

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in europa

di Clara Pozzi

Alcuni atti comunitari meritano di essere citati in quanto propulsori delle normative emanate dai singoli Stati membri a tutela della maternità ed in generale a sostegno della conciliazione.

In particolare, alla *Direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro* si deve l'ampliamento del "concetto di discriminazione", con l'enunciazione espressa del principio per cui la parità di trattamento «implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia». L'affermarsi a livello comunitario del concetto di discriminazione (anche se per la sua compiuta definizione si dovranno attendere direttive successive) costituisce un primo segno tangibile di un percorso evolutivo in termini di tutele femminili che non intende limitarsi a sancire divieti formali quanto, piuttosto, eliminare situazioni di svantaggio sostanziale che traggono origine, oltre che dal contesto lavorativo, anche da quello sociale e culturale. È in tale contesto che trovano il loro primo fondamento le azioni positive - misure chiave per il sostegno alla conciliazione - volte ad agire sulle disparità di fatto esistenti tra uomini e donne, per promuovere un'effettiva parità di possibilità.

A seguire, la *Raccomandazione del Consiglio 84/635/CEE* esplicita la necessità di adottare una politica di azioni positive intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed il *Trattato di Amsterdam del 1997* suggella definitivamente la legittimità ed opportunità

— **Clara Pozzi** *Direttivo Coordinamento Nazionale Donne Acli*



ZOOM

dell'adozione di azioni positive da parte sia degli Stati che della Comunità stessa.

A livello di normativa specifica sul tema di nostro interesse, è opportuno ricordare:

- la *Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 19 dicembre 1989* e la *Raccomandazione del Consiglio del 31 marzo del 1992 relativa alla cura dei bambini e delle bambine* che esplicitano l'opportunità di sviluppare negli Stati membri misure finalizzate a consentire ad uomini e donne di conciliare più facilmente i loro impegni professionali, familiari ed educativi;
- la *Direttiva 92/85/CE* relativa all'applicazione di misure per promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro della lavoratrice incinta, che abbia partorito o nel periodo di allattamento, in quanto categoria particolarmente esposta ai rischi;
- la *Direttiva 96/34/CE del Consiglio relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale* che definisce l'impegno delle Organizzazioni Professionali Unice, Cep e Ces a stabilire disposizioni minime sul congedo parentale e l'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, quali strumenti di conciliazione e di promozione della parità di trattamento tra uomini e donne;
- la *Strategia Quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne (2001-2005)* che indica come obiettivo specifico, all'interno della finalità più generale di promuovere la parità di accesso ed il pieno godimento dei diritti sociali per le donne e gli uomini, la necessità di migliorare la conoscenza e vigilare sull'applicazione della legislazione in campo sociale (congedi parentali, tutela della maternità, contratto a tempo parziale e contratti a termine, orario di lavoro);
- la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre del 2000*, adottata in occasione del Consiglio Europeo di Nizza, che garantisce il diritto al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio e la tutela contro il licenziamento causato dalla condizione di maternità;
- la *Risoluzione del Consiglio e dei ministri del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare* che esplicita la necessità che gli Stati membri prevedano l'adozione di misure a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio dei diritti connessi alla maternità.

È importante sottolineare che il legislatore comunitario continua ad esercitare un ruolo programmatico affinché le problematiche inerenti la conci-

liazione costituiscano un aspetto prioritario nell'ambito della definizione delle politiche occupazionali degli Stati.

Degne di nota a questo riguardo sono:

- la *Risoluzione del Parlamento europeo sul futuro della strategia di Lisbona per quanto riguarda la prospettiva di genere (2004/2219 (INI))* che evidenzia la necessità di tenere presente il grande potenziale economico che potrebbe derivare dalla partecipazione di un numero sempre maggiore di donne alla vita professionale (sottolinea, infatti, che il tasso di occupazione delle donne anziane resta particolarmente basso, in particolare perché gran parte di loro ha interrotto l'attività professionale per assumersi responsabilità familiari); e in questo senso la correlazione esistente tra l'attuale tendenza al rialzo della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'aumento dei lavori atipici, soprattutto impieghi a tempo parziale o ad orario flessibile, lavoro a turni e contratti a durata determinata. La Risoluzione sostiene che un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro permette di creare posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità (purché rispondente ad una libera scelta delle donne, ricordando che, ad esempio, il lavoro a tempo parziale, quale soluzione forzata, può rivelarsi una forma di esclusione sociale e di povertà), contribuendo alla conciliazione della vita professionale, familiare e privata e alla realizzazione degli obiettivi di Lisbona. E insiste sulla necessità per gli Stati membri di introdurre nei loro Piani d'Azione Nazionali misure che prevedano la creazione di strutture di custodia dei bambini e delle persone non autosufficienti, che siano facilmente accessibili, di buona qualità e non eccessivamente costose, sottolineando il ruolo delle parti sociali per quanto riguarda, in particolare, lo sviluppo degli asili-nido in seno alle imprese. Nel contempo deplora lo scarso utilizzo da parte degli uomini degli attuali strumenti di conciliazione della vita professionale, familiare e privata e sensibilizza gli Stati membri a promuovere sistemi adeguati di congedi parentali, finalizzati a realizzare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari. Gli atti comunitari, inoltre, continuano a fungere da presidio per orientare le politiche degli Stati Membri affinché non solo evitino trattamenti sfavorevoli per le donne che tentano di reinserirsi nel mondo del lavoro dopo interruzioni lavorative dovute alla maternità ma ne facilitino il reinserimento mediante misure ad hoc;
- la *Direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla pro-*

mozione professionale e le condizioni di lavoro, ribadisce che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità, deve essere considerato una discriminazione diretta fondata sul sesso. Riafferma il diritto delle donne alla fine del congedo di maternità a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente con condizioni lavorative non meno favorevoli, nonché di beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro alle quali avrebbero avuto diritto durante la loro assenza;

- la *Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*, oltre a ribadire la legittimità della protezione riconosciuta alla donna durante la gravidanza e la maternità quale strumento per garantire una sostanziale parità, evidenzia la necessità che gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, affrontino il problema della persistente disparità retributiva tra uomini e donne, prevedendo:
 - un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che consenta alle donne e agli uomini di conciliare meglio la vita familiare con la vita lavorativa;
 - l'adozione di disposizioni appropriate in materia di congedo parentale, a beneficio di entrambi i genitori;
 - la creazione di strutture accessibili ed economiche per la cura dei figli e l'assistenza alle persone a carico;
- la *Road Map 2006* (tabella di marcia), atto che rivisita la *Strategia Quadro 2001-2005* e riafferma il valore dell'uguaglianza di genere, sia attraverso politiche di gender mainstreaming, che attraverso l'adozione di misure specifiche. La *Road Map* ha lo scopo di combattere le disparità tra uomini e donne, individuandone le ragioni che ne sono alla base, come ad esempio l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'ineguale divisione delle responsabilità familiari. Nello specifico, la *Road Map* individua sei aree tematiche di intervento con relativi obiettivi strategici a cui, tra il 2006 e il 2010, la Commissione Europea dovrà indirizzare azioni concrete.

Uno degli obiettivi più qualificanti della *Strategia di Lisbona* è certamente quello relativo all'occupazione femminile, che dovrebbe raggiungere il 60% entro il 2010.

L'Italia - il cui tasso nel 2006 si attesta al 46,3%, rispetto alla media dell'Unione del 57,4% - si trova largamente al di sotto dell'obiettivo finale ed anche dell'obiettivo intermedio fissato al 57% per il 2005. La scarsa occupazione femminile ha riflessi sul tasso d'occupazione dell'intera po-

polazione, che nel 2006 è stato del 58,%, rispetto alla media dell'Unione a 27 del 64,4%.

Sulla base di questi dati l'Italia si trova nelle ultime posizioni in Europa.

La situazione è molto differenziata all'interno dell'Italia. Nel Mezzogiorno il tasso d'occupazione femminile è del 31,1%, contro il 56% del Nord-Ovest e il 57% del Nord-Est (dati 2006). Il Sud, peraltro, non si è avvantaggiato della crescita dell'occupazione femminile avvenuta a partire dalla seconda metà degli anni novanta. Dal 1993 al 2006 le occupate sono cresciute di 1.469mila unità nel Centro Nord e solo di 215mila nel Sud. Inoltre, pur diminuendo la disoccupazione nelle regioni meridionali, nel 2004 e nel 2005 sono emersi segnali negativi di aumento dell'inattività femminile che sono proseguiti nel 2006 e anche nel primo semestre 2007 con 110mila inattive in più. Le donne del Sud, anche le giovani, in molti casi hanno smesso di cercare lavoro.

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è dunque una priorità su cui impegnarsi per elevare il potenziale di crescita e per garantire una più equa ripartizione delle risorse pubbliche.

Si impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne. E questo cambio di passo significa, sostanzialmente, innalzare l'occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale.

I paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come l'Italia, sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita del Prodotto interno lordo.

Risulta anche con crescente chiarezza che il lavoro femminile non è più un ostacolo alla natalità. Uno studio dell'Ocse dimostra che oggi nei paesi ad alto reddito (a differenza di quanto avveniva in passato), dove le donne hanno meno opportunità di occupazione si fanno anche meno figli. Più alti livelli di fecondità emergono invece per quei paesi che hanno tassi d'occupazione femminile più alti e un maggior investimento in politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di sviluppo dei servizi.

L'Unione Europea conferma la diagnosi dell'Ocse e delinea lo scenario per i paesi europei. I paesi con i tassi d'occupazione più bassi (ad eccezione del Portogallo) e con un tasso di natalità inferiore sono quelli che hanno una copertura di servizi più bassa, che presentano una minore disponibilità dei padri a prendere congedi parentali, dove le donne hanno un maggior carico di lavoro domestico, dove è più bassa la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne.

L'Unione Europea ha preso coscienza del fatto che tutti questi elementi sono assolutamente correlati tra loro ed escludono una definizione statica e separata dei problemi. L'Europa pone l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile come motore di sviluppo ma sottolinea al tempo stesso che gli interventi a favore dell'occupazione si collegano e si qualificano nell'intreccio con quelli per la famiglia, per i servizi sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per una flessibilità "positiva", per una maggiore presenza delle donne ai livelli decisionali. Questi interventi devono essere quindi in grado di tenere insieme piani finora separati.

Di seguito quasi integralmente la *relazione della Commissione al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - La parità tra le donne e gli uomini - Bruxelles, 23.01.2008.*

1. Introduzione

La parità tra le donne e gli uomini è un valore fondamentale dell'Unione Europea.

Grazie all'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri, la situazione degli uomini e delle donne in Europa è davvero cambiata in numerosi settori. Ad esempio la quota di donne che lavorano è cresciuta incessantemente, mentre il livello d'istruzione delle donne è oggi superiore a quello degli uomini. Rimangono però da affrontare dei nodi importanti. In particolare, pur di fronte a progressi incontestabili sul piano quantitativo, bisogna ulteriormente sostenere l'aspetto qualitativo della parità. Questo è il messaggio principale alla base della presente relazione.

L'anno 2007 è stato contrassegnato dall'attuazione di numerose azioni previste nel 2006 dalla "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini" della Commissione europea nonché dal "Patto europeo per la parità di genere" del Consiglio europeo.

Tutte queste azioni convergono verso l'obiettivo di realizzare una reale parità tra le donne e gli uomini, lavorando sia sugli aspetti quantitativi che su quelli qualitativi.

Inoltre, la Commissione ha contribuito alla creazione di principi comuni in materia di "flessicurezza", segnatamente allo scopo di sostenere la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro. L'anno è stato poi contrassegnato da alcune significative celebrazioni e manifestazioni dedicate alla politica per la parità tra le donne e gli uomini: 50esimo anniversario della politica europea di parità tra le donne e gli uomini; anno europeo delle pari opportunità per tutti; decimo anniversario

rio della firma del Trattato di Amsterdam, atto fondatore della strategia europea per l'occupazione e dell'integrazione (*mainstreaming*) della dimensione di genere nelle politiche comunitarie.

La presente quinta relazione annuale sulla parità tra le donne e gli uomini, realizzata in collaborazione con gli Stati membri su richiesta del Consiglio europeo dei Capi di Stato e di Governo, è la prima relativa a un'Europa ormai allargata a 27 Stati membri.

L'accresciuta diversità che contraddistingue oggi l'Unione europea potrebbe porre nuove sfide alle politiche in materia di parità. Tuttavia l'allargamento ai nuovi stati dimostra che questi condividono i valori fondamentali dell'Unione Europea e sono impegnati a portarne avanti le missioni fondamentali, tra cui la realizzazione della parità tra le donne e gli uomini.

2. Principali evoluzioni

2.1. Divari tra donne e uomini

Nuovi e migliori posti di lavoro: questo è uno dei principali obiettivi strategici nel quadro dell'Agenda di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Da dieci anni, malgrado gli innegabili progressi in termini di aumento dei posti di lavoro per le donne, permane la necessità di migliorare l'aspetto qualitativo.

Il lavoro femminile è stato il principale fattore della continua crescita dell'occupazione nell'UE nel corso di questi ultimi anni. Tra il 2000 ed il 2006 il numero di persone che lavorano nell'UE-27 è salito di circa 12 milioni di unità, tra cui oltre 7,5 milioni di donne. Il *tasso di occupazione* femminile ha infatti registrato una crescita costante ogni anno, fino a raggiungere il 57,2% nel 2006, pari a 3,5 punti in più rispetto al 2000; l'obiettivo di raggiungere il 60% nel 2010 è ormai a portata di mano. Nel corso dello stesso periodo il tasso di occupazione maschile è aumentato di meno di un punto. Anche fra i *lavoratori di oltre 55 anni* l'aumento del tasso di occupazione delle donne è proseguito a ritmo superiore rispetto a quello degli uomini, raggiungendo il 34,8%, pari a 7,4 punti in più rispetto al 2000. In parallelo, il *tasso di disoccupazione* femminile raggiungeva il suo livello più basso da dieci anni, attestandosi al 9%.

Questa evoluzione positiva ha permesso una sensibile riduzione del *divario nel tasso di occupazione* di donne e uomini, passato dal 17,1 % nel 2000 al 14,4 % nel 2006.

Tuttavia la persistenza stessa di un divario nel tasso di occupazione, anche tra i giovani (6 punti nella fascia d'età compresa fra 15 e 24 anni) rappresenta un fattore anomalo, in particolare se si tiene conto del superiore tasso di successo scolastico ed universitario delle giovani donne. Inoltre, tale divario sembra crescere con l'età fino a raggiungere il 17,8 % oltre i 55 anni.

Molti aspetti della qualità del lavoro delle donne restano problematici. La parità tra le donne e gli uomini fa parte delle componenti della qualità del lavoro individuate dalla Commissione. Per quanto riguarda gli indicatori della retribuzione, della segregazione del mercato del lavoro e della presenza delle donne nei posti decisionali non si registra alcun progresso significativo da molti anni. Anche il *divario nella retribuzione* si è stabilmente assestato sul 15% dal 2003, scendendo di un solo punto dal 2000. La *segregazione settoriale e professionale* basata sul genere non è dunque diminuita, e anzi in alcuni paesi è perfino aumentata; ciò sembrerebbe indicare che le donne recentemente affacciate sul mercato del lavoro sono entrate in settori e professioni dove si riscontrava già una forte presenza femminile. La presenza di *donne dirigenti* nelle imprese ristagna al 33%, mentre progredisce assai lentamente in campo politico; infatti appena il 23% dei parlamentari nazionali ed il 33% degli eurodeputati sono donne.

Inoltre, in tutte le altre dimensioni della qualità del lavoro, come ad esempio nella *conciliazione della vita professionale e privata*, nel ricorso a modalità di lavoro che non valorizzano pienamente le competenze, o nella salute e sicurezza sul luogo di lavoro, possono persistere divari tra donne e uomini. Ne testimonia il drastico calo del tasso di occupazione delle donne con figli piccoli a carico (-13,6 punti in media), mentre quello degli uomini aumenta. Infatti il tasso di occupazione delle donne con figli a carico è appena del 62,4%, contro il 91,4% degli uomini, con uno scarto di ben 29 punti percentuali. Oltre tre quarti dei lavoratori a tempo parziale sono donne (76,5%), un dato che corrisponde a una donna su tre, rispetto a meno di un uomo su dieci. Anche il ricorso a contratti d'impiego a tempo determinato è più frequente tra le donne (il 15,1%, ovvero un punto in più rispetto agli uomini).

In altri termini i notevoli sforzi profusi nel quadro della *Strategia europea per la crescita e l'occupazione* per raggiungere un aumento sia quantitativo che qualitativo (“more and better jobs”) dell'occupazio-

zione delle donne sembrano avere ottenuto migliori risultati sotto l'aspetto della quantità che sotto quello della qualità.

Anche in materia sociale sussistono differenze, le quali potrebbero rispecchiare le differenze sul mercato del lavoro. La disoccupazione di lunga durata risulta infatti ancora molto più frequente tra le donne (4,5%) che tra gli uomini (3,5%). Le carriere professionali più brevi, più lente e meno remunerative delle donne incidono inoltre sul loro rischio di povertà, in particolare nella fascia di età oltre i 65 anni (21%, ovvero 5 punti di più rispetto agli uomini).

2.2. Sviluppi politici e legislativi

La tabella di marcia per la parità tra donne e uomini ha impresso un nuovo slancio alla politica comunitaria in questo settore. La Commissione garantisce la verifica dei progressi compiuti e delle previsioni di azioni nel quadro della tabella di marcia in un dettagliato programma di lavoro annuale. Tale programma indica in particolare che sono stati realizzati importanti progressi per quanto riguarda l'integrazione (*mainstreaming*) di una prospettiva di parità nelle politiche dell'Unione, in particolare nei settori prioritari individuati dalla tabella di marcia.

La *conciliazione della vita professionale, della vita privata e della vita familiare* è un elemento centrale della parità tra donne e uomini e rappresenta un settore di azione prioritaria della tabella di marcia. Inoltre, essa rappresenta un fattore essenziale della qualità del lavoro. Alla fine del 2006 la Commissione ha lanciato una *consultazione formale delle parti sociali* a livello europeo in merito al possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo settore, volta a migliorare o completare il quadro esistente. La consultazione ha evidenziato la convergenza di opinioni tra le parti sociali riguardo alla necessità di adottare misure, in particolare per incoraggiare gli uomini ad impegnarsi maggiormente nella vita familiare. La Commissione ha dunque lanciato, in data 30 maggio 2007, la seconda fase della consultazione, relativa al contenuto di eventuali proposte in questo settore. Queste hanno riguardato in particolare il miglioramento delle disposizioni relative al congedo di maternità ed al congedo parentale, nonché l'introduzione di nuovi tipi di congedi (congedo di paternità, di adozione o congedo per occuparsi di familiari in condizioni di dipendenza) e altre misure non legislative. Dopo avere analizzato le risposte ottenute la Commissione potrà, se del caso, avanzare del-

le proposte di miglioramento dell'attuale quadro legislativo, tenendo conto dell'apertura di eventuali negoziati tra parti sociali e dei risultati delle analisi d'impatto necessarie.

Inoltre, la Commissione ha assicurato il proprio sostegno all'*Alleanza europea per la famiglia*, proposta dal Consiglio europeo di primavera, che sarà costituita da una piattaforma di scambi e di conoscenze sulle politiche a favore delle famiglie e sulle buone prassi adottate negli Stati membri destinate a rispondere alle sfide dell'evoluzione demografica.

La legislazione ha sempre svolto un ruolo centrale per i progressi realizzati verso la parità tra donne e uomini. Per quanto riguarda la legislazione in materia di *parità di trattamento*, le procedure d'infrazione aperte per mancato recepimento della direttiva 2002/73 sono terminate, con l'eccezione di un caso in cui il recepimento resta parziale. L'analisi della conformità delle disposizioni nazionali di recepimento è attualmente in corso. La prima fase della procedura di cui all'articolo 226 CE è stata lanciata nel 2007. Tale esercizio di controllo della conformità delle legislazioni nazionali proseguirà nel 2008.

Nonostante determinati progressi, sul mercato del lavoro persiste un notevole divario tra donne ed uomini e, di conseguenza, rimangono altrettanti ostacoli al raggiungimento dell'obiettivo della parità nell'indipendenza economica. In particolare, in una comunicazione adottata il 18 luglio 2007, la Commissione ha preannunciato il suo massimo impegno nel tentare il possibile per combattere *il divario di retribuzione tra donne e uomini*. Si tratterà in particolare di sviluppare le capacità d'analisi del fenomeno, che resta complesso e mal compreso, al fine di tracciare delle linee d'azione mirate e di individuare possibili miglioramenti dell'attuale quadro legislativo. Inoltre, sarà necessaria un'azione concertata, in particolare nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione e dei principi comuni in materia di "flessicurezza", al fine di eliminare tutte le differenze che esistono sul mercato del lavoro.

La creazione dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere ha registrato progressi grazie al sostegno attivo della Commissione. Infatti, con la nomina dei membri del Consiglio d'amministrazione, l'istituto possiede oggi un organo decisionale. L'istituto sarà chiamato ad apportare un significativo sostegno tecnico alle politiche di parità tra donne e uomini.

3. Sfide e orientamenti strategici

Conformemente alla strategia europea per la crescita e l'occupazione, il miglioramento della qualità dell'occupazione riveste un'importanza rilevante, sia per il benessere dei lavoratori che per l'aumento della produttività e dell'occupazione. Il ciclo appena terminato è stato caratterizzato da un costante aumento del tasso di occupazione delle donne, mentre i progressi sono stati meno netti da un punto di vista qualitativo. Infatti rimane un notevole divario tra i sessi, in particolare per quanto concerne le differenze delle modalità di lavoro tra donne e uomini (segnatamente nel ricorso al tempo parziale o a contratti a tempo determinato, o nei posti di lavoro di qualità inferiore e meno remunerati), persiste la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro (in alcuni paesi è addirittura aumentata) e non diminuiscono le differenze di retribuzione.

Maggiori sforzi devono dunque essere profusi per creare più posti di lavoro di qualità, avendo ben presente l'importanza di un approccio basato sulla "flessicurezza" e tenendo conto del diverso impatto delle politiche dell'occupazione sulle donne e sugli uomini durante l'intero ciclo della vita. Tale approccio deve riguardare sia la qualità intrinseca del lavoro che tutti gli altri aspetti che incidono su di essa, come lo sviluppo di infrastrutture che permettano a chiunque di accedere al mercato del lavoro e di rimanervi, o la possibilità di realizzare le proprie aspirazioni professionali e scelte personali al di là degli stereotipi. È inoltre fondamentale dotarsi degli strumenti istituzionali necessari alla buona gestione ed all'attuazione effettiva degli impegni politici.

3.1. Posti di lavoro di qualità per favorire una pari indipendenza economica

Il miglioramento quantitativo dell'occupazione deve procedere di pari passo con un miglioramento qualitativo. I posti di lavoro di elevata qualità sono attraenti per i lavoratori e permettono loro di sfruttare pienamente il proprio potenziale produttivo; inoltre contribuiscono a migliorare la qualità globale della vita sociale.

La parità tra donne e uomini rappresenta una componente essenziale della qualità del lavoro. Si tratta di eliminare sia le differenze che persistono sul mercato del lavoro che di affrontare tutte le dimensioni della qualità in una prospettiva di genere, anche per le questioni attinenti alla salute e al benessere sul lavoro.

Gli sforzi volti ad eliminare i divari tra i sessi nel campo dell'occupazione devono essere proseguiti ed intensificati nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione, al fine di ridurre significativamente i divari in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione, nonché la segregazione del mercato del lavoro.

Il sostegno alla conciliazione della vita professionale e privata dovrebbe essere intensificato, mirando a coinvolgere sia gli uomini che le donne, in particolare attraverso modalità di lavoro e di congedo innovative e flessibili, che agevolino la partecipazione e la permanenza nel mondo del lavoro degli uomini e delle donne che hanno responsabilità riguardo a persone non autosufficienti, e stimolino una migliore ripartizione dei compiti domestici e familiari in armonia con il principio di corresponsabilità.

Occorre avvalersi in pieno del potenziale offerto dai fondi strutturali al fine di sostenere le politiche miranti a un miglioramento del lavoro sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

3.2. Servizi di qualità a sostegno della conciliazione

La possibilità di conciliare vita professionale e vita privata dipende sia da un'organizzazione del lavoro moderna, che combini flessibilità e sicurezza in una prospettiva di genere, che dalla disponibilità di servizi accessibili, abbordabili e di qualità. Numerosi sforzi sono stati profusi per migliorare la disponibilità e l'accessibilità di questi servizi, in particolare la custodia dei bambini e l'assistenza per altre persone non autosufficienti. Gli aspetti qualitativi richiedono un'attenzione equivalente, come evidenziato dalla consultazione della Commissione sull'inclusione attiva.

Gli sforzi volti a migliorare la disponibilità e l'accessibilità dei servizi di custodia dei bambini, conformemente agli obiettivi di Barcellona, e dei servizi di assistenza per persone non autosufficienti dovrebbero essere proseguiti ed intensificati, prestando altrettanta attenzione alla qualità dei servizi, anche per quanto riguarda l'aspetto degli orari.

La qualità dei servizi dovrebbe essere sostenuta assicurando la formazione continua ed il miglioramento delle qualifiche del personale addetto, nonché valorizzandone la professionalità.

È necessario garantire la qualità dei servizi di interesse generale, in particolare nei settori dei trasporti, dell'amministrazione o del col-

locamento. Si dovrebbe assicurare in particolare la compatibilità di tali servizi con gli orari di lavoro a tempo pieno degli uomini e delle donne su cui ricade la responsabilità dell'assistenza a persone non autosufficienti.

Occorre avvalersi in pieno del potenziale offerto dai fondi strutturali al fine di sostenere una maggiore accessibilità e qualità dei servizi volti ad agevolare la conciliazione tra vita professionale e vita privata a vantaggio di tutti.

3.3. Lotta contro gli stereotipi, sostegno alle scelte individuali

Gli stereotipi rappresentano ostacoli alla realizzazione delle scelte individuali sia degli uomini che delle donne. Essi contribuiscono alla persistenza delle disuguaglianze influenzando sulle scelte dei settori dell'istruzione, della formazione o dell'occupazione, sulla partecipazione ai compiti domestici e familiari e sulla rappresentazione in seno ai posti decisionali. Inoltre possono influire sulla valorizzazione del lavoro di tutti. La loro eliminazione è una delle priorità dell'itinerario e del quadro d'azione delle parti sociali europee per la parità.

La lotta contro gli stereotipi legati al sesso deve iniziare fin dalla più giovane età e dovrebbe promuovere modelli di comportamento che valorizzino scelte individuali dei percorsi d'istruzione e sostengano la parità tra i sessi, anche nella ripartizione dei compiti domestici e familiari.

È necessario eliminare le barriere culturali per agevolare l'accesso delle donne e degli uomini ai mestieri non tradizionali, anche in seno ai posti decisionali, e sostenere pienamente le scelte individuali.

3.4. Meccanismi istituzionali a sostegno degli impegni politici e dell'attuazione della legislazione

Chiari impegni a sostegno della parità tra i sessi sono stati presi al più alto livello politico, dalla Commissione, dal Consiglio Europeo e dalle parti sociali europee.

L'itinerario attribuisce la massima importanza all'efficienza della *governance*, necessaria per dotarsi di efficaci mezzi per attuare questi impegni.

È fondamentale l'elaborazione di strumenti di formazione e di attuazione che permettano a tutti i soggetti interessati di integrare una prospettiva di genere nei propri rispettivi settori di competenza (*mainstreaming* di genere), compresa la valutazione dell'impatto spe-

cifico delle politiche dedicate alle donne e agli uomini; è inoltre opportuno vigilare sull'utilizzo efficace degli strumenti esistenti, come i manuali per l'integrazione (*mainstreaming*) di una prospettiva di genere nelle politiche della Commissione per l'occupazione.

È fondamentale sviluppare le capacità dei principali soggetti ed organismi che operano per la parità tra i sessi per dotarli delle competenze, degli strumenti e delle risorse necessarie per l'attuazione delle loro politiche.

L'attuazione e la verifica delle politiche devono essere assicurate attraverso indicatori sia quantitativi che qualitativi nonché attraverso statistiche ripartite per sesso e affidabili, comparabili e disponibili in tempo utile.

4. Conclusioni

Al fine di raggiungere un'autentica parità tra i sessi, sia in termini quantitativi che qualitativi, si invita il Consiglio Europeo ad esortare urgentemente gli Stati membri a raccogliere le sfide summenzionate, in collaborazione con le parti sociali e la società civile. Alla luce della presente relazione un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata:

- all'aumento dell'occupazione delle donne, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione;
- all'integrazione di una prospettiva di genere (*mainstreaming* di genere) in tutte le dimensioni della qualità del lavoro;
- allo sviluppo sia dell'offerta che della qualità dei servizi che permettono di conciliare vita professionale e vita privata sia per gli uomini che per le donne;
- alla lotta contro gli stereotipi nell'istruzione, nell'occupazione e nei mass media e al coinvolgimento degli uomini nella promozione della parità;
- allo sviluppo di strumenti di valutazione d'impatto delle politiche in una prospettiva di genere.

A livello europeo il tema della conciliazione è stato all'ordine del giorno sin dal 1980: inizialmente focalizzato sullo sviluppo dei percorsi lavorativi e della carriera anche per le donne, si è via via sviluppato nel tempo fino a considerare i diversi stadi della vita di una lavoratrice/lavoratore e l'esigenza di conciliare nel tempo il lavoro con la famiglia. Gli strumenti utilizzati e proposti a tal fine sono molteplici:

- congedi speciali e sospensioni dal lavoro. In questa definizione sono compresi, ad esempio, i congedi formativi, i congedi di maternità, i congedi parentali;
- rimodulazione e flessibilizzazione dell'orario di lavoro, attraverso il ricorso al lavoro parziale, anche verticale o ciclico, banca delle ore, *flexi-time*, *job sharing*;
- delocalizzazione della prestazione lavorativa, attraverso il telelavoro e lavoro a domicilio;
- servizi di assistenza all'infanzia, quali asili nido e centri estivi.

L'analisi comparata che segue prenderà in considerazione la disciplina dei congedi parentali con riferimento ad alcune legislazioni vicine a quella italiana, quali quelle svedese, francese, inglese e tedesca, cercando di sottolineare i punti di eccellenza della nostra normativa e di evidenziare al contempo le buone prassi che possono essere importate dagli altri ordinamenti.

In merito alla *Direttiva n.96/34/CE* recepita nel nostro ordinamento con la *L.53/2000*, è bene precisare come i suoi obiettivi principali possono essere riassunti in:

- attribuire a lavoratori e lavoratrici diritti individuali, non trasferibili, per congedi parentali per la cura dei figli (anche adottivi o affidatari) di almeno 3 mesi (in aggiunta al congedo di maternità), utilizzabili fino all'ottavo anno di età del figlio;
- il recepimento, attraverso legge o contratto collettivo, della direttiva. Tale atto può imporre limitazioni al godimento del congedo, quale, ad esempio, un anno di lavoro precedente la richiesta del congedo
- la protezione contro eventuali licenziamenti a causa del godimento del congedo parentale e il diritto, al rientro, ad occupare la medesima mansione o una equivalente;
- la previsione di altri casi, definiti, nei quali il lavoratore può godere di congedo (es. per malattia del figlio).

Analisi dei singoli ordinamenti

Svezia

La scelta di iniziare l'analisi dall'ordinamento svedese non è casuale, in quanto costituisce un chiaro esempio di forte tutela della maternità/paternità che ha ispirato non solo il legislatore italiano ma, prima ancora, quello comunitario. La prima legge "moderna" sui conge-

di parentali è stata emanata nel 1974 (Child care Leave Act), la quale diede per prima la possibilità anche al padre di poter usufruire di congedi per la cura del figlio al pari con la madre (in Italia occorre attendere la L.903/77), poi rivista nel 1995 e ulteriormente modificata fino ad arrivare alla legge 53 dell'8 marzo 2000 ed al seguente Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

I punti salienti della normativa svedese possono essere riassunti come segue:

- la legge si applica non solo ai genitori naturali, ma anche ai genitori non naturali (patrigno, matrigna), adottivi, affidatari;
- la madre ha sempre diritto al congedo di maternità, indipendentemente dal periodo di lavoro che ha svolto in precedenza, per 7 settimane prima e 7 settimane dopo la nascita del figlio;
- i genitori che possono far valere presso lo stesso datore di lavoro 6 mesi di lavoro o 12 negli ultimi due anni precedenti, possono usufruire di congedi parentali, ovvero:
 - possono chiedere di restare in congedo per tutti i mesi dopo il congedo di maternità fino al 18esimo mese di età del figlio. Se decidono di non usufruirne interamente possono richiedere di godere del periodo restante fino all'ottavo anno di età del figlio (solo 450 giorni sono pagati, con un'aggiunta di 180 giorni per ogni ulteriore figlio, in caso di parti gemellari). I congedi, così come le altre misure, non devono essere chieste dai genitori in contemporanea;
 - possono richiedere una riduzione dell'orario lavorativo fino all'ottavo anno di età del figlio, con il diritto a rientrare a tempo pieno con un mese di anticipo al datore di lavoro (in Italia non esiste, se non in casi ben definiti, un diritto al rientro a tempo pieno in caso di passaggio a part-time). Se non hanno richiesto il congedo parentale possono utilizzare a copertura del loro minore guadagno il "congedo pagato". La riduzione di orario può essere del 25, 50, 75% fino al 100% (congedo parentale). Possono anche chiedere che il 25% della riduzione non sia coperta dal "congedo pagato";
 - i giorni di congedo pagato, 450, sono divisi a metà fra i genitori, possono però essere trasferiti ad un unico genitore,

tranne 30 giorni (meccanismo molto diverso da quello italiano, che prevede 6 mesi per genitore). In questo modo si incentiva fortemente il padre a prendere almeno un mese di congedo;

- il padre ha diritto a 10 giorni di permesso pagati per assistere la madre nei giorni della nascita o nei primi 2 mesi dopo il parto (la legge italiana prevede che il padre possa godere del congedo di maternità solo in caso di morte o grave malattia della madre);
- per i primi 360 giorni i genitori percepiscono circa l'80% di ciò che percepirebbero in malattia, e per i restanti 90 una somma fissa di 60 corone svedesi. I genitori in condizioni economiche svantaggiate o gli studenti possono godere di congedi pagati per periodi superiori;
- è prevista la possibilità di godere di permessi per i "giorni di contatto" (contact day), ovvero un giorno all'anno per bambini di età fra i 6 e gli 11 anni per permettere ai genitori di visitare la scuola dove studiano i figli;
- è prevista la possibilità di 60 giorni all'anno di congedo pagato in caso di malattia del figlio fino al 12 anno di età (che arriva fino a 18 o 21 in caso di figlio disabile). (In Italia sono previsti 5 giorni di permesso non pagato l'anno, ma nessun limite per figli sotto i 3 anni);
- è prevista, come in tutti gli ordinamenti, una tutela per la conservazione del posto di lavoro e della mansione occupata prima del congedo.

Nonostante la legge svedese contenga numerose norme a favore della cura della famiglia e, in particolare, incentivi la richiesta di congedi anche da parte del padre, restano comunque le donne ad usufruirne in misura maggiore. La causa principale risiede nel fatto che, in Svezia come in Italia, gli uomini, a parità di occupazione, guadagnano mediamente più delle donne e quindi la scelta della madre di assentarsi è spesso motivata da ragioni che risiedono nel bilancio familiare più che nel rifiuto del padre.

Per citare alcuni dati, nel 2001 i padri che avevano richiesto il congedo parentale erano il 12,2%, contro l'87,8% delle madri. La percentuale dei padri sale al 34% nel caso di congedi per la malattia dei figli, contro il 66% delle madri. Circa il 61,2% dei padri svedesi non ha mai preso un giorno di congedo parentale.

Gran Bretagna

Una premessa è necessaria. La normativa britannica, sia in tema di congedo parentale che di orario di lavoro, è sempre stata oggetto di un forte dibattito e non a caso per ben due volte la Corte di Giustizia Europea ha condannato la Gran Bretagna per inesatto adempimento delle direttive comunitarie sui congedi parentali e orario di lavoro.

Attualmente, la legge inglese prevede che ogni genitore possa usufruire, in aggiunta al congedo di maternità, di un congedo parentale pari a 13 settimane fino al 5 anno di età del figlio (18 settimane se disabile). La legge si applica unicamente ai lavoratori dipendenti, a tempo pieno o parziale, e non ai lavoratori autonomi o atipici (nel qual caso è necessario un apposito accordo collettivo o individuale che conceda il congedo). La legge esclude dal suo campo di applicazione la polizia e l'esercito (oggetto di specifica disciplina).

Perché un genitore possa usufruire del congedo è necessario che abbia la patria potestà sul figlio, ma non è necessario che viva con esso per poterne fare richiesta. È inoltre necessario aver lavorato almeno un anno prima della richiesta del congedo. Non è previsto che il congedo sia pagato, se non stabilito dal contratto collettivo o individuale di lavoro. È necessario dare un preavviso di almeno 4 settimane prima del rientro al lavoro. Esistono anche qui garanzie per la conservazione del posto e della mansione precedente.

Francia

La legislazione francese, se considerata nel suo complesso e non solo con riferimento alle norme che disciplinano la materia dei congedi parentali, è senz'altro quella che in maggior misura incoraggia le famiglie ad avere figli ed ad usufruire delle misure poste a tutela della famiglia.

Un segnale in questa direzione è dato dal fatto che i congedi parentali sono disciplinati nell'ambito del codice del lavoro e sono pertanto obbligatori per tutti i datori di lavoro; le clausole introdotte dalla contrattazione collettiva possono essere solo migliorative delle condizioni stabilite per legge.

Il diritto ad usufruire di congedi parentali è stato disciplinato per la prima volta nel 1977, ma è solo nel 1984 che venne riconosciuto come tale l'"allocation parentale d'éducation" o APE. L'obiettivo di questa normativa risiedeva nel tentativo di ridurre la perdita di retribu-

zione durante i periodi di cura dei figli. L'assetto attuale della normativa presenta le seguenti caratteristiche:

- è obbligatorio per i datori di lavoro concedere il congedo;
- tutti i dipendenti che hanno figli di età inferiore ai 3 anni possono chiedere il congedo parentale, sia sotto forma di astensione al lavoro che di part-time, indipendentemente dalla grandezza dell'azienda;
- il congedo parentale può essere richiesto dal giorno della fine del congedo di maternità fino ad un anno di età del figlio. L'unico requisito per la richiesta è di aver lavorato almeno per un anno presso il datore di lavoro attuale (in Italia, si è già visto come non esista una limitazione in tal senso); la durata del congedo parentale è di un anno e può essere rinnovato tre volte (in questo caso, la durata del congedo concesso dalla legge italiana è inferiore).

Le modalità attraverso le quali si può godere del congedo sono diverse:

- il lavoratore/trice si assenta per un massimo di tre anni, ma il terzo anno terzo anno non è pagato;
- il lavoratore/trice lavora part-time tra le 16 e le 32 ore a settimana per lo stesso periodo;
- il lavoratore/trice segue, nel periodo di congedo un corso di formazione, in modo da essere coperto dall'assicurazione contro gli infortuni.

Durante il congedo parentale il contratto di lavoro è sospeso, ma non può essere causa di licenziamento. Esistono, anche in questo caso, divieti di discriminazione per il lavoratore che rientra dopo un congedo parentale. Se durante il godimento del congedo parentale nasce un secondo figlio, il periodo di godimento del congedo deve essere calcolato dalla fine della presunta astensione obbligatoria alla quale si sarebbe ricorsi se non si fosse stati in congedo parentale. In questo caso, il diritto al secondo congedo spetta se si è lavorato almeno 2 dei precedenti 5 anni precedenti la nascita del secondo figlio o 2 dei precedenti 10 anni se si tratta del terzo figlio.

La legge prevede inoltre 3 giorni di permesso non pagato (5 per bambini di età inferiore ad un anno) per malattia del figlio.

Durante il periodo di congedo parentale, il genitore non percepisce retribuzione ma un sussidio dalla Cassa Nazionale per la Famiglia. Questo sussidio non spetta solo ai lavoratori ma anche ai disoccu-

pati o persone che non stavano svolgendo lavoro retribuito al momento della nascita (o adozione) del figlio.

Le indennità giornaliere sono calcolate a partire da un salario base. Nella maggior parte dei casi, si tratterà del salario lordo dei tre mesi che hanno preceduto la cessazione del lavoro. L'importo dell'indennità giornaliera è pari all'84 % della retribuzione giornaliera media dei tre ultimi mesi o dei 12 ultimi mesi di attività, entro limiti di un tetto di ritenute di assicurazione vecchiaia. L'ammontare del sussidio dipende dal reddito della famiglia, e dal fatto che si lavori part-time o meno. In Francia la contrattazione collettiva, in particolare di secondo livello, è molto attiva sul tema della famiglia e spesso giunge ad aumentare i permessi per malattia del figlio, o a prevederne un indennizzo (circa la metà dei CCNL prevede clausole in tal senso). Inoltre, le stesse rappresentanze sindacali aziendali sostengono economicamente le famiglie che decidono di godere del congedo parentale. Nel caso in cui sia l'azienda che decide di pagare un indennizzo al lavoratore in congedo, la legge concede sgravi contributivi e esenzione fiscale sui redditi.

Il successo dei congedi parentali è anche in questo caso soprattutto femminile, in quanto circa il 99% delle madri ne usufruiscono, contro l'1% dei padri. In questo può dirsi che vi sono ancora molte cose da fare per raggiungere eguali condizioni tra uomini e donne. Circa la metà delle famiglie che richiedono l'APE è composta da due figli, e per l'80% le madri scelgono di astenersi completamente dal lavoro, non optando per il part-time. Circa due terzi delle donne lavoratrici che hanno avuto figli usufruiscono dei congedi parentali: sono soprattutto le donne in elevate posizioni o con prospettive di carriera che non ne fanno richiesta.

L'ordinamento francese dispone di altri strumenti a sostegno della famiglia e della maternità/paternità, fra i quali:

L'Integrazione di libera scelta d'attività (CLCA) e Integrazione facoltativa di libera scelta d'attività (COLCA) - sostituisce l'assegno parentale di educazione - essa non è sottoposta ad alcuna condizione di reddito. Permette al genitore di sospendere la propria attività o di ridurla per occuparsi del bambino. Può essere versata come integrazione dell'assegno di base, se l'interessato soddisfa le condizioni di reddito necessarie, o in modo indipendente. È erogata a partire dal primo bambino ed è condizionata al requisito di un'attività anteriore della durata di due anni in un periodo di riferimento che varia a seconda dell'ordine del figlio nella famiglia.

Le famiglie di tre o più figli, il cui ultimo figlio sia nato o sia stato adottato in data non precedente il 1° luglio 2006 e in cui uno dei genitori non lavori più o interrompa totalmente la propria attività per occuparsi del bambino, possono optare per l'Integrazione facoltativa di libera scelta d'attività (COLCA). La COLCA viene erogata in caso di cessazione totale d'attività, l'importo è più elevato, ma la durata di versamento più breve.

L'interessato deve quindi aver svolto un'attività lavorativa di due anni nel corso dei due anni che precedono la nascita di un bambino d'ordine 1, nei quattro anni per un bambino d'ordine 2 o nei cinque anni per un bambino di ordine tre o più.

La prestazione è erogata per sei mesi per un bambino d'ordine 1. Per i bambini d'ordine 2 e più, essa è erogata fino ai tre anni del bambino. Se i genitori hanno optato per la COLCA, l'assegno è erogato per un anno.

Se la famiglia non può pretendere all'assegno di base erogato sotto condizioni di reddito, l'integrazione di libera scelta è maggiorata dell'importo dell'assegno di base.

L'importo dell'integrazione di libera scelta maggiorato a tasso pieno (cessazione completa dell'attività) è stabilito a euro 538,72; a tasso parziale, se l'attività part-time è al massimo pari al 50%, esso è di euro 409,64; se l'attività è superiore al 50% e al massimo pari all'80%, l'importo ammonta a euro 309,77. L'importo della COLCA maggiorata è pari a euro 770,38.

Per i bambini adottati, l'integrazione di libera scelta d'attività è versata per un periodo minimo di un anno, anche se il bambino è d'età superiore ai tre anni. L'età limite per il versamento è, in questo caso, di 20 anni.

L'integrazione di libera scelta del modo di custodia sostituisce l'aiuto alla famiglia per l'impiego di un'assistente materna abilitata e l'assegno per la custodia del bambino a domicilio. Essa è erogata alla coppia o alla persona che impieghi direttamente un'assistente materna abilitata o una baby-sitter a domicilio per garantire la custodia del bambino di età inferiore ai 6 anni. Può essere erogata in integrazione dell'assegno di base se l'interessato possiede i requisiti di reddito oppure indipendentemente da tale assegno.

Tale prestazione consiste nella copertura parziale dello stipendio del dipendente, la quale varia a seconda dell'età del bambino e dei redditi

del nucleo familiare, e nella copertura in terzo pagante della totalità dei contributi sociali per l'impiego di un'assistente materna abilitata e il 50%, entro il limite di un tetto massimo di contributi, per l'impiego di una baby-sitter a domicilio. L'integrazione è erogata a tasso pieno fino ai tre anni del bambino, poi a tasso ridotto dai tre ai sei anni.

L'integrazione può essere versata anche quando la famiglia ricorre ad un ente privato per la custodia dei bambini. In questo caso la famiglia paga presso gli enti interessati un prezzo globale senza distinzione di contributi e di stipendio netto. L'importo dell'aiuto versato è pertanto forfettario e globale.

Germania

Dal 1° gennaio 2007 è in vigore l'indennità per congedo parentale (Elterngeld). L'indennità per congedo parentale viene corrisposta per tutti i bambini nati dopo il 1° gennaio 2007.

Per dodici mesi viene erogato il 67% dello stipendio netto percepito fino a quel momento dal genitore in congedo, fino ad un massimo di 1.800 euro.

Due ulteriori mesi sono un incentivo, soprattutto per i papà, a mettersi in congedo. Viene in compenso a mancare il sussidio per l'educazione dei figli (Erziehungsgeld) versato finora sino a 24 mesi ai genitori con reddito basso. Il presupposto generale per percepire l'indennità parentale è la sospensione dell'attività lavorativa allo scopo di accudire i figli ovvero la riduzione della stessa ad un massimo di 30 ore settimanali.

L'indennità parentale viene percepita da tutti i genitori in coppia o soli.

L'entità dell'indennità parentale dipende dal reddito netto del genitore in congedo. La base di calcolo è il reddito medio degli ultimi dodici mesi antecedenti la nascita del figlio. Chi dopo la nascita riduce l'orario di lavoro a massimo 30 ore settimanali riceve il 67 % della somma che gli viene a mancare. Tutti i genitori soli ricevono un'indennità minima di 300 euro, anche se prima della nascita non hanno lavorato o hanno percepito un reddito inferiore a 300 euro.

Questi 300 euro sono cumulabili con altri sussidi statali, come ad esempio l'assegno familiare. Non sono cumulabili soltanto in caso di indennità parentale superiore ai 300 euro. I genitori soli percepiscono l'indennità parentale per un periodo di 14 mesi - purché abbiano l'affidamento esclusivo - poiché hanno diritto ai mesi spettanti sia al padre che alla madre.

Disposizioni speciali per famiglie con più figli e parti gemellari. Alla nascita di un ulteriore figlio entro 36 mesi, oltre all'indennità per congedo parentale viene corrisposto un bonus pari al 10 % dell'indennità, di importo non inferiore a 75 euro e non superiore a 180 euro. Tale supplemento percentuale viene pagato fino al terzo anno di vita del maggiore dei due figli.

In caso di parto gemellare, oltre all'indennità per congedo parentale vengono corrisposti per il secondo e ogni ulteriore figlio 300 euro ciascuno. Tali importi sono cumulabili con altri sussidi statali.

Sussidi per genitori con reddito basso. Viene finanziato in particolar modo chi percepisce un reddito basso, ossia chi nell'anno antecedente la nascita ha guadagnato in media meno di 1000 euro netti mensili. Più basso è il reddito netto maggiore è il contributo percentuale erogato. Per ogni 20 euro di stipendio al di sotto dei 1000 euro l'ammontare del contributo aumenta di un punto percentuale.

I mesi per il partner sono incentivi all'educazione congiunta dei figli. I genitori possono scegliere liberamente chi dei due farà richiesta dell'indennità per congedo parentale e quando. Un genitore può beneficiare dell'indennità parentale per un massimo di 12 mesi. Due mesi spettano all'altro genitore.

Il periodo di erogazione dell'indennità parentale può anche essere raddoppiato a 24 ovvero 28 mesi. In questo caso gli importi mensili percepiti vengono dimezzati.

Austria

Il congedo parentale è di 16 settimane. Per 8 settimane prima del parto e per le successive 8 settimane (o 12 in caso di parto difficile) l'interessata ha diritto all'indennità di maternità per un importo pari al 100 % della retribuzione media delle ultime 13 settimane. Il diritto all'indennità sussiste anche per tutta la durata di un eventuale divieto di lavoro.

Belgio

Il congedo parentale è di 14 settimane e inizia su richiesta dell'assicurata, non prima di sette settimane precedenti la data presunta del parto, di cui un massimo di sei settimane possono intervenire, a scelta, prima o dopo il parto. L'astensione postnatale si estende alle otto settimane successive al parto.

Nei primi 30 giorni di astensione dal lavoro per maternità le indennità ammontano all'82 % della retribuzione senza massimale, e scendono al 75 % e al 60 % della retribuzione con massimale rispettivamente dal 31° giorno di astensione per maternità, e nei periodi eccedenti le 15 settimane.

Danimarca

Il congedo parentale è 28 settimane di cui quattro prima del parto e le ultime 10 anche in alternativa al padre. Peraltro l'assistenza al bambino viene pianificata in maniera molto articolata fino al compimento degli otto anni, con presenza anche contemporanea di entrambi i genitori. La legge danese considera infatti la maternità, la paternità, l'adozione ed il congedo dei genitori come un sistema di "congedo dei genitori" durante il quale essi non possono usufruire delle strutture pubbliche per l'assistenza dei figli. *Il congedo di paternità è di una settimana.* Il padre ha inoltre diritto alle indennità giornaliere per le 2 settimane successive al parto o alla consegna del bambino.

Finlandia

Il congedo parentale è di 26 settimane. I contratti di lavoro non possono essere rescissi durante tali congedi. Il reddito è garantito grazie ad un assegno di maternità, ad un assegno di paternità e ad un assegno parentale. Il periodo di versamento dell'assegno parentale è ampliato di 60 giorni in caso di parto plurimo. Il diritto si acquisisce 50-30 giorni prima della data prevista del parto. Il pagamento viene effettuato per i seguenti 158 giorni alla madre, o in alternativa al padre se è questi che rimane a casa per prendersi cura del neonato. *I padri hanno diritto a 6-12 giorni di congedo di paternità nel periodo in cui avviene il parto e ad altri 6 giorni, nel momento da loro prescelto, durante il periodo di versamento dell'assegno di maternità e dell'assegno parentale.* Il congedo di paternità non diminuisce il periodo di versamento dell'assegno parentale.

Grecia

Le impiegate del settore pubblico possono usufruire di 4 mesi di astensione dal lavoro di cui 2 prima del parto e 2 dopo. Le altre categorie usufruiscono di 15 settimane di cui sei precedenti la data presunta del parto. L'onere della retribuzione, che la lavoratrice percepisce per intero, è a carico del datore di lavoro e della organizzazione assicurativa sociale.

In Grecia l'orario di lavoro della madre è ridotto di due ore giornaliere per i primi due anni di vita del bambino e di un'ora fino al quarto anno di età. È vietato il licenziamento per tutta la durata del periodo di maternità fino ad un anno dal termine della gravidanza.

Assegno di nascita: per il parto si versa un importo forfettario fisso. Questo importo è pari a 30 volte il salario giornaliero minimo di un lavoratore non qualificato.

Assegni di maternità: sono uguali alle indennità giornaliere per malattia e vi si possono aggiungere altre indennità per i familiari. Non esiste un tetto massimo per gli assegni di maternità. Gli assegni di maternità sono concessi per i 56 giorni che precedono la data prevista per il parto (assegni prenatali) e nel corso dei 56 giorni successivi al parto (assegni postnatali).

Irlanda

Il congedo parentale è di 14 settimane, di cui almeno 4 devono essere percepite prima della data prevista per il parto e altre 4 devono essere percepite dopo tale data. L'indennità di maternità è in linea di principio pari al 70 % della retribuzione settimanale media percepita durante l'esercizio fiscale corrispondente. Alle donne che hanno il diritto di riprendere il lavoro presso lo stesso datore di lavoro al termine del congedo di maternità, le indennità di maternità vengono erogate per 14 settimane. È possibile il licenziamento.

Italia

Il congedo parentale è di 10 mesi entro i primi 8 anni di vita del figlio. È possibile, nel corso del primo anno di vita del bambino, interrompere il lavoro per un periodo supplementare che non superi i sei mesi; tale periodo dà diritto ad un'indennità giornaliera pari al 30 % della retribuzione. Per tutta la durata dell'interruzione obbligatoria del lavoro (due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo), l'INPS paga un'indennità giornaliera. L'importo di tale indennità è pari all'80% della retribuzione globale media percepita nel corso delle quattro settimane o del mese che precede immediatamente il momento in cui il lavoro viene interrotto a causa della maternità. L'importo viene pagato dal datore di lavoro che lo deduce dalle quote dovute all'organismo assicuratore.

La legge sui congedi parentali n.53 dell'8 marzo 2000 introduce una nuova disciplina dell'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

In particolare, la legge stabilisce che, decorso il periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno il diritto di astenersi dal lavoro - anche contemporaneamente - nei primi otto anni di età del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi. Se utilizzati da entrambi i genitori, le astensioni dal lavoro non possono superare il limite complessivo di dieci mesi. Se il padre si assenta dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore a tre mesi, il suo limite di sei mesi sale a sette e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di undici mesi (sette mesi per il padre e quattro mesi per la madre). In presenza di un solo genitore, questi ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai dieci mesi. Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto non occupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati. Il genitore deve preavvisare, salvo i casi di oggettiva impossibilità, il proprio datore di lavoro dell'intenzione di voler usufruire del congedo.

Il congedo parentale può essere usufruito anche in caso di adozione e affido. In questi casi il congedo è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia, se lo stesso ha un'età tra 6 e 12 anni.

Il decreto legislativo 23 aprile 2003 n. 115 (pubblicato sulla G.U. n. 121 del 27 maggio 2003) ha esteso il diritto al congedo parentale e il relativo trattamento economico e previdenziale alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Ai lavoratori genitori di minore disabile è riconosciuto il diritto di prolungare fino a tre anni il periodo di astensione facoltativa dal lavoro. La legge prevede che al genitore che usufruisce del congedo parentale sia riconosciuto un trattamento economico pari al 30% dello stipendio. Con l'obiettivo di contrastare il precariato, la *Finanziaria 2007* stabilisce che anche i lavoratori a progetto e iscritti alla gestione separata dell'Inps, e in generale i lavoratori con contratti precari, hanno diritto all'indennità di malattia e ai congedi parentali.

Alle mamme con contratto a tempo determinato, in particolare, spetta, entro il primo anno di vita dei figli, un congedo di tre mesi con retribuzione pari al 30% del reddito percepito. Viene inoltre rifinanziato l'articolo 9 della legge 53 del 2000 sulla flessibilità degli orari di lavoro e si innalza il limite d'età dei minori per i quali si può chiedere il congedo parentale: da 8 a 12 anni di età in caso di affidamento e da 12 a 15 anni in caso di adozione.

Olanda

Il congedo parentale è di 16 settimane, si ha diritto a indennità dell'associazione professionale (*bedrijfsvereniging*) pari al 100 % della retribuzione. Se, dopo il periodo di congedo di maternità, una lavoratrice è incapace di riprendere il lavoro in seguito alla gravidanza o al parto, le stesse indennità (pari al 100 % della sua retribuzione giornaliera) le sono pagate ancora per un massimo di 52 settimane. Il congedo per maternità è suddiviso in sei settimane prima del parto e dieci settimane dopo, con retribuzione intera a carico degli organismi di sicurezza sociale. È vietato il licenziamento dalla settimana all'undicesima settimana di gravidanza.

Portogallo

Il congedo parentale è di 13 settimane. Con retribuzione piena, novanta giorni di astensione obbligatoria dal lavoro di cui sei settimane prima del parto; per tutta la durata dell'allattamento (un periodo stimato in nove mesi), la madre avrà la riduzione giornaliera di un'ora di lavoro retribuita. Gli assegni di maternità e di paternità sono pari al 100 % della retribuzione media calcolata come per l'indennità di malattia, e non possono essere inferiori al 50 % del salario minimo. L'assegno giornaliero corrisposto per l'assistenza ai figli malati è pari al 65 % della retribuzione media utilizzata come base per il calcolo dell'assegno di maternità.

Spagna

Il congedo parentale è di 16 settimane, con retribuzione pari al 75% del loro salario, a carico dell'assistenza sociale, alla quale la lavoratrice avrà versato contributi per almeno 180 gg. con iscrizione da almeno nove mesi. Anche se la lavoratrice può rioccupare il suo posto di lavoro al termine del periodo di maternità, in questo lasso di tempo può essere licenziata.

È previsto per il padre un periodo senza retribuzione per l'assistenza al figlio fino al compimento dei tre anni. *Congedo di paternità: due giorni.*

Congedi parentali: il confronto europeo

Sono la Svezia e Norvegia, secondo l'analisi realizzata dall'European Industrial Relations Observatory, gli unici due paesi europei dove i congedi parentali sono utilizzati sia dai padri che dalle madri per equilibrare gli impegni di cura familiare con l'attività professionale. Nelle altre nazioni europee, lo strumento viene utilizzato essenzialmente dalla donna.

In Svezia il 40,2% dei padri prende un congedo per prestare le cure ai propri figli. In occasione della paternità il 73% dei padri prende dieci giorni di congedo. E in un anno la media è di 27 giorni. In Norvegia l'85% dei padri prende 4 settimane. La percentuale sale soprattutto tra i dipendenti pubblici e in quei casi in cui le mogli lavorano a tempo pieno e hanno una posizione ben remunerata.

Tra i paesi dove l'utilizzo dei congedi parentali rimane particolarmente limitato ci sono l'Irlanda (solo il 20% li utilizza) e il Regno Unito (solo il 3%). In ogni caso sono sempre le madri a prenderli sebbene il diritto spetti ad entrambi.

In Spagna sono quasi solo le donne (il 98%) a usufruire del congedo parentale. Così come in Ungheria (98%), Belgio (91%) e Germania (gli uomini raggiungono solo il 2,1%).

In Olanda invece, dove il congedo parentale con l'attuale schema è stato introdotto nel 1991, lo ha utilizzato circa il 25% dei lavoratori (lo ha fatto il 42% delle madri che avevano diritto e il 12% dei padri). Anche in Olanda il congedo ha una remunerazione più elevata nel settore pubblico (75% dello stipendio pieno) e la percentuale di utilizzo sale al 49% di chi ne ha diritto (ne hanno usufruito il 59% delle donne e il 40% degli uomini). Si conferma così che un elevato livello di retribuzione è un elemento chiave per i padri.

Complessivamente il successo del congedo parentale dipende dalle caratteristiche dello schema (durata, compensi, flessibilità, compatibilità e sovrapposizione periodo padre e madre, altro) ma anche da elementi di contesto.

Lì dove la percentuale di retribuzione prevista per il periodo di congedo è relativamente bassa, lo strumento viene utilizzato dalla madre (che di solito ha una retribuzione inferiore a quella del par-

tner). Quando invece la percentuale di retribuzione prevista è più vicina allo stipendio normale si registra un aumento significativo dell'utilizzo da parte di padri, come accade in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia.

zoom

