevede modalità di assistenza individuale e collettiva. L'assistenza individuale è fornita da assistenti all'infanzia accreditate (*assistantes maternelles*) che si occupano del bambino presso il proprio domicilio o quello dei genitori. Esse possono essere assunte direttamente dai genitori oppure dipendere da un fornitore di servizi.

L'assistenza collettiva raggruppa diverse tipologie di servizi nell'ambito del sistema EAJE (*Etablissements d'accueil de jeunes enfants*) quali:

- *crèches collectives*: asili nido collettivi, ovvero strutture pubbliche che dipendono dai Comuni e accolgono per l'intero arco della giornata bambini tra i 3 mesi e i 3 anni, i cui genitori sono impegnati in un'attività lavorativa. La CAF contribuisce a finanziare quasi tutte le strutture di accoglienza collettiva fornendo al comune un aiuto per coprire parte dei costi di gestione. A fronte di questo finanziamento, il Comune calcola il contributo finanziario versato dai genitori, in misura proporzionale tenendo conto delle risorse e della composizione familiare;
- *crèches familiales*: asili nido familiari, definiti anche *services d'accueil familial*, diretti da una puericultrice diplomata con l'assistenza di un'educatrice per l'infanzia. I bambini vengono accolti presso il domicilio dell'assistente all'infanzia⁶³ che può accogliere da uno a quattro bambini generalmente di età inferiore ai quattro anni. Il soggetto gestore può essere il Comune, un'associazione, un'impresa. La CAF contribuisce al finanziamento attraverso un contributo per coprire parte delle spese di funzionamento. Il soggetto gestore calcola il contributo finanziario versato dai genitori, tenendo conto delle risorse e della composizione della famiglia.
- *crèches parentales*: asili nido a "gestione genitoriale", creati e gestiti da un'associazione di genitori che accolgono al massimo 20 bambini dai 3 mesi ai 3/4 anni in maniera regolare od occasionale. La cura dei bambini è affidata a un team multidisciplinare di figure professionali dell'infanzia. La CAF contribuisce al finanziamento attraverso un contributo per coprire parte delle spese di funzionamento. Anche in questo caso il soggetto gestore calcola il contributo finanziario versato dai genitori, tenendo conto delle risorse e della composizione familiare.
- *micro-crèches*: strutture in grado di accogliere fino a 10 bambini sotto i 6 anni, con tre o quattro operatori qualificati. Per via delle loro piccole dimensioni, la loro creazione è meno onerosa e possono essere

⁶² CNAF, *Résultats du Rapport 2017 de l'Observatoire national de la petite enfance*, op. cit.

⁶³ Tale modalità viene utilizzata da due famiglie su tre che si rivolgono a servizi di assistenza all'infanzia esterni. L'uso di tali figure da parte dei genitori può essere dettata da una scelta per esempio in base alla vicinanza a casa oppure orari flessibili, o da altre necessità, per es. se i genitori non riescono a ottenere un posto all'asilo nido.

implementate in piccole città e aree rurali che non dispongono di finanziamenti per creare un asilo nido di dimensioni standard.

I genitori possono inoltre optare per la pre-scolarizzazione a partire dai due anni nelle écoles maternelles, che rientrano nei servizi per la fascia di età 3-6 anni⁶⁴, oppure per il già citato congedo parentale a tempo pieno o parziale con la possibilità di beneficiare della prestazione PreParE.

L'offerta relativa all'assistenza individuale è di 990.000 posti (803.300 per i bambini di età inferiore ai 3 anni) fornita da 321.000 assistenti all'infanzia. L'assistenza collettiva mette a disposizione 420.000 posti, mentre l'opzione relativa alla pre-scolarizzazione riguarda circa 96.000 bambini.

Nel 2014, il prezzo medio di un posto nelle strutture EAJE era di 14.740 euro all'anno (8,70 euro l'ora). Tale costo è finanziato principalmente dal Fondo Nazionale per gli assegni familiari (FNPF), dalle autorità locali e dalle famiglie, nonché dal credito d'imposta familiare per le spese sostenute dalle imprese per finanziare l'assistenza all'infanzia per il proprio personale⁶⁵.

Le spese per le prestazioni destinate alla prima infanzia ammontano a 12,4 miliardi di euro nel 2016, quasi il 40% delle spese per le prestazioni familiari⁶⁶.

Tabella 9 - Importo delle spese per le prestazioni familiari nel 2016 ed evoluzione rispetto al 2015

	Spese 2016 in miliardi di euro	Evoluzione 2015-2016
Fonds National des Prestations Familiales (FNPF)	41,6	-1,2%
prestazioni dirette	31,5	-1,6%
Prestazioni prima infanzia	12,4	-0,8%
Prestazioni infanzia e gioventù	18,1	-1,0%
Altre (Aeeh, Ajpp, Costi di tutela, etc.)	1,1	-18,4%
Prestazioni indirette	10,1	+0,2%
Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)	5,1	-0,2%
Maggiorazione di pensione per i figli (Mva)	4,7	+0,8%
Congedi di paternità	0,3	-2,1%

Fonte: CNAF

Il ricorso effettivo da parte delle famiglie ai vari tipi di assistenza è il risultato di scelte condizionate principalmente dai seguenti fattori: l'offerta delle modalità di accoglienza disponibili a livello locale o l'eventuale assenza; l'accessibilità finanziaria a tali modalità; la complessità della situazione familiare e professionale (vincoli di orari, possibilità di avvalersi di un aiuto familiare, ecc.). Complessivamente nel 2015 il 41,7% dei bambini sotto i 3 anni ha usufruito di una qualche forma di assistenza formale per l'infanzia (la media UE è del 30,3%). Nonostante una politica proattiva e aspettative ancora importanti espresse dalle famiglie, lo sviluppo dell'offerta sembra essersi arenata negli ultimi anni. I risultati osservati durante

⁶⁴ A partire dai 3 anni (2 anni in alcune aree svantaggiate), i bambini possono accedere a l'école maternelle, istituzione prescolare gratuita, inserita nel sistema di istruzione nazionale, di cui beneficia il 98% dei bambini (il 100% dai 4 anni).

⁶⁵ In Francia i datori di lavoro partecipano con i contributi sociali al Fondo Nazionale che finanzia le strutture di custodia. Le imprese che investono per migliorare la conciliazione tra famiglia e lavoro per il loro personale possono beneficiare di un credito d'imposta familiare (Crédit d'Impôt Familial - CIF).

⁶⁶ Caisse Nationale des Allocations Familiales, *L'e-ssentiel*, N° 175 - 2017.

il periodo 2013-2017, coperto dall'ultima COG tra lo Stato e la CNAF, segnano un forte rallentamento rispetto alla creazione di posti, a fronte di una elevata domanda da parte delle famiglie. Parallelamente, si osserva dal 2007 un calo costante del numero dei beneficiari della CLCA/PreParE, con un'accelerazione del trend dopo la riforma tra il 2014 e il 2015 relativa all'importo e alla durata della prestazione.

La COG siglata tra lo Stato e la CNAF per il periodo 2013-2017 ha fatto dello sviluppo dei modi di accoglienza un asse centrale dello sviluppo delle politiche per la famiglia. Se il numero di posti disponibili consente di offrire in linea di principio una soluzione di assistenza al di fuori della famiglia a più della metà dei bambini⁶⁷, vi sono ancora bisogni insoddisfatti significativi in relazione alla domanda espressa dai genitori. La COG aveva fissato obiettivi ambiziosi per la creazione di soluzioni di accoglienza all'infanzia per i bambini di età inferiore a 3 anni, ovvero aumentare di 275.000 il numero di posti disponibili (100.000 in EAJE, 100.000 attraverso le assistenti all'infanzia, 75.000 attraverso la prescolarizzazione) di modo che i genitori non siano costretti a limitare la loro attività professionale. La performance quantitativa è però molto al di sotto degli obiettivi prefissati. In un Rapporto dell'*Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge dell'aprile 2018*⁶⁸, si stima che siano 230.000 i posti da creare durante la prossima COG 2018-2022. In Francia si definisce *proche aidant* la persona o il parente (coniuge, figlio, genitore, membro della famiglia) che presta assistenza, in parte o totalmente, in maniera non professionale a un familiare che necessita di cure per le attività della vita quotidiana.

Secondo i dati relativi all'indagine decennale Handicap-Santé (l'ultima disponibile è stata effettuata nel 2008) in Francia ci sono 8,3 milioni di *proches aidants* che si occupano di un congiunto malato, anziano o disabile. Hanno in media 52 anni, le donne rappresentano il 74%. Quasi la metà delle persone (47%) che prestano assistenza è occupata (circa 4 milioni).

La metà degli assistenti sono rappresentati dai figli della persona anziana e un terzo dai coniugi. Il supporto risulta essenziale nella prospettiva di mantenere l'anziano presso il proprio domicilio. Con l'allungamento dell'aspettativa di vita nei prossimi anni, ci si aspetta che la percentuale di persone ancora attive professionalmente e che abbiano esigenze di cura per i propri familiari, sia figli che genitori in condizione di dipendenza, sia destinata ad aumentare.

Quando gli assistenti lavorano, le ripercussioni sull'attività professionale sono oggettive: essi rinunciano a delle opportunità, modificano l'orario di lavoro, ecc. La riforma delle pensioni del 2013 ha rappresentato un primo passo verso un maggiore riconoscimento del loro ruolo, eliminando ad es. i requisiti di reddito per beneficiare dell'*assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)* garantendo una continuità dei diritti ai fini pensionistici.

Inoltre dal 2015⁶⁹ sono stati previsti alcuni interventi a favore degli assistenti in merito a tre aspetti:

- riconoscimento del diritto al riposo e al tempo libero per gli assistenti nell'ambito dell'*allocation personnalisée d'autonomie*, una prestazione erogata a persone anziane non autosufficienti, attraverso un contributo nel limite di 500 euro per l'assistenza presso strutture di custodia diurna o notturna o presso un alloggio temporaneo;

⁶⁷ Secondo l'*Observatoire national de la petite enfance*, 1,36 milioni di posti hanno offerto una soluzione di accoglienza per il 57% dei bambini piccoli nel 2015.

⁶⁸ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *L'accueil des enfants de moins de trois ans, Tome II, Orientations*, 2018.

⁶⁹ *Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement*. La Legge mira a innovare l'intervento a favore delle persone non autosufficienti per far fronte alla crescente richiesta di cure a lungo termine. L'intervento si basa su tre elementi: anticipare la perdita di autonomia; fornire un supporto alle persone anziane con perdita di autonomia; adattare la società all'invecchiamento.

- rafforzamento e ampliamento dei programmi di formazione e supporto degli assistenti;
- supporto a coloro che prestano assistenza nel conciliare il proprio ruolo con la vita professionale, al fine di facilitare la conciliazione della vita professionale e di cura e il mantenimento dell'occupazione. Tale obiettivo risulta ancora più importante per le donne, che rappresentano la maggior parte di coloro che prestano attività di cura, in quanto più lunga è l'interruzione del lavoro, più difficile risulta il reinserimento professionale.

Con riferimento alle attività di cura nei confronti di minori, l'assistenza da parte dei genitori, in particolare quella prestata dalla madre (82%), è molto frequente tra i bambini/giovani con problemi di salute o disabilità. Si tratta di un'assistenza a lungo termine: tre quarti di coloro che assistono un proprio familiare lo fanno da almeno 4 anni e il 34% da almeno 10 anni.

La vita professionale di coloro che prestano assistenza è fortemente condizionata da questa esigenza familiare. Le principali difficoltà riguardano essenzialmente: la mancanza di tempo (39%), lo stress (21%), l'affaticamento (19%). Tre quarti degli assistenti occupati hanno dovuto assentarsi negli ultimi 12 mesi a causa degli impegni di cura. Quando possibile, essi riescono a negoziare soluzioni adeguate alla vita professionale: le più frequenti riguardano il cambiamento dell'orario di lavoro (65%), la riduzione del numero di ore lavorative (36%), la prossimità del posto di lavoro o il cambiamento nella natura del lavoro⁷⁰.

2.2.4 Organizzazione flessibile del lavoro

Secondo uno studio della DARES,⁷¹ in Francia l'82% delle persone che lavorano part-time sono donne, particolarmente quando hanno figli a carico. Quasi un terzo delle donne lavora part-time, il 31%, rispetto a solo il 7% degli uomini. Pertanto, oltre il 45% delle donne occupate con almeno due figli lavora a tempo parziale. È vero il contrario per gli uomini, i quali hanno maggiori probabilità di scegliere il part-time quando non hanno figli a carico. Il 18% di essi afferma di lavorare part-time per esercitare in parallelo un'altra attività, studiare o seguire un corso di formazione.

Le ragioni per voler ridurre il tempo di lavoro sono numerose, prendersi cura dei propri figli, dedicare più tempo alla vita privata, sviluppare un progetto personale. Attualmente il lavoro part-time in Francia può essere organizzato solo in presenza di alcune condizioni:

- in applicazione di un contratto collettivo;
- su decisione del datore di lavoro, dopo aver informato l'ispettorato del lavoro;
- su richiesta del dipendente, in base a specifiche situazioni previste dal Codice del lavoro, tra cui il congedo parentale per prendersi cura di un figlio di età inferiore a tre anni; il *congé de solidarité familiale* per assistere un congiunto in fin di vita; il *congé de proche aidant*, per assistere un congiunto disabile o soggetto a una perdita di autonomia particolarmente grave.

Il part-time spetta di diritto nell'ambito del *congé parental d'éducation*, mentre per il *congé de solidarité familiale* e il *congé de proche aidant* esso è soggetto all'accordo con il datore di lavoro.

⁷⁰ Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, *Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie*, Synthèse du rapport adopté par le Haut Conseil de la famille de l'enfance et de l'âge lors de sa séance plénière 12 décembre 2017.

⁷¹ Mathilde Pak, *Le travail à temps partiel*, Synthèse. Stat, DARES, Juin 2013.

Tabella 10 - Tasso del lavoro part-time per numero ed età dei figli a carico - %

	Tasso del lavoro part-time	
	Uomini	Donne
Senza figli		25,00
Senza figli minori di 18 anni		30,00
<i>Un figlio</i>		
	Meno di 3 anni	26,00
	Dai 3 ai 5 anni	25,00
	Dai 6 ai 17 anni	32,30
<i>Due figli</i>		
	di cui: il più piccolo ha meno di 3 anni	45,60
	il più piccolo ha dai 3 ai 5 anni	39,30
	Il più piccolo ha dai 6 ai 17 anni	38,50
<i>Tre figli o più</i>		
	di cui: il più piccolo ha meno di 3 anni	50,50
	il più piccolo ha dai 3 ai 5 anni	55,70
	Il più piccolo ha dai 6 ai 17 anni	45,70
Complessivamente		31,00

Fonte: Insee, Enquête Emploi 2011, elaborazione DARES

Gli orari personalizzati, noti anche come “orari variabili”, “orari flessibili” o “orari a menu” consentono ai lavoratori di optare per una configurazione individuale dei tempi di lavoro. Vengono attuati dal datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, nell’ambito di una particolare procedura che richiede il consenso dei rappresentanti dei lavoratori (Art. L3121-48).

Gli orari personalizzati includono:

- una “fascia fissa” relativa a un tempo di co-presenza obbligatorio per tutto il personale (per esempio, tra le 10 e le 17);
- delle “fasce variabili” all’inizio, a metà o fine giornata, consentendo ai lavoratori di scegliere l’orario di arrivo o di uscita (per esempio, tra le 8:30 e le 10:00 del mattino e le 17:00 e le 18:30 di sera).

Gli orari personalizzati possono prevedere un rinvio di ore (ore di credito) da una settimana all’altra. Queste ore non vengono né conteggiate né pagate come straordinari se “derivano da una libera scelta del lavoratore”. Un accordo aziendale o di stabilimento o, in mancanza di ciò, un accordo di settore possono prevedere limiti e condizioni del trasferimento di ore da una settimana all’altra. Il datore di lavoro può rifiutare l’attuazione di orari personalizzati se li considera incompatibili con le esigenze di funzionamento dell’azienda o del servizio⁷². Il telelavoro copre diverse realtà: può essere formale o informale; regolare oppure occasionale ed essere svolto presso il proprio domicilio, presso un ufficio satellite, o un tele-centro. L’*Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017*⁷³ ha migliorato il regime giuridico del lavoro a distanza, rendendo sicure le pratiche occasionali di telelavoro, che nella maggior parte dei casi sono informali. Il telelavoro si evolve come una “normale modalità di lavoro”. Viene sviluppato un nuovo diritto al telela-

⁷² Tranne se si tratta di una persona disabile o di una persona che presta assistenza a una persona disabile. In questo caso la possibilità di avere orari individuali è un obbligo per il datore di lavoro. (Art. L3121-49 del Codice del Lavoro).

⁷³ *Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.*

voro (Art. 21). Esso prevede in particolare che per far fronte a vincoli personali, qualsiasi lavoratore che svolge un'attività idonea a essere svolta attraverso una modalità organizzativa in telelavoro, alle condizioni previste dall'accordo collettivo o, in mancanza, dalla Carta aziendale sul telelavoro⁷⁴, può far richiesta al datore di lavoro di beneficiare di tale modalità di lavoro. Il datore di lavoro che rifiuta di concedere il telelavoro al lavoratore è tenuto a motivare la sua decisione. In assenza di un contratto collettivo o di una Carta che disciplini il telelavoro, qualora il dipendente e il datore di lavoro concordino di utilizzare occasionalmente il telelavoro, la legge prevede che possano formalizzare l'accordo in qualsiasi modo.

A seconda delle fonti, il tasso di telelavoro varia dal 2% al 6% per il telelavoro con accordo addizionale del contratto di lavoro. Ma raggiunge probabilmente il 16-20% per il telelavoro informale. Secondo un recente rapporto elaborato dalle parti sociali⁷⁵, il 14,17% dei lavoratori desidera lavorare in telelavoro un numero fisso di giorni a settimana (2,5 giorni alla settimana in media) e il 35% vorrebbe usufruire del telelavoro occasionalmente; molti datori di lavoro sembrano ancora riluttanti a promuovere questa modalità organizzativa di lavoro, adducendo vincoli legali e normativi e il timore di perdere il controllo sulle attività dei dipendenti.

Nel Rapporto del 2017 dell'HCFEA vengono illustrati una serie orientamenti/proposte per favorire una gestione flessibile dei tempi di lavoro e conciliare vita professionale e familiare. A tal proposito viene osservato che il *Compte Epargne Temps* (CET) è un dispositivo generale che potrebbe essere rafforzato a beneficio di genitori e coloro che prestano assistenza. Attuato tramite un accordo collettivo aziendale o di settore, il CET consente al lavoratore di accumulare tempo in congedi o denaro da utilizzare in seguito. Gli elementi che alimentano il CET sotto forma di congedi possono provenire da diverse fonti: possibilità di usufruire di giorni di ferie retribuite, giorni di ferie supplementari; giorni di *Réduction du Temps de Travail* (RTT)⁷⁶; giorni di riposo per quadri a forfait⁷⁷; ore di riposo acquisite tramite straordinario; contributi del datore di lavoro. Le somme di denaro accumulate sul CET possono derivare da: premi contrattuali, tredicesima, dividendo di partecipazione agli utili (*prime d'intéressement*), contributi del datore di lavoro. Le parti sociali hanno una grande autonomia nella contrattazione del CET, non vi è un elenco che limiti gli elementi che possono essere associati ad esso, o dell'uso che può essere fatto dei diritti accumulati. Il CET può quindi, nel quadro di un contratto collettivo o di un accordo aziendale, integrare giorni di ferie presi per motivi familiari, oppure offrire un supplemento di retribuzione ai congedi familiari poco o affatto indennizzati. Alcuni lavoratori lo utilizzano già per questo scopo, in particolare in relazione all'assistenza di un parente anziano.

L'uso del CET per l'assistenza genitoriale o familiare comporta diversi vantaggi: consente il pieno mantenimento dei diritti alla retribuzione e alla pensione, due elementi identificati come ostacoli all'utilizzo dei congedi familiari, in particolare per alcune categorie di famiglie; consente inoltre di integrare i temi della genitorialità e del sostegno familiare all'interno dell'azienda, contribuendo al cambiamento nella mentalità, sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori.

⁷⁴ Allo scopo di implementare correttamente le pratiche relative al telelavoro in azienda, il datore di lavoro può redigere tale documento, previo parere del Comitato economico sociale (se esistente), allo scopo di specificare l'insieme delle regole relative al telelavoro in vigore a livello aziendale.

⁷⁵ *Conclusions de la concertation sur le "Développement du télétravail et du travail à distance"*, Rapport conjoint de partenaires sociaux, 23 mai 2017.

⁷⁶ La riduzione del tempo di lavoro (RTT) è un dispositivo che prevede l'attribuzione di giorni o mezza giornate di riposo al lavoratore il cui orario di lavoro supera le 35 ore settimanali. Il beneficio dei giorni di RTT è stabilito da una convenzione o da un accordo, più spesso aziendale.

⁷⁷ Nell'ambito dell'azienda le convenzioni *forfait jours* consentono di retribuire alcuni lavoratori, tra cui i quadri, sulla base del numero di giorni lavorati annualmente, per cui al lavoratore non spetta il pagamento delle ore di straordinario, ma ha diritto a dei giorni di riposo.

BUONA PRATICA

DATI SINTETICI DELLA BUONA PRATICA

Titolo	<i>Crèches à vocation d'insertion professionnelle (VIP)</i>
Settori coinvolti	Pubblico: Ministero per gli Affari sociali e della Sanità; Ministero del Lavoro, dell'Occupazione, della Formazione professionale e del Dialogo sociale; Ministero della Famiglia, dell'Infanzia e i Diritti della Donna; CNAF; Pôle emploi; Missions Locales; strutture di accoglienza per la prima infanzia aderenti all'iniziativa
Tipologia d'intervento	Servizi di cura
Destinatari diretti	Genitori disoccupati Madri single lavoratrici Famiglie monoparentali

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

Attraverso la sottoscrizione di un Accordo e di una Carta, l'iniziativa *Crèches VIP* mira a promuovere lo sviluppo di asili nido a vocazione professionale per facilitare l'accesso al lavoro di genitori, con bambini di età inferiore ai tre anni, penalizzati nei processi di inserimento professionali (ricerca di lavoro, formazione) in particolare madri single residenti in quartieri svantaggiati. L'idea non è creare nuove strutture ma certificare gli asili nido già esistenti, i quali si impegnano ad accogliere almeno il 30% dei bambini sotto i 3 anni i cui genitori sono disoccupati e intendono intraprendere un percorso di ricerca attiva di lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo.

Sulla base di un'iniziativa lanciata più di dieci anni fa dall'*Institut d'Éducation et des Pratiques Citoyennes* (IEPC), nel 2016 gli allora "Ministeri degli Affari sociali e della Sanità"; "del Lavoro, dell'Occupazione, della Formazione professionale edel Dialogo sociale"; "della Famiglia, dell'Infanzia e i Diritti della Donna"; la CNAF e Pôle emploi hanno sottoscritto la Carta Nazionale relativa ai cosiddetti *Crèches à vocation d'insertion professionnelle* (VIP)*.

Il progetto ha l'obiettivo di riservare dei posti, presso nidi aderenti all'iniziativa**, per bambini di età compresa tra 0 e 3 anni i cui genitori disoccupati sono impegnati in attività di ricerca di lavoro, consentendo loro di beneficiare di un supporto sociale e professionale intensivo in vista dell'inserimento nel mercato del lavoro. Nonostante la quota del 10% riservata ai beneficiari di prestazioni minime sociali introdotta nel 2013 e rafforzata dal Piano di lotta alla povertà 2015-2017, le persone in cerca di lavoro faticano a ottenere un posto in un asilo; di conseguenza ciò rende difficile per esempio, l'accesso a un colloquio di lavoro, alla formazione professionale o a un periodo di prova in azienda. La durata dell'accoglienza del bambino presso le strutture non può essere inferiore a 3 giorni a settimana, per 8 ore al giorno. Inoltre, i *Crèches VIP* offrono una fascia oraria giornaliera di almeno 12 ore.

Il dispositivo concorre allo sviluppo della parità tra uomini e donne promuovendo l'occupazione di quest'ultime, soprattutto quando si trovano a capo di nuclei familiari monoparentali e in situazione di precarietà sociale; e si rivolge anche alle giovani madri soggette a orari di lavoro variabili offrendo intervalli di tempo più ampi.

Nella Carta vengono stabiliti i termini e le condizioni per l'ammissione delle strutture di accoglienza dei bambini (EAJE) al dispositivo. L'obiettivo per l'anno 2016 ha previsto il raggiungimento di 100 adesioni da parte degli EAJE.

Il supporto all'occupazione viene fornito da Pôle emploi (dai Consigli dipartimentali o dalle *Missions locales*) attraverso i propri consulenti i quali provvedono a fornire un supporto globale, garantendo un *follow-up* intensivo e personalizzato adattato alle esigenze dei genitori. Pôle emploi informa i nidi riguardo i periodi di formazione, di permanenza in azienda o di ritorno al lavoro, al fine di adeguare i periodi di custodia del bambino alle esigenze del genitore beneficiario il quale, qualora trovi un lavoro o s'impegni in un percorso formativo, mantiene il posto al nido fino all'entrata del bambino nella scuola materna. La CAF da parte sua, in collaborazione con il referente Pôle emploi, può proporre al genitore un colloquio per vagliare i dispositivi sociali a disposizione e i diritti che possono eventualmente spettare (nell'ambito di competenza della CAF, ma anche di altri attori sociali). Tale modalità di supporto intensivo ha permesso di raggiungere finora un tasso di ritorno all'occupazione di quasi il 90% dei genitori entro 6 mesi. Nella Carta è previsto che il monitoraggio relativo all'implementazione del dispositivo venga assicurato a livello locale da apposite commissioni. Una sintesi del monitoraggio effettuato viene elaborata dalla Direzione Generale per la Coesione Sociale (DGCS) del Ministero della Solidarietà e Affari Sociali che trasmette un bilancio annuale ai firmatari dell'accordo che compongono il Comitato di monitoraggio nazionale e che si riuniscono una volta l'anno.

Al fine di garantire una valutazione approfondita dell'efficacia e dell'impatto del dispositivo, è previsto che la commissione dei *Crèches VIP* si riunisca almeno ogni tre anni nell'ambito degli *Schémas Départementaux des Services aux Familles* (SDSF)*** per esaminare gli effetti della presa in carico dell'accoglienza dei bambini sul ritorno al lavoro o sulla formazione dei genitori. La valutazione si basa su indicatori quantitativi e qualitativi indicati nella Carta. Tra gli indicatori quantitativi vi sono: il tasso di posti al nido riservati ai figli di coloro che sono in cerca di lavoro; il volume di ore effettive dedicate all'accoglienza dei bambini; il ritorno dei genitori al lavoro o alla formazione; il tasso di abbandono precoce. Tra gli indicatori qualitativi: il tasso di soddisfazione di coloro che sono in cerca di lavoro; i progressi effettuati dai genitori beneficiari durante la ricerca di lavoro e sul piano sociale.

INNOVATIVITÀ

- Approccio personalizzato che adatta l'accoglienza del bambino in strutture per l'infanzia, alle necessità di formazione o altre modalità di accompagnamento al lavoro per i genitori che necessitano di una modulazione di orari e/o giorni lavorativi.
- Sviluppo di soluzioni di assistenza all'infanzia che conciliano la vita familiare e professionale per i soggetti più svantaggiati.
- Approccio inclusivo all'inserimento lavorativo e alla conciliazione vita-lavoro
- Cooperazione inter-istituzionale e dinamica partenariale tra gli attori del sistema sociale, dell'inserimento lavorativo, della prima infanzia, nell'implementazione di soluzioni per la conciliazione vita-lavoro sensibili alle caratteristiche del contesto e del territorio.

TRASFERIBILITÀ

L'iniziativa pone l'accento sul ruolo importante che può giocare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ambito delle politiche occupazionali e di inclusione sociale, attraverso il rafforzamento dei servizi di assistenza all'infanzia e la promozione di politiche inclusive rivolte ai soggetti in condizione di svantaggio. Il dispositivo *Crèches VIP* contribuisce allo sviluppo della parità tra donne e uomini promuovendo l'occupazione delle donne, soprattutto quando sono a capo di famiglie monoparentali e in una situazione di precarietà sociale, rivolgendosi allo stesso tempo anche ai padri disoccupati. Un altro punto di attenzione riguarda l'integrazione tra politiche, a favore di interventi di inclusione sociale e lavorativa che tengono conto di una sempre più forte domanda di conciliazione anche tra coloro che affrontano ostacoli nell'accesso a nuove opportunità di lavoro.

* *Accord et Charte relative aux Crèches à vocation d'insertion professionnelle*, Avril 2016.

** *Instruction Interministerielle n° DGCS/SD2C/DGEFP/2016/224 du 29 août 2016 relative à la procédure d'adhésion à la charte nationale des crèches à vocation d'insertion professionnelle*.

*** Avviati nel 2013 gli SDSF mirano a rafforzare i servizi di supporto alle famiglie, incoraggiando gli attori locali a coordinarsi meglio per ridurre le disparità territoriali nell'assistenza all'infanzia e uniformare gradualmente l'offerta di assistenza all'infanzia sul territorio. Nella fase di avvio sedici dipartimenti sono stati designati dallo Stato per testare questo nuovo metodo di governance territoriale della politica di assistenza all'infanzia e sostegno alla genitorialità.

2.3 Germania

Tra il 2011 e il 2016 la Germania ha goduto di una crescita del PIL pari al 3,6%, al di sotto della media europea per lo stesso periodo (4,3%), ma secondo i dati che emergono dall' *OECD Economic Outlook, 2018*, la crescita economica della Germania è destinata a rimanere solida grazie agli investimenti commerciali e al boom del mercato del lavoro. Il tasso di disoccupazione, infatti, continua a decrescere, in particolare per quanto riguarda la disoccupazione femminile al 3,3 % nel 2017 ben al di sotto della media europea per lo stesso periodo (7,9%).

Tabella 11 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso età (20 - 64)

	2011		2017	
	Germania	UE28	Germania	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	5,8%	9,7%	3,8%	7,6%
Uomini	6,1%	9,6%	4,1%	7,4%
Donne	5,6%	9,8%	3,3%	7,9%
Tasso di occupazione				
Totale	76,5%	68,6%	79,2%	72,2%
Uomini	81,7%	75%	83,1%	78%
Donne	71,3%	62,2%	75,2%	66,5 %

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

La stabilità economica anche nel corso del 2017 ha avuto un impatto positivo sul mercato del lavoro, con un tasso di occupazione in continua crescita (circa 44,3 milioni nel 2017). Secondo l'indice di lavoro della *Bundesagentur für Arbeit*, la domanda di lavoro qualificato è continuata a crescere per tutto il 2017. La crescita dell'occupazione è proseguita, stimolata da aumento della domanda e dell'offerta di lavoro. L'occupazione è cresciuta dell'1,3 % nel 2016. Nel terzo trimestre del 2017 il tasso di occupazione è salito al 79,1% per le persone 20-64. Questo ha portato ad a registrare un tasso di disoccupazione per la fascia d'età 15-74 anni al 3,8% nel 2017 il dato più basso dall'unificazione. Il tasso di disoccupazione giovanile è pari al 6,7% nel 2017, uno tra i più bassi in Europa. Nonostante l'invecchiamento della popolazione l'offerta di lavoro è aumentata principalmente a causa dell'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dei lavoratori anziani e lavoratori in entrata da altri paesi dell'Unione⁷⁸.

Il rapporto *Dare to share: Germany's experience promoting equal partnership in families (OECD, 2016)* rileva che le donne in Germania da un decennio sono ben inserite nel mercato del lavoro. Nel 64% delle famiglie con figli al di sotto dei 15 anni entrambi i partner lavorano, anche se in realtà in molte di queste gli uomini lavorano lunghi orari e le donne par time, infatti la crescita dell'occupazione femminile è dovuta in larga misura al part time.

Tra il 2000 e il 2014 il tasso di occupazione femminile (15 - 64 anni) è cresciuto di 11,3 punti percentuali dal 58,1% al 69,5% attestandosi al 74,5% nel 2016. Questo incremento è dovuto all'ingresso nel mercato

⁷⁸ European Commission Staff Working Document. Country Report Germany 2018.

del lavoro delle madri. Tra il 2000 e il 2013 il tasso di occupazione delle madri con figli al di sotto dei 18 anni è cresciuto di 7,8 punti percentuali, passando dal 50,9% al 66,8% (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2014*).

Nonostante l'elevato tasso di occupazione femminile solo il 58,1% delle donne occupate lavora full time, con una quota part time per meno di 30 ore a settimana tra le più elevate di Europa (37,5%).

Il part time è particolarmente comune per le madri tedesche con figli al di sotto dei 15 anni e per le donne migranti. Il dato è simile a quello del Regno Unito, ma la percentuale è più elevata rispetto a quella di Francia e Spagna dove meno del 25% delle donne lavora part time. In questi paesi le donne lavorano tra le 30 e le 39 ore a settimana (Francia e Regno Unito) e 40 ore a settimana in Spagna.

Gli uomini tedeschi lavorano più a lungo, solo il 10% ha un orario di lavoro inferiore alle 30 ore settimanali. Il part time è particolarmente raro per i padri tedeschi che lavorano in media 40 ore settimanali. Ciò rende complicato conciliare la vita lavorativa con quella familiare contribuendo ad aumentare l'insoddisfazione. Al fine di arginare questo fenomeno le politiche pubbliche si stanno muovendo già da tempo per prevenire il super lavoro cercando di supportare i genitori che lavorano al fine di raggiungere un bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Il sistema tedesco contempla politiche pubbliche e un consistente supporto economico ai genitori che lavorano. A metà degli anni 2000 sono state inaugurate riforme che hanno cambiato le politiche tedesche sul tema famiglia puntando l'attenzione sulla necessità di investire sulle famiglie con bambini. Tutto ciò si riflette, come vedremo più avanti, nella riforma dei congedi parentali (2015) e nell'innalzamento della capacità di accesso ai servizi di cura per l'infanzia riguardo ad esempio il post scuola (*out of school hours*) e sostengono entrambi i genitori con incentivi economici al lavoro (o a lavorare più ore) grazie ad un sistema di detassazione.

2.3.1 La governance delle politiche di conciliazione

Il Governo tedesco ha una strategia nazionale sull'uguaglianza di genere della cui implementazione è responsabile il *Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend*⁷⁹. Nel 2005 l'allora governo in carica decise che nel corso di tutte le legislature venisse prodotto un *Gender Equality Report*. Questi Rapporti sono intesi sia come un esercizio di valutazione per quanto riguarda la parità di genere in Germania, sia come un mezzo per fornire orientamenti in settori centrali della politica in materia di parità di genere. Nel 2011 è stato pubblicato il primo rapporto del governo federale tedesco sulla parità di genere, che analizza la politica in materia di parità da una prospettiva di vita. Il secondo rapporto approfondisce questa analisi, concentrandosi su punti di transizione quali l'inizio del lavoro, l'avanzamento di carriera, la pianificazione familiare e l'assistenza agli anziani. Particolare attenzione è rivolta alle strutture che possono influenzare le decisioni nelle fasi di transizione della vita, come il sistema fiscale o il sistema di istruzione. Parallelamente a questa analisi, la relazione formula raccomandazioni politiche che possono apportare nuove energie alla politica di parità. L'obiettivo è una società con pari opportunità di fatto per uomini e donne; una società in cui le stesse possibilità siano presenti per tutto l'arco della vita di una persona.

⁷⁹ Bessere Vereinbarkeit für Familie, Pflege und Beruf.

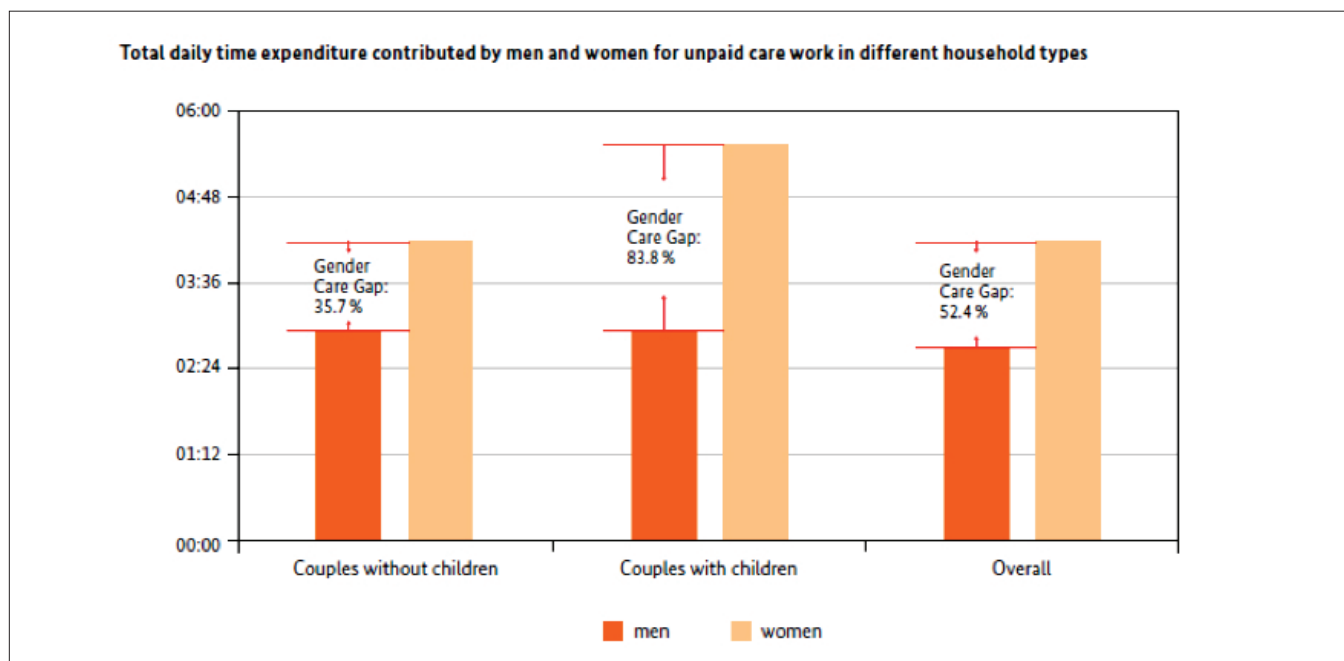
Nel 2015, Manuela Schwesig, ministro federale della Famiglia, Anziani, donne e giovani, ha commissionato ai dodici membri della Commissione interdisciplinare di esperti una relazione sulla parità di genere. Il fulcro delle competenze della Commissione di esperti è stato - in conformità con i risultati del primo Rapporto - sulle misure specifiche e necessarie da adottare per garantire di fatto la parità tra donne e uomini e sradicare le attuali disuguaglianze.

Il secondo rapporto⁸⁰, pubblicato all'inizio del 2017, è costituito, quindi, da una relazione della Commissione di esperti e da una dichiarazione del Governo federale.

La conciliazione della vita professionale, privata e familiare è un tema centrale di questo secondo rapporto. In esso si afferma che l'organizzazione del lavoro retribuito e del lavoro di cura (non retribuito) deve permettere a tutti, indipendentemente dal genere, di conciliare lavoro e cura in modo equilibrato lungo tutto l'arco della vita. Il risultato dell'organizzazione sociale del lavoro retribuito e di quello di cura non retribuito ha una forte connotazione di genere. Dati sul livello di disuguaglianza si possono condensare in una serie di indicatori statistici quali la disuguaglianza salariale, il divario pensionistico di genere e l'indice di uguaglianza di genere. Tali indicatori si riferiscono principalmente al lavoro retribuito, finora non sono stati elaborati indicatori sulla distribuzione disomogenea del lavoro di cura (non retribuito).

La commissione di esperti ha pertanto commissionato il calcolo del *Gender Care Gap* e l'ha presentato nell'ambito del Secondo rapporto sull'uguaglianza di genere. Questo è calcolato sulla base dei dati sull'utilizzo del tempo dell'Ufficio federale di statistica. Il divario è stimato essere del 52,4% che significa che le donne (dai 18 anni in su) svolgono il 52,4% di lavoro di cura in più rispetto agli uomini. Questo equivale a un'ora e 27 minuti in più di lavoro di cura al giorno.

Figura 4 - Lavoro di cura quotidiano uomini e donne



Fonte: *New ways of restructuring paid work and (unpaid) care work. Expertise of the Second Gender Equality Report of the German Government*

⁸⁰ Second Gender EQUALITY REPORT.

È sulla base di questi dati che la Commissione di esperti raccomanda l'uso del concetto di *earner-carer model*. Il modo in cui le coppie condividono il carico di cura all'interno della famiglia è fortemente influenzato dalle norme sia statali che sociali. In Germania il modello culturale di riferimento è stato per lungo tempo quello del *male breadwinner*, secondo il quale il capofamiglia guadagna e mantiene la famiglia, il partner, di solito la donna, si occupa del lavoro di cura. Questo modello fa sì che la donna sia finanziariamente dipendente dal partner e maggiormente esposta al rischio povertà in età avanzata. L' *earner-carer model* rivede il concetto di lavoro retribuito e non, da una prospettiva di genere. Sulla base di questo modello e in funzione del ciclo di vita dell'individuo ciascuno dovrebbe essere in grado di conciliare la cura con il lavoro retribuito.

Le politiche di conciliazione possono generare un circolo virtuoso solo se riescono a confrontarsi con la complessità attuale, delle famiglie e del lavoro e in quei paesi in cui le prestazioni e le risorse investite sono più generose e sufficienti a colmare l'arretratezza del modello del *male breadwinner*.

Il governo federale tedesco applica il *mainstreaming di genere* come principio guida e l'uguaglianza di genere, così come le misure e i programmi per l'equilibrio vita/lavoro sono intrinsecamente parte di molti bilanci diversi (situati in ministeri diversi). Il bilancio del Ministero Federale per la Famiglia, gli anziani, le donne e i giovani finanzia una grande varietà di programmi, il sostegno alle organizzazioni femminili, progetti e, naturalmente, misure legislative che migliorano la parità di genere e la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Alcuni numeri relativi all'evoluzione del bilancio nel 2018 per il ministero federale⁸¹:

- il bilancio del Ministero Federale per la Famiglia, gli Anziani, le Donne e la Gioventù ammonta per la prima volta a 10,2 miliardi di euro nel 2018, con un aumento di 702 milioni di euro rispetto al 2017;
- nel 2018 sono stati spesi 6,67 miliardi di euro per indennità compensative di congedo parentale (*Elterngeld* e *Elterngeld Plus*), con un incremento di 270 milioni di euro rispetto al 2017;
- nel 2018, circa 688 milioni di euro sono investiti dal Ministero Federale in servizi di qualità per l'infanzia e dati ai *Länder* per ulteriori investimenti in strutture per l'infanzia.

Inoltre, il bilancio del ministero federale include investimenti nell'impegno civico, nella difesa della democrazia, nella lotta all'estremismo o nel finanziamento di misure destinate al cambiamento demografico e agli anziani.

2.3.2 Sistema dei congedi

Gli obiettivi delle politiche per la famiglia in Germania sono state recentemente (2015) ridefinite al fine di consentire a genitori e figli di trascorrere più tempo insieme e di riequilibrare in modo più equo le responsabilità familiari e professionali attraverso il cosiddetto *Partnerschaftlichkeit*. Questo schema coinvolge una serie di misure e iniziative che incoraggiano un'equa distribuzione dei carichi familiari e di lavoro a cominciare dalla riforma dei congedi parentali del 2015. Essa mira a far sì che entrambi i genitori possano usufruire dei congedi in modalità part time e prevede l'erogazione di un bonus per almeno quattro mesi se entrambi i genitori lavorano tra le 25 e le 30 ore settimanali.

⁸¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/10-2-milliarden-euro-fuer-starke-familien-in-deutschland/123524>.

Nel Marzo del 2016 il *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* ha presentato un disegno di legge che regola in modo innovativo la protezione della maternità. Il disegno di legge copre sia le donne in stato di gravidanza, sia quelle che hanno partorito, che coloro che sono in allattamento al di là dello status legale. La copertura della norma riguarda le lavoratrici dipendenti, le casalinghe, le studentesse.

Il **congedo di maternità** per le donne lavoratrici è totalmente retribuito per le sei settimane antecedenti e per le otto seguenti la nascita. In caso di parto prematuro, parto plurigemellare o malattie del nuovo nato il periodo dopo la nascita è esteso a dodici settimane. Dalla dodicesima settimana prima della nascita sino al quarto mese dopo la nascita del bambino la mamma non può essere licenziata.

L'indennità di maternità (*Mutterschaftsgeld*) è di solito pagata attraverso l'assicurazione sanitaria della madre (€13 al giorno), e il datore di lavoro copre la differenza tra quanto dato dall'assicurazione e quanto garantito dall'ultimo stipendio della lavoratrice. L'indennità per quelle lavoratrici madri che hanno un guadagno al di sotto di € 390 al mese è pagata dall'assicurazione sanitaria della madre e corrisponde all'ultimo salario.

Le lavoratrici madri che ricevono il sussidio di disoccupazione possono usufruire dell'indennità di maternità che verrà pagata attraverso l'assicurazione sanitaria e corrisponderà al sussidio di disoccupazione. Le lavoratrici autonome e le donne disoccupate non ricevono l'indennità di maternità a meno che abbiano un'assicurazione pubblica sulla salute, possono richiedere un sussidio di € 210 mensili alla previdenza sociale. Le donne lavoratrici o che stanno affrontando un percorso di studio possono continuare nell'attività di lavoro retribuito e di studio qualora lo decidano fino alla nascita del bambino. Durante le settimane di congedo di maternità dopo la nascita a tutela della salute della donna non è però, consentito lavorare.

Nel Novembre 2014, il Parlamento Tedesco e il Gabinetto federale hanno posto in essere la legge di riforma sui **congedi parentali**⁸² che è entrata in vigore il 1 gennaio 2015. La legge, però, si applica soltanto ai lavoratori in organizzazioni con più di 15 dipendenti.

La legge federale prevede congedi parentali fino a tre anni. Il diritto al congedo parentale è un diritto individuale di ogni genitore e in quanto tale non è trasferibile. Essa si predispone già nell'alveo di quanto previsto dalla proposta di Direttiva⁸³ sul *work life balance (2017)* che prevede che il congedo parentale di quattro mesi diventi un diritto individuale delle madri e dei padri, e in quanto tale non trasferibile all'altro genitore. Con la proposta di Direttiva si rafforza il principio del *take it or loose it*, che dovrebbe fare da incentivo affinché anche gli uomini facciano maggior ricorso all'utilizzo dei congedi.

La distribuzione del congedo parentale è importante ai fini dell'indennità. Il congedo parentale può essere fruito *full time*, continuando il lavoro già *part time* oppure passando dal *full time* al *part time*. I genitori che decidono di lavorare *part time* non possono lavorare più di 30 ore settimanali⁸⁴.

Nel luglio del 2015 è stato introdotto l'*Elterngeld Plus*⁸⁵ un nuovo schema rispetto al precedente *Elterngeld* già inserito nel sistema dei congedi nel 2006 attraverso una legge federale. La nuova misura offre un maggior numero di soluzioni flessibili per i genitori che scelgono di lavorare *part time*.

⁸² <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/025/1802583.pdf>.

⁸³ Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

⁸⁴ Section 15(4)(1) of the Federal Statute on Parental Leave and Parental Allowances.

⁸⁵ <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>.

L'*Elterngeld* consente ai genitori di ricevere un'indennità per compensare la perdita economica conseguente alla riduzione di orario a 30 ore settimanali. L'indennità spetta ad entrambi i genitori ed è pagata per un massimo di 12 mesi (per uno solo dei genitori) o 14 mesi (per entrambi i genitori). L'indennità ammonta ad una cifra media che va dai € 300 ai € 1.800 sulla base del reddito.

L'*Elterngeld Plus* è dato ai genitori che lavorano *part time*, però, in questo caso il supporto è raddoppiato a 24 o 28 mesi calcolati sulla base dell'orario di lavoro, ma l'indennità è dimezzata (da una media di € 150 a €900).

I genitori possono scegliere tra *Elterngeld* e *ElterngeldPlus* o combinare entrambi i tipi di congedo. I genitori possono utilizzare il congedo contemporaneamente.

Come già specificato la legislazione dei congedi è federale, ma due Länder (baviera e Sassonia) incrementano l'indennità del congedo parentale (*Landeserziehungsgeld*) sino al terzo anno per circa €150/€300 al mese per figlio.

Molti contratti collettivi e accordi aziendali consentono ai genitori di utilizzare il congedo parentale entro i 12 anni o, nel settore pubblico, entro i 18 anni di età del figlio.

La Germania ha adottato, quindi, un sistema che consente ad entrambi i genitori di esercitare il proprio diritto ad un periodo di congedo, di ricevere entrambi il supporto economico e di avere una più equa ripartizione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Affiancata a questa misura sempre nel 2015 è stato introdotto il *Familienarbeitszeit che offre un supporto ai genitori che riducono il loro orario di lavoro tra le 28 e le 36 ore settimanali. In questo caso l'indennità ammonta a €150 al mese per entrambi i genitori fino a 24 mesi.*

Con una settimana lavorativa media di 25 ore, solo il 28% delle madri con figli di età compresa tra uno e quattro anni è in grado di guadagnare un reddito superiore al livello minimo di sussistenza - rispetto all'83% dei padri con figli della stessa età. In molti casi, una riduzione dell'orario di lavoro del padre non è un'opzione possibile perché questi non guadagnerebbe abbastanza per soddisfare le esigenze della famiglia⁸⁶.

Questo è l'obiettivo alla base del concetto del *Familienarbeitszeit legato a un assegno familiare associato (Elterngeld)*. Attualmente si sta sviluppando un modello di orario di lavoro che vada incontro alle esigenze delle famiglie cui viene associato un assegno per aiutare i genitori di bambini piccoli a condividere il loro tempo in modo tale che entrambi i genitori possano avere lo stesso tempo da dedicare ai loro figli e siano in grado di proseguire la loro carriera. Il nuovo modello è concepito per aiutare entrambi i genitori, sia le madri che i padri, ad assumere un ruolo altrettanto proattivo nel lavoro e nella vita familiare, scegliendo soluzioni che rispondano alle loro esigenze specifiche. Questo modello dovrebbe tendenzialmente migliorare il reddito delle madri, prevenendone il rischio di povertà e di esclusione sociale.

Laddove, poi, l'*Elterngeld* e l'*Elterngeld Plus* implicano che il singolo genitore usufruisca di un periodo di congedo mentre l'altro lavora a tempo pieno, il concetto del *Familienarbeitszeit* incoraggia entrambi i genitori ad usufruire dei congedi parentali.

Data l'ampiezza del diritto ai congedi parentali che possono essere utilizzati da entrambi i genitori, per i padri tedeschi non è previsto il **congedo di paternità**.

⁸⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Familien Report 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends*.

Il sistema dei congedi tedesco prevede, infine, il **congedo di cura per i lavoratori che hanno parenti malati a carico o che necessitano di cure particolari**.

Nel 2008 è entrato in vigore per la prima volta il diritto di lasciare temporaneamente il lavoro per occuparsi di un parente (legge sul congedo per assistenza domiciliare: *Pflegezeitgesetz*):

- assenza temporanea: introduzione del diritto a 10 giorni di assenza dal lavoro per occuparsi di un parente stretto;
- congedo per assistenza: possibilità di allontanarsi dal lavoro per un periodo massimo di sei mesi.

Le condizioni di congedo per assistenza sono state estese dalla legge sul congedo per assistenza familiare (*Familienpflegezeitgesetz*) del 2011, che ha introdotto il **congedo per assistenza a tempo parziale, i lavoratori hanno il diritto di ridurre l'orario di lavoro settimanale a 15 ore al massimo per un periodo massimo di due anni**.

Il 1° gennaio 2015 è, poi, entrata in vigore la legge per una migliore conciliazione tra famiglia, assistenza e lavoro (*Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf*) con lo scopo di migliorare le condizioni giuridiche del congedo per assistenza e del congedo per assistenza a tempo parziale. È stato, inoltre, introdotto il diritto a un **congedo per assistenza a fine vita**.

Il Governo tedesco ha introdotto questi cambiamenti nel sistema dei congedi per renderlo maggiormente vicino alle esigenze delle famiglie. L'obiettivo è sia migliorare le opportunità di conciliazione vita lavoro che rendere più equa la condivisione dei carichi di cura tra entrambi i genitori. Obiettivo del governo è quello di continuare a far crescere il numero delle donne che lavorano e incrementare il numero dei padri che usufruiscono del part time e dei congedi parentali. Il sistema tedesco è basato sull'evidenza che entrambi i genitori sono impegnati nel mercato del lavoro. La riforma si muove, infatti, nella direzione di concentrarsi nuovamente sul mercato del lavoro tedesco e sulla dinamica familiare passando dal tradizionale modello del *male breadwinner al sistema scandinavo dual earner*. La Svezia, in particolare, è servita come prototipo sia per rivedere il sistema delle indennità parentali che per la nuova legislazione sui congedi.

2.3.3 Servizi di cura

La massiccia espansione dell'assistenza all'infanzia è stata una delle politiche chiave della Germania negli ultimi anni per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Dal 2007 al 2017 il tasso di iscrizione dei bambini al di sotto dei 3 anni è più che raddoppiato, passando dal 15% nel 2007 al 33% nel 2017. Il tasso di partecipazione dei bambini dai 3 anni all'età dell'obbligo scolastico nei centri di assistenza all'infanzia è molto elevato (94% nel 2017)⁸⁷.

Dal 2008 il Governo tedesco ha stabilito quattro programmi di investimento per migliorare il sistema dei servizi di cura all'infanzia. I fondi stanziati per il quarto programma, quello più recente (2017 - 2020), sono stati aumentati a €1.126 mld; il programma prevede di coprire 100.000 posti. Il miglioramento e lo sviluppo del sistema dei servizi di cura è strettamente legato a due leggi specifiche che rafforzano il sistema dei servizi di cura all'infanzia: la *Tagesbetreuungsgesetz (TAG, 2005)* e la *Kinderförderungsgesetz (KiföG, 2008)*. Entrambe le norme hanno lo scopo di migliorare l'accesso ai servizi per la prima infanzia at-

⁸⁷ L'espansione dei servizi di cura all'infanzia è monitorata regolarmente ogni 4 anni dall'Ufficio federale di statistica <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/SocialStatistics/SocialStatistics.html;jsessionid=F4054D0D13A6BF35FC1E746295702B85.InternetLive2>.

traverso investimenti in istruzione e cura. Introdotta il 1° Agosto del 2013 la riforma dei servizi all'infanzia ha promosso un approccio basato sul diritto. Ogni bambino in età 1-3 anni ha, infatti, il diritto di accedere all'asilo nido o a un centro di cura diurno.

Nel 2015, rispetto agli anni precedenti, la percentuale dei bambini 0-3 anni inseriti nei servizi di cura ha subito un incremento del 25,9%. Ciò significa che nel 2015 l'89,6% dei bambini di tre anni erano inseriti in un percorso formale di istruzione e cura contro una media europea del 83,3%⁸⁸.

Nel 2016 circa 720.000 bambini al di sotto dei tre anni erano inseriti nell'ambito di strutture di cura. Un terzo (32,7%) fino a tre anni nei servizi, l'85,4% di questi nei *Kindertagesbetreuung* e il 14,6% in case private. Le esigenze di conciliazione vita lavoro vengono soddisfatte con il programma federale *KitaPlus*. Il programma mira a garantire la conciliazione tra famiglia e lavoro e l'educazione della prima infanzia per tutti i bambini. A tal fine, gli orari di apertura delle strutture di assistenza all'infanzia sono prolungati oltre gli orari di apertura abituali tra le 8.00 e le 16.00 e vengono sviluppati servizi di assistenza su misura per soddisfare le esigenze dei genitori e dei bambini.

Finora 300 progetti sono stati finanziati da *KitaPlus*, tra cui 205 istituti per l'infanzia e 95 assistenti sociali. Su un periodo di finanziamento di tre anni, la Confederazione mette a disposizione 100 milioni di euro per il programma.

Il sostegno è concesso per quanto riguarda il personale, le attrezzature e gli investimenti. Il 75% delle strutture di assistenza all'infanzia ha prolungato il proprio orario di apertura fino a 25 ore settimanali, il 15% dal 25 al 50% e il 10% di oltre 50 ore settimanali. Il 21% delle strutture (31% delle baby-sitter) ha ampliato i propri servizi per includere i fine settimana, il 12% delle strutture (38% delle baby-sitter) per includere i servizi notturni e il 2% delle strutture offre servizi 24 ore al giorno⁸⁹. Nel marzo 2017, 888 bambini di età inferiore ai tre anni e 1.391 bambini di età compresa tra i tre anni e l'età scolare avevano già beneficiato dell'ampliamento degli orari di apertura del programma *KitaPlus*.

Il *Familien Report 2017* evidenzia gli effetti positivi dei servizi pubblici per la prima infanzia sulla conciliazione tra vita familiare e professionale. Le madri che utilizzano i servizi di assistenza all'infanzia per i bambini di età inferiore ai tre anni hanno il 35% di possibilità in più di lavorare rispetto alle altre madri, lavorano in media 12 ore in più alla settimana rispetto alle madri che non si avvalgono di tali servizi. I dati DIW Berlin⁹⁰ 2016 dimostrano che l'utilizzo dei servizi consente alle donne di tornare sul mercato del lavoro. Risultati simili si rilevano per le madri che utilizzano servizi di assistenza all'infanzia per i bambini dai tre ai cinque anni e anche per le madri che utilizzano servizi di assistenza all'infanzia a tempo pieno per i figli in età scolare.

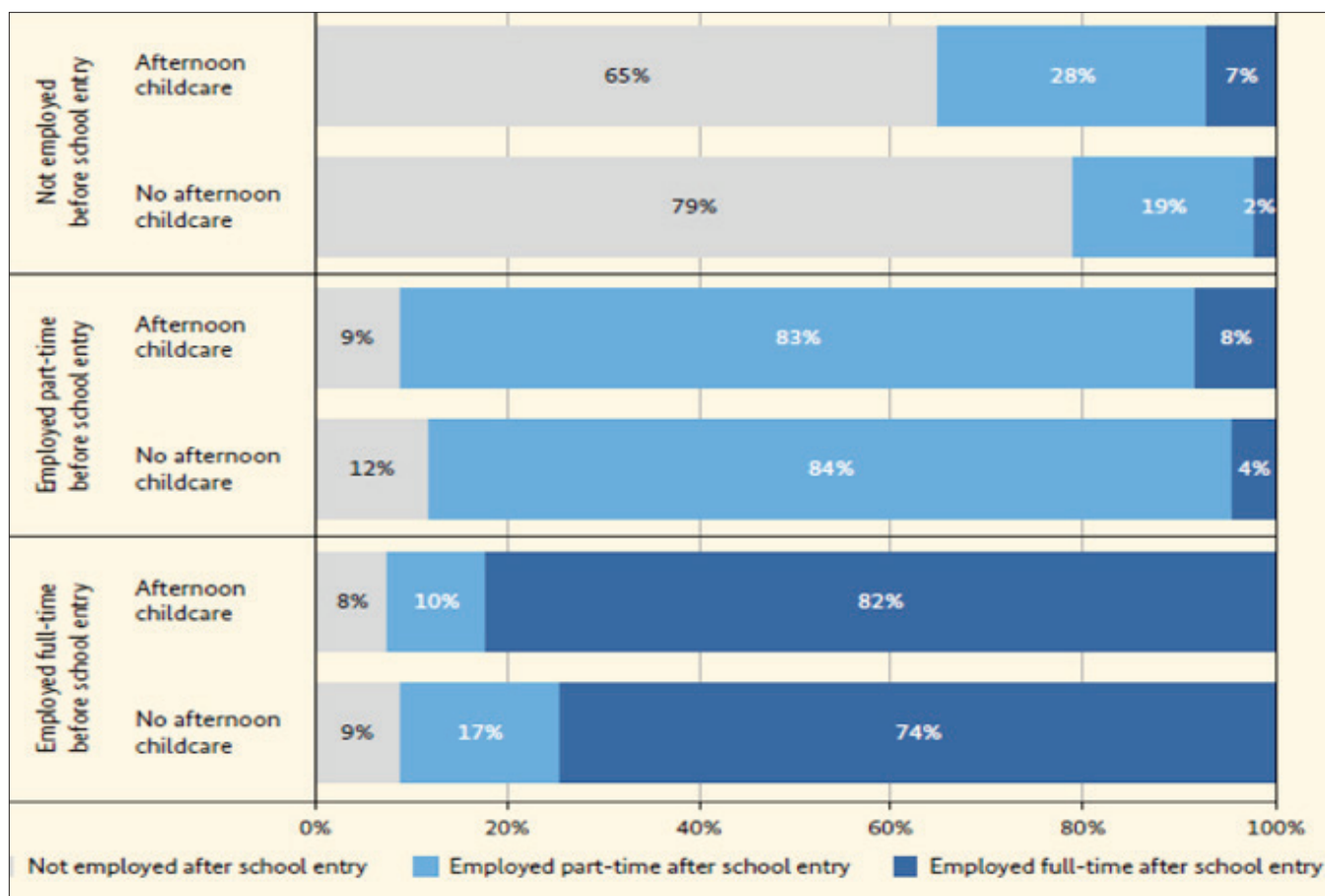
La necessità di poter usufruire di servizi di cura non si esaurisce con l'ingresso dei figli nel sistema di istruzione. È dimostrato che le madri che non hanno un lavoro prima dell'inizio degli studi spesso entrano nel mercato del lavoro se il bambino frequenta un asilo nido o un doposcuola. E le madri che lavoravano a tempo pieno prima dell'inizio del percorso di scolarizzazione, rimangono a tempo pieno con una percentuale più elevata se il bambino è accudito nell'ambito di servizi pomeridiani (grafico 1).

⁸⁸ Employment, Social affairs and Inclusion, Country profiles - Germany: Policies and progress towards investing in children; November 2017.

⁸⁹ Observatory for Sociopolitical Developments in Europe, *How Childcare Services contribute to the Reconciliation of Family and Work. Supporting Disadvantaged Families*, European Expert Meeting on 17 and 18 May 2018 Berlin (Christina Schliffka and Dr. Sören Hoyer).

⁹⁰ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin.

Figura 5- Variazione del tasso di occupazione delle madri con figli nei servizi di assistenza all'infanzia pomeridiani



Fonte: Socio Economic Panel, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, 2016

Un ulteriore dato che emerge dall'analisi è che l'asilo nido o il servizio di dopo scuola per i bambini di prima elementare nelle scuole a tempo pieno garantiscono che più dell'11% delle madri che non hanno lavorato prima dell'inizio del percorso di scolarizzazione dei figli possano trovare un lavoro. Le madri che, invece, già lavorano tendono ad allungare l'orario di lavoro in media di 2,5 ore settimanali.

Effetti simili si osservano per le madri con figli più grandi. Se c'è una scuola a tempo pieno nella zona, le madri con figli di 15 anni lavorano 2,8 ore in più alla settimana rispetto a quelle che non hanno accesso a una scuola a tempo pieno nella zona.

Il sistema dei servizi di cura tedesco è andato nella direzione del consolidamento del sistema integrato di servizi socio-educativi per la prima infanzia attivando nuovi posti, sostenendo i costi di quelli esistenti e migliorando la qualità dell'offerta. Inoltre, la presenza di servizi di supporto nelle attività di cura rappresenta un sostegno per il lavoro a tempo pieno delle donne occupate part time e per l'ingresso nel mercato del lavoro di quelle non occupate.

Il Ministero federale per la famiglia sta preparando una legge sul miglioramento della qualità dei servizi all'infanzia in Germania (*Gute-Kita-Gesetz*). Un importante obiettivo della legge è quello di migliorare la disponibilità e l'accessibilità ai servizi. L'attuazione della legge si basa su un nuovo strumento governativo per regolare la cooperazione tra i ministeri dei Länder e il governo federale, in termini di miglioramenti qualitativi e sostegno finanziario. La legge dovrebbe entrare in vigore nel 2019.

2.3.4 Organizzazione flessibile del lavoro

Secondo i dati del *Labour Force Survey Ad Hoc Module on reconciliation* (2010) l'organizzazione flessibile del lavoro differisce fortemente da paese a paese in termini di:

- flessibilità dei tempi
- banca delle ore
- flessibilità in entrata e in uscita

Nei paesi del nord Europa, Germania in particolare, il numero dei lavoratori che usufruiscono di misure di organizzazione flessibile del lavoro è maggiore rispetto alla media europea, e in soli due Stati membri (NL e UK) esiste il diritto di richiedere orari di lavoro ridotti, orari di lavoro flessibili e telelavoro per tutti i genitori lavoratori con figli fino a 12 anni e per coloro che si occupano di familiari a carico.

In Germania i genitori, durante il congedo parentale, possono chiedere una riduzione dell'orario di lavoro che può essere negata solo per ragioni operative urgenti. Durante i tre anni successivi al congedo parentale, un genitore ha diritto a una riduzione dell'orario di lavoro di 15-30 ore settimanali (calcolate come media mensile). Ciò vale per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti⁹¹. I lavoratori, in caso di assistenza ad un familiare non autosufficiente possono usufruire della riduzione dell'orario di lavoro a 15 ore settimanali per un periodo che non sia superiore ai due anni.

La legislazione nazionale non dà, però, diritto ai lavoratori di adeguare, su loro richiesta, i modelli di orario di lavoro. L'orario di lavoro è soggetto agli accordi collettivi e ai contratti di lavoro. Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno un forte interesse a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso le disposizioni dei contratti collettivi. Il 90% dei contratti collettivi e il 13% dei contratti di lavoro riguardano misure volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Alcuni accordi riguardano solo i dettagli del congedo parentale, altri un'ampia gamma di misure che vanno dal lavoro a tempo parziale, al telelavoro, al *co-working*, all'orario flessibile, alla riduzione del tempo pieno (80%), ai bilanci delle ferie, ai periodi sabbatici, alle strutture interne di custodia dei bambini e a tutti i tipi di congedo per assistenza, fino a vari modelli di contabilità dell'orario di lavoro.

Lavorare dà casa o dà remoto non è un diritto, ma tale modalità di lavoro è contemplata nei contratti collettivi e in quelli di lavoro.

Nel 2011, il governo federale, la Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB), la Camera di commercio (DIHK) hanno siglato il *Charter on Family Oriented Working Hours* invitando tutti gli stakeholder a perseguire attivamente l'opportunità di modificare l'orario di lavoro in ottica di conciliazione e di proporre modelli innovativi di orario di lavoro nell'interesse economico del paese.

I firmatari e l'associazione dei datori di lavoro hanno dato seguito all'atto nel 2015 emanando il *Neue Vereinbarkeit Memorandum*⁹². Il memorandum dovrebbe:

- identificare gli ambiti di progresso nel *work life balance* (miglioramento dei servizi all'infanzia, maggior consapevolezza da parte delle aziende in merito all'organizzazione flessibile del lavoro, aumento dell'occupazione femminile);

⁹¹ Section 8 of the Part-Time and Fixed-Term Employment Act.

⁹² <https://lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/lbfff/pdf/memorandum-neue-vereinbarkeit.pdf>.

- identificare le sfide tra cui aumento della consapevolezza da parte delle aziende in merito alle responsabilità familiari, incoraggiare i padri ad una maggior condivisione dei carichi di cura, supportare le donne che vogliono rientrare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio;
- redigere delle linee guida che aiutino sia i datori di lavoro che i lavoratori a meglio bilanciare l'attività lavorativa con la vita privata lungo l'arco della vita.

Il Memorandum è stato sviluppato all'interno del contesto della rete aziendale conosciuto come *Erfolgsfaktor Familie*⁹³ e cofinanziato dal Fondo sociale europeo.

Il *Neue Vereinbarkeit Memorandum* ha lo scopo di modernizzare la cultura del lavoro per avvicinare le organizzazioni del lavoro alle esigenze delle persone e dare ai lavoratori più strumenti che consentano alla coppia di condividere equamente i carichi familiari. Perché ciò accada è necessario coniugare le esigenze di produttività delle aziende con i bisogni dei lavoratori.

L'investimento che un'impresa fa inserendo in azienda l'approccio legato al *Neue Vereinbarkeit* ha dei benefici evidenti sul profitto aziendale. Il ritorno di investimento è confermato da studi condotti nel 2016⁹⁴. Inserendo il modello in azienda, le imprese rilevano un ritorno di investimento pari al 40% se, oltre al tradizionale *target group* madri, vengono coinvolti anche i padri e i dipendenti con familiari a carico che necessitano di cure particolari.

Il *Memorandum* non è tanto introdurre nuove misure quanto migliorare la qualità di quelle già in uso all'interno delle aziende. Queste misure vanno disegnate e progettate sulla base delle esigenze dei dipendenti. Il tema della conciliazione deve essere saldamente ancorato alla cultura aziendale, in cui i manager servano da role model utilizzando loro stessi queste misure.

La sfida è adottare comportamenti che incidano sulla cultura aziendale dell'organizzazione del lavoro. Il cambiamento culturale coinvolge *manager* e lavoratori, si tratta di un processo complesso il cui risultato è l'interazione tra i soggetti coinvolti.

In alcuni paesi si è assistito ad un cambiamento culturale che ha reso possibile accordi a livello aziendale che garantiscono un miglior *work life balance*. In Germania la contrattazione collettiva sta avendo un ruolo dirimente sia a livello di settore che aziendale nel dare nuova forma ai tempi di lavoro per migliorare la conciliazione vita lavoro dei dipendenti.

⁹³ Si tratta di un programma che fornisce esempi di buone pratiche, analisi costi benefici, linee guida rivolte ai dipendenti (ad esempio come affrontare il rientro dopo un lungo periodo di congedo), introduzione di un modello di organizzazione flessibile del lavoro. È il più grande *network* tedesco che supporta le imprese che vogliono introdurre misure di conciliazione.

⁹⁴ BMFSFJ (2016): *Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit*.

BUONA PRATICA

DATI SINTETICI DELLA BUONA PRATICA

Titolo	<i>Erfolgsfaktor Familie</i>
Settori coinvolti	Pubblico e privato: Governo federale - Dipartimento affari per la famiglia; Confederation of German Employers' Associations (BDA), Association of German Chambers of Commerce and Industry (DIHK), the German Confederation of Skilled Crafts (ZDH), German Trade Union Confederation (DGB), fondazioni e imprese
Tipologia d'intervento	Congedi parentali
Destinatari diretti	Lavoratori e lavoratrici dipendenti

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

Istituito dal Ministero federale tedesco per la famiglia, *Erfolgsfaktor Familie* mira a trasformare la *family friendliness* in un *business case* e in un segno distintivo dell'economia tedesca al fine di: facilitare un rapido ritorno al lavoro dopo la nascita del bambino; una più equa ripartizione dei compiti di cura e dei compiti lavorativi tra i genitori. La rete raccoglie informazioni sul tema della conciliazione nelle aziende. Offre storie di successo e rapporti sulle esperienze di aziende che utilizzano misure innovative per attuare una politica delle risorse umane attenta alle esigenze della famiglia. Inoltre, nella piattaforma sono disponibili numerosi esempi pratici, studi e consulenze su temi quali l'organizzazione dell'orario di lavoro, la *leadership* orientata alla famiglia e il *marketing* del personale.

Il concorso per aziende *Erfolgsfaktor Familie*, che si svolge ogni tre anni, è uno degli strumenti centrali dell'omonimo programma aziendale. Insieme ai suoi partner, la Confederazione delle associazioni dei datori di lavoro tedeschi (BDA), l'Associazione delle camere di commercio e dell'industria tedesche (DIHK), la Confederazione tedesca dell'artigianato specializzato (ZDH) e la Confederazione sindacale tedesca (DGB), premia le migliori pratiche e idee innovative che non solo dimostrano progressi sostanziali nell'ambito dell'essere un'impresa *family friendly*, ma anche come le imprese tedesche promuovano la conciliazione della vita familiare e professionale in molti modi diversi. Grazie alla sua notevole visibilità nel mondo aziendale e nell'opinione pubblica in generale, il concorso fornisce un importante contributo per portare avanti le discussioni sulla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e incoraggia un numero sempre maggiore di aziende ad impegnarsi per la prima volta in questo settore. Inoltre, con i suoi temi specifici, il concorso 2018 mette in evidenza le sfide poste dalla nuova conciliazione, come la *partnership* e l'ambiente di lavoro sempre più digitalizzato.

La rete aziendale *Erfolgsfaktor Familie* è un'iniziativa congiunta del Ministero federale tedesco per la famiglia e dell'Associazione delle Camere di Commercio e Industria tedesche. Si tratta di una piattaforma per le aziende interessate o già impegnate in una politica del personale attenta alla famiglia. La rete sensibilizza l'opinione pubblica sull'impegno e sulle esperienze a misura di famiglia introdotte in azienda e si sforza di motivare affinché si mettano in pratica idee e misure per una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro nella vita quotidiana dell'azienda. L'iscrizione alla piattaforma è gratuita. Attualmente sono circa 6.900 le aziende associate che mostrano visibilmente il loro impegno attivo sul tema della conciliazione vita lavoro.

Il progetto della Confederazione sindacale tedesca (DGB) "Modellare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa" trasmette conoscenze pratiche su diversi temi centrali. Dalla *partnership* sul congedo parentale, al come meglio conciliare lavoro di cura e lavoro retribuito. Il progetto offre agli *stakeholder* (sindacati e gruppi di *advocacy*) una piattaforma per lo scambio di esperienze sui temi focali.

Le attività del programma mirano a motivare e sostenere i datori di lavoro, ad esempio per offrire modelli di orario di lavoro più flessibili e favorevoli alla famiglia che consentano ai padri di dedicare più tempo alla famiglia, affinché la comunicazione sul posto di lavoro in tema di misure di conciliazione sia rivolta ad entrambi i genitori e per promuovere le possibilità di utilizzo del congedo parentale da parte dei padri (compreso l'*ElterngeldPlus*).

Il *Fathers' Barometer* misura la partecipazione dei padri all'economia tedesca e ne mostra progressi e carenze. Un'indagine rappresentativa dei datori di lavoro e dei padri lavoratori nei settori "consapevolezza", "cultura aziendale", "comunicazione aziendale" e "condizioni di lavoro" calcola un valore per entrambe le parti, e confronta le percezioni sia da parte dei datori di lavoro che dei dipendenti rendendo visibili le differenze.

INNOVATIVITÀ

- Suddivisione dei carichi di cura basata sulla genitorialità
- Padri attivi
- Conciliazione vita lavoro anche per le funzioni dirigenziali
- Per donne e uomini
- Digitalizzazione - Sfruttare il potenziale della conciliazione

TRASFERIBILITÀ

La conciliazione come fattore di attrattività per le aziende, comporta vantaggi economici dimostrati. Ciò è dovuto al fatto che una politica delle risorse umane favorevole alle esigenze delle famiglie ha vantaggi anche per le aziende stesse.

Pertanto, è nell'interesse comune dei decisori politici, delle aziende e dei sindacati andare nella stessa direzione e lavorare insieme per migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

2.4 Paesi Bassi

La dinamica di crescita economica in Olanda è solida: il PIL reale è cresciuto del 3,2% nel 2017 e si prevede che rimanga costante al 3,0% nel 2018, prima di assestarsi al 2,6% nel 2019⁹⁵. La disoccupazione è scesa al 4,9% nel 2017 e nel 2018 dovrebbe diminuire ulteriormente. L'occupazione è cresciuta rapidamente nel 2017 e i dati mensili mostrano una tendenza analoga nel 2018. Nel 2017 il 78% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni risultano occupate, un tasso superiore al tasso medio di occupazione dell'UE, pari al 72,2%. In particolare, l'83,3% circa degli uomini ha un impiego retribuito, a fronte del 72,8% delle donne. Anche il tasso di occupazione delle donne con bambini piccoli è elevato, pari al 75,8%, superiore a quello della media UE che si attesta al 62,4% (Dati OCSE 2017).

Tabella 12 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso, (20-64 anni)

	2011		2017	
	Paesi Bassi	UE28	Paesi Bassi	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	5,0	9,7	4,9	7,6
Uomini	4,6	9,6	4,5	7,4
Donne	5,4	9,8	5,3	7,9
Tasso di occupazione				
Totale	76,4	68,6	78,0	72,2
Uomini	82,4	75,0	83,3	78,0
Donne	70,4	62,2	72,8	66,5

Fonte: Elaborazione Anpal Servizi su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

L'occupazione femminile nei Paesi Bassi è raddoppiata dal 35% all'inizio degli anni '80 all'oltre 72% nel 2017. Tuttavia, gran parte dell'aumento viene registrato nell'occupazione a tempo parziale: infatti, in relazione alla diffusione del part-time nei Paesi Bassi, i dati Eurostat del 2017 indicano il 22,6% per gli uomini e il 74,1% per le donne. Nel 2017, il part-time ha rappresentato il 46,6% dell'occupazione totale; percentuale ben al di sopra della media UE nello stesso periodo (18,7%).

Tabella 13- Tasso di occupazione part-time nei Paesi Bassi (20-64 anni) - Totale e per sesso

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totale							
EU28	18,2	18,6	19,0	19,0	19,0	18,9	18,7
Paesi Bassi	45,4	46,1	46,9	46,6	46,9	46,6	46,6
Donne							
EU28	31,0	31,4	31,8	31,7	31,5	31,4	31,1
Paesi Bassi	75,1	75,5	75,6	75,2	75,3	74,8	74,1
EU28							
Paesi Bassi	7,4	7,7	8,1	8,2	8,2	8,2	8,1
EU28	20,1	20,7	22,1	22,2	22,4	22,1	22,6

Fonte: Eurostat Labour Force Survey

⁹⁵ European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs (DG ECFIN) *Economic forecast for the Netherlands*, Spring 2018.

Il modello conciliativo olandese è fortemente influenzato dall'elevata diffusione del lavoro a tempo parziale, particolarmente comune tra le madri, un fattore che può liberare del tempo da dedicare agli impegni familiari, ma che sottoutilizza l'istruzione e le competenze delle donne e che spesso ha ripercussioni negative sull'avanzamento di carriera e sulla crescita dei guadagni.

In media, il divario retributivo di genere per il lavoro a tempo pieno nei Paesi Bassi è del 14%, appena al di sotto della media OCSE. Poiché spesso sono più istruite dei ragazzi, le giovani donne (25-29 anni) con un impiego a tempo pieno, spesso guadagnano più degli uomini di pari età. Tuttavia, il divario di genere si inverte a favore degli uomini quando sono presenti i bambini - momento in cui le donne olandesi spesso iniziano a lavorare part-time. Le differenze di genere sono maggiori tra coloro che percepiscono redditi elevati, a indicare che molte lavoratrici olandesi hanno difficoltà a progredire nella carriera e a superare il fenomeno dei "soffitti di cristallo", in base al quale nella gerarchia salariale le donne si scontrano a un certo punto contro un limite difficile da superare. Le analisi effettuate dall'OCSE⁹⁶ evidenziano che le disparità retributive di genere richiedono una risposta politica esauriente (incoraggiando anche le imprese a riferire in merito) e la costruzione di una *policy* che faciliti una maggiore partecipazione femminile alla forza lavoro.

Data l'elevata percentuale di lavoratrici part-time il governo considera importante sensibilizzare le donne verso i rischi finanziari di non essere economicamente indipendenti, in quanto situazioni quali il divorzio o la disoccupazione del partner possono generare conseguenze finanziarie importanti. In caso di divorzio le donne nei Paesi Bassi hanno una probabilità quasi tre volte maggiore rispetto agli uomini di subire una riduzione del reddito del 20% o più. Una vita lavorativa più breve e una carriera limitata contribuiscono altresì a spiegare perché le pensioni delle donne sono relativamente basse. Il divario pensionistico di genere nei Paesi Bassi è il secondo più ampio nell'OCSE, con un reddito da pensione per le donne, in media inferiore del 45% rispetto agli uomini. Gli attuali pagamenti delle pensioni riflettono le scelte storiche in materia di occupazione e sottolineano l'importanza di colmare le differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro e nelle ore lavorate.

Secondo i parametri del *Better Life Index dell'OCSE*, nel complesso i Paesi Bassi si collocano al vertice della classifica in tema di equilibrio lavoro-vita privata, e al di sopra della media in altri ambiti (reddito, occupazione, istruzione e competenze, benessere, relazioni sociali, salute ecc.).

2.4.1 La governance delle politiche di conciliazione

Nei Paesi Bassi l'organo governativo incaricato dell'uguaglianza di genere e dello sviluppo e dell'attuazione delle politiche generali di emancipazione è il Ministero dell'Istruzione, Cultura e Scienza (OCW). L'azione del governo si concentra nel promuovere pari diritti, opportunità e responsabilità per uomini e donne. Uno degli obiettivi principali della politica di parità di genere è rafforzare l'indipendenza economica delle donne e aumentare la percentuale di donne occupate coinvolgendole maggiormente nel mondo del lavoro e consentendo a uomini e donne di condividere il lavoro e le responsabilità familiari in modo più equo⁹⁷.

⁹⁶ OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, How does Netherlands compare?*, 2017.

⁹⁷ Directorate General for Internal Policies, Policy Department C Citizens' Right and Constitutional Affairs, *The Policy on Gender Equality in The Netherlands*, 2015.

Il Ministero per gli Affari Sociali e il Lavoro (SZW) si interessa delle politiche del mercato del lavoro, delle condizioni di lavoro e sicurezza, delle politiche dei redditi e interviene nella regolazione dei congedi.

Due attori che partecipano al sistema di protezione sociale e intervengono a favore delle politiche di conciliazione e di supporto alle famiglie sono:

- **L'Agenzia per l'assicurazione dei lavoratori dipendenti (UVB)** - un'agenzia governativa responsabile dell'amministrazione dei regimi di assicurazione per i lavoratori subordinati. UWV è preposto all'erogazione di prestazioni sociali di disoccupazione, malattia, gravidanza e invalidità al lavoro, nonché al reinserimento dei disoccupati;
- **la Banca delle Assicurazioni Sociali (SVB)** - un organismo pubblico statale che ha tra i propri compiti la gestione delle pensioni di anzianità e degli assegni familiari. Oltre che con UWV, la SVB collabora con i comuni responsabili dell'assistenza sociale per le persone che dispongono di mezzi insufficienti per sostenersi e non sono in grado di organizzare autonomamente l'assistenza e il supporto di cui necessitano.

La *policy* in materia di conciliazione vita-lavoro rientra nell'ambito della più ampia strategia riguardante il tema dell'emancipazione. Nel settembre 2018 il Ministero per gli Affari Sociali e il Lavoro ha inviato alla Camera dei Rappresentanti un rapporto di ricerca sui Paesi Bassi commissionato a McKinsey⁹⁸ che propone un approccio ampliato e integrato all'emancipazione, ponendo un focus sul valore di una maggiore parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro olandese: oltre alla prospettiva della parità dei diritti, lo studio delinea un approccio economico alla posizione di "svantaggio" delle donne, indicando ad esempio che se il numero medio di ore lavorate aumentasse di cinque ore, circa 230.000 donne in più sarebbero economicamente indipendenti. Un maggiore contributo delle donne potrebbe sostenere la crescita, nonché risolvere le carenze di manodopera in alcuni settori, per esempio quello sanitario, dell'istruzione e quello tecnologico.

Allo scopo di indurre le donne ad aumentare le ore di lavoro, da tempo nei Paesi Bassi vengono applicate agevolazioni fiscali per il secondo percettore di reddito nella famiglia. Il governo ha adottato diverse misure per sostenere l'uguaglianza nel mercato del lavoro. Con la revisione del sistema fiscale entro il 2019, l'obiettivo è quello di rendere il lavoro più attraente dal punto di vista finanziario offrendo la possibilità di lavorare più ore, riducendo le aliquote fiscali e aumentando il credito d'imposta sul reddito da lavoro. Il modello part-time resta un aspetto fortemente distintivo del sistema olandese, che presenta tuttavia lati positivi e negativi: se da un lato offre numerosi vantaggi, consentendo di conciliare vita professionale e familiare, esso presenta anche un rovescio della medaglia per via del gran numero di "piccoli" posti di lavoro che corrispondono a un potenziale femminile considerevole, non pienamente utilizzato nel mercato del lavoro.

Con l'obiettivo di favorire per uomini e donne una maggiore conciliazione del lavoro con l'accudimento dei figli, sostenere i redditi delle famiglie e accrescere la qualità dei servizi di assistenza all'infanzia⁹⁹ il

⁹⁸ McKinsey&Company, *Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt*, September 2018.

⁹⁹ Con l'approvazione del *Childcare Innovation and Quality Bill* e del *Day Nurseries and Playgroups Harmonisation Bill*, a partire dal 1 gennaio 2018 gli asili che forniscono assistenza diurna e i *playgroups* devono soddisfare requisiti più severi finalizzati a migliorare i servizi di cura forniti ai neonati e ai più piccoli e a eliminare le differenze negli standard qualitativi tra le due tipologie di assistenza. È previsto una diminuzione del rapporto tra bambino e staff, ovvero 1 assistente per 3 bambini, mentre attualmente il rapporto è di 1 assistente per 4 bambini e un maggiore focus sullo sviluppo armonico del bambino attraverso la presenza di figure specializzate.

governo ha deciso di aumentare le somme stanziare in bilancio di 248 milioni di euro all'anno per il contributo all'infanzia versato alle famiglie. Dai dati forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica (CBS), nel 2017 la spesa per l'infanzia (che rientra nella spesa sanitaria in senso ampio) è aumentata del 7,2%. L'aumento percentuale corrisponde all'aumento del numero di bambini beneficiari dell'indennità dell'assistenza all'infanzia (+59mila nel 2017 rispetto al 2016). In totale, per l'infanzia nel 2017 sono stati spesi 3,9 miliardi di euro.¹⁰⁰

Gli investimenti per l'assistenza all'infanzia fanno parte di un più ampio pacchetto di misure che il governo sta adottando per sostenere le famiglie con bambini. A partire dal 1° gennaio 2019, è previsto un aumento strutturale di circa 250 milioni di euro dei fondi destinati agli assegni familiari. Inoltre, dal 2020 relativamente al *Budget Kindgebonden*, una prestazione per coprire i costi per i figli, per i genitori con redditi medi è previsto un aumento dello stanziamento di bilancio di quasi 500 milioni di euro.

Di recente il Ministero per gli Affari Sociali e il Lavoro ha avviato una consultazione pubblica (conclusa il 1° luglio 2018) in merito alla decisione del governo di aumentare l'assegno di base per i figli e l'importo degli assegni familiari per le famiglie monoreddito e i genitori single con figli tra 3-18 anni che necessitano di cure specifiche. Con l'entrata in vigore di questa modifica, l'assegno di base per figli per tutte le famiglie con bambini sarà aumentato di 22,19 euro a trimestre. Inoltre, i genitori single e le famiglie monoreddito con un figlio disabile avranno diritto a una quota aggiuntiva di 88,75 euro l'anno¹⁰¹.

2.4.2 Sistema dei congedi

Ai sensi della Legge sul lavoro e l'assistenza (*Wet Arbeid en Zorg - WAZO*) nei Paesi Bassi esistono una serie di disposizioni volte a: proteggere la salute e la sicurezza delle donne in gravidanza; contribuire a garantire che le famiglie con bambini possano godere di un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; consentire alle persone di prestare assistenza a un familiare.

In materia di congedi il *Modernisation of Leave and Working Hours Regulations Bill* entrato in vigore il 1 gennaio 2015 ha apportato alcuni cambiamenti finalizzati a facilitare le possibilità per i/le lavoratori/trici di coniugare le responsabilità lavorative con quelle di cura familiare. Il legislatore olandese ha pertanto emendato il Work and Care Act (2001) e il Working Hours (Adjustment) Act (2000) prevedendo:

- un congedo parentale più flessibile che consente, in accordo con il datore di lavoro, di usufruire del congedo ripartendolo su un periodo lungo o breve o frazionato in più periodi. Non viene più richiesto almeno un anno di lavoro precedente per usufruire del congedo. Inoltre, la legge prevede che, se il lavoratore cambia lavoro, può mantenere il proprio diritto alla parte restante del congedo parentale;
- per il congedo di paternità, il diritto per i padri a tre giorni di congedo non retribuito da usufruire in un periodo di quattro settimane, che si aggiungono ai due giorni di congedo retribuito;
- un congedo di maternità aggiuntivo per le lavoratrici in caso di ricovero ospedaliero del bambino. Dopo sei settimane, le donne possono anche suddividere il resto del congedo di maternità in vari segmenti su un periodo di 30 settimane, a meno che non vi siano interessi aziendali stringenti;
- la rimozione di alcuni limiti di legge relativi al congedo di cura a lungo termine. Il lavoratore può prendere il congedo in qualsiasi forma desideri, purché non vi siano interessi aziendali che lo precludano;

¹⁰⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/zorguitgaven-stijgen-in-2017-met-2-1-procent>.

¹⁰¹ https://www.internetconsultatie.nl/verhoging_kinderbijslag.

- la fruizione del congedo di cura non solo per assistere un genitore, un figlio o un partner, ma anche un familiare di secondo grado, un coinquilino o - in base a determinate condizioni - altre persone con cui il lavoratore ha una relazione sociale;
- la possibilità per i lavoratori di presentare annualmente al datore di lavoro la richiesta per adeguare l'orario di lavoro contrattuale (in precedenza era possibile solo una volta ogni due anni). Ciò significa che i lavoratori non devono più attendere due anni prima di chiedere l'adeguamento dell'orario di lavoro. In caso di eventi imprevisti (per es. la malattia improvvisa di un partner) le richieste possono essere presentate anche prima.

Nei Paesi Bassi la durata del **congedo di maternità** (*Bevallingsverlof*) è di 16 settimane. È previsto un congedo obbligatorio che va dalle quattro alle sei settimane prima della nascita, e dalle dieci alle dodici settimane dopo la nascita. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro è di almeno quattro settimane prima e sei settimane dopo la nascita. L'indennità erogata durante il periodo di congedo è pari al 100% della retribuzione, fino a un massimo giornaliero equivalente a 207 euro tassabili ed è a carico del fondo di disoccupazione finanziato dai datori di lavoro che contribuiscono con una quota pari al 4,15% del monte retributivo. Ciò vale per tutte le lavoratrici dipendenti. Le lavoratrici autonome, nell'ambito del regime per le prestazioni di maternità loro dedicato (*Regeling Zelfstandige en Zwanger - ZEZ*) hanno diritto al pagamento di sedici settimane, il cui importo non può superare il salario minimo (1.524,60 euro al mese lordi).

I padri hanno diritto a un **congedo di paternità** (*Partnerverlof*) di due giorni pagato dal datore di lavoro e a ulteriori tre giorni non retribuiti. Alcuni lavoratori possono essere retribuiti per questi tre giorni aggiuntivi, a seconda dell'accordo collettivo o individuale con il datore di lavoro. Il padre può usufruire di tale congedo entro quattro settimane dalla nascita del bambino. I dati dell'Istituto di Statistica olandese (CBS) indicano che nel 2013, l'83% dei padri aventi diritto al congedo di paternità ne hanno usufruito.

Attualmente è in discussione al Senato olandese la possibilità di estendere la durata del congedo di paternità (*Wet Invoering Extra Geboorteverlof - WIEG*) con l'obiettivo di consentire ai padri di trascorrere più tempo e sviluppare un legame più forte con il bambino; alle donne di ridurre la condizione di svantaggio nella vita professionale, e di ripartire in maniera più equa tra entrambi i genitori le attività lavorative e di cura¹⁰². L'accordo di coalizione dell'attuale governo prevede infatti un'estensione del congedo di paternità da 2 giorni a 1 settimana retribuita dal datore di lavoro da fruire nelle prime quattro settimane dopo la nascita e ulteriori 5 settimane (a partire da luglio 2020) durante le quali i padri avrebbero diritto a un'indennità erogata da UWV, pari al 70% della retribuzione¹⁰³. Il padre può usufruire delle 5 settimane di congedo nei primi sei mesi dalla nascita del bambino.

Una delle principali motivazioni riguardo la modifica delle attuali modalità di congedo è promuovere la partecipazione delle donne al lavoro, offrendo loro opzioni diversificate per conciliare lavoro e attività di cura familiare e una più ampia varietà di percorsi di lavoro e carriera. Un altro obiettivo è sostenere lo sviluppo del bambino attraverso cure continue e stabili durante il primo anno di vita. Le disposizioni sul

¹⁰² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/06/14/wetsvoorstel-invoering-extra-geboorteverlof-incl.-memorie-van-toelichting>.

¹⁰³ La consultazione online sulla proposta di legge in materia di congedo di paternità lanciata dal Ministero per gli Affari Sociali e il Lavoro si è conclusa il 19 marzo 2018.

congedo consentono inoltre ai padri di dedicare più tempo alla cura del nuovo nato, aspetto importante non solo per lo sviluppo del bambino, ma anche per promuovere una maggiore uguaglianza di genere nel lavoro e nella cura. Tutto ciò dipende naturalmente dal più ampio quadro all'interno del quale rientrano la possibilità di usufruire di orari flessibili, di un'assistenza all'infanzia accessibile e dal mercato in evoluzione dei servizi alla persona e alla famiglia.

In un rapporto del 2016¹⁰⁴ sulla necessità di un maggiore equilibrio tra l'attività lavorativa e le responsabilità di cura, il Consiglio Socio-Economico olandese (SER) evidenzia che i congedi sono utilizzati principalmente nell'ambito del lavoro part-time e che le modalità dei congedi dovrebbero essere riesaminate per contribuire a una migliore ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne e favorire la qualità di vita e il benessere dei bambini.

Il SER solleva anche alcune osservazioni sul sistema di finanziamento dei congedi. Le varie disposizioni in materia di congedi sono infatti soggette a criteri e metodi di finanziamento diversi, il che determina un sistema molto complesso in termini pratici. Il disegno di legge attualmente al vaglio pone un onere finanziario più pesante per i datori di lavoro ai quali spetterebbe il pagamento al 100% della retribuzione dei giorni aggiuntivi per l'estensione del congedo e il pagamento dell'indennità pari al 70% della retribuzione, a carico del fondo per la disoccupazione, finanziato dai contributi versati dai lavoratori e dai datori di lavoro.

In un rapporto consultivo pubblicato nel febbraio 2018¹⁰⁵ il SER ribadisce le linee di indirizzo indicate nel 2016 formulando al governo alcune raccomandazioni in merito alla modifica dei congedi. Il SER ritiene che un primo *step* importante sarebbe quello di semplificare il congedo integrando diverse disposizioni esistenti (congedo parentale, congedo di paternità, congedo aggiuntivo di paternità) in un unico congedo parentale. Per incentivare entrambi i genitori a usufruire di tale congedo, una parte del periodo dovrebbe essere retribuita. Il secondo *step* riguarda la modifica del sistema di finanziamento, introducendo un congedo parentale retribuito finanziato dal governo.

Di recente, inoltre, il Ministero per gli Affari Sociali e il Lavoro ha lanciato una campagna di sensibilizzazione per motivare i genitori a discutere in maniera aperta riguardo le rispettive responsabilità e preferenze nella gestione degli impegni lavorativi e di cura verso i figli, incoraggiandoli a decidere in merito in maniera consapevole¹⁰⁶.

Nei Paesi Bassi entrambi i genitori, fino agli otto anni del bambino, possono usufruire di un periodo di astensione dal lavoro per **congedo parentale** (*Ouderschapsverlof*) corrispondente a 26 volte l'orario di lavoro settimanale per bambino. Si tratta di un diritto individuale non trasferibile da un genitore all'altro. Il congedo non è retribuito¹⁰⁷.

Come indicato nell'*Emancipation Monitor 2016*¹⁰⁸, pubblicato ogni due anni in maniera congiunta dal dell'Istituto di ricerca sociale (SCP) e dall'Istituto di Statistica (CBS) su richiesta del Ministero dell'Istruzione, rispetto ai padri occupati, le madri lavoratrici usufruiscono il doppio del congedo parentale. Nel

¹⁰⁴ Social and Economic Council, *Combining work, study and care in the future*, October 2016.

¹⁰⁵ Sociaal Economische Raad, *Optimaliserend verlof na geboorte kind*, no. 1 February 2018 - *Abstract of advisory report: Optimisation of leave arrangements after the birth of a child*.

¹⁰⁶ <https://www.zijnjullieeraluit.nl/>.

¹⁰⁷ Diversi contratti collettivi di lavoro, soprattutto nel settore pubblico, contengono, tuttavia, accordi sul congedo parentale retribuito.

¹⁰⁸ Wil Portegijs (SCP), Marion van den Brakel (CBS), *Emancipation Monitor*, 13 December 2016.

2015, il ricorso al congedo parentale tra le madri è due volte maggiore rispetto ai padri (il 22% vs l'11%). Per quanto riguarda la durata, i lunghi periodi di congedo, in media 14 mesi, riflettono la possibilità nei Paesi Bassi di prendere un congedo parentale a tempo parziale e di ripartirlo per diversi mesi. Nel 2015, in media le madri hanno usufruito di 10 ore di congedo parentale a settimana e i padri 9 ore a settimana. Il ricorso al congedo parentale non è solo più elevato tra le donne, ma anche tra i/le lavoratori/trici con livelli di istruzione intermedi e superiori. Il ricorso tra le donne con un livello di istruzione più elevato è del 56%, mentre per le donne con un livello basso è del 17%; le cifre per gli uomini sono rispettivamente del 26% e dell'8%. Le donne che lavorano a tempo pieno (35 ore a settimana e oltre) ricorrono più spesso al congedo rispetto a quelle che lavorano part-time (da 12 a 24 ore a settimana): rispettivamente il 55% e il 30%. Inoltre, il doppio delle donne con un reddito elevato (40-50.000 all'anno al lordo delle imposte) usufruisce del congedo rispetto alle donne con un reddito basso (10-20.000 euro): rispettivamente il 60 e il 31%.

I dati del 2015 indicano un *gap* tra l'uso e la necessità del congedo parentale. Tra i lavoratori con un figlio di età inferiore agli otto anni nel 2015, circa un terzo (110.000 persone) non hanno usufruito del congedo parentale, anche se ne avevano necessità. La mancanza di retribuzione (32%), il timore per le conseguenze sulla carriera (27%) e la mancanza di familiarità con il dispositivo (11%) hanno rappresentato i principali motivi del mancato ricorso¹⁰⁹.

L'ordinamento olandese prevede due principali tipologie di congedo per prestare assistenza a un familiare. Un **congedo a breve termine, fino a un massimo di due volte il numero di ore di lavoro settimanali all'anno, può essere usufruito per prendersi cura di un figlio malato che vive in casa, di un partner o di un genitore malato. L'azienda è tenuta a pagare il 70% della retribuzione del lavoratore**¹¹⁰. Il datore di lavoro può rifiutare di concedere il congedo qualora le esigenze aziendali lo richiedano.

I lavoratori con un figlio, un partner o un genitore affetti da una malattia molto grave hanno diritto a un **congedo a lungo termine non retribuito fino a sei volte l'orario di lavoro settimanale (per esempio, nel caso di un contratto a tempo pieno di 40 ore settimanali, il massimo è 240 ore o 30 giorni). Anche in questo caso il datore di lavoro può rifiutarsi di concedere il congedo.**

A partire dal 1° luglio 2015, il congedo retribuito per l'assistenza a breve termine e il congedo di assistenza a lungo termine non retribuito possono essere usufruiti per prestare assistenza non solo nei confronti di un figlio, partner o genitore, ma anche verso altri familiari o amici che necessitano di cure. Inoltre, il congedo di assistenza a lungo termine non retribuito può essere usufruito per tutti i tipi di assistenza e non solo per le cure in caso di malattia grave, a patto che le cure siano effettivamente necessarie e l'assistenza sia fornita direttamente dal lavoratore coinvolto. Tale estensione è legata all'intenzione di prolungare la permanenza della persona anziana presso il proprio domicilio fintanto che le attività di cura possono essere fornite da familiari e amici. Il ricorso al congedo di cura a lungo termine è molto bassa, sia tra le donne che tra gli uomini. Entrambi sono molto più propensi a utilizzare i congedi di breve durata per malattia, i giorni di ferie o a ridurre le ore di lavoro per prendersi cura di un familiare malato.

¹⁰⁹ den Dulk, L. (2018) *Netherlands Country note*, in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research*, 2018.

¹¹⁰ La percentuale può essere maggiore se prevista nell'ambito di un contratto collettivo o in altri regolamenti del datore di lavoro.

Nei Paesi Bassi, un terzo degli adulti fornisce assistenza informale e solo una piccola parte fornisce assistenza informale di tipo più intensivo. La maggior parte di coloro che prestano assistenza informale concilia i carichi di cura con le attività lavorative. L'assistenza informale è più spesso fornita dalle donne, mentre l'assistenza più a lungo termine che richiede cure intensive è fornita da persone che non lavorano. I fattori che sembrano influenzare il limitato ricorso ai congedi, sia per l'assistenza a lungo che per quella a breve termine, sono collegati all'ampia diffusione del lavoro part-time per le donne che in questo modo riescono a conciliare maggiormente attività di cura e lavoro, e la possibilità di usufruire di orari di lavoro flessibili (53% rispetto al 38% nell'UE-28).

Secondo i dati delle statistiche nazionali nel 2015, 401.000 donne (il 13% delle donne lavoratrici) e 302.000 uomini (il 9% degli uomini lavoratori) hanno fatto ricorso a una forma di congedo per prendersi cura di un figlio malato, un genitore, un partner, un familiare o un amico per un periodo di tempo rilevante (più di 2 settimane). Il congedo per cure a lungo termine è stato utilizzato raramente (1%). La maggior parte delle donne e degli uomini usufruisce di congedi per assistenza a breve termine o delle ferie annuali. Inoltre, nel 2015 278.000 donne (il 9% delle donne lavoratrici) e 215.000 uomini (il 7% degli uomini lavoratori) si sono occupati di compiti di cura a breve termine (meno di 2 settimane). Per questo tipo di responsabilità di cura, donne e uomini hanno fatto ricorso più frequentemente al congedo (il 23% delle donne e il 29% degli uomini), usufruendo delle ferie annuali o di un congedo di cura a breve termine¹¹¹.

Coloro che prestano attività di cura informale hanno diritto ad alcune agevolazioni fiscali, che non sono destinate in particolare a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Tali *benefit* si applicano principalmente alle famiglie con reddito minimo. Gli assistenti informali che sostengono spese elevate correlate alle cure prestate (per es. spese di viaggio, costi per l'assunzione di aiuto domestico in caso di malattia di chi presta assistenza, adeguamenti della casa o dell'auto, ecc.) possono detrarre dalle imposte sul reddito.

Nei Paesi Bassi non sono previste indennità per l'assistenza informale. L'unica eccezione è rappresentata dallo *Budget Persoonsgebonden (PGB)* un'indennità in denaro erogata a determinate condizioni dalle municipalità nell'ambito dell'assistenza di cura a lungo termine, che prevede un contributo di 200 euro l'anno per gli assistenti informali che prestano assistenza domiciliare a lungo termine¹¹². Poiché tale misura viene erogata a livello locale e le condizioni per usufruirne variano a seconda delle municipalità, non sono disponibili dati relativi al ricorso e all'impatto dell'assistenza informale sulla situazione reddituale di coloro che prestano cure in tal senso. Pertanto, non è possibile valutare se i livelli della prestazione siano adeguati a proteggere gli assistenti informali da un aumentato rischio di povertà¹¹³.

2.4.3 Servizi di cura

Nella società olandese, la tendenza che vede famiglie e individui conciliare compiti lavorativi e familiari (educazione dei figli; cura di persone a carico e/o di parenti anziani) è destinata a proseguire nei prossimi anni, in parte a causa dei cambiamenti demografici. Secondo le stime, il numero di persone anziane e affette da malattie croniche è destinato ad aumentare in futuro, determinando una crescente domanda di ser-

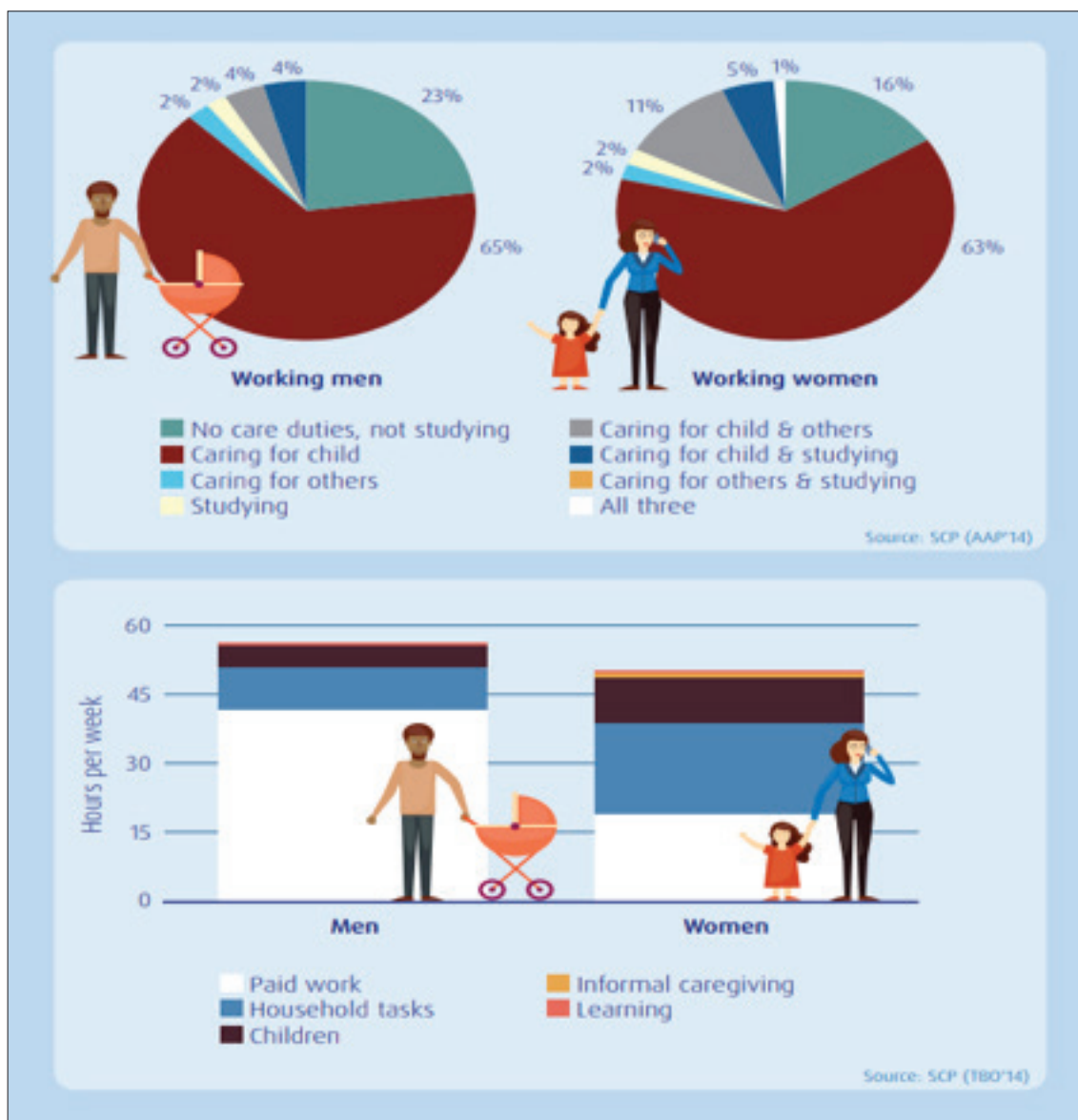
¹¹¹ den Dulk, *op.cit.*

¹¹² Froukje van der Woude, Katrien de Vaan, Marieke Blommesteijn, *European Social Policy Network (ESPN) Thematic Report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands, 2016.*

¹¹³ *Ivi*, pag. 6.

vizi di assistenza. Le misure di *policy* del governo incoraggiano le persone a fare di più per provvedere alla propria assistenza e a quella dei propri familiari, attraverso una maggiore assunzione di responsabilità¹¹⁴. La combinazione dei carichi di studio, lavoro, cura degli individui cambia a seconda delle diverse fasi della vita. Come illustrato nella Figura 1 nella fase che vede predominare la “vita familiare”, molti lavoratori conciliano il lavoro con l’accudimento dei figli. Le donne si occupano maggiormente del lavoro di cura informale e su di esse ricade la maggior parte delle responsabilità domestiche e familiari. Gli uomini trascorrono 56 ore a settimana tra lavoro, attività di cura e studio; le donne 50 ore, di cui un numero relativamente grande dedicato alle mansioni domestiche.

Figura 6 - Ripartizione del tempo e delle ore lavorative per sesso durante la fase di “vita familiare”



Fonte: SCP, Indagine sull'utilizzo del tempo (TBO) 2014

¹¹⁴ Social and Economic Council, *op. cit.*

Il principale rischio individuato dal SER riguarda il fatto che le donne continuino a lavorare prevalentemente in modalità part-time per prendersi cura della casa e della famiglia, nonostante siano in grado e disposte a lavorare di più. Nei Paesi Bassi vi è una popolazione relativamente ampia di donne con scarse qualifiche che non lavorano in forma retribuita e che, pur essendo occupate formalmente, lavorano poche ore rispetto alle donne degli altri paesi europei. L'occupazione part-time è integrata nella cultura olandese e rappresenta il punto di partenza per molti schemi e norme governative. Il SER ha evidenziato la difficoltà di risolvere questa "situazione" puntando sull'importanza di incoraggiare le donne a lavorare o a lavorare più ore. I gruppi che destano particolare preoccupazione sono le persone con un basso livello di istruzione o basso reddito, le persone single e i lavoratori autonomi.

Il *Childcare Act del 2005 (Wet Kinderopvang)*, emendato nel corso degli anni, ha avuto l'obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro, l'accessibilità all'assistenza all'infanzia e la concorrenza tra i fornitori di **servizi per l'infanzia. La legge disciplina in particolare le condizioni per usufruire dell'indennità per i costi dell'assistenza all'infanzia e per garantire la qualità della stessa.**

Il sistema di assistenza all'infanzia nei Paesi Bassi è fondamentalmente lasciato all'iniziativa privata ed è caratterizzato dall'erogazione di indennità da parte dello Stato per sostenere le famiglie nei costi per la custodia dei bambini. Il sostegno finanziario viene erogato in base alla capacità reddituale dei genitori, la quantità di ore lavorative, il numero di bambini, la quantità di ore di assistenza all'infanzia.

Nei Paesi Bassi oltre la metà dei bambini nella fascia di età 0-2 frequenta strutture di assistenza formale per l'infanzia (38% nell'OCSE), ma la fruizione settimanale è breve, 18 ore rispetto alle 30 ore in media nell'OCSE. Il costo dell'assistenza all'infanzia incide notevolmente, in particolare per le famiglie a basso reddito: la partecipazione dei bambini provenienti da queste famiglie, comprese molte famiglie immigrate, è relativamente bassa.

L'OCSE sottolinea che ridurre il divario nella partecipazione relativamente all'assistenza formale all'infanzia dovrebbe rappresentare una priorità di *policy* in quanto potrebbe rafforzare i guadagni delle famiglie a basso reddito, aumentare la partecipazione femminile alla forza lavoro e sostenere lo sviluppo cognitivo dei minori interessati.

Il ricorso all'assistenza formale all'infanzia (asili nido, assistenza all'infanzia extrascolastica o baby-sitter abilitate) è stato altalenante e non sempre lineare. Dopo un periodo di crescita nel primo decennio di questo secolo vi è stato un periodo di contrazione tra il 2011 e il 2014, seguito da un leggero aumento tra il 2014 e il 2015. In particolare, a partire dal 2012, vi è stato un netto declino nell'utilizzo dell'assistenza all'infanzia, in parte dovuto alla crisi economica: la disoccupazione è aumentata e, di conseguenza, il numero di genitori che avevano diritto all'assegno per la cura dei figli è diminuito. Inoltre, il governo ha ridotto l'assegno per la cura dei figli, il che ha reso i servizi per l'infanzia più costosi per i genitori che lavoravano¹¹⁵. L'assistenza all'infanzia di tipo informale fornita da familiari o conoscenti (in molte famiglie combinata con l'assistenza all'infanzia formale) è diventata più comune negli ultimi cinque anni. Nel 2015 il 72% delle famiglie con bambini fino a 4 anni ha utilizzato questa forma di assistenza all'infanzia, rispetto al 58% del 2011. Tra i genitori occupati con bambini in età scolare, l'utilizzo di assistenza informale è aumentato dal 44% nel 2011 al 52% nel 2015.

¹¹⁵ Anne Roeters, Freek Bucx, *A look at childcare How parents think about the affordability, accessibility and quality of childcare*, The Netherlands Institute for Social Research, The Hague, August 2018.

In tempi recenti, con il superamento della crisi economica, vi è stato un forte aumento dell'occupazione e quindi anche del bisogno di assistenza all'infanzia. Nel 2017 il numero di bambini beneficiari dell'indennità di assistenza all'infanzia è aumentato di 59mila unità rispetto al 2016. Negli ultimi anni, il governo ha effettuato maggiori investimenti e sta incoraggiando l'utilizzo di questi servizi. L'assegno per la cura dei figli è aumentato, il diritto all'indennità è stato ampliato e sono attualmente all'esame modalità per rendere il sistema di finanziamento più semplice e accessibile ai genitori.

Sono inoltre previste diverse misure per trasferimenti monetari volti a sostenere il reddito familiare, che rivestono una grande importanza nel supportare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Con riferimento alle **prestazioni familiari**, nei Paesi Bassi i lavoratori hanno diritto agli assegni familiari (*Kinderbijslage*) a partire dal primo figlio. Il diritto spetta per i figli minori di 18 anni a carico del lavoratore ai sensi della legislazione olandese. Tali prestazioni sono regolate dal *General Child Benefit Act (Algemene Kinderbijslagwet - AKW)* sugli assegni familiari e vengono erogate dalla SVB. L'importo trimestrale¹¹⁶ degli assegni familiari aumenta con l'età dei figli. Attualmente da 0 a 5 anni si ha diritto a 202,23 euro, da 6 a 11 anni si sale a 245,57 euro, dai 12 ai 17 si arriva a 288,90 euro. Se il bambino è affetto da una disabilità si può beneficiare di assegni familiari pari a due volte il valore di base.

Un'altra prestazione familiare riguarda il *Budget Kindgebonden*, un contributo versato mensilmente alle persone che già ricevono il *Kinderbijslage* per coprire i costi per i figli fino ai 18 anni. L'importo dell'assegno, erogato dalla SVB, viene calcolato in base al reddito annuale; più basso è il reddito, maggiore è il contributo. Dal 2017 l'importo massimo erogato è stato aumentato, e può arrivare fino a 1.142 euro per il primo figlio e 898 euro per il secondo¹¹⁷.

L'assegno *Kinderopvangtoeslag* è invece un'indennità versata ai genitori per coprire parte dei costi relativi all'assistenza all'infanzia che vengono rimborsati fino a un importo massimo orario. Le strutture per la custodia dei bambini fino ai 5 anni (asili nido, asili) non sono pubbliche ma solo private, di conseguenza lo Stato interviene a sostegno delle famiglie coprendo quasi totalmente le quote dovute, sulla base di tariffe omologate per legge.

L'importo dell'assegno per l'assistenza all'infanzia dipende dal livello reddituale, dal numero di bambini e dal tipo di assistenza erogata. Viene applicata una tariffa massima oraria per un numero non superiore a 230 ore mensili per bambino e l'importo varia in base al tipo di struttura (asilo nido, assistenza extrascolastica, ecc.): per esempio il rimborso per l'assistenza diurna è pari a 7,45 euro mentre la tariffa oraria massima per l'assistenza extrascolastica è pari a 6,95 euro¹¹⁸.

Il sistema olandese relativo all'**assistenza a lungo termine è stato interessato da un'ampia riforma** (*Herforming Langdurige Zorg - HLZ*) implementata nel 2015 che ha avuto l'obiettivo di aumentare la qualità del supporto e dell'assistenza al fine di rendere il sistema più efficiente. Tra i vari interventi si è puntato ad accrescere il coinvolgimento delle persone nell'assistenza informale e a migliorare la sostenibilità finanziaria dell'assistenza e del supporto a lungo termine.

¹¹⁶ Gli assegni vengono erogati al termine di ciascun trimestre.

¹¹⁷ <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-social-affairs-and-employment/news/2016/12/23/changes-to-social-benefit-schemes-and-employment-provisions-as-of-1-january-2017>

¹¹⁸ È possibile calcolare, richiedere e modificare l'assegno per la custodia dei figli sul sito web dell'Amministrazione tributaria (*Belastingdienst*). A partire dal 1° gennaio 2019 è previsto un aumento della tariffa massima oraria che passa da 7,45 euro a 8,02 euro. <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/kinderopvangtoeslag/kinderopvangtoeslag-2018/welk-deel-van-de-opvangkosten-krijg-ik-vergoed/maximuumtarief>.

Poco meno di un terzo degli adulti che vivono in maniera autonoma nei Paesi Bassi sono affetti una qualche forma di disabilità¹¹⁹. Una ricerca del SCP indica che circa un terzo dei cittadini di età superiore ai 16 anni (5 milioni di persone) forniscono assistenza informale o volontariato¹²⁰. Di conseguenza, le riforme relative all'assistenza a lungo termine introdotte nel 2015 riguardano un'ampia parte della popolazione. Dal precedente regime di assicurazione sociale obbligatoria nazionale che mirava a coprire i costi per le spese mediche straordinarie (*Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten, AWBZ*) è scaturito un sistema suddiviso tra un ambito municipale afferente alla Legge sull'assistenza sociale (*Wet Maatschappelijke Ondersteuning, WMO*) per il quale i comuni ricevono un budget dallo Stato; e un ambito nazionale relativo della Legge sulla cura a lungo termine (*Wet Langdurige Zorg, WLZ*) amministrato da 32 uffici regionali di assistenza¹²¹. Un terzo ambito riguarda l'assicurazione complementare volontaria relativa alla Legge sull'assicurazione malattia (*Zorgverzekeringswet, ZVW*) finanziato dai premi versati dagli assicurati¹²².

Nel 2017, per l'assistenza sanitaria nel senso più ampio del termine, sono stati spesi 97,5 miliardi di euro, 2 miliardi in più rispetto al 2016¹²³. Nel 2016 le spese del regime WMO effettuate dai comuni ammontano a 4,5 miliardi di euro;¹²⁴ mentre per l'ambito relativo alla WLZ, la spesa nel 2016 è stata pari a 17,8 miliardi di euro, di questi, 16,5 miliardi sono stati spesi per l'assistenza alle persone che beneficiano di cure presso strutture sanitarie e 1,3 miliardi per coloro che risiedono presso il proprio domicilio¹²⁵. La maggior parte delle cure sono fornite in beni e servizi, ma è possibile, per gli aventi diritto all'assistenza domiciliare, beneficiare di un'indennità in denaro in sostituzione dei servizi, ovvero di un budget personale che i beneficiari possono utilizzare per provvedere alla propria assistenza (*Budget Persoonsgebonden, PGB*)¹²⁶. Nei Paesi Bassi, uno su otto assistenti informali (13%) presta attività di cura nei confronti del partner malato, il 42% di un genitore bisognoso e il 6% di un bambino con disabilità. Uno su cinque (20%) presta assistenza ad altri membri della famiglia (nonno, fratello, sorella, zio/zia) e uno su sei (17%) a un amico o un vicino. Le persone che si prendono cura di un familiare, un vicino o un amico lo fanno in media 7 ore alla settimana per più di 5 anni. Il gruppo di età 45-64 fornisce la maggior parte delle cure informali. Spesso si tratta di persone che si prendono cura di un genitore anziano. Lo stesso studio evidenzia che un *caregiver* informale su dieci si sente pesantemente gravato dal compito di prestare assistenza. Per far fronte a ciò, sia il governo nazionale che i comuni investono nel fornire loro un maggiore supporto. Le principali forme di sostegno riguardano: attività di informazione e consulenza attraverso consulenti comunali e gruppi di interesse, assistenza di supporto nell'avvicendamento delle cure per alleviarli temporaneamente dal carico di cura. Un *caregiver* informale su sei riceve una forma di questo tipo di supporto.

A causa della diminuzione delle cure formali derivanti dai tagli di bilancio nel settore sanitario, il carico di assistenza per i *caregivers* informali è aumentato. La ricerca del SCP evidenzia che i comuni devono avere consapevolezza del fatto che la riduzione delle cure formali non può (sempre) essere compensata

¹¹⁹ Nei Paesi Bassi circa 2,3 milioni di persone risultano affette da danni fisici moderati o gravi; circa 170.000 da una disabilità intellettiva grave o lieve e 1,9 milioni di adulti da malattie mentali. Sociaal en Cultureel Planbureau, *Informele zorg in Nederland*, Den Haag, juni 2013.

¹²⁰ Nel documento citato, l'assistenza informale viene intesa in senso ampio. Riguarda l'assistenza personale, l'aiuto domestico, ma anche il trasporto, l'assistenza amministrativa o il supporto emotivo. Sociaal en Cultureel Planbureau, *Kerncijfers: informele hulp in Nederland 2016*, Den Haag, 2017.

¹²¹ La WLZ include l'assistenza intensiva e l'assistenza infermieristica negli istituti di cura e anche alcuni tipi di assistenza fornita a casa.

¹²² Ymke Kelders and Katrien de Vaan, *ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands 2018*, European Social Policy Network (ESPN), 2018

¹²³ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84047NED/table?ts=1536963735317>.

¹²⁴ <https://www.monitorlangdurigezorg.nl/wmo-en-jeugdwet-gemeentelijke-baten-en-lasten>.

¹²⁵ <https://www.monitorlangdurigezorg.nl>.

¹²⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/wetten-en-regelingen/productbeschrijvingen/persoonsgebonden-budget>.

da (più) assistenza informale. A tal proposito, due su tre caregivers informali nei Paesi Bassi riferiscono di non riuscire a far fronte a ulteriore carico assistenziale.

2.4.4 Organizzazione flessibile del lavoro

Nei Paesi Bassi la condivisione tra uomini e donne del tempo dedicato ai figli e al lavoro domestico è modesta. Dai dati OCSE emerge che il *gap* è di 121 minuti, meglio dell'Italia, ma peggio di altri paesi tra cui quelli scandinavi e la Francia. Nel 2015 tra le coppie con doppio reddito e bambini piccoli, la modalità che vede l'uomo lavorare a tempo pieno e la donna part-time è la più diffusa (58%). Tale prassi è aumentata in maniera costante negli ultimi dieci anni, così come la modalità che vede lavorare entrambi i genitori a tempo pieno (10%). Nello stesso periodo, il modello di breadwinner in cui lavora solo il padre è diventato meno comune (18% nel 2015). Mentre un decennio fa la maggior parte delle donne riduceva le ore di lavoro dopo la nascita del loro primo figlio, attualmente (dati 2015) è più comune continuare a lavorare lo stesso numero di ore. Anche questa percentuale è leggermente aumentata tra il 2013 e il 2015 (dal 48% al 49%), mentre la percentuale di donne che hanno ridotto il proprio orario di lavoro è diminuita dal 40% al 36%. Una donna su dieci ha abbandonato il lavoro dopo la nascita del primo figlio, un dato che sale a più di un quarto con riferimento alle donne con bassi livelli di istruzione.

Il *Flexible Working Act 2016 (Wet op flexibel werken - WFW)* sancisce e regola il diritto dei lavoratori a richiedere forme di flessibilità negli orari, nei tempi e nei luoghi di lavoro. I lavoratori con almeno 26 settimane di anzianità (in precedenza 1 anno) presso un'azienda con almeno 10 addetti hanno diritto a chiedere un aumento o una riduzione dell'orario di lavoro (ad esempio, un passaggio a o da un part-time) o a lavorare da casa. Tali richieste possono essere rifiutate dal datore di lavoro solo se motivate da esigenze organizzative.

Secondo quanto rilevato dal *Better Life Index* dell'OCSE, nei Paesi Bassi meno dello 0,5% dei lavoratori dipendenti ha un orario di lavoro molto lungo, con rispettivamente l'1% circa per gli uomini e quasi lo 0% circa per le donne. Si tratta della percentuale più bassa rilevata nell'area OCSE, la cui media è pari al 13%. Per quanto riguarda il lavoro part-time, nei Paesi Bassi non esiste una definizione legale, ma la legislazione sulla parità di trattamento vieta discriminazioni sulla base della durata della settimana lavorativa e il numero di ore è generalmente concordato nei singoli contratti¹²⁷.

Nell'*Emancipation Monitor 2016* si evidenzia che quasi i tre quarti delle donne che lavorano svolgono un lavoro part-time. Le donne con un livello d'istruzione elevato sono spesso impiegate per un minimo di 28 ore settimanali. Per quasi sei donne su dieci che lavorano part-time, la gestione delle attività domestiche e assistenziali rappresenta il motivo principale per non lavorare più ore.

La settimana lavorativa media delle donne è aumentata di 20 minuti tra il 2013 e il 2015, arrivando a poco meno di 27 ore settimanali. L'orario di lavoro degli uomini è rimasto praticamente invariato dal 2013, a 38 ore. Le madri in coppia lavorano meno ore, mentre le giovani donne in coppia e senza figli lavorano di più. Tra gli uomini, i padri in coppia hanno la settimana lavorativa più lunga.

Le donne riducono l'orario di lavoro medio tra i 25 e 35 anni, e difficilmente lo aumentano in seguito. Dai sondaggi effettuati nell'ambito dell'*Emancipation Monitor* sono maggiormente le donne, rispetto

¹²⁷ Eurofound, *Living and working in the Netherlands*, October 2017.

agli uomini, a voler cambiare il proprio orario di lavoro. In particolare, una percentuale elevata di madri vorrebbe lavorare più ore man mano che i figli crescono, al contrario, i padri vorrebbero lavorare di meno durante questa fase.

Nel 2015, il 38% dei lavoratori e il 34% delle lavoratrici hanno fatto ricorso al **telelavoro, non tanto con l'intento di migliorare il proprio equilibrio tra lavoro e vita privata, quanto per fare degli straordinari o per evitare distrazioni sul posto di lavoro.**

Più dei due terzi degli uomini e delle donne che non lavorano o lavorano part-time affermano che vorrebbero lavorare (o lavorare più ore) a condizione che vengano soddisfatte determinate condizioni. Quelle più frequentemente riferite riguardano la capacità di raggiungere un buon equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; ad esempio, vengono spesso menzionati orari di lavoro flessibili e la possibilità di lavorare da casa.

Recentemente, l'organizzazione dell'orario di lavoro e l'attenzione alla combinazione tra lavoro retribuito e assistenza hanno ricevuto un rinnovato interesse da parte dei *policy makers* in relazione a due tendenze. In primo luogo, le riforme del welfare e in particolare i tagli alla spesa nel settore sanitario implicano che il governo sta esercitando maggiore pressione sui cittadini per fornire assistenza informale e svolgere attività di cura in maniera volontaria. Per consentire ai lavoratori di far ciò, le autorità mirano a facilitare la conciliazione tra lavoro e assistenza offrendo modalità di lavoro flessibili e un'assistenza all'infanzia accessibile e di alta qualità. Inoltre, una più equa ripartizione tra uomini e donne del lavoro non retribuito presso il domicilio dovrebbe contribuire ad aumentare il tempo a disposizione delle donne nel lavoro retribuito. In secondo luogo, l'attenzione alle modalità di lavoro flessibile, come soluzione per aumentare le responsabilità di cura, è legata all'introduzione e l'utilizzo delle tecnologie ICT. Ciò ha spinto le organizzazioni, comprese le amministrazioni pubbliche (in qualità di datore di lavoro) a prendere in considerazione e adottare nuove modalità di lavoro legate anche allo smart working attraverso: la flessibilità spazio-temporale o la possibilità di lavorare da casa; spazi e orari di lavoro flessibili; gestione degli output e condivisione delle informazioni (accesso illimitato e connettività); e rapporti di lavoro flessibili.

2.5 Regno Unito

Secondo le stime OCSE la crescita economica del Regno Unito, come nel 2018 (1,4%), rimarrà modesta all'1,3% nel 2019, a causa delle elevate incertezze sull'esito dei negoziati relativi a Brexit. Dopo anni di crescita, si osserva un lieve rallentamento nell'economia, ma si prevede che la disoccupazione rimanga al di sotto del 5%. In costante diminuzione nel corso degli anni, nel 2017 il tasso complessivo di disoccupazione si attesta infatti al 4,4% (3,2 % in meno rispetto alla media UE)¹²⁸.

Tabella 14 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso (20-64 anni)

	2011		2017	
	Regno Unito	UE28	Regno Unito	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	8,1	9,7	4,4	7,6
Uomini	8,7	9,6	4,5	7,4
Donne	7,4	9,8	4,2	7,9
Tasso di occupazione				
Totale	73,5	68,6	78,2	72,2
Uomini	79,3	75,0	83,4	78,0
Donne	67,8	62,2	73,1	66,5

Fonte: Elaborazione Anpal Servizi su dati Eurostat, Labour Force Survey (2018)

Nel Regno Unito nel 2017 il 78,2% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni risultano occupate, un tasso superiore al tasso medio di occupazione dell'UE, pari al 72,2%. In particolare, l'83,4% circa degli uomini ha un impiego retribuito, a fronte del 73,1% delle donne. Il tasso di occupazione delle donne con bambini piccoli è pari al 66,5%, superiore a quello della media UE che si attesta al 62,4% (Dati OCSE 2017). Il Regno Unito figura tra quei Paesi, insieme ai Paesi Bassi e alla Germania, che presentano un'elevata diffusione del part-time tra le donne, 39,1% (UE 31,1%) rispetto al 9,6% per gli uomini (UE 8,1%).

Tabella 15 - Tasso di occupazione part-time nel Regno Unito (20-64 anni) - Totale e per sesso

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totale							
EU28	18.2	18.6	19.0	19.0	19.0	18.9	18.7
Regno Unito	24.1	24.4	24.2	24.0	23.7	23.7	23.5
Donne							
EU28	31.0	31.4	31.8	31.7	31.5	31.4	31.1
Regno Unito	40.7	40.9	40.2	40.0	39.6	39.5	39.1
Uomini							
EU28	7.4	7.7	8.1	8.2	8.2	8.2	8.1
Regno Unito	9.5	10.0	10.1	9.8	9.7	9.8	9.6

Fonte: Eurostat Labour Force Survey

¹²⁸ OECD, *Economic Outlook, Volume 2018 Issue 1 - Preliminary Version, United Kingdom, 2018*.

Il divario occupazionale di genere è leggermente inferiore alla media OCSE, ma è da considerare l'elevata percentuale di lavoratrici che svolgono lavori part-time, in particolare madri. Nel Regno Unito, come nella maggior parte dei paesi OCSE, le disparità di genere nell'occupazione aumentano quando nascono i figli. Le madri britanniche hanno una probabilità di 23 punti percentuali minore di essere occupate rispetto ai padri: un divario di genere che è oltre otto volte più grande di quello degli uomini e delle donne senza figli. Ciò è dovuto appunto al fatto che molte donne nel Regno Unito iniziano a lavorare part-time o si ritirano dal mercato del lavoro alla nascita dei figli, spesso almeno finché questi non entrano nell'istruzione prescolare o nella scuola primaria. I fattori che impediscono alle madri di tornare a lavorare prima includono l'accesso e l'elevato costo dei servizi formali per l'infanzia¹²⁹.

Il divario retributivo di genere nel Regno Unito (17,1%) è superiore alla media OCSE (14,3%), anche se negli ultimi anni si è leggermente ridotto. A tale proposito, con l'emanazione delle norme relative all'*Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*¹³⁰ il governo ha introdotto da aprile 2017 l'obbligo di segnalare le differenze salariali di genere sia per le aziende private con oltre 250 dipendenti, che per le autorità pubbliche. I dati del governo pubblicati ad agosto 2018 indicano che per la prima volta il 100% dei datori di lavoro del Regno Unito, identificati come soggetti alla normativa vigente in materia di divario retributivo di genere (circa 10.000), hanno pubblicato i relativi dati. Ne è emerso che più di tre su quattro imprese britanniche pagano il personale maschile in media più di quello femminile; più della metà offre bonus in media più elevati agli uomini rispetto alle donne; e oltre l'80% impiega più donne nelle posizioni meno retribuite rispetto a quelle con salari più alti.

Un ulteriore intervento, che rientra nella più ampia strategia governativa per colmare il divario retributivo di genere, ha visto a marzo 2018 l'istituzione di un fondo di 1,5 milioni di sterline¹³¹ con l'obiettivo di finanziare nel settore privato progetti finalizzati ad aiutare le persone a rientrare nel mondo del lavoro, in particolare donne che hanno interrotto l'attività lavorativa per prendersi cura dei figli o di congiunti. Una elevatissima percentuale, quasi il 90%, delle persone che non hanno un lavoro retribuito in quanto impegnate nella cura della casa o della famiglia sono infatti donne e nella maggior parte dei casi ritornare a lavorare dopo aver dedicato un certo periodo di tempo alla cura dei familiari risulta molto complicato. Nell'OCSE i redditi da lavoro annui per le donne sono stati in media inferiori del 39% rispetto a quelli degli uomini nel 2015. La maggior parte di questo divario è generata nella prima metà della carriera, a causa dell'occupazione intermittente e delle difficoltà nel conciliare lavoro e responsabilità familiari dopo la nascita dei figli. Il lavoro part-time può evitare il ritiro delle donne dalla forza lavoro ma può anche rappresentare una trappola per la loro carriera, causando durevoli disparità di genere. Nel 2015 i redditi da lavoro annui per le donne britanniche sono stati inferiori del 42,6% rispetto a queglii degli uomini, una cifra superiore alla media OCSE. Il divario di genere nelle ore lavorate è una delle cause principali. Il regime fiscale per le coppie¹³² e i costi dell'assistenza all'infanzia creano insieme un forte disincentivo al lavoro a tempo pieno per chi guadagna di meno in famiglia, in genere le donne¹³³.

¹²⁹ OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, How does the United Kingdom compare?*, 2018.

¹³⁰ *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*, 6 April 2017. *The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017*, 31 March 2017.

¹³¹ <https://www.gov.uk/government/news/government-announces-15-million-fund-to-help-tackle-the-gender-pay-gap>.

¹³² Nel Regno Unito, a differenza di Paesi come la Francia, il concetto di nucleo familiare fiscale non esiste, pertanto il reddito del marito e della moglie viene tassato separatamente.

¹³³ OECD, *Employment Outlook 2018, How Does the United Kingdom compare?*, July 2018.

Poiché le donne hanno più probabilità rispetto agli uomini di lavorare part-time o di uscire (temporaneamente) dal mercato del lavoro, vi sono importanti differenze di genere anche nella qualità del lavoro e nei redditi percepiti lungo l'arco della vita. Queste differenze di genere rendono le donne vulnerabili ai rischi finanziari in caso di separazione o divorzio o pensionamento. Per il 38%, le pensioni medie delle donne sono inferiori di un terzo rispetto a quelle degli uomini; solo Lussemburgo, Paesi Bassi e Germania presentano *gap maggiori*. Ciò dimostra quanto sia importante che uomini e donne possano inserirsi nel mercato del lavoro a tempo pieno¹³⁴.

Le proiezioni dell'OCSE mostrano che entro il 2030, se la percentuale di donne che lavorano raggiungesse lo stesso livello degli uomini, i tassi di crescita annuali del PIL pro capite aumenterebbero di 0,5 punti percentuali nel Regno Unito. L'OCSE stima che la spinta alla crescita economica sarebbe ancora più elevata se aumentassero anche le ore di lavoro delle donne e raccomanda di facilitare l'aumento dell'orario di lavoro tra le donne, in particolare le madri, a partire dall'offerta di servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità e più accessibili¹³⁵.

L'importanza attribuita alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è da sempre al centro delle politiche di pari opportunità attuate Oltremarica. Oltre a sostenere le *policies* volte a supportare le donne nel doppio ruolo di madri e lavoratrici, con l'implementazione della riforma relativa al congedo parentale condiviso, particolare attenzione è stata rivolta alle nuove responsabilità familiari e genitoriali dei padri lavoratori.

Le misure adottate per migliorare le condizioni di lavoro flessibili (ad esempio l'estensione del "diritto alla richiesta") e per ridurre i costi dell'assistenza all'infanzia per i genitori (l'ampliamento del programma di assistenza gratuita all'infanzia e l'introduzione del nuovo regime *tax-free childcare*) illustrate nei paragrafi dedicati, rappresentano dei passi positivi, anche se l'impatto di queste nuove misure sui costi finali effettivi sostenuti dai genitori non è ancora chiaro¹³⁶.

Tra gli interventi volti a sostenere la conciliazione vita-lavoro di coloro che svolgono attività di cura familiari (*carers*) vi sono due recenti interventi attivati rispettivamente dal Department for Work and Pensions e dal Department of Health and Social Care.

Nell'ambito della strategia governativa *Fuller Working Lives - A partnership Approach*¹³⁷, volta a incoraggiare le persone di tutte le età a rimanere al lavoro più a lungo, in particolare gli over 50, verso i quali si intende favorire una seconda carriera e opportunità di cambiamento del proprio percorso lavorativo, viene sottolineata la necessità di supportare i *carers* in quanto la probabilità di avere familiari a cui prestare assistenza aumenta significativamente con l'età. La fuoriuscita dei *carers* dal mercato del lavoro ha un impatto rilevante sulle singole imprese, che perdono competenze ed expertise preziose, in particolare laddove i datori di lavoro hanno investito nella formazione, generando maggiori costi di reclutamento. Molti lavoratori prestano assistenza verso i genitori o il partner, allo stesso tempo, i lavoratori in età avanzata svolgono un ruolo cruciale nell'assistenza all'infanzia, nel ruolo di nonni, così come in altre attività nell'ambito della comunità e nel settore del volontariato. Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione costituisce una componente oggettiva della tendenza demografica, non solo britannica ma mon-

¹³⁴ OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, op.cit.

¹³⁵ OECD, *Closing the Gender Gap: Act Now, Country note - United Kingdom*, December 2012.

¹³⁶ OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, op.cit.

¹³⁷ Department for Work and Pensions, *Fuller Working Lives - A partnership Approach*, 2017.

diale, pertanto molte aziende stanno riflettendo sulle sfide e le opportunità poste dall'invecchiamento della forza lavoro. La flessibilità rappresenta un forte incentivo a restare al lavoro; per molte persone, la possibilità di lavorare in modo flessibile o part-time, il passaggio a un ruolo meno impegnativo, può influire in modo significativo sulla decisione di rimanere più a lungo nel mondo del lavoro.

Un ulteriore intervento di *policy a favore dei carers* è rappresentato dal *Carers Action Plan 2018-2020*¹³⁸ il piano interistituzionale¹³⁹ pubblicato nel giugno 2018 dal Department of Health and Social Care, che delinea obiettivi e azioni del governo per migliorare nei prossimi due anni il supporto alle persone che prestano assistenza in Inghilterra.

Con particolare riferimento al tema del lavoro, le azioni previste nel piano mirano a:

- *migliorare le pratiche lavorative*, cercando di aumentare la visibilità dei *carers* nei confronti dei datori di lavoro, incoraggiando questi ultimi ad adottare migliori soluzioni riguardo le pratiche di lavoro, per consentire ai *caregivers* di continuare a lavorare svolgendo al contempo il proprio ruolo di assistenza;
- *promuovere il lavoro flessibile* e i relativi vantaggi per i datori di lavoro per accrescere le opportunità per coloro che prestano assistenza di tornare al lavoro o continuare a lavorare gestendo contemporaneamente le responsabilità di cura;
- *fornire supporto e formazione ai caregivers per aiutarli a tornare al lavoro*, e a un livello commisurato alle loro competenze ed esperienze;
- *garantire che i carers abbiano accesso a sostegni economici in caso di bisogno.*

2.5.1 La governance delle politiche di conciliazione

Al livello centrale le funzioni e le competenze in materia di pari opportunità sono esercitate dal Government Equalities Office (GEO) il principale organismo che si occupa di attuare la strategia sull'uguaglianza di genere nel Regno Unito. In seguito alla devolution che ha riguardato Scozia, Galles e Irlanda del Nord, le strutture per la parità di genere a livello regionale sono collocate presso i dipartimenti governativi dei governi decentrati e si occupano principalmente di promuovere il miglioramento dell'uguaglianza di genere e la riduzione delle discriminazioni e degli svantaggi per gli individui, in particolare donne, disabili e minori.

L'*Equality and Human Rights Commission (EHRC)* è un ente pubblico non-dipartimentale, operante anche in Scozia e in Galles, che si occupa di salvaguardare e rafforzare le leggi che tutelano i diritti delle persone alle pari opportunità, combattere le discriminazioni e difendere i diritti umani.

Il Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) è l'organismo incaricato di sostenere e attuare la strategia industriale, la crescita economica e l'innovazione, promuovere mercati competitivi e pratiche di business responsabili. Il BEIS è responsabile delle politiche e delle norme in materia di congedi dal lavoro retribuito e relative indennità. Con riferimento alle politiche di work-life balance, il BEIS ha condotto diverse analisi e prodotto materiale informativo a supporto delle imprese¹⁴⁰ e dei lavoratori¹⁴¹

¹³⁸ Department of Health and Social Care, *Carers Action Plan 2018-2020, Supporting carers today*, 2018.

¹³⁹ I diversi organismi coinvolti nell'attuazione degli interventi previsti dal piano sono: Department of Health and Social Care, Department for Digital, Culture, Media & Sport, Department for Education, Department for Work and Pensions, Government Equalities Office, Department for Business, Energy & Industrial Strategy.

¹⁴⁰ <https://www.gov.uk/government/publications/shared-parental-leave-and-pay-employers-technical-guide>.

¹⁴¹ <https://www.gov.uk/guidance/shared-parental-leave-and-pay-guidance-and-tools-for-parents>.

sugli strumenti di sostegno alla genitorialità condivisa, in particolare riguardo lo schema relativo allo Shared Parental Leave, nell'intento di sostenere una maggiore flessibilità del congedo parentale e creare condizioni di lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Altri attori che partecipano al sistema di protezione sociale e intervengono a favore delle politiche di conciliazione e di supporto alle famiglie sono:

- *Her Majesty's Revenue & Customs* (HMRC) un dipartimento non ministeriale del governo responsabile in generale della riscossione delle imposte e dell'amministrazione di regimi normativi tra cui il salario minimo nazionale. Altre responsabilità riguardano l'erogazione degli assegni familiari (*Child benefit*) e l'accertamento e versamento di alcune forme di sostegno statale tra cui i *Tax Credits* (*Child Tax Credit* e *Working Tax Credit*) per famiglie con figli a carico e lavoratori a basso reddito;
- *Department for Work and Pensions* (DWP) un ente ministeriale che ha il compito di erogare la maggior parte delle prestazioni previdenziali ed è responsabile dei pagamenti della sicurezza sociale correlati alla disabilità e all'assistenza.

Dal punto di vista normativo l'*Equality Act 2010*¹⁴² rappresenta il testo di riferimento in materia di pari opportunità e uguaglianza. Esso raggruppa e armonizza tutta la precedente legislazione in merito, focalizzandosi in particolare sulla rimozione delle barriere sociali e la repressione delle discriminazioni in relazione a diversi concetti chiave quali l'età, la disabilità, il sesso, il matrimonio e relazione civile, la gravidanza e la maternità, ecc.

Gli interventi legislativi in materia di *work-life balance* adottati nel tempo hanno inteso promuovere e stabilire un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, aumentare la flessibilità per aziende e lavoratori, tenere il passo con i cambiamenti nella società e nella cultura, relativamente alla tecnologia, all'invecchiamento della popolazione, all'aumento di coloro che prestano attività di cura.

2.5.2 Sistema dei congedi

Nel Regno Unito la politica dei congedi mira a una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare e alla condivisione più equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne anche al fine di consentire alle lavoratrici di non lasciare il lavoro dopo la nascita dei figli e incoraggiare il loro rientro in tempi brevi grazie alla presenza dell'altro genitore.

La legislazione prevede periodi di astensione dal lavoro, motivati da responsabilità familiari e dalla cura dei figli, fruiti dai lavoratori dipendenti in maniera obbligatoria o facoltativa, salvaguardando i diritti relativi al loro status giuridico ed economico.

Il **congedo di maternità** (*Statutory Maternity Leave*) viene usufruito dalla lavoratrice per la durata massima di 52 settimane, ventisei settimane come congedo di base (Ordinary Maternity Leave) e ulteriori 26, come congedo aggiuntivo fruibile a discrezione della beneficiaria (Additional Maternity Leave). Il congedo è fruibile dall'11° settimana prima del parto e, obbligatoriamente, nelle due settimane successive al parto (quattro settimane se si tratta di lavoro operaio). Durante il congedo, alla lavoratrice viene

¹⁴² <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>.

corrisposta un'indennità (Statutory Maternity Pay - SMP) per un periodo fino a 39 settimane, pari al 90% della propria retribuzione media lorda settimanale per le prime 6 settimane; per le restanti 33 settimane, un importo di 145,18 sterline (163,12 euro) oppure il 90% della propria retribuzione media lorda settimanale (a seconda di quale è l'importo più basso), mentre le restanti 13 settimane non sono pagate. Il pagamento è gestito dai datori di lavoro: le medie e grandi imprese possono essere rimborsate fino al 92% del SMP dall'erario, le piccole imprese fino al 103%¹⁴³. Ciò avviene attraverso riduzioni dell'importo dei contributi previdenziali corrisposti dai datori di lavoro a HM Revenue & Customs¹⁴⁴. Il diritto della lavoratrice all'indennità sussiste a condizione che sia stata impiegata continuativamente durante le 26 settimane precedenti la 15° settimana della nascita o dell'adozione del bambino.

In assenza di tali requisiti (per esempio se è assunta da poco o se ha recentemente cambiato datore di lavoro, oppure se autonoma purché registrata ai fini fiscali e previdenziali) la lavoratrice può accedere all'indennità di maternità (*Maternity Allowance - MA*), a condizione che abbia svolto lavoro dipendente o autonomo per almeno 26 settimane comprese nell'arco temporale delle 66 settimane precedenti la nascita del figlio e guadagnato 30 sterline (33,61 euro) alla settimana o più, per almeno 13 settimane. La MA, erogata dal DWP, viene corrisposta per 39 settimane con un importo massimo di 145,18 sterline oppure il 90% della retribuzione settimanale media lorda.

In caso di adozione, al beneficiario viene erogata un'indennità di adozione (*Adoption Pay*), a condizione che abbia svolto attività lavorativa per un periodo di almeno 26 settimane, prima della settimana in cui si riceve comunicazione dell'assegnazione del bambino preso in adozione.

Il congedo di maternità o di adozione prevede modalità di fruizione improntate a criteri di flessibilità, che consentono di rendere permeabili i tempi lavorativi e quelli familiari e di mantenere "in contatto" i rispettivi ambiti di vita, dando la possibilità di non interrompere in maniera netta l'attività lavorativa per tutta la durata del congedo. Per esempio, è possibile lavorare per alcuni giorni durante il congedo (cosiddetti *keeping in touch days - KIT*), fino a un massimo di dieci. I KIT sono facoltativi e richiedono un accordo tra datore di lavoro e lavoratrice in merito al tipo di lavoro e alla retribuzione spettante.

Per il congedo di paternità il lavoratore ha a disposizione un periodo che va da 1 a 2 settimane da usufruire entro 56 giorni dalla nascita del bambino. Il congedo di paternità è concesso in caso di nascita di un figlio (di cui il beneficiario sia padre biologico, o qualora il minore sia figlio della moglie o della persona convivente) sia in caso di adozione di un minore. Per usufruire del congedo è necessario aver lavorato per almeno 26 settimane continuative precedenti la 15° settimana prima della nascita del bambino. L'indennità settimanale corrisposta (Paternity Pay) è di 145,18 sterline o il 90% della retribuzione media settimanale.

I lavoratori dipendenti possono usufruire di un congedo parentale non retribuito per la cura dei figli minori¹⁴⁵ della durata di 18 settimane per ogni bambino nato o adottato, fino al 18° compleanno. In un anno ciascun genitore può usufruire fino a 4 settimane per bambino (a meno che il datore di lavoro non disponga diversamente). Il congedo è usufruibile in blocchi di settimane anziché singoli giorni, a meno che il datore di lavoro non acconsenta diversamente o se il bambino è disabile.

¹⁴³ <https://www.gov.uk/recover-statutory-payments>.

¹⁴⁴ O'Brien, M., and Koslowski, A. (2016) *United Kingdom country note*, April 2018 in Blum, S., Koslowski, A., Macht A., Moss, P., (eds) *14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018*.

¹⁴⁵ <https://www.gov.uk/parental-leave>.

Per usufruire del congedo è necessario avere un'anzianità aziendale di almeno un anno. Con l'obiettivo di equilibrare le responsabilità genitoriali, sostenere le famiglie e scoraggiare le discriminazioni di genere, a partire dall'aprile 2015 nel Regno Unito è stata introdotta una forma di **congedo parentale condiviso** (*Shared Parental Leave - SPL*)¹⁴⁶. Lo SPL consente ai genitori di dividersi un periodo di 50 settimane a seguito della nascita o adozione di un figlio, entro il primo anno di vita del bambino. Per avvalersi dello SPL è necessario che la madre interrompa il congedo di maternità e rientri al lavoro (dopo aver usufruito del congedo obbligatorio di due o quattro settimane successive alla nascita/adozione), rinunciando contestualmente all'indennità corrisposta. Come disposto dai provvedimenti attuativi dello SPL¹⁴⁷, emanati a seguito del *Children and Families Act 2014*, i genitori lavoratori dipendenti, possono usufruire del congedo parentale in forma condivisa contemporaneamente oppure alternandosi, per periodi di almeno una settimana, purché il congedo non superi la durata totale a disposizione della coppia. L'istituto del congedo condiviso prevede modalità applicative flessibili e opzionali: analogamente a quanto avviene per i 10 giorni di "keep in touch" disponibili per i congedi di maternità o di adozione, anche durante la fruizione del congedo parentale condiviso i beneficiari, in accordo con il datore di lavoro, possono lavorare fino a un massimo di 20 giorni secondo la formula dello shared parental leave in touch (SPLIT). Per beneficiare dello SPL i genitori devono aver lavorato ininterrottamente presso lo stesso datore di lavoro per almeno 26 settimane prima delle 15 settimane che precedono la nascita o l'adozione del figlio e guadagnare ognuno in media almeno 116 sterline a settimana¹⁴⁸. Durante il congedo parentale condiviso ai beneficiari viene erogata un'indennità (*Statutory Shared Parental Pay - SSPP*) pari a 145,18 sterline a settimana o il 90% della retribuzione media settimanale.

In un recente rapporto di ricerca¹⁴⁹ pubblicato nel maggio 2018 e condotto dal *Behavioural Insights Team* per conto del *Government Equalities Office*, con il duplice obiettivo di comprendere in che modo i genitori decidono in merito alla condivisione delle responsabilità per la cura dei figli quando tornano a lavorare, e di progettare/testare interventi che possano motivare i padri ad assumere un ruolo di cura più attivo, vengono identificati diversi fattori chiave che influenzano il processo decisionale dei genitori. Nello studio si evidenzia che spesso le coppie prendono decisioni sulla divisione dei compiti riguardo la cura dei figli e tornano al lavoro senza aver affrontato una discussione o negoziazione esplicita, nonostante queste decisioni abbiano un impatto sostanziale sulla vita di entrambi i genitori. Inoltre, molte coppie sperimentano un forte incentivo finanziario affinché la madre assuma una quota maggiore delle responsabilità nella cura dei figli. Questo perché le donne tendono a guadagnare meno dei loro partner e la maggior parte dei datori di lavoro offre una *enhanced maternity pay*, ovvero una quota aggiuntiva per la maternità quale benefit, non è prevista però una "enhanced shared parental pay". Inoltre, le coppie tendono a non tenere conto, o in alcuni casi non sono consapevoli, del prezzo che a lungo termine le madri pagano a seguito dell'uscita dal mercato del lavoro per un certo periodo. Altre questioni riguardano fattori di tipo sociale (comportamenti, atteggiamenti, aspettative) ed emotivo che orientano le decisioni dei genitori riguardo la cura dei figli e il ritorno al lavoro. Il rapporto indica che i genitori sono influenzati dalla preoccupazione per la sicurezza del bambino e il senso di colpa (in particolare per le madri), che spesso determinano

¹⁴⁶ <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>.

¹⁴⁷ *The Shared Parental Leave Regulations 2014, 2014 No. 3050*.

¹⁴⁸ <https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility-for-birth-parents>.

¹⁴⁹ Rony Hacohen, Tiina Likki, Kristina Londakova and Joanne Rossiter - *The Behavioural Insights Team, Return to work: parental decision making*, May 2018.

una forte preferenza a favore della cura dei figli a casa. Le donne possono anche essere meno propense a rinunciare al tempo con il proprio bambino e a parti del loro congedo per condividerle con il partner. Per stessa ammissione del governo, i tassi di ricorso allo SPL sono bassi, stimati tra il 2% e l'8%. I dati di HMRC indicano che durante i primi tre mesi del 2016 solo 3.000 genitori hanno usufruito dello SPL, rispetto alle 155.000 madri che hanno beneficiato del congedo di maternità e dei 52.000 padri di quello di paternità durante lo stesso periodo nel 2013-14¹⁵⁰. Si stima che le coppie ammissibili allo SPL possano essere 285.000 l'anno.

Per arginare questa situazione, nel settembre 2018 il governo ha lanciato la campagna informativa "*Share the Joy*"¹⁵¹ con l'obiettivo di chiarire i complessi meccanismi e rendere più consapevoli i genitori sull'utilizzo del congedo parentale condiviso, e sulle opportunità offerte dal dispositivo. La campagna rientra nelle intenzioni del governo di promuovere una sensibilizzazione sui diritti connessi al lavoro, per cercare di aumentare la soddisfazione sul lavoro e la produttività nel quadro della strategia industriale governativa¹⁵² e del Piano per il lavoro "*Good Work*"¹⁵³. Per quanto riguarda i **congedi di cura in situazione di handicap o malattia**, al fine di armonizzare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari o di affidamento, i lavoratori che prestano assistenza al coniuge, al partner o a figli disabili possono ricorrere:

- a un congedo non retribuito in caso di emergenza per la cura dei figli o di altri familiari a carico (*emergency leave for dependants*). La legge prevede che il lavoratore possa impiegare "una ragionevole quantità di tempo libero dal lavoro per far fronte a emergenze impreviste o improvvise che colpiscono la persona a carico". Non ne definisce la durata ma precisa che la richiesta al datore di lavoro debba essere "ragionevole" e che possa variare in base alle diverse circostanze dell'emergenza, in caso di malattia, incidente, ecc.;
- al congedo parentale non retribuito di cui sopra;
- alle ferie annuali, circa 28 giorni l'anno per i lavoratori a tempo pieno.

2.5.3 Servizi di cura

Dalla fine degli anni novanta del secolo scorso il Regno Unito ha messo a punto una strategia nazionale per i servizi all'infanzia (*National Childcare Strategy*) per ampliare i servizi di cura prescolastici e scolastici, al fine di renderli più accessibili, migliorarne la qualità e aumentare la possibilità di scelta da parte dei genitori. La Strategia ha inteso migliorare il sistema favorendo l'ampliamento dell'offerta dei fornitori di servizi pubblici, del terzo settore, del mercato (associazioni no profit, assistenti accreditate) e dei fornitori informali (familiari e non) e promuovendo il modello del partenariato a livello locale.

Il Regno Unito offre svariati servizi all'infanzia, ma i livelli di copertura sono ancora minimi. Il potenziamento dell'offerta ha sostenuto principalmente la crescita dei servizi privati che beneficiano di meccanismi di finanziamento pubblico. Nonostante gli sforzi compiuti nel tempo la situazione in termini di accesso ai servizi e copertura rimane critica.

¹⁵⁰ Eurofound, *United Kingdom: Low take-up of Shared Parental Leave scheme*, 13 September 2017.

¹⁵¹ <https://sharedparentalleave.campaign.gov.uk/>.

¹⁵² <https://www.gov.uk/government/news/developing-a-modern-industrial-strategy>. La strategia prevede un piano a lungo termine perché il Paese possa opportunamente adattarsi alle evoluzioni future, sostenendo le imprese nella creazione di migliori e più remunerativi posti di lavoro in tutto il Regno Unito.

¹⁵³ Il documento rappresenta la risposta del governo al rapporto Taylor commissionato in precedenza e pubblicato nel 2017 che formulava 53 raccomandazioni per rafforzare il mercato del lavoro britannico alla luce delle trasformazioni che accompagnano il lavoro e l'economia. Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Good work: a response to the Taylor Review of modern working practices*, February 2018.

Il principale ostacolo all'accessibilità ai servizi rimane l'entità dei costi finanziari e la scarsa disponibilità di strutture pubbliche per l'infanzia.

Per i bambini di età inferiore ai 3 anni l'offerta disponibile proviene dal settore privato e da quello del volontariato, entrambi a pagamento. Tra le strutture che accolgono i bambini in età prescolare vi sono: i nidi per l'infanzia (*crèches*); i *playgroups*; gli asili (*nursery schools*) per i bambini dai 3 ai 5 anni, le tate e le assistenti all'infanzia (*childminders*), figure professionali qualificate e accreditate che si prendono cura dei bambini minori di 5 anni presso le proprie abitazioni.

La normativa, nell'ambito dell'istruzione primaria, affida alle autorità locali il compito di assicurare l'accesso all'educazione prescolare per i bambini di tre e quattro anni. L'offerta pubblica di educazione prescolare si realizza nelle scuole per l'infanzia e nelle classi prescolari, presso le scuole primarie, che accolgono bambini a partire dai 3 anni di età, ma per poche ore al giorno. I genitori sono dunque costretti a ricorrere all'utilizzo di più servizi oppure ai servizi di cura individuale forniti da *childminders*. Dopo i servizi di cura informale forniti principalmente dalla madre e dai nonni, quelli forniti da *childminders* sono tra i più utilizzati nell'assistenza all'infanzia, anche in ragione del fatto che nel tempo i governi hanno regolamentato e incentivato l'utilizzo di tali servizi. Le assistenti devono essere iscritte a registri gestiti da organismi pubblici, che svolgono anche un'attività di tipo ispettivo, e garantire determinati criteri di qualità¹⁵⁴. Per incoraggiare l'utilizzo di servizi all'infanzia e redistribuire equamente la possibilità di accedere ai servizi, dagli anni 2000 sono stati introdotti sgravi fiscali per i genitori con salari bassi, che prevedono il rimborso fino al 70% per l'utilizzo di servizi accreditati, principalmente attraverso il sistema dei *Tax Credits* (*Child Tax Credit, Working Tax Credit*), trattati nel dettaglio più avanti, ovvero trasferimenti finanziari alle famiglie che comprendono il sostegno delle spese per l'assistenza.

Nella Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2017 del Regno Unito¹⁵⁵ si evidenzia che le difficoltà relative all'offerta di servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza sociale, contribuiscono all'elevato ricorso al lavoro a tempo parziale da parte delle donne.

Il governo britannico, nell'ambito delle politiche di welfare, rivolte in particolare alla cura e alla custodia dei bambini a partire dalla prima infanzia, ha promosso nel 2017 un piano di interventi che prevede una serie di iniziative basate su incentivi fiscali che tengono conto del reddito familiare. L'obiettivo è dare una risposta alle difficoltà che incontrano le famiglie, in special modo quelle più disagiate, mitigandole attraverso interventi concreti. Le agevolazioni previste dal governo sono modulate in base alle diverse esigenze e tengono conto dell'età dei bambini e della situazione reddituale dei genitori. Il piano è sostenuto da un investimento per l'assistenza all'infanzia pari a 6 miliardi di sterline l'anno, che include un ulteriore miliardo di sterline l'anno entro il 2020¹⁵⁶. Le stime governative hanno previsto un risparmio per l'assistenza all'infanzia di circa 5.000 sterline l'anno per le 390.000 famiglie lavoratrici beneficiarie, le quali possono usufruire di un supporto per riuscire a conciliare le esigenze di cura con il lavoro.

¹⁵⁴ In Inghilterra le *childminders* devono essere registrate presso Ofsted; in Galles al Care Inspectorate Wales e in Scozia presso lo Scottish Care Inspectorate.

¹⁵⁵ Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2017 del Regno Unito e che formula un parere del Consiglio sul programma di convergenza 2017 del Regno Unito, Bruxelles, 22.5.2017 COM(2017) 527 final.

¹⁵⁶ <https://www.gov.uk/government/news/30-hours-free-childcare-launches>.

In seguito ad alcuni emendamenti al *Childcare Act del 2006*, rinominato *Childcare Act 2016*, a partire da settembre 2017 è stato introdotto un aumento da 15 ore a 30 ore settimanali¹⁵⁷, per un totale di 38 settimane all'anno, dell'assistenza all'infanzia gratuita per i genitori lavoratori con bambini di tre e quattro anni¹⁵⁸. Ciò significa un totale di 1.140 ore di assistenza all'infanzia gratuita all'anno per le famiglie aventi diritto; 570 ore già previste in precedenza e ulteriori 570 attraverso la modifica apportata. L'intento del governo britannico è di andare incontro alle famiglie con bambini facilitando il rientro al lavoro e sostenendo parte dei costi di assistenza. Tuttavia, sebbene le recenti misure migliorino la disponibilità e l'accessibilità economica dei servizi per i bambini di età fra 3 e 4 anni, non affrontano la questione dei servizi per quelli di età inferiore a 3 anni, il cui inserimento in strutture formali di assistenza all'infanzia è relativamente basso. Come indicato nella Relazione paese della Commissione europea sul Regno Unito¹⁵⁹, nel 2015 meno del 30% dei bambini di età inferiore ai 3 anni ha frequentato strutture formali per l'infanzia. Molti genitori vorrebbero tornare al lavoro o lavorare più ore, ma i costi per l'infanzia sono molto elevati. Il *Childcare Survey 2017* pubblicato dalla fondazione *Family and Childcare Trust*¹⁶⁰ evidenzia che ciò rappresenta un grande problema e riporta che metà delle autorità locali in Inghilterra non dispone di sufficienti servizi di custodia per i genitori che lavorano a tempo pieno. Le cifre per la Scozia e il Galles sono anche peggiori. L'indagine indica che i prezzi sono rimasti piuttosto stabili nell'ultimo anno. Tuttavia, con una media di 116 sterline (circa 130 euro) a settimana per un posto a tempo parziale (25 ore) per un bambino di età inferiore ai 2 anni, l'accessibilità rimane un problema. Le famiglie che lavorano a tempo pieno pagando i costi medi di assistenza all'infanzia possono arrivare a spendere per la custodia dei bambini fino al 45% del loro reddito disponibile. Alcune famiglie a basso-medio reddito che percepiscono l'*Universal Credit*¹⁶¹, con bambini in età prescolare, e che devono sostenere costi elevati per l'assistenza all'infanzia, spesso non rilevano vantaggi economici nel passaggio al lavoro.

¹⁵⁷ Schemi simili sono presenti in Scozia, Galles e Irlanda del Nord. Nell'ambito dei servizi per l'educazione e la cura della prima infanzia, a partire dai 3 anni i bambini hanno diritto a 600 ore di assistenza all'infanzia gratuita all'anno in Scozia, 10 ore a settimana durante l'anno scolastico in Galles, due ore e mezza al giorno durante l'anno scolastico in Irlanda del Nord.

¹⁵⁸ Department for Education, *Considering the impact of the Childcare Bill provisions*, July 2015.

¹⁵⁹ European Commission, Staff Working Document, *Country Report United Kingdom 2018*, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank and the Eurogroup, 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011SWD(2018) 226 final, Brussels, 7.3.2018.

¹⁶⁰ Claire Harding, Beth Wheaton and Adam Butler, *Childcare Survey 2017*, Family and Childcare Trust, 2017.

¹⁶¹ Nell'ambito della riforma del welfare avviata a partire dal 2012, nel Regno Unito è stata lanciata una radicale riforma del sistema di benefit, denominata *Universal Credit*, che accorpa in un unico strumento diversi benefit e prestazioni sociali precedentemente percepite a vario titolo dalle persone in età lavorativa disoccupate o a basso reddito. Lo *Universal Credit* ha sostituito i seguenti *benefit*: Income-Based Jobseeker's Allowance, Income-Related Employment and Support Allowance; Income Support; Child Tax Credits; Working Tax Credits; Housing Benefit.

Tabella 16 - Costi per l'infanzia in Inghilterra, Scozia e Galles

	25 ore di cura in un nido		25 ore di cura baby sitter		Assistenza doposcuola per un bambino di età compresa tra i 5 e gli 11 anni	
	<2 anni	2 anni	< 2 anni	> 2 anni	Baby sitter	Doposcuola
Scozia	£ 111,37	£ 106,16	£ 105,25	£ 104,53	£ 62,22	£ 55,71
Galles	£ 101,42	£ 102,30	£ 101,03	£ 101,03	£ 55,43	£ 43,13
Inghilterra	£ 117,43	£ 113,43	£ 110,68	£ 110,11	£ 68,12	£ 52,80
Regno Unito	£ 116,25	£ 112,38	£ 109,84	£ 109,29	£ 67,11	£ 52,58

Fonte: Family and Childcare Trust, 2017

Dal 2017 nel Regno Unito è stato altresì introdotto un programma di agevolazioni/contributi denominato *Tax-Free Childcare (TFC)*¹⁶² per alleggerire la spesa per l'assistenza all'infanzia delle famiglie con minori di età inferiore ai 12 anni, limite di età aumentato a 17 anni se portatori di disabilità. Il TFC prevede la possibilità per i genitori di aprire un conto corrente online dedicato nel quale versare le quote per pagare l'assistenza all'infanzia (soggetti e strutture accreditate quali asilo, doposcuola, baby sitter, ecc.): per ogni 8 sterline versate, lo Stato ne versa altre 2, restituendo in questo modo il 20% di tasse pagate sulle 10 sterline a disposizione del genitore per la cura del bambino. Il contributo massimo può raggiungere 2 mila sterline per bambino, fino a 500 sterline ogni tre mesi. Per quanto riguarda i minori disabili, la cifra sale a un massimo di 4 mila sterline ciascuno, fino a un massimo di 1.000 ogni tre mesi. Per beneficiare di questa agevolazione i genitori devono lavorare e guadagnare almeno 120 sterline (135 euro) a settimana (in media) e non più di 100.000 sterline l'anno. I genitori non possono utilizzare il TFC se beneficiano dei voucher per l'infanzia (childcare voucher), dell'Universal Credit o del Child Tax Credit oppure del Working Tax Credit.¹⁶³

Lo schema relativo al TFC va a sostituire quello dei *Childcare voucher* che a partire dal 4 ottobre 2018 non è più disponibile per i nuovi richiedenti¹⁶⁴. I *childcare voucher* sono strumenti diretti a sostenere le persone nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare erogati dai datori di lavoro attraverso programmi volontari, finanziati attraverso la modalità del cosiddetto "salary sacrifice" che permette di detrarre fiscalmente l'ammontare versato per l'acquisto dei buoni da utilizzare. Il programma è gestito dai datori di lavoro attraverso un accordo che va a ridurre il salario del lavoratore, per il periodo scelto o fino a quando il bambino arriva all'età limite, per una somma pari a quella versata con il voucher, il cui valore può essere fissato settimanalmente o mensilmente (nello specifico 55 o 243 sterline), a patto che il valore del salario decurtato non scenda al di sotto del salario minimo nazionale. Il voucher non ha quindi un valore nominale unitario prestabilito: esso dipende dagli accordi tra dipendente e datore di lavoro; sulla somma ricevuta in voucher il dipendente non paga né tasse né trattenute previdenziali, mentre il datore di lavoro risparmia i versamenti previdenziali¹⁶⁵.

¹⁶² <https://www.childcarechoices.gov.uk>.

¹⁶³ <https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/tax-free-childcare>.

¹⁶⁴ Coloro che già beneficiano dei voucher per l'infanzia possono continuare a usufruirne se continuano ad avere lo stesso datore di lavoro e se non usufruiscono di una pausa professionale non retribuita superiore a un anno. <https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/childcare-vouchers>.

¹⁶⁵ Italia Lavoro, *Progetto La Fem.Me, I Childcare Vouchers nel Regno Unito e il welfare aziendale in Italia*, marzo 2012.

Come accennato, un importante ruolo di sostegno economico viene svolto da strumenti come il *Child Tax Credit* e il *Working Tax Credit* erogati dallo Stato alle famiglie con figli minori, anche se i componenti adulti sono disoccupati, titolari di redditi inferiori a determinate soglie. A dispetto della denominazione non si tratta di crediti di imposta ma di sussidi monetari non imponibili ai fini reddituali.

Il *Child Tax Credit*¹⁶⁶ viene riconosciuto ai genitori, anche disoccupati con figli a carico di età non superiore a 16 anni (20 se studiano o sono impegnati in tirocini). L'importo del sussidio varia in base al numero di figli a carico e se si tratta di una nuova richiesta oppure se il *child tax credit* viene già percepito. La somma erogabile è composta di quattro elementi (family element, child element, disabled child element e severely disabled child element). Con riferimento alle nuove richieste è da segnalare che il *Child Tax Credit* viene man mano sostituito dall'Universal Credit (UC) il nuovo modello di welfare la cui fase di implementazione sta avvenendo in modo graduale. È possibile richiedere il *Child Tax Credit* solo se si vive in un'area del Regno Unito in cui l'Universal Credit non è ancora operativo e man mano i percettori esistenti saranno migrati verso lo UC¹⁶⁷.

L'importo che si può ricevere dipende dalla data di nascita dei bambini. Se tutti i figli sono nati prima del 6 aprile 2017 si può percepire il "child element" per tutti i figli e anche l'importo di base noto come "family element". Se uno o più figli sono nati dopo il 6 aprile 2017 è possibile ottenere il "child element" per 2 figli al massimo. Il "family element" viene erogato solo se almeno uno dei figli è nato prima del 6 aprile 2017.

Tabella 17 - Importi del *Child Tax Credit* per l'anno fiscale 2018-2019

Elemento	Importo annuale
Importo di base ("family element")	fino a £ 545
Per ogni bambino ("child element")	fino a £ 2.780
Per ogni bambino disabile	fino a £ 3.275 (in aggiunta al "child element")
Per ogni bambino gravemente disabile	fino a £ 1.325 (in aggiunta al "child element" e al "disabled child element")

Fonte: Gov.Uk

Il *Working Tax Credit* è un sussidio che varia in base al reddito, all'impegno lavorativo e all'eventuale presenza di carichi familiari. La legge prevede diverse situazioni a seconda che il richiedente sia single con figli a carico, oppure in coppia con figli, oppure non abbia responsabilità familiari. Nel caso in cui il beneficiario sia single con figli a carico oppure sia membro di una coppia con figli, il sussidio spetta se il richiedente ha compiuto 16 anni e lavora almeno 16 ore alla settimana (se single), oppure se l'impegno lavorativo settimanale della coppia non è inferiore a 24 ore.

È possibile presentare una richiesta relativa al WTC solo se il richiedente vive in un'area in cui lo Universal Credit non è ancora attivo. Il WTC è composto da un importo base e da diversi elementi aggiuntivi in base alle condizioni personali, per esempio per lavoratori con disabilità, persone con una disabilità grave, i costi per l'assistenza all'infanzia accreditata¹⁶⁸.

¹⁶⁶ <https://www.gov.uk/child-tax-credit>.

¹⁶⁷ Anche se si vive in un'area in cui lo Universal Credit è stato attivato, è possibile richiedere il Child Tax Credit se si hanno 3 o più figli oppure se il richiedente o il partner hanno raggiunto l'età pensionabile.

¹⁶⁸ Per ricevere un aiuto finanziario relativo ai costi di assistenza all'infanzia il provider utilizzato deve essere registrato presso i rispettivi servizi ispettivi di educazione e di cura presenti in Inghilterra, Galles, Scozia Irlanda del Nord. Per una descrizione dettagliata delle diverse opzioni connesse all'assistenza all'infanzia

Tabella 18 - Importi Working Tax Credit per l'anno fiscale 2018-2019

Elemento	Importo
Se la coppia fa richiesta in maniera congiunta	fino a £2.010 all'anno
Se genitore single	fino a £2.010 all'anno
Se il richiedente lavora almeno 30 ore a settimana	fino a £810 all'anno
Se il richiedente è affetto da una disabilità	fino a £3.090 all'anno
Se il richiedente è affetto da una disabilità grave	fino a £1.330 all'anno (di solito in aggiunta al pagamento di invalidità)
Se vengono sostenuti costi per l'assistenza all'infanzia accreditata	fino a £122,50 (1 figlio) o £210 (2 o più figli) alla settimana

Fonte: Gov.Uk

Dall'aprile 2016, la quota di sovvenzione per l'assistenza all'infanzia è stata innalzata dal 70% del precedente regime del *Working Tax Credits*, all'85% nel quadro dell'attuale Universal Credit. A tal fine il governo ha investito 350 milioni di sterline. La sovvenzione è a disposizione dei genitori che rientrano nella fascia di reddito bassa e per quelli che non lavorano, assistiti dal sistema di prestazioni universali previste dall'Universal Credit¹⁶⁹.

Tra le diverse forme di sostegno alle famiglie, un ulteriore sussidio economico è rappresentato dal *Child Benefit offerto alle persone con a carico un bambino di età inferiore ai 16 anni (19 se frequenta ancora la scuola o formazione autorizzata)*. Il *Child Benefit* viene ricevuto da quasi tutte le famiglie con bambini (97% circa). Si tratta di una prestazione in denaro pagata mensilmente, esente da imposte, prevista per ogni bambino. L'importo è di 20,70 sterline (23,23) alla settimana per i figli unici o il primogenito e di 13,70 per ogni altro figlio. Non ci sono limiti di reddito per usufruirne, anche se il genitore che percepisce un reddito superiore a 50.000 sterline annue è tenuto a pagare la High income child benefit tax charge, un onere fiscale calcolato sulla frazione di salario superiore alla soglia prevista.

I dati Eurostat rilevano che la spesa per la protezione sociale a favore delle famiglie nel 2015 è stata pari al 2,7% del PIL, ovvero oltre 71 milioni di euro¹⁷⁰.

Le responsabilità delle politiche e dei **servizi per i bambini disabili, gli adulti in età lavorativa e le persone anziane** e i rispettivi familiari che prestano assistenza (*carers*) sono frammentate tra diversi organismi governativi del Regno Unito e le nazioni costituenti, Inghilterra, Galles, Scozia e Irlanda del Nord.

I servizi sanitari sono finanziati dalla fiscalità generale e forniti gratuitamente dal Servizio Sanitario Nazionale (NHS), con servizi separati per bambini, adulti in età lavorativa e anziani. Il *Department for Work and Pensions* (DWP) è responsabile dei pagamenti della sicurezza sociale correlati alla disabilità e all'assistenza quali: l'*Attendance Allowance* (AA) un sussidio per le persone disabili non autosufficienti di età superiore ai 65 anni¹⁷¹; il *Personal Independence Payment* (PIP)¹⁷², la *Disability Living Allowance* (DLA)

accreditata vedi: HMRC, *A guide to Child Tax Credit and Working Tax Credit*, 2015, pag. 17.

¹⁶⁹ OECD, *Better life Index, Equilibrio Vita-Lavoro - Regno Unito*, ultima consultazione settembre 2018.

¹⁷⁰ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=spr_exp_ffa&lang=en.

¹⁷¹ L'indennità mira a compensare finanziariamente i problemi posti dalla condizione di non autosufficienza, il cui importo può variare da 57,30 a 85,60 sterline la settimana.

¹⁷² Il *Personal Independence Payment*, previsto con la riforma del welfare del 2013, ha sostituito la *Disability Living Allowance* per gli adulti sotto i 65 anni. Con il PIP è stato introdotto un nuovo modo di calcolare i sussidi per le persone disabili, non più in base alla malattia, ma in base al modo e alle conseguenze derivanti dalla condizione di disabilità che limitano e danneggiano la persona. <https://www.gov.uk/pip>.

per bambini disabili, un sussidio volto a supportare i costi aggiuntivi legati alla cura di un bambino di età inferiore ai 16 anni e che necessita di cure¹⁷³; la *Carer's Allowance (CA)* una prestazione erogata a favore delle persone a basso reddito che si prendono cura per almeno 35 ore alla settimana di una persona che necessita di assistenza per ragioni di età, disabilità o malattia.

Le competenze relative alle politiche sanitarie e di assistenza sociale, compresa la gestione del budget, sono invece devolute alle quattro nazioni costituenti il Regno Unito. Al loro interno, le singole autorità locali hanno la responsabilità di identificare, valutare i bisogni e supportare i *carers*. Tale frammentazione fa sì che le pratiche e le risorse locali volte a supportarli varino ampiamente, sia tra le quattro nazioni, che all'interno delle stesse.

In tutto il Regno Unito, coloro che prestano assistenza a persone disabili di tutte le età hanno il diritto a richiedere modalità di lavoro flessibili e un congedo per affrontare le emergenze, sebbene la durata di quest'ultimo dipenda dalla discrezionalità del datore di lavoro. Coloro che prestano assistenza e rinunciano (quasi) interamente al lavoro hanno diritto alla succitata *Carer's Allowance (CA)*, una prestazione di mantenimento del reddito in sostituzione dei guadagni persi a causa delle responsabilità di assistenza. Tuttavia, i criteri di idoneità della CA sono molto restrittivi, pertanto risultano ammissibili solo i *carers* con un reddito minimo o addirittura senza reddito. L'insufficienza di queste misure produce effetti indesiderati per il mercato del lavoro, poiché sono poche le persone che riescono a bilanciare le responsabilità minime di assistenza con il lavoro a tempo pieno, mentre quote elevate di *carers* rinunciano al lavoro retribuito a causa delle responsabilità di cura e quote importanti di reddito vengono perse da coloro che sono costretti a ridurre il lavoro da full-time a part-time.

Nel Regno Unito la figura del *caregiver* è stata giuridicamente riconosciuta dal 1995 con l'approvazione del *Carers (Recognition and Services) Act*. Successivamente il *Carers and Disabled Children Act* del 2000 ha affidato alle autorità locali il compito di fornire servizi a coloro che prestano assistenza, riconoscendo al carer il diritto alla valutazione delle proprie esigenze e aspirazioni in materia di partecipazione al lavoro retribuito, formazione, istruzione e tempo libero, indipendentemente dalla valutazione della persona assistita, configurando un diritto soggettivo autonomo. In Inghilterra il *Care and Support Act 2014*, ha rafforzato ulteriormente i diritti dei carers attribuendo alle autorità locali il dovere di prevenire o ritardare le esigenze di cura, promuoverne il benessere attraverso la fornitura di servizi di assistenza, valutare le necessità degli assistenti familiari¹⁷⁴. La legge stabilisce anche che gli organismi del Sistema Sanitario Nazionale (NHS) cooperino con le autorità locali per individuare i caregivers nel sistema socio-sanitario e assicurare il loro benessere psico-fisico.

L'8% dei bambini nel Regno Unito è disabile¹⁷⁵. I dati del censimento del 2011 (l'ultimo disponibile) mostrano che solo il 47% delle madri di bambini disabili ha un impiego retribuito¹⁷⁶, mentre per le altre madri la percentuale sale al 64%, a dimostrazione della penalizzazione nell'occupazione che le madri di bambini disabili pagano a causa delle loro responsabilità di cura. In base ai dati del censimento, il divario occupazionale per i padri di bambini disabili è inferiore, con il 72% dei padri di figli disabili che svolgono

¹⁷³ L'assegno di sussistenza per bambini disabili si compone di due voci: la voce "assistenza" e la voce "mobilità". L'importo della DLA è compreso tra 22,65 e 145,35 sterline a settimana e dipende dal livello di supporto di cui necessita il bambino.

¹⁷⁴ Caroline Glendinning, *European Social Policy Network (ESPN) Thematic Report on Challenges in long-term care United Kingdom 2018*, April 2018.

¹⁷⁵ ONS, *Family Resources Survey 2016-17, March 2018*.

¹⁷⁶ Contact, *Caring More Than Most*, 2017.

un lavoro retribuito rispetto al 74% degli altri uomini. Ciò indica, come evidenziato in un'indagine sulla condizione lavorativa condotta su un campione di 1.250 genitori di bambini disabili¹⁷⁷, che riguardo il lavoro e l'assistenza, rispetto agli uomini, le donne si trovano in una posizione di grave svantaggio connesso alle mansioni di accudimento.

Tuttavia, come mostra un ulteriore sondaggio sull'equilibrio tra vita lavorativa e familiare¹⁷⁸, anche i padri spesso pagano una penalizzazione all'interno del luogo di lavoro, che pone un blocco all'avanzamento della carriera e un limite ai potenziali guadagni. I padri che assumono responsabilità di cura nei confronti di un bambino disabile possono risultare più colpiti da questa situazione rispetto ad altri padri. Dall'indagine è emerso che quattro genitori di bambini disabili su dieci che attualmente non svolgono un lavoro retribuito sono rimasti senza lavoro per più di cinque anni, con tutte le conseguenti implicazioni per le finanze e il benessere familiare. Più di nove genitori su dieci vorrebbero lavorare ma devono far fronte a limiti oggettivi riguardo le ore e gli schemi di lavoro, in quanto un'assistenza all'infanzia adeguata e a prezzi accessibili rimane scarsamente disponibile. I genitori di bambini disabili che svolgono un lavoro retribuito pagano un prezzo elevato in termini di carriera. Più di quattro genitori su dieci che hanno partecipato al sondaggio svolgono un lavoro che prevede un livello di competenze inferiore a quello che avevano prima di avere un figlio. Tre quarti dei genitori intervistati hanno rinunciato a cercare o rifiutato una promozione o accettato un demansionamento a causa delle responsabilità di cura. Ancora più preoccupante è la situazione di alcuni padri e alcune madri che hanno riferito di aver perso il lavoro a causa della disabilità del figlio¹⁷⁹.

I dati di un sondaggio condotto da *Carers UK/YouGov* segnalati in un rapporto elaborato da Carers UK nel 2013¹⁸⁰, che mette in evidenza i vantaggi economici e sociali di supportare i *carers* sul posto di lavoro, indicano che l'attività lavorativa di poco più di una persona su cinque nel Regno Unito ha avuto un impatto negativo a seguito dalla necessità di prestare cure a familiari; che 2,3 milioni di individui hanno abbandonato il lavoro e che quasi 3 milioni hanno ridotto l'orario di lavoro.

L'indagine annuale *State of Caring relativa al 2018*¹⁸¹ effettuata su un campione di quasi 7.000 persone residenti nel Regno Unito che prestano attività di cura, riporta che complessivamente oltre un terzo dei *carers* (35%) riferisce di aver rinunciato al lavoro per fornire assistenza, un ulteriore 16% afferma di aver ridotto le ore di lavoro per supportare la persona di cui si prende cura. Due su dieci (20%) hanno rifiutato una promozione a causa delle responsabilità di cura o sono andati in pensione presto per far fronte alle esigenze/necessità di assistenza. Il 16% dichiara di lavorare le stesse ore di lavoro svolte prima di assumere responsabilità di cura, ma che il proprio lavoro ne è stato condizionato in maniera negativa (stanchezza, ritardi, stress).

¹⁷⁷ Working Families, 2018 Off Balance - Parents of disabled children and paid work, 2018.

¹⁷⁸ Working Families, Bright Horizons, Modern Families Index 2018, 2018.

¹⁷⁹ Working Families, 2018 Off Balance, op. cit.

¹⁸⁰ Carers UK, Supporting Working Carers: The Benefits to Families, Business and the Economy, Final Report of the Carers in Employment Task and Finish Group, 2013.

¹⁸¹ Carers UK, The State of Caring 2018, 2018.

Si stima che il valore economico del supporto fornito dai 6,5 milioni di *carers* nel Regno Unito, di cui 80% in età lavorativa (dati Censimento 2011), ammonti a circa 132 miliardi di sterline l'anno (circa il doppio del valore nel 2001, pari a 68 miliardi di sterline); quasi quanto il costo annuo totale della spesa sanitaria nel Regno Unito, pari a 134,1 miliardi di sterline nell'anno 2014-2015¹⁸².

Vi è un bisogno sempre maggiore di attività assistenziale per due motivi principali:

- tra il 2001 e il 2015, il numero di persone di età pari e superiore a 85 anni è aumentato di oltre 431.000 (+38%) e il numero di persone con una malattia invalidante per un lungo periodo è aumentato di 1,6 milioni (+ 16%);
- tra il 2010-2011 e il 2013-14, le autorità locali hanno fornito meno supporto alle persone che necessitano di assistenza in Inghilterra (dove la riduzione è stata maggiore) e in Scozia¹⁸³. Ciò è dovuto principalmente alle misure di austerità adottate dal governo a partire dal 2010 per fare fronte alla crisi economica mondiale, che hanno prodotto estesi tagli al welfare sia nei confronti del servizio sanitario nazionale che dei servizi forniti dalle autorità locali.

2.5.4 Organizzazione flessibile del lavoro

In linea con la media OCSE, nel Regno Unito, circa il 13% dei lavoratori dipendenti ha un orario di lavoro molto lungo con, rispettivamente, il 18% per gli uomini e solo il 7% per le donne¹⁸⁴.

Come altri Paesi, il Regno Unito ha introdotto nel tempo disposizioni a favore di orari di lavoro flessibili per alcune categorie di lavoratori, in particolare genitori o persone con responsabilità di custodia di bambini, anziani e disabili. Con riferimento alla flessibilità del lavoro, l'*Employment Act 2002* ha previsto per i lavoratori con figli a carico di età inferiore ai 6 anni o con un figlio disabile di età inferiore ai 18 anni, il diritto a chiedere orari ridotti o flessibili, nonché il cambio dell'orario e della sede di lavoro. Il *Work and Families Act 2006* ha esteso l'ambito di applicazione della legislazione includendo i lavoratori con responsabilità di assistenza di una persona adulta, sia coniuge/partner o congiunto che necessita di cure (purché residenti nello stesso domicilio del richiedente). I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione la richiesta, ma possono rifiutarla sulla base di una o più "ragioni aziendali" specifiche. Il provvedimento che va sotto il nome di *Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) (Amendment) Regulations* del 2009 prevedeva il diritto a richiedere la flessibilità lavorativa ai lavoratori con responsabilità genitoriali verso i figli di età inferiore ai 17 anni¹⁸⁵.

L'entrata in vigore del *Flexible Working Regulations* del 2014 ha eliminato i limiti presenti nella legislazione previgente prevedendo che tutti i lavoratori dipendenti, assunti da almeno 26 settimane, abbiano facoltà di richiedere al proprio datore di lavoro una soluzione di lavoro flessibile, richiesta che quest'ultimo può rifiutare solo in casi specifici.

¹⁸² Carers UK, University of Sheffield, University of Leeds, *Valuing Carers 2015, The rising value of carers' support*, 2015.

¹⁸³ Le ore e i soggetti che beneficiano di assistenza domiciliare sono aumentati in Galles e in Irlanda del Nord, ma non sono ancora al passo con le crescenti esigenze di assistenza.

¹⁸⁴ OECD, *Better Life Index, Equilibrio Vita-Lavoro*.

¹⁸⁵ Douglas Pyper, *Flexible working*, Briefing Paper Number 01086, 29 March 2018.

La flessibilità rappresenta una questione chiave per la realizzazione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. L'analisi delle risposte alla consultazione avviata dal *Government Equalities Office*¹⁸⁶ tra agosto-ottobre 2017, sul tema del ritorno al lavoro dopo aver prestato attività di cura (nei confronti di bambini o persone anziane) per un certo periodo di tempo, indica nella mancanza di flessibilità uno dei principali ostacoli alla ripresa del lavoro. La quasi totalità delle risposte all'invito a presentare contributi è stata fornita da donne. Ciò riflette ampiamente i dati statistici dell'ONS che mostrano come la maggior parte delle persone inattive perché occupate nella cura della casa o della famiglia siano donne¹⁸⁷. La mancanza di opportunità di lavoro flessibili è stata identificata da un terzo di coloro che sono rientrati al lavoro e dai potenziali rientranti, come la barriera più comune. La mancanza di lavori part-time adeguati al livello ricoperto prima di usufruire di un periodo per prestare attività di cura è stata identificata come un problema. Così come risulta difficile per molti genitori trovare opportunità di lavoro part-time o flessibili che siano finanziariamente sostenibili per consentire di pagare i costi associati alle cure, oppure trovare un lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale. Si conferma la difficoltà delle madri che rientrano nel mercato del lavoro a conciliare il lavoro con gli orari scolastici dei figli, o a usufruire di congedi in caso di malattia degli stessi.

Nella guida predisposta dall'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)* sul tema del lavoro flessibile e della conciliazione vita-lavoro¹⁸⁸ vengono descritte le principali disposizioni, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, relative a modelli di lavoro che prevedono forme di flessibilità. Oltre al "tradizionale" part-time, vengono brevemente riportati alcuni dei sistemi flessibili di organizzazione del lavoro disponibili nel Regno Unito:

- *flexitime* - attraverso la definizione di accordi, il datore di lavoro consente al lavoratore di avere orari flessibili di inizio e fine lavoro giornaliero, mantenendo comunque costante l'ammontare totale di ore lavorative settimanali;
- *job sharing* - caratterizzato dalla condivisione dell'attività lavorativa tra due o più soggetti;
- *term time working* - offre in particolare ai lavoratori con figli in età scolare l'opportunità di ridurre le ore di lavoro o prendere un congedo, di solito non retribuito, durante le vacanze scolastiche. Il salario viene ridotto dell'importo relativo al congedo di cui usufruiscono oppure la riduzione viene distribuita equamente sul salario mensile durante i 12 mesi dell'anno;
- *annualised hours* - il sistema di ore annualizzate consente al lavoratore, in accordo con il datore di lavoro, di lavorare le ore annuali definite da contratto in quantità variabile e con un certo grado di flessibilità, secondo schemi giornalieri o settimanali. Ciò permette alle aziende di fare fronte alle variazioni della domanda durante l'anno, distribuendo il carico di lavoro in modo da disporre delle risorse necessarie nei periodi di picco della domanda e diminuire il personale quando la richiesta è bassa;

¹⁸⁶ Sally Kendall (York Consulting), *Analysis of responses to the call for evidence on returning to work after time out for caring*, Government Equality Office, March 2018.

¹⁸⁷<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/economicinactivity/datasets/economicinactivitybyreasonnotseasonallyadjustednac01nsa>.

¹⁸⁸ ACAS, *Flexible working and work-life balance*, June 2015.

- *compressed hours* - forma di flessibilità che consente al dipendente di concentrare in alcuni giorni le ore di lavoro settimanali in blocchi più o meno lunghi. Ciò permette alle aziende di offrire il proprio servizio per un periodo di tempo più lungo e soddisfare le necessità del cliente, e al lavoratore di accumulare ore aggiuntive da usufruire come giorni o mezze giornate dal lavoro;
- *homeworking* (telelavoro)¹⁸⁹ - prevede che il lavoratore possa eseguire la totalità o parte delle funzioni da casa piuttosto che dai locali del datore di lavoro. Una recente analisi pubblicata a maggio 2018 dal Trade Union Congress (TUC) indica che nel Regno Unito lo scorso anno 1,6 milioni di lavoratori hanno lavorato in maniera regolare da casa, proporzionalmente 1 lavoratore su 16 (il 6,1% della forza lavoro). Il dato risulta invariato rispetto al 2016, ma in aumento rispetto al 2005 quando la proporzione era di 1 su 20 (5,1%). L'analisi rileva che 4 lavoratori su 10 impiegati in telelavoro sono donne (41%). Il divario con i lavoratori di sesso maschile è leggermente diminuito dal 2005, quando le donne rappresentavano il 35% dei lavoratori in telelavoro. La percentuale dei telelavoratori aumenta con l'età, i lavoratori più anziani, a partire dai quaranta e cinquanta anni, fino ai sessanta, hanno maggiori probabilità di lavorare da casa, rispetto a quelli più giovani.

¹⁸⁹ ACAS, *Homeworking - a guide for employers and employees*, May 2014.

2.6 Spagna

Nella penisola Iberica, secondo i dati Eurostat pubblicati al 20 Aprile 2018¹⁹⁰, il tasso di occupazione nel 2017 della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni è del 65,5%, ben lontano dalla media europea del 72,2% e dall'obiettivo nazionale del 74% da raggiungere entro il 2020. Rispetto al 63,9% del 2016, la Spagna ha migliorato il tasso di 1,6 punti in un anno. La situazione è migliorata sia per le donne che per gli uomini, con un tasso del 59,6% per le donne rispetto al 58,1% dell'anno precedente e del 71,5% per gli uomini rispetto al 69,6%. Nonostante ciò, la Spagna è ancora uno dei paesi dell'UE con il tasso di occupazione più basso per la fascia d'età tra i 20 e i 64 anni, dietro solo a Grecia (48,0%), Italia (52,5%) e Croazia (58,3%).

Per quanto riguarda i dati sulla disoccupazione, nel 2017 si è rilevato un **tasso di disoccupazione totale del 17,2 % in Spagna, mentre il tasso medio UE si attesta al 7,6%**.

Per genere, si rileva che il calo del tasso di disoccupazione è più significativo per gli uomini fino a stabilizzarsi al 15,7%, più di tre punti circa al di sotto di quello delle donne (cfr. Tab. 1), che riducono il livello di disoccupazione di -2,8% rispetto al 2011, assestandosi al 19,0%.

Tabella 19 - Tasso di disoccupazione e occupazione per sesso, (20-64 anni) (%)

	2011		2017	
	Spagna	UE28	Spagna	UE28
Tasso di disoccupazione				
Totale	21,4	9,7	17,2	7,6
Uomini	21,1	9,6	15,7	7,4
Donne	21,8	9,8	19,0	7,9
Tasso di occupazione				
Totale	62,0	68,6	65,5	72,2
Uomini	67,7	75,0	71,5	78,0
Donne	56,1	62,2	59,6	67,7

Fonte: Elaborazione Anpal su dati Eurostat, Labour Force Survey 2018

Dai dati summenzionati, sia per l'Europa che per la Spagna, emerge che la presenza delle donne è sempre più rilevante nel mercato del lavoro. In Spagna, in particolare, per la prima volta nella sua storia, il tasso di occupazione femminile, nella fascia 20-64 anni, ha superato il 59%, il che significa che quasi sei donne su dieci lavorano nel paese, sebbene siano ancora quasi sette i punti al di sotto della media UE e assai lontano dai paesi *leader*.

A questi dati in crescita, non si accompagna però uno sviluppo in termini di qualità del lavoro femminile di un certo rilievo ovvero un superamento reale di quegli ostacoli che la donna deve superare per entrare e permanere nel mercato dl lavoro, quali: la segregazione occupazionale, la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, la mancanza di co-responsabilità del carico di cura familiare, precarietà contrattuale e il divario salariale.

¹⁹⁰ Risultati dell'Indagine europea sulle forze Lavoro del 2017.

La scelta di un impiego a tempo parziale, dovuta principalmente a un'esigenza di conciliare la vita professionale (lavoro remunerato) con i doveri di cura familiare (lavoro non remunerato), spesso dei figli, comporta una restrizione oraria che si traduce in una penalizzazione in termini di salario annuo lordo, ma anche in termini di retribuzione a ore; oltre che un minor accumulo di esperienza professionale che persiste anche nel momento in cui le donne ritornano a un lavoro a tempo pieno¹⁹¹.

In Spagna è accertato che parte dell'elevato tasso di impiego a tempo parziale femminile è su base involontaria, dovuto all'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno¹⁹² che sia compatibile con i carichi di cura familiari.

In accordo con gli ultimi dati a chiusura del 2017 della EPA¹⁹³, dei 2.085.400 occupati che sono impiegati a tempo parziale, il 57,3% sono su base involontaria.

Rispetto al contesto europeo, in Spagna le donne mantengono un'elevata presenza nell' impiego a tempo parziale, con un incidenza del 23,9% nel 2017, un valore che si è confermato rispetto all'anno precedente, e inferiore rispetto alla media UE (31,1%) e a paesi come il Regno Unito che raggiunge il 39,1% e all'Olanda dove si raggiunge il 74,1%.

Tabella 20 - Tasso di occupazione part-time in Spagna (20-64 anni)- totale e per sesso

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Totale							
EU 28	18,2	18,6	19,0	19,0	19,0	18,9	18,7
Spagna	13,2	14,2	15,5	15,6	15,5	14,9	14,6
Donne							
EU 28	31,0	31,4	31,8	31,7	31,5	31,4	31,1
Spagna	22,6	23,7	25,0	25,3	24,9	23,9	23,9
Uomini							
EU 28	7,4	7,7	8,1	8,2	8,2	8,2	8,1
Spagna	5,6	6,3	7,5	7,5	7,6	7,4	6,9

Fonte: Elaborazione Anpal su dati Eurostat LFS

Un fattore che ha un'incidenza nella "scelta" da parte delle donne di un impiego a tempo parziale è certamente la nascita del primo figlio, interessante a questo proposito vedere, quale è la rilevanza del lavoro flessibile per gli uomini e per le donne nella penisola iberica prima e dopo la nascita.

A partire dai dati della *Muestra Continua Vida Laborales (MCVL)*, che copre gli anni dal 2005 al 2015¹⁹⁴ per la fascia d'età compresa tra i 16-45 anni, risulta per gli uomini un'incidenza sempre minore del part time che per le donne e il divario si va acuitizzando maggiormente dopo la nascita del primo figlio; ovvero come si evince dal grafico 1, la percentuale delle donne che lavorano a tempo parziale raddoppia tra il primo e il secondo anno dopo la nascita del primo figlio, passando dal 15,7% al 31,3% due anni dopo. Al contrario, la percentuale di uomini che lavorano a tempo parziale si mantiene costante intorno al 4,8%;

¹⁹¹ Fernández-Kranz, D., N. Rodríguez-Planas (2011a), *The part-time pay penalty in a segmented labor market*. Labour Economics 18 (5): 591-606.

¹⁹² *A vueltas con la jornada parcial en España*, De la Rica (2014), *nadaesgratis.es*.

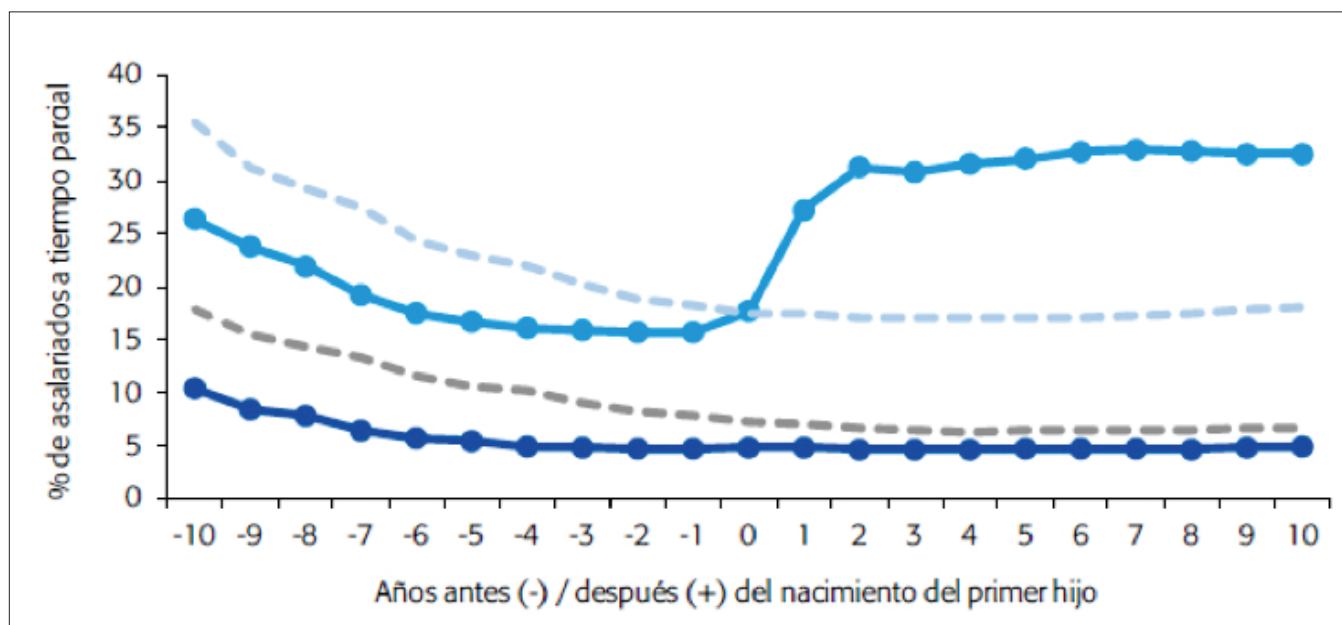
¹⁹³ Encuesta de Población Activa. 2017.

¹⁹⁴ *La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores*. Daniel Fernández Kranz, in Cuadernos de información económica, n. 264 mayo/junio. Economía y Finanzas españolas (pagg.45-60).

la comparazione con i lavoratori senza figli mostra una tendenza decrescente con l'età tanto per gli uomini quanto per le donne. Esiste tuttavia un differenziale tra uomini e donne che è praticamente costante intorno ai 10-11 punti percentuali. Sia gli uomini che le donne con bambini iniziano con un'incidenza del lavoro part-time minore di uomini e donne senza figli. Questa differenza permane nel tempo, anche se si restringe, nel caso degli uomini, però cambia nel caso delle donne, visto che le madri trascorrono più tempo in part-time rispetto alle non-madri.

Sebbene ci sia una differenza tra uomini e donne nell'incidenza dell'impiego a tempo parziale anche quando non sono presenti i figli, si triplica con la nascita di un bambino, passando da 11 punti dell'anno che precede la nascita, a quasi 28 punti percentuali cinque anni dopo.

Figura 7 - Incidenza del part-time prima e dopo la nascita del primo figlio.



Fonte: Elaborazione propria (Daniel Fernandez Kranz)¹⁹⁵ a partire dai dati MCVL, 2015.

I dati dell'ultima *Encuesta de Estructura Salarial dell'INE*¹⁹⁶, elaborata con i dati al 2016¹⁹⁷, pongono il salario medio annuo delle donne (20.131,41 euro) di quasi 6.000 Euro inferiore rispetto a quello degli uomini (25.924,43 euro). Il salario medio annuale delle donne rappresenta il 77,7% di quello maschile, la differenza si va poi a ridurre se si considerano posti di lavoro simili, medesima occupazione, tipo di contratto, tipo di giornata lavorativa.

Per quanto concerne la distribuzione salariale, nell'anno 2016, il 17,8 % delle donne registra salari minori o uguali rispetto al *Salario Minimo Interprofesional (SMI)*¹⁹⁸, contro il 7,8% degli uomini. Se si tengono in

¹⁹⁵ Cfr. Nota 6.

¹⁹⁶ Instituto Nacional de Estadística. Spagna. l'INE per calcolare il divario salariale, prende in considerazione il Salario Medio Annuale di tutti i lavoratori di tutte le imprese, tranne che dei dirigenti, presidenti e dei membri dei CDA, indipendentemente dal tipo di contratto e della giornata lavorativa, (diversamente da Eurostat che utilizza il salario a ore) escludendo i redditi provenienti dagli straordinari, dalle commissioni, e dai premi in denaro.

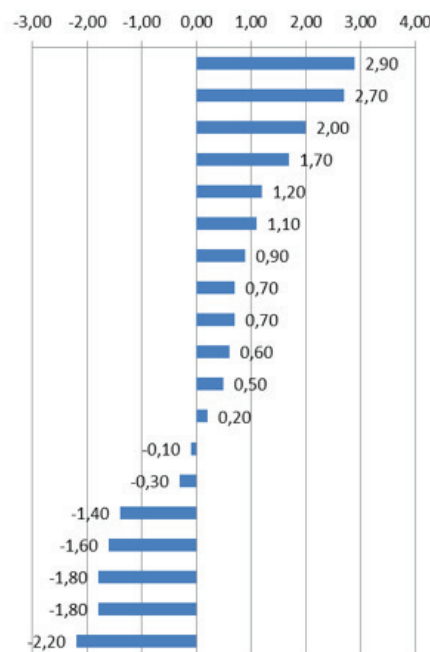
¹⁹⁷ Cfr: Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)- anno 2016 *Notas de Prensa*. 29 maggio 2018.

¹⁹⁸ Il Salario Minimo Interprofessionale (SMI) fissa il salario minimo che il lavoratore deve percepire con riferimento alla giornata lavorativa legale, senza distinzione di sesso, di tipologia contrattuale o di età dei lavoratori, siano essi fissi, temporanei o stagionali. Il valore preso dalla SMI è fissato ogni anno dal Governo, attraverso la pubblicazione di un regio decreto. Per l'anno 2018 il Consiglio dei ministri del 29 dicembre 2017 ha fissato lo stipendio minimo interprofessionale ai seguenti valori: Salario minimo giornaliero di € 24,53, Salario minimo mensile di € 735,90 e il Salario minimo annuale di € 10.302,60 (+ 4% rispetto al 2017).

conto i salari più elevati, il 9,8% degli uomini presenta alcuni salari 5 volte o più superiori al SMI, rispetto al 4,9% delle donne; il quadro sulla disparità salariale per genere si completa con il dato che indica la proporzione di lavoratori con bassi guadagni¹⁹⁹, che era del 12,6% nel 2016, tra questi il 64,3% erano donne²⁰⁰.

Tabella 21 - Guadagni medi annuali per sesso e per settori di attività 2016

	Totale	Donne	Uomini	Variationsi rispetto all'anno precedente
D. Fornitura di energia	50.992,09	44.147,19	52.959,96	
K. Attività finanziarie	42.684,65	36.939,55	49.257,63	
J. Informazione e comunicazione	32.448,31	28.834,47	34.475,06	
B.Industrie estrattive	32.400,69	35.133,36	31.968,68	
O.Pubblica Amministrazione	29.134,91	27.547,36	30.712,29	
C. Industria manifatturiera	26.698,42	22.261,93	28.256,20	
M.Attività professionali	26.520,32	21.942,88	31.967,20	
E.Fornitura di acqua	26.319,91	23.184,64	27.154,16	
Q. Attività sanitarie	25.955,32	23.655,12	33.723,10	
H.Trasporto e magazzinaggio	23.611,32	22.176,39	24.010,10	
Totale attività	23156,34	20131,41	25924,43	
P.Istruzione	22.269,73	21.622,53	23.662,96	
F.Costruzioni	22.163,46	20.361,67	22.460,86	
L. Attività Immobiliari	20.899,35	17.809,07	25.172,74	
G.Commercio	19.781,40	16.726,51	22.826,01	
R.Attività Artistiche	17.525,16	15.209,43	19.367,34	
N.Attività amministrative	16.139,11	13.309,47	19.749,55	
S.Altri servizi	15.782,15	13.687,57	20.195,94	
I.Servizi di ospitalità	14.125,34	12.608,92	15.907,90	



Fonte: INE-EAES 2016

A livello Europeo, secondo i dati Eurostat per il 2016 sul divario salariale²⁰¹, si registra per la Spagna, un *pay gap di genere del 14,2%, al di sotto del 16,2% della media UE, migliore rispetto a paesi come la Francia, Germania, Olanda, mentre il dato è tre volte maggiore rispetto all'Italia, il paese con minor divario salariale (5,3%)*.

A livello mondiale, secondo il "The Global Gender Gap Report 2017",²⁰² elaborato ogni anno dal World Economic Forum (WEF), il gender pay gap per la Spagna è del 59%, e al ritmo attuale dell'evoluzione dei salari, le donne impiegheranno 170 anni per colmare il divario salariale.

Il Rapporto sulla *Evolución de la Familia en Europa*, presentato a Madrid il 7 giugno 2018 dall'Istituto de Política Familiar²⁰³, riporta i dati dell'analisi comparativa tra gli indicatori di nascita di popolazione, tasso di natalità, matrimoni, disgregazione familiare e situazione abitativa in Spagna e nell'Unione Europea.

¹⁹⁹ Salariati con guadagni al di sotto dei 2/3 dei guadagni medi.

²⁰⁰ Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)- anno 2016 (3/11).

²⁰¹ EUROSTAT si basa, per il calcolo del gap salariale, sul salario per ora lavorata, include quindi straordinari, ma esclude forme di guadagno tramite benefici e commissioni tenendo in conto solo le aziende con più di 10 dipendenti, che nel caso della Spagna lascia fuori il 95,7% delle imprese.

²⁰² http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

²⁰³ www.ipf.org.

Dal rapporto si evince che il valore in percentuale di ciascun indicatore è peggiorato notevolmente sia in Europa che in Spagna, e ciò a dimostrazione del fatto che i problemi familiari diventano di conseguenza problemi sociali.

La Spagna con un tasso di fertilità di 1,34% è il paese tra quelli europei con l'indice di natalità più basso. Spagna, Italia, Portogallo e Grecia hanno un tasso di fertilità inferiore al 1,4% e un elevato numero di persone di età superiore ai 65 anni.

Questi dati inducono a pensare che la conciliazione lavoro-famiglia sia di fatto diventata la questione prioritaria per il governo del paese e un fattore di responsabilità non solo del singolo, ma sociale. La Costituzione Spagnola non fa un esplicito riferimento alla Conciliazione vita lavoro, bensì si limita a sollecitare, nell'Art. 39, i poteri pubblici affinché vengano prese misure mirate alla protezione della famiglia e dell'infanzia.

2.6.1 La governance delle politiche di conciliazione

Le Amministrazioni pubbliche spagnole svolgono un ruolo decisivo nell'instaurazione di un quadro legislativo e normativo sempre più sensibile alla parità di genere.

A livello statale, le politiche di uguaglianza di genere sono proposte e sostenute da *Organismos de Igualdad*, ovvero il Ministerio de Igualdad, creato nel 2008 e successivamente assorbito dal Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social fino al giugno del 2018, quando l'attuale presidente del nuovo esecutivo, Pedro Sanchez (PSOE) lo ha recuperato conferendogli un'autonomia strutturale nell'ottica di dare la massima priorità alla lotta contro la disuguaglianza di genere in tutte le sue manifestazioni. Inoltre, tra le istituzioni preposte al sostegno e al raggiungimento delle pari opportunità, c'è l'Istituto de la Mujer, nato con la Ley 16/1983, creato per dare compimento e sviluppo alle politiche volte a promuovere le condizioni di uguaglianza di genere e la partecipazione della donna alla vita politica, culturale, economica e sociale del paese.

Organismo attualmente dipendente dalla *Secretaria de Estado de Servicios Sociales* facente capo al *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*. L'Istituto in questione promuove la ricerca con pubblicazioni, campagne di sensibilizzazione, formazione e tutte quelle attività che favoriscono lo sviluppo della uguaglianza nei diversi ambiti sociali; è divenuto un referente internazionale e nazionale, appoggiando la creazione del Departamento de Estudio de la mujer de las Universidades, così come gli Organismos de Igualdad en las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.

Il Governo dispone anche di un'altra istituzione, ossia *La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, organo collegiale costituito nel 2009 sotto la presidenza della Ministra de Igualdad, con lo scopo di controllare e coordinare l'integrazione del principio di uguaglianza nell'Amministrazione generale dello Stato, la quale è stata convocata a novembre del 2018 dalla Vice Presidente del Governo, nonché Ministra de Igualdad per il dicastero Relaciones con las Cortes e Igualdad, Carmen Calvo, dopo l'ultimo incontro avvenuto nel 2011. Tra le questioni affrontate in sede di convocazione la Commissione interministeriale per l'uguaglianza ha accettato di redigere il Regio Decreto per lo sviluppo normativo delle Unidades por Igualdad e per migliorare il coordinamento delle medesime, presenti in tutti i ministeri. Ai sensi della Ley 3/2007, Art. 77, difatti, è stata sottolineata la necessità di adottare una norma regolamentare che ne regoli il funzionamento, il coordinamento, le funzioni, la dipendenza organizzativa e la struttura.

Infine, il governo, dopo più di quattro anni di inattività, ha recuperato il normale funzionamento del *Consejo de participación de la Mujer*, organo collegiale consultivo e di indirizzo per la partecipazione delle donne allo sviluppo della normativa sulla parità, con la nomina delle persone proposte dai ministeri come rappresentanti del Governo Nazionale e la nomina di tre esperti in materia di uguaglianza. Insieme ai membri, eletti in modo partecipativo e totalmente trasparente dalle stesse associazioni femminili²⁰⁴, la costituzione del Consiglio è stata completata.

Le misure legislative e politiche fin qui messe in campo, il cui principale obiettivo è la conciliazione della vita lavorativa, familiare e personale sono inquadrare nell'ambito di obiettivi che mirano a promuovere e incentivare l'uguaglianza di opportunità e trattamento tra uomini e donne.

La normativa Spagnola al fine di promuovere la conciliazione vita-lavoro-famiglia e sfera personale si definisce a partire da due Leggi fondamentali:

- *Ley 39/1999 del 5 novembre* per promuovere la conciliazione vita familiare-lavorativa delle lavoratrici/lavoratori;
- la *Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad)* del 22 marzo per l'uguaglianza effettiva di donne e uomini.

La prima norma citata, sebbene sia rilevante per quanto concerne l'adozione di maggiori misure di protezione sociale per la maternità, non contempla però tra i suoi obiettivi primari la corresponsabilità di uomini e donne nella cura.

Quindi, nella pratica le misure di conciliazione in essa contenute hanno come soggetto principale le donne, mentre gli uomini sono solo compartecipi sussidiari nel farsi carico delle responsabilità familiari.

La *Ley Orgánica 3/2007*, altrimenti detta *Ley de Igualdad*, per la parità effettiva di trattamento e opportunità per uomini e donne, promossa dal Ministerio de Igualdad rappresenta, al contrario, un avanzamento in materia di conciliazione co-responsabile per gli uomini e donne in quanto la legge offre misure innovative in ambito lavorativo in relazione alla conciliazione come il congedo di paternità (Art. 44), in autonomia rispetto a quello della madre; inoltre, tale legge apporta dei miglioramenti per quanto riguarda il congedo di maternità e la creazione di prestazioni economiche del sistema di sicurezza sociale per maternità, paternità e dei rischi durante la gravidanza e allattamento²⁰⁵.

Con questi obiettivi la legge offre gli strumenti ai Municipi e alle Comunità Autonome per stabilire Piani Municipali per l'organizzazione del tempo e offre assistenza tecnica per la messa in atto, stabilisce infatti che *"in tutti i dipartimenti ministeriali, a uno dei loro organi direttivi, sia affidato lo sviluppo delle funzioni relative al principio della parità tra donne e uomini nelle materie di propria competenza"*²⁰⁶. Nascono quindi le Unidades de igualdad de género, formate da personale esperto e specializzate nell'introduzione del mainstreaming di genere nelle amministrazioni Pubbliche; tra le funzioni da esse svolte c'è l'analisi dei dati dalla prospettiva di genere, la consulenza e l'erogazione delle risorse informative e la garanzia l'effettiva attuazione della *Ley de Igualdad* per donne e uomini.

Per il *follow-up* dell'applicazione e dello sviluppo normativo della *Ley Orgánica*, è stata creata, nell'ottobre 2010 una segreteria ad hoc, la Secretaría de Estado de Igualdad, per proporre e sviluppare le politiche di

²⁰⁴ Sono in tutto 32 le organizzazioni femminili.

²⁰⁵ Real Decreto 295/2009.

²⁰⁶ *Ley Orgánica 3/2007 (Ley de Igualdad)* Art. 77.

uguaglianza del governo, tra i compiti e le funzioni che le competono, figurano quella di coordinamento delle politiche dell' *Administración General del Estado* in materia di parità di genere nonché lo sviluppo di politiche di cooperazione con le amministrazioni delle comunità autonome e degli enti locali nelle materie di loro competenza, fatte salvo le competenze attribuite ad altri dipartimenti.

In linea con il concetto di corresponsabilità precedentemente citato, il *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)2008-2011*, con cui il governo spagnolo s'impegna a favorire una piena parità di trattamento, evidenzia l'esigenza di rimodulare i modelli vigenti alla ricerca di una corresponsabilità tra uomini e donne così come la responsabilità da parte delle rappresentanze politiche, delle parti sociali ed economiche, tutte implicate nel processo di conseguimento della reale uguaglianza di genere. Successivamente nel nuovo PEIO 2014-2016, si continua a perseguire l'obiettivo di implementare le misure di conciliazione della vita privata-lavorativa-personale, così come la riduzione delle differenze nell'impiego del tempo e nel carico delle incombenze domestiche e familiari, vincolando determinate azioni specifiche con il *Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017*²⁰⁷, approvato dal Consiglio dei Ministri, come documento trasversale a tutti i dipartimenti per dare un nuovo impulso allo sviluppo di politiche che favoriscano la famiglia e la conciliazione.

A tal fine, il suddetto *Plan Integral* vincola parte delle sue linee strategiche all'obiettivo della corresponsabilità indicato nel PEIO 2014-2016, differenziando tre aree di attuazione: mercato del lavoro, servizi di cura, e in terzo luogo, la sensibilizzazione sul tema.

Gli obiettivi specifici perseguiti dal Piano sono strettamente connessi con l'incentivazione e la promozione di misure di conciliazione e razionalizzazione degli orari, servizi socio-educativi e del tempo libero per bambini e bambine (soprattutto della fascia 0-3 anni) e sensibilizzazione sul tema della corresponsabilità di tutti gli attori sociali²⁰⁸. Per contro, si rileva che, nel capitolo sulla corresponsabilità, che poi è quello che regola in maniera precisa l'importanza della suddivisione equa dei carichi di cura tra uomini e donne in ambito familiare, non è specificata nessuna misura relativa alla cura delle persone non- autosufficienti. Altri strumenti importanti che regolano il tema conciliazione vincolati con il mercato del lavoro sono il *Plan Concilia* - un piano integrale di conciliazione della vita personale e lavorativa nella Pubblica Amministrazione²⁰⁹, formulato dal *Ministerio de Administraciones Públicas* - i distinti piani di uguaglianza di genere dell'Amministrazione Pubblica (Ordinanza APU/526/2005 del 7 marzo, attraverso cui si dispone la pubblicazione dell' Accordo del Consiglio dei Ministri del 4 marzo del 2005 con la quale si approva il Piano per l'uguaglianza di Genere nell' Amministrazione Pubblica) che successivamente alle *Ley 3/2007* diventeranno i Piani di Uguaglianza tra donne e uomini nell'Amministrazione Pubblica (I e II Piano) oltre che i piani di uguaglianza nelle imprese, obbligatori per quelle con più di 250 dipendenti.

Alcune decisioni politiche che maggiormente possono impattare con la strategia della corresponsabilità, ossia una più equa condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, sono interconnesse con la Riforma

²⁰⁷ www.mscbs.gob.es/novedades/docs/PIAF-2015-2017.pdf.

²⁰⁸ Cap. 3 del Plan, a sostegno della maternità e della famiglia, combina, tra le sue azioni, obiettivi di corresponsabilità familiare in relazione all'uso del tempo e dello spazio pubblico con riferimento alla tutela della salute della donna in gravidanza.

²⁰⁹ Nel gennaio del 2006, tutte le misure previste dal Piano Concilia sono entrate in vigore nell'ambito dell'Amministrazione Generale dello Stato, dopo la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dello Stato della corrispondente risoluzione sulla durata del giorno lavorativo e gli orari del personale civile che lavora per l'Amministrazione Generale dello Stato. Tra le misure attuate a partire da quel giorno, oltre all'orario, figurano il prolungamento del congedo parentale, la possibilità di prolungare il congedo di maternità e la possibilità di ridurre o flessibilizzare la giornata lavorativa in caso di cura di bambini sotto i dodici anni e persone a carico o disabili.

del Lavoro - *Real Decreto Ley 3/2012*. Il Regio Decreto legislativo 3/2015²¹⁰, approva il testo rivisto della Ley de Empleo²¹¹ (Legge sull'Occupazione), stabilisce la Estrategia Española de Activación para el Empleo (Strategia Spagnola per l'Occupazione), Los Planos Anuales de Política de Empleo²¹², e infine il Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo²¹³ quali strumenti di coordinamento del Sistema Nacional de Empleo (Sistema Nazionale per l'Occupazione).

Questi strumenti rappresentano l'impianto normativo per il coordinamento e l'attuazione delle politiche attive del lavoro all'interno dello Stato e come quadro di riferimento condiviso, sulla base del quale i Servizi Pubblici per l'Impiego devono progettare e gestire le politiche attive del lavoro. Nello specifico, Il PAPE 2018 (*Plan Anual de política de empleo*), stabilisce gli obiettivi da raggiungere in tutta la Spagna e in ciascuna delle Comunità Autonome, nonché gli indicatori, 27 in tutto, per valutare il grado di attuazione di ciascun obiettivo.

La maggior parte degli indicatori sono costituiti da un totale di 43 componenti di modo che ciascuno possa valutare un aspetto significativo distinto del medesimo obiettivo. Sulla base della valutazione tramite gli indicatori si determinano i criteri di ripartizione dei fondi previsti dal bilancio del Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale²¹⁴ che deve essere approvato ogni anno dalla *Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales*²¹⁵.

La *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016*, approvata con Decreto Regio 751/2014 del 5 settembre, conteneva tra le azioni per l'Attivazione dell'Occupazione, ai sensi dell'articolo 10 della legge sull'Occupazione, la Linea 4 ossia: Pari opportunità di accesso all'occupazione. Questa linea comprende azioni volte a promuovere la parità tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso, il mantenimento e la promozione dell'occupazione, nonché la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa. Comprende inoltre, anche azioni volte a facilitare la mobilità geografica e la formazione sia all'interno dei confini nazionali ed oltre e a promuovere l'assunzione in aree di attività diverse da quelle in cui le persone lavorano abitualmente. Infine, prevede la promozione della conciliazione della vita familiare e lavorativa in un'ottica di corresponsabilità.

È stata, poi, approvata con Decreto Regio 1032/2017 la *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020* (la Strategia Spagnola di Attivazione dell'Occupazione), che mantiene la stessa struttura della Linea 4 della Ley de Empleo e riporta gli stessi obiettivi strutturali. Questi devono essere rinforzati dai Servizi Pubblici per l'Impiego nel loro normale funzionamento attraverso servizi erogati nel tempo e ai quali la EEAE conferisce una rilevanza operativa.

Nell'ambito delle comunità autonome, vi è stato un rafforzamento e una maggior organizzazione degli organismi autonomi in materia di parità, l'esistenza di diversi programmi realizzati dalle comunità autonome, nonché la nascita di alcune leggi per la parità, sebbene in misura minore. Tuttavia, le comunità presentano notevoli differenze in materia di leggi e di proposte, la cui innovazione e portata possono essere molto diverse da una comunità all'altra. In ambito locale è significativa la graduale evoluzione

²¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>.

²¹¹ Regolamentata nell' Art. 10 del Decreto Regio Legislativo 3/2015.

²¹² Regolamentati nell'Art. 11 del suddetto Decreto.

²¹³ Regolamentato nell'Art. 12.

²¹⁴ Il 70% dei fondi che il Consiglio dei Ministri del Governo ha destinato nel 2017 alle Comunità Autonome per la gestione delle politiche attive del lavoro dipendeva dalla valutazione del PAPE.

²¹⁵ Conferenza Settoriale sull'occupazione e gli Affari del lavoro.

delle politiche di parità da una prospettiva assistenzialistica verso una maggiormente strutturale. In tal senso, sono state create strutture locali per la parità di genere e sono stati promossi nuovi strumenti e procedure.

Ai sensi dell'Ordinanza TMS/658/2018 del 18 giugno, tramite la quale vengono assegnate alle distinte comunità autonome le sovvenzioni corrispondenti per ciascun servizio e per attuare i Programmi delle Politiche Attive per l'Impiego desunte nel *Plan Anual de Política de Empleo 2018*²¹⁶, per la Linea 4, la dotazione finanziaria per il 2018 è di 750,000 Euro, stesso importo assegnato nei due anni precedenti.

Le comunità autonome possono scegliere di fornire servizi (azioni) e programmi (politiche) allineati a livello nazionale o proporzionati alla realtà occupazionale del proprio territorio e alle *governance aziendali* della loro zona. In ogni caso, i servizi e i programmi sia del SEPE che delle Comunità Autonome devono essere collegati alle linee delle politiche di attivazione dell'occupazione che, come detto, sono incluse nella Linea 4 sulle pari opportunità, oltre a contemplare, trasversalmente, nel resto delle linee, misure volte a combattere il divario di genere, aggiungendo azioni positive nel quadro di bonus per l'assunzione, il lavoro autonomo, la formazione o l'orientamento professionale.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, il 26 ottobre 2017 è entrata in vigore la *Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 6/2017*²¹⁷, con essa diverse misure andranno a beneficio di questa tipologia di lavoratori, fra i quali nuove indennità per la conciliazione lavoro-vita familiare. Il Capitolo III della nuova legge sui lavoratori autonomi contiene una serie di misure volte a promuovere la conciliazione della vita familiare e del lavoro dei lavoratori registrati nel RETA (*Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*)²¹⁸. In particolare, nell'Articolo 5 al punto 1 della nuova legge sui lavoratori autonomi comprende una modifica dell'articolo 30 della legge n. 30/2007 dell'11 luglio²¹⁹ del *Estatuto del Trabajo Autónomo*, in materia di conciliazione familiare, rispetto alle detrazioni fiscali già previste, ovvero la *Tarifa Plana*²²⁰, è previsto per un anno un bonus del 100%, per contingenze comuni del lavoratrice/lavoratore autonomo, che potrà essere utilizzato da tutti i lavoratori autonomi con figli di età inferiore ai 12 anni²²¹, da membri della famiglia in situazione di dipendenza accertata o da membri della famiglia con un grado di invalidità riconosciuto pari o superiore al 33%. In questo caso il bonus è subordinato all'assunzione di un lavoratore per almeno 3 mesi, a partire dall'inizio del bonus, a tempo pieno o a tempo parziale per evitare una cessazione dell'attività e permettere la conciliazione e l'adempimento delle contingenze comuni. L'Articolo 6, inoltre, prevede un bonus del 100% della quota obbligatoria dei lavoratori autonomi spettante alla *Seguridad Social* (risultante dall'applicazione della media dei contributi versati nei 12 mesi precedenti l'inizio della

²¹⁶ Approvato previo Accordo del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 2018, secondo quanto stabilito nell' Art.11.2 del testo rivisto relativo alla *Ley de Empleo. Il piano annuale per l'occupazione stabilisce gli obiettivi da raggiungere in tutta la Spagna e in ciascuna delle comunità autonome, nonché gli indicatori da utilizzare per valutare il loro grado di attuazione.*

²¹⁷ <http://www.boe.es> > BOE > 25/10/2017 *Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 6/2017*, 24 ottobre.

²¹⁸ Regime che disciplina i contributi previdenziali dei i lavoratori autonomi in Spagna.

²¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409&p=20170628&tn=1#a30>.

²²⁰ La *Tarifa Plana*, per i lavoratori e le lavoratrici autonome consiste nel versamento mensile di 50 euro alla Previdenza Sociale invece che dei 278,78 euro che costituiscono attualmente l'importo minimo mensile. Secondo i dati del Ministero del Lavoro fin dall' entrata in vigore della disposizione il 28 settembre 2013, hanno beneficiato di questa tariffa forfettaria. più di 1.200.000 nuovi lavoratori autonomi. A gennaio 2018, sono entrate in vigore le nuove disposizioni per i nuovi lavoratori autonomi in quanto si proroga fino a 24 mesi con quote diverse, (12 mesi a 50 euro, 6 mesi con una riduzione del 50% della quota (137,97 euro) e altri 6 mesi con una riduzione del 30% (quota 192,79 euro); le condizioni di accesso sono più flessibili; infine per i Lavoratori autonomi che rientrano per la seconda volta nell' auto-impiego si apre loro la possibilità di beneficiare nuovamente della tariffa forfettaria a condizione che siano trascorsi tre anni dall'uscita dal regime speciale dei lavoratori autonomi (RETA).

²²¹ Nel caso in cui il bambino raggiunga l'età di 12 anni prima della fine del periodo di validità del bonus, questo può essere prorogato fino a un massimo di 12 mesi, a condizione che tutti i requisiti richiesti siano soddisfatti.

misura) durante il congedo di maternità, il congedo di paternità, l'adozione, la tutela ai fini dell'adozione, l'affidamento, gravidanza a rischio o durante l'allattamento. Infine, l'Articolo 7, attua un bonus di 50 Euro mensili durante i 12 mesi immediatamente successivi alla data di rientro all'attività lavorativa, per tutte le lavoratrici che ritornano all'attività autonoma dopo averla cessata per almeno due anni per motivi di maternità, adozione, tutela, affidamento o tutela, a condizione che scelgano di contribuire in base al minimo generale stabilito dal pertinente regime speciale per l'attività autonoma.

2.6.2 Sistema dei congedi

Per quanto riguarda le **misure a tutela della maternità**, in Spagna, il congedo di maternità (*Permiso y prestación por maternidad*), sotto la diretta responsabilità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) regolato dall'Articolo 48.4 dello Statuto dei Lavoratori (Estatuto de Trabajadores), prevede 16 settimane consecutive di cui 6 da usufruirsi obbligatoriamente, da parte della madre immediatamente dopo il parto, con l'aggiunta di 2 ulteriori settimane di congedo per ogni figlio, nel caso di un parto multiplo. Tale durata viene incrementata di 2 settimane nel caso in cui il bambino sia disabile.

Esistono due tipi di congedo di maternità: il congedo di maternità contributiva e il congedo di maternità a carattere non contributivo. Il congedo di maternità contributiva è una prestazione di sicurezza sociale ed è quindi a carico dello Stato. L'assegno di maternità di carattere contributivo viene corrisposto per un periodo di 16 settimane, prorogabile di altre due in caso di parto plurimo, adozione, affido o figlio disabile. Se entrambi i genitori lavorano, al padre possono essere concesse fino a 10 settimane. Il periodo viene prolungato in caso di nascita prematura o di ospedalizzazione del bambino.

L'assegno di maternità viene corrisposto ai lavoratori iscritti a qualsiasi regime previdenziale, che possono usufruire di periodi di riposo previsti dalla normativa del lavoro in caso di parto, adozione o affido. Per percepire l'assegno di maternità, l'assicurata deve aver maturato almeno 180 giorni di contribuzione nei sette anni immediatamente precedenti la nascita del figlio (o, in caso di adozione o di affido, immediatamente precedenti la data della decisione amministrativa/giudiziaria); oppure 360 giorni di contribuzione in tutto l'arco della vita lavorativa.

Le indennità di maternità e paternità, calcolate su base giornaliera, vengono versate per tutto il periodo di sospensione del contratto per un importo pari al 100% della base di calcolo. Quest'ultima viene determinata dividendo la base contributiva del mese precedente la data del congedo per il numero di giorni corrispondenti alla contribuzione. La retribuzione durante il congedo di maternità contributiva è più elevata di quella percepita durante il congedo per malattia, poiché le lavoratrici hanno diritto a una retribuzione pari al 100 % della base contributiva del mese precedente (*base de cotización*).

Il congedo di maternità non contributivo è stabilito dal sistema di previdenza sociale e viene applicato nel caso in cui la lavoratrice madre non soddisfi i requisiti minimi indispensabili per rientrare nel congedo di maternità contributivo²²².

²²² Un beneficio economico che non ha uguali negli altri Stati comunitari.

In tal caso, il trattamento economico è pari al 100% del IPREM²²³ vigente al momento del parto e viene corrisposto per i quarantadue giorni²²⁴ seguenti la nascita, posto che tale beneficio è corredato dalle seguenti limitazioni: spetta alla sola madre biologica e la titolarità è esclusivamente materna e, dunque, è escluso qualsiasi meccanismo di cessione all'altro genitore; e, infine, si applica a tutte le lavoratrici madri naturali, indipendentemente dal regime di previdenza cui sono iscritte.

Vi è da segnalare, tuttavia, che qualora la lavoratrice madre abbia diritto a percepire la sola prestazione non contributiva di maternità per un periodo pari a quarantadue giorni, l'altro genitore, qualora abbia maturato i requisiti richiesti, ha la facoltà di richiedere, a partire dal quarantatreesimo giorno, la corresponsione della prestazione contributiva di maternità.

La beneficiaria di un congedo di maternità non contributivo è autorizzata a continuare il congedo di maternità fino al completamento delle sedici settimane previste dall'articolo 48 dello statuto delle lavoratrici, anche se non avente diritto all'indennità di sicurezza sociale prevista per il congedo di maternità contributivo. Tuttavia, potrebbe tornare al lavoro dopo le sei settimane obbligatorie successive al parto e trasferire le dieci settimane restanti del congedo di maternità contributivo al padre, nel caso in cui anch'egli sia un lavoratore, che può usufruirne solo in maniera ininterrotta e ricevere la corrispondente indennità di congedo di maternità se soddisfa i requisiti previsti.

Questo sistema è formalmente conforme alla Direttiva 92/85²²⁵ in quanto consente di richiedere un periodo di tempo di lavoro precedente per poter beneficiare del congedo di maternità, ma crea una situazione difficile per la madre, che sarebbe costretta a riprendere il lavoro subito dopo le sei settimane obbligatorie successive al parto se non ha versato contributi sufficienti per il congedo di maternità a carattere contributivo. Non sono previste ulteriori integrazioni da parte dei datori di lavoro in quanto le lavoratrici, nella maggior parte dei casi, ricevono di solito lo stesso importo che percepivano prima del congedo. La possibilità di un'integrazione da parte del datore di lavoro in caso di congedo di maternità non contributivo non è solitamente stabilita dalla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne la flessibilità del congedo, è chiaro che la data di inizio prima del parto può variare, mentre le 6 settimane a seguito della nascita, essendo obbligatorie, non possono essere prese in modalità part - time, ciò vale anche per le lavoratrici autonome.

Per quanto riguarda, invece, il **congedo di paternità** (*permiso/suspension de paternidad*) di diretta responsabilità del Ministero del Lavoro e dell'Immigrazione, ai padri lavoratori dipendenti del settore privato spettano per legge 2 giorni di congedo di nascita (*permiso por nacimiento*); dal 1° luglio 2018 si è, poi, passati da quattro a cinque settimane ininterrotte di congedo di paternità (*permiso de paternidad*), di cui hanno diritto, ma non l'obbligo di usufruirne, tutti i padri dipendenti, compresi i lavoratori autonomi, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni figlio a partire dal secondo in caso di parto e di adozione/affidamento plurimo²²⁶.

²²³ "IPREM" è l'acronimo di "Indicador público de renta de efectos múltiples", è un indice utilizzato in Spagna come riferimento per la concessione di aiuti, sovvenzioni o sussidi di disoccupazione. È stato istituito nel 2004 per sostituire il salario minimo interprofessionale come riferimento per l'erogazione dei sussidi. Nel 2017 è pari a € 532,51.

²²⁴ Tale periodo viene incrementato dal legislatore di quattordici giorni nelle seguenti ipotesi: nascita del figlio in una famiglia numerosa, nascita del figlio in una famiglia monoparentale, qualora si tratti di parto plurimo, oppure nel caso in cui la madre o il figlio siano affetti da una disabilità pari o superiore al 65%.

²²⁵ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

²²⁶ Art. 48.7 *Estatuto de Trabajadores* (ET).

L'indennità prevede il 100% della retribuzione, versata dalla Cassa di previdenza sociale, con lo stesso massimale previsto per il congedo di maternità, ovvero il lavoratore deve aver maturato un periodo minimo di contribuzione di 180 giorni nei sette anni precedenti la data di inizio del congedo di paternità, o un periodo di contribuzione pari a 360 giorni nell'intera vita lavorativa, da realizzarsi anteriormente alla data di inizio del collocamento a riposo. Nel caso dei dipendenti pubblici, la prestazione di natura economica è versata interamente dal datore di lavoro.

Alcuni enti regionali e locali hanno migliorato i propri diritti in materia di congedo per i dipendenti del settore pubblico. Dal 2006, in Catalogna i lavoratori dipendenti hanno diritto a cinque giorni di congedo di nascita, e a un mese di congedo di paternità che deve essere preso alla fine del congedo di maternità, in linea con la nuova normativa dello Stato del 2017. La medesima si applica ai lavoratori di del comune di Madrid (contratto collettivo, 2012-2015, anche se il congedo deve essere preso alla nascita o dopo l'adozione) e di altre municipalità.

Tutti i padri o soci dipendenti (lavoratori dipendenti e autonomi) che posseggono i requisiti contributivi (ossia almeno 180 giorni nei sette anni precedenti o 360 giorni durante la vita lavorativa) hanno diritto al congedo di paternità.

Nel caso di parto multiplo o prematuro oppure cattive condizioni di salute o disabilità del bambino o della madre, nonché genitore *single*, o delega del congedo a persona diversa dal padre la durata viene prolungata di due giorni per ogni bambino a partire dal secondo, da giorni 5 a 20 giorni per le famiglie numerose o le famiglie con una persona disabile nel nucleo familiare. Nel caso dei dipendenti pubblici in Catalogna, le madri sole che assumono l'affidamento esclusivo del figlio possono utilizzare il mese supplementare dei padri alla fine del congedo di maternità.

Ogni genitore ha diritto al **congedo parentale** (*Excedencia por cuidado de hijos*)²²⁷, di tipo individuale, fino a tre anni dopo il parto. Per il primo anno di vita del bambino, è assicurata la possibilità di ritornare nella stessa posizione lavorativa, successivamente però, la garanzia della posizione lavorativa è limitata a una di pari livello.

È previsto, inoltre, per la lavoratrice/lavoratore la possibilità di partecipare a corsi di formazione professionali su invito del datore di lavoro al fine di un più rapido reintegro nello svolgimento delle mansioni lavorative, nonché di fruire della misura non solo a tempo pieno ma, anche, a tempo parziale così che il lavoratore possa optare per la modalità di godimento che meglio risponda alle proprie esigenze di natura conciliativa. I periodi di *excedencia*, vengono computati ai fini dell'anzianità di servizio. Inoltre, la normativa a riguardo non prevede limiti al numero di periodi di congedo, senza alcuna indennità, che possono essere presi fino al compimento di 3 anni del bambino, né richiede un periodo minimo; tale diritto, che non può superare i due anni, riguarda anche il congedo per la cura e l'assistenza di un familiare fino al secondo grado di consanguineità o affini, che per motivi di età, salute o disabilità non è auto-sufficiente e non svolge attività retribuita²²⁸.

Con l'obiettivo, di facilitare la conciliazione tra le esigenze di cura e di lavoro, nei casi di adozione e di affidamento, una volta decorso il primo triennio di convivenza con il minore, l'ordinamento spagnolo riconosce il diritto della lavoratrice madre e del lavoratore padre di richiedere una riduzione della gior-

²²⁷ Di responsabilità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

²²⁸ Art. 46.3, ET.

nata lavorativa da un ottavo fino alla metà, con corrispondente riduzione della retribuzione percepita, fintanto che il minore non abbia compiuto il dodicesimo anno di età, o qualora lo stesso sia affetto da disabilità²²⁹. Anche, in questo caso, tuttavia, l'accoglimento della richiesta non è automatico in quanto il datore di lavoro può rigettare l'istanza nel caso in cui vi siano due o più dipendenti che abbiano richiesto l'esercizio del diritto alla riduzione per occuparsi di uno stesso soggetto e, ciò, risulti controproducente per l'organizzazione produttiva dell'azienda stessa.

Tutti i dipendenti e i lavoratori con contratto a tempo determinato possono chiedere solo un congedo che sia, naturalmente, di durata inferiore rispetto a quella del contratto. I disoccupati e i lavoratori autonomi non possono usufruire del congedo. La durata del congedo è esteso in generale a 15 o 18 mesi, per le lavoratrici madri con tre o più figli o con due figli, di cui uno disabile, per le madri single, in caso di parto multiplo o prematuro, oppure per cattive condizioni di salute o disabilità del bambino o della madre.

A beneficio dei lavoratori subordinati, l'Art. 37, co. 4, ET²³⁰ prevede il **permesso per allattamento** (*permesso de lactancia*) per i genitori di un bambino che non abbia ancora compiuto i nove mesi, e la facoltà di optare per una delle modalità in cui si articola la fruizione del permesso in esame. È possibile nel corso della giornata lavorativa interrompere lo svolgimento delle proprie mansioni per un tempo pari ad un'ora ☐ suscettibile di essere diviso, anche, in due frazioni per poi rientrare sul posto di lavoro al termine della fruizione della sospensione. Qualora il soggetto beneficiario decida di dividere l'ora a sua disposizione in due diverse frazioni non è richiesto che quest'ultime abbiano per obbligo di legge una durata pari a mezz'ora, ciò che si richiede è che le due sessioni se sommate non eccedano l'ora di permesso consentita; in alternativa, è possibile godere del permesso all'inizio o al termine della giornata di lavoro, così da ottenere una riduzione della giornata lavorativa. Tuttavia, l'esercizio di tale opzione implica che il beneficiario goda di un permesso di durata ridotta. Infatti, la riduzione della giornata è prevista per un tempo massimo di mezz'ora, anche se vi è da sottolineare che molti contratti collettivi ampliano la riduzione fino ad un'ora.

Inoltre, il lavoratore/lavoratrice possono decidere di accumulare le ore di permesso utilizzabili così da godere di intere giornate di riposo, in osservanza di quanto previsto dalla contrattazione di settore o dall'accordo stipulato con il datore di lavoro, il quale deve comunque attenersi a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva - se esistente - in termini di requisiti e durata. Infatti, a tal riguardo vi sono contratti collettivi secondo i quali il cumulo viene determinato in settimane, altri, invece, in cui viene stabilito in giorni lavorativi se non addirittura in ore.

In casi particolari come le nascite premature, o malattie oncologiche e gravi del neonato che necessitano di ricovero o assistenza sanitaria domiciliare, i genitori hanno diritto a un congedo a tempo pieno o a tempo parziale (con una riduzione minima del 50% dell'orario di lavoro con corrispondente riduzione del salario percepito) per occuparsi di un neonato prematuro ricoverato o che in ragione delle sue condizioni

²²⁹ Art. 37.5.ET.

²³⁰ L'art. 37, co. 4, ET, in materia di "riposo settimanale, ferie e permessi", prevede che "In caso di nascita di un bambino, adozione o affidamento ai sensi dell'articolo 45.1.d), per allattare il bambino fino all'età di nove mesi, le lavoratrici hanno diritto a un'ora di assenza dal lavoro, che può essere suddivisa in due frazioni. La durata del congedo è proporzionalmente aumentata in caso di parti gemellari, di adozioni, di affidamento a fini di adozione o di affidamenti multipli. Chiunque eserciti tale diritto, per sua volontà, può sostituirlo con una riduzione della giornata lavorativa di mezz'ora per lo stesso scopo o accumularlo in giorni lavorativi interi nei termini previsti dal contratto collettivo di lavoro o dall'accordo raggiunto con il datore di lavoro, rispettando in questo, le disposizioni dell'accordo. Tale congedo è un diritto individuale dei lavoratori, uomini o donne, ma può essere esercitato da un solo genitore se entrambi i genitori lavorano".

di salute necessiti di una permanenza continua ospedaliera, o di un bambino gravemente malato di età inferiore ai 18 anni, durante il periodo in cui è ricoverato in ospedale o ha bisogno di assistenza sanitaria domiciliare continua (con certificazione del servizio sanitario pubblico). In particolare, per quanto concerne la prima circostanza, ossia il ricovero del neonato prematuro o che comunque debba permanere in ospedale per ragioni di salute, la Legge prevede, a favore della lavoratrice madre o del padre lavoratore, il diritto ad assentarsi dal lavoro per un tempo pari ad un'ora²³¹, oppure la facoltà di optare per una riduzione della giornata lavorativa di 2 ore, a cui però si aggiunge una corrispondente diminuzione della retribuzione percepita.

Anche nel caso in cui, i genitori lavoratori debbano prendersi cura di un figlio affetto da una malattia oncologica o da grave infermità che richiede il ricovero ospedaliero o, un'assistenza anche domiciliare, diretta, continua, permanente, la legge iberica prevede il diritto ad una riduzione di giornata lavorativa pari almeno alla metà, con corrispondente riduzione del salario percepito²³².

Pre-condizione affinché la lavoratrice madre o il lavoratore padre possano esercitare il diritto alla riduzione dell'orario lavorativo e percepire la corrispondente prestazione economica è il previo raggiungimento di un accordo con il datore di lavoro, il quale potrà anche non accogliere la richiesta, in virtù di comprovate esigenze aziendali di ordine organizzativo e produttivo, solo qualora due o più lavoratori della stessa azienda esercitino il diritto alla riduzione della giornata lavorativa per la cura del medesimo soggetto.

2.6.3 Servizi di cura

In Spagna più del 10% delle donne sono inattive a causa delle loro responsabilità personali o familiari, soprattutto per occuparsi dei bambini o di adulti non autosufficienti, di cui, più del 50% per mancanza di infrastrutture e di assistenza adeguate e accessibili²³³. Fin dal 2013, la relazione della Commissione europea sugli obiettivi di Barcellona ha dichiarato che, sebbene siano stati compiuti progressi dal 2002 per quanto concerne la fornitura di servizi educativi dei bambini si è ancora lontani da raggiungere gli obiettivi prefissati e sono necessari miglioramenti significativi per arrivare a un livello soddisfacente in termini di disponibilità, in particolare per i bambini di età inferiore a 3 anni.

La Spagna è tra i 6 Stati membri che sono riusciti a raggiungere gli obiettivi per entrambe le categorie di età 0-3/3-6, nel 2011²³⁴. Per quanto riguarda l'obiettivo del 33% di copertura dei servizi prefissato dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002, per i bambini dai 0 a 3 anni, si arriva alla soglia del 39,3% nel 2016, mentre per la fascia d'età 3-6 anni, l'obiettivo prefissato del 90%, nello stesso anno, la penisola iberica lo supera assestandosi al 95,2%²³⁵.

²³¹ Art. 37.5, ET.

²³² Art. 37.6, ET. Al fine di non porre il genitore nella sgradevole situazione di dover scegliere tra il mantenimento del salario percepito, ed una maggiore vicinanza al figlio malato, la legge prevede la corresponsione di un'indennità economica pari al 100% della base di calcolo prevista per la prestazione di incapacità temporale determinata da contingenze professionali, per le porzioni di giornata in cui si opta per il collocamento a riposo.

²³³ Fonte dati: *LFS 2006-2013*.

²³⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf.

²³⁵ *RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sullo sviluppo di strutture di custodia dei bambini nella prima infanzia al fine di aumentare la partecipazione femminile al lavoro, trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori che lavorano e realizzare una crescita sostenibile e inclusiva in Europa (gli "obiettivi di Barcellona")*. UE 2018.

Tabella 22 - Bambini accolti in strutture formali di custodia, da 0 - 3 anni, (%)

Paese/Tempo	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Austria	14	14	17	16	22,3	20,6
Belgio	39	48	46	48,8	50,1	43,8
Bulgaria	7	8	11	11,2	8,9	12,5
Cipro	25	26	25	25,5	20,8	24,8
Croazia	13	11	11	17,1	11,8	15,7
Danimarca	74	67	65	69,6	77,3	70
Estonia	19	18	21	19,4	21,4	30,2
Finlandia	26	29	28	33,2	32,5	32,7
France	44	40	39	39,5	41,7	48,9
Germania	24	24	28	27,5	25,9	32,6
Grecia	19	20	14	12,8	11,4	8,9
Irlanda	21	31	29	27,4	30,6	28,6
Italia	25	21	22	22,9	27,3	34,4
Lettonia	16	23	23	21,6	22,9	28,3
Lituania	9	8	10	22,9	9,7	15,2
Lussemburgo	44	48	47	49	51,8	50,9
Malta	11	17	20	18,2	17,9	31,3
Paesi Bassi	52	46	46	44,6	46,4	53
Polonia	3	6	5	5,5	5,3	7,9
Portogallo	35	34	38	45	47,2	49,9
Regno Unito	34	27	30	28,9	30,4	28,4
Rep. Ceca	5	3	2	4,4	2,9	4,7
Romania	2	15	6	2,6	9,4	17,4
Slovacchia	4	5	4	6,5	1,1	0,5
Slovenia	37	38	39	37,4	37,4	39,6
Spagna	39	36	35	36,9	39,7	39,3
Svezia	51	52	55	56,8	64	51
Ungheria	8	8	10	14,4	15,4	15,6

Fonte: Elaborazione ANPAL su dati EU-SILC 2016

Nel 2014, la penisola Iberica ha speso l'1,3% del suo PIL in servizi di cura e protezione sociale per i bambini e le famiglie, rispetto alla media UE pari al 2,4%²³⁶.

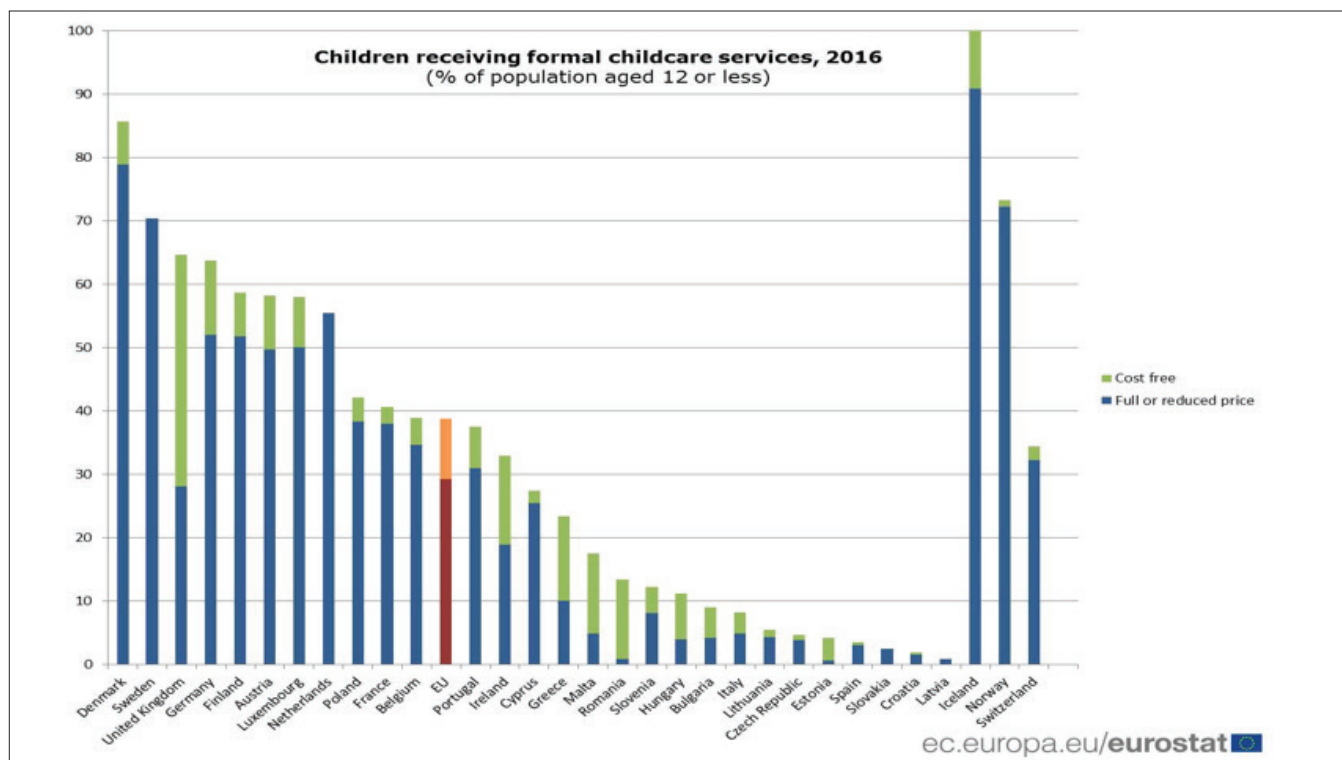
Nel 2015, il 39,7% dei bambini di età inferiore ai 3 anni e il 92% dei bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni ha frequentato corsi di istruzione e assistenza alla prima infanzia (*Early Childhood and Education and Care*); la media europea è stata rispettivamente del 30,3% e dell' 83,3%. Tuttavia l'erogazione dei servizi ECEC in Spagna continua a essere problematica, difatti, sebbene la frequenza alla scuola dell'infanzia (fascia di età 3-6) sia quasi universale, il servizio fornito risulta di qualità relativamente bassa, con un rapporto insegnante/bambino di 1:30. Per quanto riguarda, invece, la fascia di età 0-3, la disponibilità

²³⁶ *Country profiles-Spain: Policies and progress towards investing in children*. European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1248&intPagId=3657&#navItem-5>.

e l'accessibilità economica dei servizi ECEC rimangono ancora una sfida²³⁷. Sul piano amministrativo, il sistema educativo per l'infanzia spagnolo è decentralizzato, con un forte peso delle istituzioni locali e delle comunità autonome, anche se per la fascia 0-3 anni e per quella 3-6 anni il sistema è definito dal Ministero dell'Educazione. I servizi ECEC possono essere pubblici, privati con sussidi statali, totalmente privati o gestiti da enti no-profit, ma la maggior parte di essi è pubblico e laico sul piano strutturale. L'educazione prescolare, anche se non obbligatoria, è ufficialmente considerata il primo livello del sistema scolastico ed è suddivisa in due cicli: il I° da 0 a 3 anni e il II° da 3 a 6.

In Spagna, il primo ciclo, ovvero i servizi dedicati alla fascia 0-3 anni, sono erogati dai cosiddetti *Centros de primer ciclo* non interamente pubblici e gratuiti, ma totalmente a pagamento su base reddituale, mentre per il ciclo 3-6 anni, sono previste le *Escuelas de educación infantil* totalmente gratuite, siano esse pubbliche o private accreditate. La gestione esecutiva dei servizi è responsabilità delle singole comunità, che dispongono di una propria legislazione in materia. Secondo i dati Eurostat (2018), nel paese solo il 4% dei bambini di età inferiore ai 12 anni usufruisce di tali servizi, rispetto a quasi il 40% dei bambini nell'Unione europea, e solamente il 12,5% delle famiglie spagnole è soddisfatto dei servizi formali di assistenza all'infanzia, una percentuale che rende i genitori spagnoli i meno soddisfatti di tali servizi in tutta l'Unione europea.

Figura 8 - Bambini che hanno ricevuto servizi formali per l'infanzia, 2016 (% della popolazione di età pari o inferiore a 12 anni)



Fonte: EU-SILC 2016

²³⁷ Ibidem.

Le famiglie spagnole, con solo il 3,5 %, sono tra quelle che hanno il minor accesso ai servizi formali nell'Unione, che siano a pagamento oppure gratuiti; il 3,1% dei minori spagnoli ha accesso ai servizi a pagamento e solo lo 0,4% a quelli gratuiti. Nel primo caso, il 3% viene usufruito nelle città, il 5% nei villaggi e l'1% nelle zone rurali, mentre nel caso dei servizi gratuiti, lo 0,5% nelle città, lo 0,7% nei villaggi e lo 0,1% nelle zone rurali. Solo in Lettonia (0,9%) e Croazia (1,9%) i bambini fino ai 12 anni hanno maggiori difficoltà ad accedere ai servizi formali di assistenza all'infanzia rispetto alla Spagna²³⁸.

Per quanto riguarda le ragioni che impediscono l'accesso a questi servizi, il 51,8% delle famiglie spagnole adduce ragioni di carattere finanziario con una percentuale più alta rispetto a tutti gli altri paesi UE e ben al di sopra della media UE del 16%, mentre il 2,1% delle famiglie spagnole rimprovera la carenza di posti, l'1,3%, invece, attribuisce il problema alla lunga distanza da percorrere fino al centro, mentre il 3,9% al fatto che gli orari di apertura non vanno incontro alle necessità lavorative delle famiglie e lo 0,2% alla cattiva qualità del servizio²³⁹.

Quando si parla di assistenza in ambiente familiare, di solito si fa riferimento a donne badanti e non a badanti uomini, poiché sono le donne ad assumersi la maggior parte dei compiti di assistenza. Uno studio di ricerca condotto nel 2016 dalla *Sociedad Española de Geriatria y Gerontología (SEGG)*²⁴⁰ sui caregiver di anziani non autosufficienti ha concluso che l'88,5% dei caregiver sono donne rispetto all'11,5% degli uomini che svolgono mansioni di caregiving. Il profilo del caregiver è di circa 50 anni, nella maggior parte dei casi la figlia dell'assistito/assistita, con un livello medio di istruzione e che per circa sei anni si occuperà della/del sua/suo parente e dovrà necessariamente riadattare la propria vita lavorativa e privata. L'indagine annuale sulle condizioni di vita (ECV)²⁴¹ comprende ogni anno un modulo armonizzato a livello di europeo per approfondire diversi aspetti della vita familiare, per l'anno 2016 ha previsto un Modulo sull'Accesso ai Servizi per le famiglie spagnole.

Dai dati emersi dall'indagine risulta che in più di 3 milioni di famiglie, il 16,4% del totale è presente un individuo non autosufficiente, e di cui, il 14,4% riceve cure domiciliari²⁴².

Il 36,6% delle famiglie con persone a carico e che ricevono assistenza domiciliare dichiarano di avere "difficoltà" o "grande difficoltà" nel sostenere i costi dei servizi di cura; solo il 21% di loro ha avuto accesso a questo servizio in forma gratuita. Secondo le informazioni pubblicate nel Modulo 2016 dell'*Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*, tre famiglie su dieci con persone a carico che necessitano di assistenza a domicilio (30,8%) non hanno potuto usufruire di tale servizio. La ragione principale era prevalentemente di tipo economico.

²³⁸ Fonte: Modulo ad -Hoc sui servizi UE_SILC 2016.

²³⁹ Ibidem.

²⁴⁰ *CuidadorES*, Estudio de investigación sociosanitaria sobre cuidadores de personas mayores dependientes. 2016. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/Estudio-Cuidadores-segg.pdf>.

²⁴¹ *Encuesta de Condiciones de vida*. Realizzata dall'INE (Istituto Nazionale Statistica) i risultati vengono pubblicati nell'*European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU_SILC)* da qui in avanti ECV.

²⁴² Productos y Servicios / Publicaciones / Publicaciones de descarga gratuita / Mujeres y hombres en España / Conciliación trabajo y familia (actualizado 26 marzo 2018) / 5.3 Total personas (de 18 y más años). Actividades de cuidados y tareas del hogar. Niños que asisten a centros educativos y de cuidados. Hogares con personas dependientes INE.

Secondo i dati dell'Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), pubblicati per mandato del Ministero de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, per il periodo 2014-2015²⁴³, per quanto riguarda i servizi sociali per le persone anziane, in particolare tra i servizi di cura domiciliare emerge che il *Servicio de Teleasistencia* è quello che registra il numero più elevato di utenze.

Al 31 dicembre 2015, il numero di persone raggiunte dal servizio è di 769.336 persone, pari all'8,89% del numero totale delle persone anziane. Il profilo degli utenti dei servizi sociali per gli anziani è caratterizzato da una forte femminilizzazione e da un forte invecchiamento, e la teleassistenza non fa eccezione. Il 76% dei suoi utenti sono donne e il 67% ha più di 80 anni²⁴⁴.

Tabella 23- Famiglie con persone a carico secondo la disponibilità di servizi di assistenza domiciliare (2016)

	Famiglie (migliaia)	Famiglie con persone a carico		Famiglie con persone a carico e che ricevono assistenza domiciliare		Famiglie che ricevono assistenza domiciliare (percentuali del totale precedente)		
		Percentuale	Migliaia	Percentuale del totale precedente	Migliaia	Meno di 10 ore a settimana	Da 1 a 10 ore a settimana	20 ore o più a settimana
TOTALE	18.408,30	16,40	3.010,70	14,40	433,40	34,90	23,10	42,00
TIPO DI FAMIGLIA								
Uomo solo di 65 anni e più	632,80	18,50	117,00	24,10	28,20	12,40	31,50	56,00
Donna sola di 65 anni e più	1.439,20	30,20	435,20	28,50	123,90	38,40	22,60	39,00
Due adulti, almeno 1 di 65 anni e più	2.533,70	35,40	896,80	16,30	146,20	38,90	23,90	37,20
Due adulti, entrambi minori di 65 anni	2.657,80	8,70	229,90	6,40	14,80	39,40	22,60	38,00
Due o più adulti con bambini	5.678,20	10,10	571,40	5,10	28,90	51,80	9,80	38,50
Altre famiglie/non registrate	5.466,50	13,90	760,40	12,00	91,40	24,80	24,20	51,00
REDDITO PER UNITA' DI CONSUMO								
Primo Quintile	3.404,40	16,00	543,50	9,10	49,60	36,90	31,20	32,00
Secondo Quintile	3.854,40	21,30	819,60	13,10	107,10	42,30	27,30	30,40
Terzo Quintile	3.711,30	18,80	695,90	14,30	99,70	31,60	13,80	54,60
Quarto Quintile	3.694,30	14,50	537,20	15,10	81,00	43,70	18,40	37,90
Quinto Quintile	3.743,90	11,10	414,40	23,20	96,00	21,80	27,90	50,30

Il servizio di assistenza domiciliare ha 326.043 utenti, il che significa che quasi quattro su cento persone di 65 anni e più ne usufruiscono. In questo servizio, il 73% degli utenti sono donne e il 65% ha più di 80 anni. L'assistenza ricevuta a domicilio si basa sull'approccio dell'invecchiamento attivo, il cui obiettivo principale è la promozione del tempo libero e della partecipazione sociale.

I **centri diurni** sono servizi giornalieri che forniscono assistenza psicosociale alle persone anziane non autosufficienti. Al 31 dicembre 2015, erano disponibili 90.577 posti in 3.387 centri, con un indice di copertura di 1,05. Le informazioni sono disponibili su 72.897 utenti, di cui il 70% sono donne e il 69% ha più di 80 anni²⁴⁵.

²⁴³ Dati al 31 Dicembre 2015. Informe 2016. Las personas mayores en España. Datos estadísticos estatales y por comunidades autónomas. Fonte: Comunidades autónomas, ciudades autónomas y diputaciones forales (2016). INE Data Base sulla popolazione Uso statistico del censimento comunale (dati al 01/01/2016). Elaborazione propria dell'IMSERSO.

Fonte Comunidades autónomas, ciudades autónomas y diputaciones forales (2015). Elaborazione propria dell'IMSERSO.

²⁴⁴ Fonte: Comunidades autónomas, ciudades autónomas y diputaciones forales (2016). INE Data Base sulla popolazione Uso statistico del censimento comunale (dati al 01/01/2016). Elaborazione propria dell'IMSERSO.

²⁴⁵ Ibidem.

I servizi di **assistenza residenziale**, forniscono alloggio e sostegno agli anziani su base permanente o temporanea; i 5.973 centri presenti su tutto il territorio contano un totale di 381.333 posti e un indice di copertura di 4,40²⁴⁶.

2.6.4 Organizzazione flessibile del Lavoro

La Spagna ad oggi è ancora tra i paesi europei con l'orario di lavoro più lungo, con una media di 1.691 ore all'anno, davanti a Germania, Olanda, Norvegia, Danimarca, Francia e Regno Unito.

La giornata lavorativa generale è di 8 ore al giorno, a cui si aggiungono i tempi per la pausa pranzo, che in alcune aziende sono di due o tre ore, più il tempo per il viaggio necessario per raggiungere il luogo di lavoro. Ciò significa che i lavoratori trascorrono tra le 10 e le 12 ore lontano da casa, il che rende difficile conciliare la vita familiare con quella professionale.

Nella maggior parte dei casi, sono le imprese a decidere l'orario di lavoro dei lavoratori senza che questi possano modificarlo (65%). Tuttavia, il 6% dei lavoratori dipendenti può scegliere tra più orari fissi, il 13% può adeguare il proprio orario di lavoro entro certi limiti (ad esempio, orari flessibili) e il 15% può determinare completamente il proprio orario di lavoro. L'orario di lavoro flessibile è aumentato nel 2015 dell'8% rispetto al 2005 e del 7% rispetto 2010.²⁴⁷

Secondo i dati emersi dalla *VI° Indagine Europea sulle Condizioni di Lavoro (EWCS) 2015*, condotta da Eurofound, a cui la Spagna ha aderito, risulta che, sebbene i lavoratori svolgano le proprie mansioni per lo più cinque giorni alla settimana o anche sei giorni alla settimana, altre forme di organizzazione dell'orario di lavoro sono in aumento. È così aumentata la percentuale di occupati che lavorano meno di cinque giorni alla settimana (5% nel 2010 e 8% nel 2015) e di coloro che dedicano sette giorni alla settimana al lavoro (5% nel 2010 e 7% nel 2015)²⁴⁸.

I lavoratori giovani (fino a 34 anni) e le donne sono coloro che con maggior frequenza lavorano meno di 5 giorni alla settimana (rispettivamente il 13% e il 9%). Inoltre, il 20% delle donne lavora 20 ore settimanali circa, mentre il 17% lavora tra le 21 e le 34 ore, mentre per gli uomini i valori sono rispettivamente del 9% e del 7%; il 20% degli uomini però lavorano più frequentemente oltre 35 ore settimanali fino ad arrivare a 48 ore e oltre, rispetto all'11% delle donne²⁴⁹. Il 25% dei lavoratori dichiara di avere difficoltà ad adeguare l'orario di lavoro agli impegni sociali e familiari. Questa frequenza è rimasta costante dal 2005.

In generale, dall'Indagine Eurofound (2015) risulta che gli uomini hanno più problemi a conciliare lavoro e vita familiare delle donne (rispettivamente 26% e 22%). L'analisi per sesso e per età rivela che nella maggior parte dei casi si tratta di persone di età compresa tra i 35 e i 49 anni: più uomini che donne di questa età indicano che il loro orario di lavoro si equilibra "non molto bene" o "per niente bene" con la propria vita familiare e sociale (rispettivamente 31% e 24%). In fine, i lavoratori di 50 anni e più (19%) sono i meno esposti a questo tipo di problematica²⁵⁰.

²⁴⁶ Ibidem.

²⁴⁷ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS - España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid, marzo 2017. <http://publicacionesoficiales.boe.es>.

²⁴⁸ Fonte elaborazione dati (OCSE).

²⁴⁹ Ibidem.

²⁵⁰ Ibidem.

Di fronte alle crescenti difficoltà di conciliazione con conseguenti sviluppi negativi nella gestione della vita personale e professionale e dati quelli che sono stati gli sviluppi positivi del **Telelavoro** nel settore privato, si va sempre più affermando una maggiore consapevolezza di questa nuova forma di organizzazione del lavoro e dei benefici che ne verrebbero anche nel settore pubblico.

La Declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas, firmata dall'Amministrazione e dalle principali sigle sindacali (UGT, CCOO e CSI-CSIF) il 21 settembre 2004, è stata una dichiarazione di fatto pionieristica nell'istituzione del telelavoro nel settore pubblico. Essa pone tra i suoi obiettivi il miglioramento delle condizioni di lavoro e la professionalizzazione dei dipendenti pubblici, quali i principali fattori che contribuiscono ad aumentare la qualità dei servizi offerti.

Il 4 marzo 2005, il Consiglio dei Ministri ha approvato il *Plan Concilia*, che prevede, tra i suoi obiettivi primari, una serie di misure volte a promuovere la conciliazione delle responsabilità professionali, la vita quotidiana e la famiglia nel settore pubblico. Tra le misure adottate nel Piano è prevista la flessibilità dei tempi, sempre nel rispetto della fascia con presenza obbligatoria²⁵¹, e la possibilità di concludere presso il proprio domicilio le ore non coperte con la presenza fisica nel luogo di lavoro, per motivi che non possono essere posticipati (visite mediche e altre situazioni emergenziali). Successivamente all'approvazione del suddetto piano, il *Ministerio de Administraciones Públicas* ha pubblicato il 21 giugno l'Ordine APU/1981/2006 prima norma allineata con l'accordo quadro europeo sul telelavoro per mezzo del quale è stata promossa l'implementazione dei programmi pilota di telelavoro nei dipartimenti ministeriali.

Successivamente, la legge 11/2007 del 22 giugno 2007, relativa all'accesso elettronico del cittadino ai servizi pubblici, si riferisce anche al telelavoro a pieno titolo. All'articolo 3.5 si stabilisce come uno degli scopi della legge quello di "(...) *contribuire al miglioramento del funzionamento interno delle amministrazioni pubbliche, aumentandone l'efficacia e l'efficienza delle medesime attraverso l'uso delle tecnologie informatiche, con le dovute garanzie legali nella realizzazione delle sue funzioni*". El *Estatuto del Empleado Público* ha apportato modifiche alle condizioni di lavoro della personale al servizio dell'Amministrazione Pubblica aprendo la porta al regime del telelavoro per i dipendenti pubblici, giacché l'obiettivo centrale è quello di conciliare il lavoro e la vita professionale dei dipendenti.

Tuttavia, anche se si lascia la possibilità ad ogni amministrazione di organizzare le proprie risorse umane in piena autonomia, come indicato all'articolo 69 del D.RD 5/2015, del 30 ottobre, che approva il testo di legge rivisto del *Estatuto Básico del Empleo Público*, non vi è alcuna allusione specifica al sistema del Telelavoro. Attualmente la legislazione sul Telelavoro è regolata principalmente dallo Statuto dei lavoratori, che riconosce il potere dell'azienda di controllare l'orario di lavoro dei dipendenti anche quando questi non sono in ufficio.

In Spagna, secondo uno studio pubblicato nel 2017 dall'OIL e da Eurofound, "*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*", il 6,7% dei dipendenti è in telelavoro e all'interno di questa percentuale, un'ampia parte non usa il telelavoro regolarmente, ma sporadicamente, ben al di sotto della media dell'Unione Europea del 17%, e solo il 13% delle aziende offre questa possibilità ai propri lavoratori.

In termini di genere, gli uomini fanno generalmente più ricorso a questo tipo di organizzazione del lavoro (54%) rispetto alle donne (36%). In Spagna, le donne tendono a lavorare di più da casa per conciliare la

²⁵¹ Secondo il Plan concilia, la fascia oraria di presenza fissa è 9-17 (lun-giov), 9-14.30 (ven).

vita professionale e familiare, mentre gli uomini lavorano in modo più mobile con la tecnologia dell'informazione fuori dall'ufficio o in viaggio. L'uso delle moderne tecnologie di comunicazione aiuta a conciliare meglio la vita professionale e personale, ma, allo stesso tempo, confonde anche i confini tra lavoro e vita personale²⁵².

A questo proposito, il Ministero del Lavoro ha menzionato la possibilità di regolamentare il diritto alla disconnessione, e un'organizzazione sindacale ha chiesto che venga inserito nello Statuto dei lavoratori e nella legge sulla prevenzione dei rischi, ma ad oggi senza alcun esito.

²⁵² Fonte: Dati EWCS, 2015.

3 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi comparata si è concentrata sulle politiche di conciliazione vita lavoro identificate in politiche di sostegno all'assistenza all'infanzia e alla cura delle persone malate o disabili, politiche dei congedi e misure in tema di organizzazione flessibile del lavoro. Essa ha cercato di accertare la logica condivisa che è alla base dell'introduzione e dell'implementazione di queste politiche in 6 Stati membri, identificati sulla base di criteri predefiniti quali la similarità del contesto socio economico e lo sviluppo di pratiche di successo. Le schede paese analizzano la *governance delle policy* considerate, le informazioni sono state tratte dall'osservazione diretta effettuata attraverso focus e questionari inviati ai 6 Stati membri. È stato descritto e analizzato l'andamento delle diverse politiche cercando di identificare i diversi fattori che concorrono all'inserimento/reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. Nell'ambito dell'analisi, il tema trasversale di cui si è tenuto conto è il coinvolgimento degli uomini.

Stabilire quale sia l'efficacia di tutte le politiche non è semplice, tuttavia, grazie alla consultazione diretta con gli esperti nazionali, sono stati evidenziati una serie di fattori di successo per le politiche prese in esame.

Le politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata, se ben concepite e implementate abbiamo visto che possono sostenere l'indipendenza economica e il benessere di uomini e donne, in particolare consentendo una più equa ripartizione delle responsabilità di cura. Al contrario la loro mancanza conduce a rafforzare gli stereotipi di genere e ad incrementare le disegualianze tra uomini e donne tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito.

Sebbene le legislazioni nazionali, gli orientamenti e i piani di azione, qui presi in esame, abbiano contribuito ad un certo grado di convergenza, i progressi come dimostrato, sono stati disomogenei sotto alcuni aspetti. Ciò vale in principal modo per quanto riguarda gli obiettivi di Barcellona sui servizi di cura all'infanzia: dall'analisi condotta emerge che, tra quelli presi in considerazione, solo Finlandia, Paesi Bassi e Spagna hanno raggiunto gli obiettivi del 33% dei bambini al di sotto dei tre anni inseriti in strutture formali di assistenza.

I servizi di cura all'infanzia tendono a perseguire una serie di obiettivi, compresi quelli dell'istruzione e dell'integrazione sociale dei bambini. Questi hanno, secondo noi, una doppia logica per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro: in primo luogo, possono essere visti come una valida alternativa per le famiglie che si occupano dei figli a domicilio, compito che sempre più spesso grava sulla componente femminile, e forniscono assistenza che dovrebbe essere compatibile con gli orari di lavoro dei genitori. In secondo luogo i servizi di cura all'infanzia dovrebbero aumentare la partecipazione delle madri al mercato del lavoro e le ore lavorate, e la loro scarsità mette in evidenza il fatto che l'impatto della genitorialità sull'occupazione è negativo per le donne nella stragrande maggioranza dei paesi europei. Più in generale, il sostegno all'assistenza all'infanzia può essere visto anche come alternativa ad una politica di divisione del lavoro in base al genere, che confina le donne a casa e al lavoro di cura.

I servizi analizzati variano sulla base dell'accesso e la qualità da essi fornita. Il sistema francese, ad esempio, è ampio e diversificato e ben si coniuga con le esigenze dei genitori; la Finlandia coniuga il sistema dei servizi con quello delle indennità (congedo di assistenza); nel Regno Unito ci si sta muovendo verso una copertura totale dei servizi.

Paese	Descrizione
Francia	Il sistema francese prevede modalità di assistenza sia individuale che collettiva. L'assistenza individuale è fornita da assistenti all'infanzia accreditate (<i>assistantes maternelles</i>) che si occupano del bambino presso il proprio domicilio o quello dei genitori. Esse possono essere assunte direttamente dai genitori oppure dipendere da un fornitore di servizi. L'assistenza collettiva raggruppa diverse tipologie di servizi nell'ambito del sistema EAJE (<i>Etablissements d'accueil de jeunes enfants</i>) quali <i>crèches collectives</i> (asili nido collettivi); <i>crèches familiales</i> (asili nido familiari), definiti anche <i>services d'accueil familial</i> ; <i>crèches parentales</i> (asili nido a "gestione genitoriale", creati e gestiti da un'associazione di genitori); <i>micro-crèches</i> .
Finlandia	Tutti i bambini al di sotto dei 7 anni hanno diritto all'assistenza diurna comunale. Il sistema è considerato un investimento sostenibile. I servizi offerti sono flessibili e hanno come obiettivo quello di incoraggiare i genitori ad usufruirne in alternativa all'orario di lavoro parziale. Le famiglie hanno a disposizione diverse opzioni tra cui scegliere, adattandole così alle esigenze individuali. Il sistema è coniugato con il congedo di assistenza di cui i genitori possono usufruire al termine dei congedi parentali.
Regno Unito	La <i>National Childcare Strategy</i> ha inteso migliorare il sistema favorendo l'ampliamento dell'offerta dei fornitori di servizi pubblici del terzo settore, del mercato (associazioni <i>for profit</i> , assistenti accreditate) e dei fornitori informali (familiari e non), e promuovendo il modello del partenariato a livello locale. Il Regno Unito offre svariati servizi all'infanzia, ma i livelli di copertura sono ancora minimi. Il potenziamento dell'offerta ha sostenuto principalmente la crescita dei servizi privati che beneficiano di meccanismi di finanziamento pubblico. Il principale ostacolo all'accessibilità ai servizi rimane l'entità dei costi finanziari e la scarsa disponibilità di strutture pubbliche per l'infanzia.

La disponibilità, la qualità e l'accessibilità economica dei servizi di custodia dei bambini differiscono notevolmente quindi tra i diversi paesi esaminati. Le informazioni raccolte sull'utilizzo delle strutture di assistenza all'infanzia non rispondono direttamente alla domanda se la richiesta sia pienamente soddisfatta. La domanda effettiva di servizi di assistenza all'infanzia è influenzata dal tasso di partecipazione dei genitori (madri), dal tasso di disoccupazione, dalla durata dei congedi parentali, dagli orari di apertura e dalla disponibilità di alternative come i nonni o altre tipologie di servizi informali. Un'altra differenza sostanziale dipende dai costi. Questi variano al variare del reddito familiare nella maggior parte dei paesi presi in esame. Ogni paese ha, poi, la propria costellazione unica di servizi e strutture per l'infanzia, che consistono in servizi e strutture, congedi (Finlandia), asili nido, assistenza di tipo familiare, assistenti domiciliari (Francia) e nei sistemi di istruzione (pre)scolastica. Nonostante tutti gli sforzi e i miglioramenti, le strutture di assistenza all'infanzia di alta qualità e a prezzi accessibili sono ancora insufficienti in un certo numero di Stati membri.

Le politiche relative ai **congedi** - disposizioni relative al congedo di maternità, al congedo parentale, al congedo di paternità e al congedo per assistenza ai familiari malati o disabili - si concentrano sulla possibilità, per le persone con responsabilità di cura di rimanere nel mondo del lavoro. La loro logica in relazione alla partecipazione femminile al mondo del lavoro è quella di dare alle donne, che spesso si occupano di un'ampia parte dell'assistenza informale, l'opportunità di conciliare l'occupazione con il lavoro di assistenza.

L'impatto potenziale di questa tipologia di politiche dovrebbe essere quello di riequilibrare l'utilizzo dei congedi stessi tra uomini e donne.

L'utilizzo dei congedi da parte dei padri è una questione difficile da affrontare, ma vitale sia dal punto di vista culturale che economico: uno dei temi di maggior attenzione è la retribuzione dei congedi che spesso non è sufficiente affinché il padre ne possa usufruire.

Come analizzato nei paragrafi precedenti gli Stati membri hanno adottato una serie di politiche volte a promuovere l'equilibrio di genere al fine di garantire il coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità di cura, ma anche una maggior parità nell'ambito dell'esigibilità del diritto alla fruizione del congedo stesso. In tema di congedo di maternità obiettivo delle legislazioni è consentire alla donna di combinare il proprio ruolo riproduttivo e promuovere parità di trattamento nel mercato del lavoro senza pregiudicarne la salute o la sicurezza economica. Il congedo di maternità e i correlati benefici economici sono parte integrante degli ambiti della sicurezza sociale. L'analisi comparata ha messo in evidenza la varietà dei sistemi nazionali. In tema di durata del congedo di maternità gli stati membri si dividono in due gruppi: quelli che garantiscono 18 settimane²⁵³ e quelli che invece sono sotto lo standard minimo. Gli Stati qui presi in considerazione si attengono già alla Raccomandazione 191 del 2000.

Paese	Durata del congedo di maternità	Indennità
Finlandia	105 giorni di calendario. È obbligatorio prendere due settimane prima e due settimane dopo la nascita del bambino	per i primi 56 giorni di congedo 90% della retribuzione, per i restanti giorni il 70%. Alle madri lavoratrici è concesso di lavorare durante il congedo di maternità (eccetto per il periodo obbligatorio di 2 settimane), in questo periodo ricevono un'indennità minima
Francia	16 settimane (obbligatorie) 26 settimane dal II figlio in poi, almeno 2 settimane devono essere prese prima della nascita le altre a scelta	100% fino a un tetto massimo di € 3.300 mensili
Germania	14 settimane: 6 settimane prima della nascita e 8 settimane seguenti. Sono obbligatorie le 8 settimane dopo la nascita	100%, l'indennità di maternità è di solito pagata attraverso l'assicurazione sanitaria della madre e il datore di lavoro copre la differenza tra quanto dato dall'assicurazione e quanto garantito dall'ultimo stipendio della lavoratrice.
Paesi Bassi	16 settimane (deve iniziare 4 settimane prima del parto e fino a 6 settimane può essere preso prima, da 10 a 12 dopo il parto)	100% fino al tetto massimo equivalente all'indennità massima giornaliera prevista per la malattia (€ 202,17)
Regno Unito	52 settimane. Una donna può iniziare il congedo 11 settimane prima la data presunta del parto. Sono obbligatorie invece le due settimane immediatamente successive al parto.	L'indennità è corrisposta per un periodo fino a 39 settimane al 90% della propria retribuzione media lorda settimanale per le prime 6 settimane; per le restanti 33 settimane, un importo di 145,18 sterline (163,12 euro) oppure il 90% della propria retribuzione media lorda settimanale, mentre le restanti 13 settimane non sono pagate.
Spagna	16 settimane: 6 settimane sono obbligatorie e devono essere prese prima del parto, mentre le rimanenti 10 possono essere prese prima o dopo.	100%

Tutti e 6 i paesi analizzati prevedono un congedo di maternità obbligatorio la cui durata varia sulla base delle legislazioni nazionali, retribuito in tutti i casi e collegato al reddito percepito dalla lavoratrice madre. Il congedo di maternità rientra nel concetto tradizionale dello stesso in quanto inteso esclusivamente per la donna e legato alla gravidanza e alla nascita del bambino, l'obbligatorietà riflette proprio questo orientamento a tutela della lavoratrice madre e del nascituro.

²⁵³ Recommendation 191 in connection with the Maternity Leave Convention (Convention 183) of 2000.

Altre tipologie di **congedo**, come quello **parentale**, sono aggiuntive e disponibili sia per le donne che per gli uomini. Nei casi qui presi in considerazione sono previsti almeno 4 mesi di congedo parentale come prescritto dalla Direttiva 2010/18/EU. La Direttiva definisce il congedo al fine di consentire alle madri e ai padri di prendersi cura del/dei bambino/i fino ad una certa età, così da distinguerlo dal congedo di maternità per cui la Direttiva, come abbiamo visto, pone uno *standard* minimo. La Direttiva 2010/18/EU non specifica misure in merito alla flessibilità o all'indennità, ma il congedo parentale viene definito come "un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile" sebbene la Direttiva conceda agli Stati membri di renderlo trasferibile. La proposta di Direttiva (*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*) in questo senso è innovativa viene, rafforzato il principio del take it or lose it, il congedo viene preso oppure lo si perde. La proposta prevede di ampliare la non trasferibilità del congedo a 4 mesi. Il congedo parentale è previsto in tutti gli stati che abbiamo analizzato e varia le sue caratteristiche sulla base di 4 variabili: durata, se si tratta di un diritto individuale o della famiglia, dimensione dell'indennità e flessibilità oraria. Tendenzialmente i paesi si dividono in coloro che mettono a disposizione un congedo di durata inferiore alle 15 settimane (Finlandia, Paesi Bassi e Regno Unito) e paesi che concedono un congedo più lungo (Francia, Germania e Spagna)

Il congedo parentale è di solito equamente distribuito tra padri e madri come: diritto individuale non trasferibile; diritto che può essere trasferito da un genitore ad un altro o come diritto della famiglia, ossia sono i genitori a decidere come usufruirne. È un diritto della famiglia in Finlandia e Regno Unito, mentre in Francia, Germania, Paesi bassi, Spagna è un diritto individuale. In alcuni di questi paesi il congedo parentale ha un supplemento di congedo denominato genericamente "misura di cura", come nel caso della Finlandia.

Sono, poi, state introdotte delle misure affinché i padri usufruiscano in misura maggiore di questo periodo di congedo. Nella maggior parte dei casi si è tratto di introdurre un diritto individuale che non può essere trasferito all'altro genitore, cosicché se il padre non usufruisce della sua quota la perde, e la stessa non può essere trasferita all'altro genitore. L'esperienza, ormai, ci suggerisce che la quota papà debba esser ben retribuita affinché i padri ne facciano uso. Un altro approccio è quello di offrire una forma di *bonus* se entrambi i genitori usufruiscono del congedo parentale. La Germania ha esteso di due mesi il congedo retribuito se i padri usufruiscono almeno di due mesi di congedo; anche il sistema francese offre un incentivo ai padri che usufruiscono del congedo parentale.

Paese	Indennità	Tipologia di congedo	Incentivo per i padri	Flessibilità
Finlandia	70-75% sulla base della retribuzione ordinaria	Familiare	Non previsto	Può essere preso full time o part time; in maniera continuativa o per periodi; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità
Francia	1 figlio: retribuito fino ai 12 mesi del bambino se entrambi i genitori condividono il congedo; 2 o più figli: retribuito sino ai 36 mesi del figlio più piccolo se entrambi i genitori condividono il congedo	Individuale, non trasferibile	Periodo più lungo di indennità se entrambi i genitori fruiscono della propria quota	Può essere preso full time o part time; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità; entrambi i genitori possono usufruirne contemporaneamente
Germania	65 - 67% sulla base della retribuzione	Individuale, non trasferibile	Congedo bonus se entrambi i genitori ne usufruiscono	Può essere preso full time o part time; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità; entrambi i genitori possono usufruirne contemporaneamente
Paesi Bassi	Non retribuito	Individuale, non trasferibile	Non previsto	Può essere fruito in maniera continuativa o per periodi; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità; entrambi i genitori possono usufruirne contemporaneamente
Regno Unito	Non retribuito	Familiare	Non previsto	Può essere fruito in maniera continuativa o per periodi; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità; entrambi i genitori possono usufruirne contemporaneamente
Spagna	Non retribuito	Individuale, non trasferibile	Non previsto	Può essere fruito in maniera continuativa o per periodi; è previsto periodo aggiuntivo in caso di nascita multipla o disabilità; entrambi i genitori possono usufruirne contemporaneamente

Si denota che i congedi parentali in alcuni paesi includono un periodo che è ad uso esclusivo dei padri (il cosiddetto *fathers' quota*), la distinzione tra congedo di paternità e congedo parentale ad esclusivo uso dei padri può generare confusione. Una comparazione tra Francia e Germania può essere esempio esplicativo di tale complessità. In Germania il sistema dei congedi non prevede uno specifico congedo di paternità, i padri possono usufruire della loro quota di congedo parentale in modo molto simile ad un congedo di paternità, poiché è possibile prendere un periodo di congedo subito dopo la nascita del bambino. Al contrario in Francia si prevede per i padri un congedo di paternità di 11 giorni consecutivi alla nascita del bambino (18 in caso di nascite multiple).

Il congedo parentale è un diritto individuale e non trasferibile: per il primo figlio il congedo parentale è di un anno, a condizione che esso sia fruito da entrambi i genitori, altrimenti il periodo di congedo sarà di sei mesi. A partire, invece, dal secondo figlio, fermo restando il limite sino ai tre anni di età del bambino, la durata massima del congedo è pari a 36 mesi. Ciascuno dei due genitori potrà usufruire sino ad un massimo di 24 mesi. Se uno dei due genitori usufruisce del congedo per 24 mesi, i 12 restanti dovranno essere presi dal secondo genitore per poter beneficiare della durata massima.

Riservando una parte dei congedi ai padri, i governi possono sostenere le famiglie nella condivisione più equa delle responsabilità di cura. Inoltre, le politiche possono ridurre i disincentivi finanziari, si aumenteranno le opportunità per i padri che scelgono di prendere il congedo se questo sarà adeguatamente retribuito. La Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo ha riesaminato la proposta di direttiva e ha proposto di aumentare il livello di compensazione almeno fino all'equivalente del 75 % del salario lordo del lavoratore.

Esiste, poi, la possibilità per i genitori che lavorano di richiedere la flessibilità oraria e il Telelavoro (nel caso di Paesi bassi e Regno Unito) e, nella maggior parte dei casi analizzati, la possibilità per i genitori di ridurre l'orario lavorativo a causa delle responsabilità familiari. Queste misure sono interessanti in quanto nessuna si concentra esplicitamente sulle donne, e tutte si applicano a tutti i lavoratori dipendenti. A tal proposito è interessante notare come in tre dei paesi analizzati (Francia, Paesi Bassi e Regno Unito) tali misure di flessibilità siano utilizzate in misura nettamente maggioritaria dalle donne (soprattutto dalle madri) a causa dei ruoli di genere radicati nell'assistenza in tutti e tre i paesi.

Le politiche considerate sono, in linea di massima, simili nei loro obiettivi: espandere il lavoro flessibile per i dipendenti e superare lo stigma associato al lavoro a tempo parziale o flessibile.

Inoltre, hanno il duplice scopo di favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e aumentare la partecipazione degli uomini al *caregiving*.

In Francia la flessibilità lavorativa è stata promossa a livello aziendale attraverso la contrattazione collettiva, e dal 2017 attraverso una norma. Si tratta di una forma molto flessibile di telelavoro: un telelavoro "leggero" che elimina alcuni vincoli e si avvicina allo *smart working*, può essere implementato ad hoc e non solo su base regolare e può essere utilizzato in caso di esigenze personali e senza modifiche contrattuali, il tutto regolamentato da un accordo scritto. In Francia viene data forte enfasi al diritto alla disconnessione che si inserisce nella riforma del lavoro entrata in vigore il 1° gennaio 2017. Gli accordi interni dovranno stabilire orari in cui il lavoratore ha diritto ad essere disconnesso.

Le prime iniziative di flessibilità lavorativa nei Paesi bassi si sono avute già dal 2005 con il part time, forma di flessibilità oraria molto diffusa nel paese. Dal 2016 il *Flexible working Act* regola il fenomeno. La legge non si rivolge alle micro imprese (quelle con meno di 10 dipendenti), essa definisce che ciascun dipendente con un'anzianità di servizio superiore alle 26 settimane può chiedere la rimodulazione degli orari contrattuali, il luogo di lavoro deve essere concordato con il datore di lavoro.

Il diritto a richiedere il lavoro flessibile nel Regno Unito è entrato in vigore a giugno del 2014 attraverso una misura legislativa. Tale diritto è stato esteso a tutti i lavoratori che al 30 giugno avessero un periodo di lavoro continuativo pari a 26 settimane con lo stesso datore. Il datore, però, ha la possibilità di rifiutare la richiesta sulla base di motivazioni legate alla produttività aziendale. Nel momento in cui questa norma è entrata in vigore non si era certi delle ripercussioni. Il cambiamento legislativo ha però avuto un suo impatto: tra il 2014 e il 2015 si è registrato un aumento del 7% della proporzione dei lavoratori che hanno avuto l'opportunità di adattare il loro orario di lavoro. Tra le motivazioni alla base della diffusione: il benessere delle persone e il legame con le misure di *welfare*.

Tuttavia, è necessario sottolineare che l'efficacia delle politiche del lavoro flessibile sembra dipendere da una più ampia gamma di politiche del lavoro flessibile, le aspettative culturali e le pratiche di divisione del lavoro di cura in cui sono radicate. Dove il lavoro flessibile è attuato come un diritto universale e viene

ad essere percepito come reciprocamente vantaggioso per i dipendenti e i datori di lavoro si riesce ad offrire alle famiglie una maggiore flessibilità e spostandosi verso un riequilibrio degli impegni lavorativi e familiari non limitati alle donne.

Le misure di *work life balance* hanno dimostrato di essere dirimenti per rimuovere gli ostacoli all'occupazione femminile, anche se a livello europeo sono sempre le donne che usufruiscono in misura maggiore di queste politiche e gli uomini tendono a limitarne l'utilizzo, dei progressi si sono comunque avuti soprattutto nei paesi che hanno coniugato servizi di cura accessibili, convenienti e di qualità. È noto, inoltre, che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro risponde a (dis)incentivi fiscali, per cui la pressione fiscale relativamente più elevata può avere un impatto negativo sproporzionato sui risultati occupazionali. La stragrande maggioranza delle persone che percepisce un secondo reddito in coppia sono per lo più donne.

L'introduzione, poi, di misure di flessibilità organizzativa significa introdurre un maggior bilanciamento nella ripartizione dei carichi di cura.

L'indagine europea di Eurofound sulle condizioni di lavoro (2015) rileva che la maggior parte dei lavoratori europei ha un orario di lavoro imposto e ha difficoltà a cambiare organizzazione con un breve preavviso e questo complica la cura di figli minori, il 35% non ha poi la possibilità di usufruire di flessibilità oraria. Ulteriore sviluppo positivo è, poi, l'introduzione del congedo retribuito di paternità in alcuni paesi e del congedo parentale più lungo in altri. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri pochissimi uomini prendono effettivamente il congedo di paternità/parentale e i periodi di congedo sono generalmente brevi; le scarse indennità di congedo hanno un impatto limitato in termini di promozione della parità di genere.

L'assenza di queste politiche tende comunque a rafforzare gli stereotipi tradizionali per quanto riguarda i ruoli di genere sul lavoro e a casa e, di conseguenza, ad ostacolare un maggiore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro.

Un tasso di partecipazione femminile più elevato può aumentare la parità di genere, promuovere la crescita economica e contribuire a migliorare la sostenibilità dell'attuale stato sociale, soprattutto alla luce dell'invecchiamento della popolazione.

È perciò necessario intervenire con politiche strutturali e innovative - e non disperdere energie e risorse *una tantum* per niente sistematiche - che seguano il cambiamento sia del mercato del lavoro che l'evoltersi della struttura della famiglia. Bisogna investire su una cultura che consideri la conciliazione vita lavoro non un mero affare femminile, perché è a questo livello che si giocano i diritti dei cittadini europei. Ciò nella consapevolezza che le esperienze qui analizzate mettono in evidenza che permangono sostanziali disuguaglianze di genere nel lavoro retribuito e non retribuito, anche in quei paesi in cui sono state adottate politiche per la famiglia estensive.



COLLANA
BIBLIOTECA
ANPAL

CONCILIAZIONE VITA LAVORO: SVILUPPO DI POLICY ANALISI COMPARATA INTERNAZIONALE