



Focus

Un approccio comparato alla
conciliazione tra vita lavorativa e
vita familiare

Valeria Viale

ISSN 2037-3821



L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con DPR n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca nel 1999 ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'Istituto opera nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione ed al miglioramento delle risorse umane. L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza e assistenza tecnica. Fornisce un supporto tecnico-scientifico al Ministero del lavoro, ad altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e Province autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme – Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Presidente: Sergio Trevisanato

Direttore: Aviana Bulgarelli

Riferimenti:

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. +39.06.85447.1

web: www.isfol.it

La collana *Focus Isfol* comprende elaborati tematici di ampio respiro che integrano fonti, link, documenti e servizi in un unico prodotto ragionato allo scopo di illustrare, analizzare, inquadrare, approfondire argomenti specifici attraverso una analisi a 360 gradi su argomenti attinenti alle attività dell'Istituto e ai contenuti del Portale.

La Collana *Focus Isfol* è curata da Claudio Bensi, Responsabile della *Struttura Comunicazione web e multimediale*.

Coordinamento editoriale:

Paola Piras, Aurelia Tirelli, Matilde Tobia

Redazione:

Paola Piras, Costanza Romano, Aurelia Tirelli, Matilde Tobia, Daniela Verdino

Contatti: editoriadigitale@isfol.it

Il paper è il risultato dell'approfondimento del tema della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oggetto dell'Accordo di programma tra pubbliche amministrazioni per l'individuazione di forme di collaborazione e supporto tecnico scientifico in merito alle azioni di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura di cui all'art. 9 della L53/2000. L'articolo è stato liberamente redatto per dar conto di quali sono state le più importanti iniziative normative europee in cui la conciliazione lavoro-famiglia enuclea temi quali: tempi di lavoro e nuove forme di organizzazione del lavoro, congedi parentali, cura all'infanzia, donne in stato di gravidanza, conciliazione vita lavorativa e vita familiare. Grazie alle direttive comunitarie quasi tutti i Paesi hanno norme che regolano i congedi parentali. Si è voluto evidenziare come in alcuni Stati membri l'argomento è stato affrontato sia attraverso la legislazione nazionale che attraverso la contrattazione collettiva.

E' autrice del paper Valeria Viale

Testo chiuso a giugno 2011

La presente pubblicazione costituisce la versione cartacea dell'edizione consultabile sul portale www.isfol.it all'interno della collana elettronica Focus.



La presente opera - salvo dove diversamente specificato - è
rilasciata nei termini della licenza Creative Commons
Attribuzione - NonCommerciale - CondividiAlloStessoModo 2.5
Italia disponibile alla pagina Internet
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/it/>



	INDICE	PAG.
INTRODUZIONE		1
CHE COSA È ACCADUTO A LIVELLO UE		2
DISPOSIZIONI NAZIONALI		4
ORIENTAMENTI GENERALI		9
BIBLIOGRAFIA		11
SITI INTERNET		13



INTRODUZIONE

L'incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro, i cambiamenti intercorsi nella struttura familiare, il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione attiva hanno fatto del tema della conciliazione famiglia lavoro uno dei temi caldi dell'agenda europea.

Le modificazioni che negli ultimi anni hanno interessato sia la famiglia che il mercato del lavoro (in particolare la presenza femminile) hanno posto al centro dell'attenzione il problema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare anche nel nostro Paese. La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia, in particolare, risulta essere fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile divenendo fonte di disuguaglianze. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, infatti, rappresenta un freno alla partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Da qui la necessità di "misure di conciliazione" ossia di facilitazioni e misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa. Questa è l'ottica [dell'intesa sulla conciliazione](#) siglata il 7 marzo 2011 dal Governo e dalle parti sociali. L'integrazione delle politiche sociali e contrattuali saranno volte a sostenere l'implementazione di azioni innovative sia normative che organizzative che siano effettivamente capaci di incidere sull'organizzazione del lavoro. Quali sono gli strumenti delineati nelle Linee guida che possono essere utilizzati per la realizzazione di interventi di conciliazione? Si introduce in Italia un dispositivo finalizzato a spingere le aziende a sperimentare al loro interno misure di conciliazione e servizi. Le misure consentiranno di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali, ad esempio part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore; misure che favoriscono il rientro dalla maternità, implementazione di misure di supporto, e di servizi, che liberano tempo per la cura dei membri della famiglia.

Negli altri Stati membri sono state elaborate risposte diversificate ponendo a volte l'accento sulla necessità di forme di lavoro che siano più flessibili, a volte incoraggiando la creazione di servizi pubblici e privati di supporto ai tempi dedicati alla famiglia.

Con riferimento al tema della piena occupazione nell'ambito della Strategia di Lisbona, il tasso di occupazione in Europa dovrà raggiungere il 70% nel 2010, e la percentuale delle donne occupate il 60%. In base a quanto [rilevato nel 2003](#) solo 4 Stati membri (Danimarca, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito) hanno già raggiunto l'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona.

Al *summit* di Barcellona del 2002 gli obiettivi sono stati fissati facendo esplicito riferimento ai tempi di cura familiare. Nel confermare il raggiungimento della piena occupazione, il Consiglio d'Europa chiede agli Stati membri di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di adoperarsi, tenuto conto della domanda di strutture per la custodia di bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di cure, per fornire, entro il 2010, un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore.

L'attuale domanda di servizi all'infanzia è influenzata dalla percentuale di partecipazione dei genitori al mercato del lavoro, dai livelli di disoccupazione, dalla durata dei congedi parentali, dagli orari dei



servizi e dalla disponibilità della rete familiare o da altre alternative informali (*baby sitting*). La partecipazione femminile al mercato del lavoro è, in alcuni Stati membri, fortemente condizionata dalla disponibilità di servizi all'infanzia e dai loro costi, sostenuti per il 25-35% dalle famiglie stesse. In molti paesi europei il ruolo dei datori di lavoro è limitato o inesistente. Le poche eccezioni fanno riferimento alle grosse imprese specialmente banche e ospedali o grandi distretti industriali. Per implementare buone politiche di conciliazione, accanto ai servizi all'infanzia hanno un'importanza fondamentale i congedi. In particolare nell'età infantile la riduzione dell'orario di lavoro, è uno strumento indispensabile per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Si ritiene, inoltre, che le normative nazionali afferenti i congedi dovrebbero coinvolgere non solo lavoratori padri e madri, in quanto singoli, ma anche le imprese sia per quanto riguarda la durata dei congedi stessi che il livello delle retribuzioni. Facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale sia per le donne che per gli uomini è urgente e necessario. A livello europeo si insiste sulla necessità di costruire un sistema integrato di politiche in grado di produrre misure di conciliazione volte alla creazione di condizioni flessibili di lavoro e alla costruzione di servizi di cura diffusi sul territorio che siano accessibili e di qualità come si evidenzia dal [Progetto P.A.R.I.](#)

CHE COSA È ACCADUTO A LIVELLO UE

Negli anni '80, nell'agenda europea si è cominciato a parlare di come le donne potessero conciliare la vita lavorativa con quella familiare, mentre negli anni '90 il dibattito si è focalizzato sulla conciliazione lavoro famiglia come uno degli strumenti per incrementare il tasso di partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro.

Nell'ambito della Strategia europea dell'occupazione (SEO) la conciliazione lavoro famiglia enuclea i seguenti temi:

Tempi di lavoro e nuove forme di organizzazione del lavoro

- Direttiva sul lavoro atipico (*draft* dicembre 1981 Consiglio europeo)
- [Direttiva 93/104/CE](#) del Consiglio del 23 novembre 1993 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, G.U.U.E. L 307 del 13/12/1993
- Nuovo approccio della Commissione europea sul lavoro atipico a metà degli anni '90 come opportunità per creare nuova occupazione
- Estensione della Direttiva sui tempi di lavoro del 1993 a quelle categorie che ne erano state escluse (trasporti aerei, ferroviari stradali e marittimi, settore della pesca) (Aprile 2000)
- Dialogo sociale intersettoriale sulle nuove forme di lavoro, nello specifico sul telelavoro
- [Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP](#)
- [Direttiva 97/81/CE](#) del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, G.U.U.E. L 014 del 20/01/1998
- [Direttiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, G.U.U.E. L 299 del 12/11/2003.



Congedi parentali

- Accordo e direttiva sui congedi parentali. L'accordo è stato realizzato al fine di facilitare la conciliazione tra le responsabilità di cura familiare e le responsabilità professionali. L'accordo è rivolto a uomini e donne che abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro regolato per legge che abbia valore all'interno dell'UE. All'accordo è seguita la [Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave](#)
- *Equal Treatment in Employment Directive – 2002 (2002/73/EC)* salvaguarda la posizione lavorativa dei genitori lavoratori che chiedono di usufruire dei congedi per periodi di cura familiare
- [Direttiva 96/34/CE](#) del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, G.U.U.E. L 145 del 19/06/1996
- [Direttiva 2002/73/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 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 e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, G.U.U.E. L 269 del 5/10/2002
- [Direttiva 2010/18/UE](#) Direttiva del Consiglio dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

Cura all'infanzia

- Politiche rivolte all'infanzia: febbraio 1998 adottata dalla Ce [Council Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on childcare](#)
- Politiche rivolte all'infanzia: febbraio 1998 adottata dalla Ce [Council Recommendation 92/241/EEC of 31 March 1992 on childcare](#)

Donne in stato di gravidanza

- [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, G.U.U.E. L 348 del 28/11/1992
- Marzo 2004 la Corte di giustizia europea emana una norma che ha ricadute nell'ambito delle politiche sociali e del lavoro. La Corte europea di giustizia (seduta plenaria) ha depositato il 30 marzo 2004 una sentenza ([Procedimento C-147/02](#)) avente ad oggetto: "Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Retribuzione durante il congedo di maternità – Calcolo dell'importo della retribuzione - Computo di un aumento dello stipendio". La Corte si è pronunciata in favore di della sig.ra Alabaster, in merito al ricorso contro la Woolwich plc e il *Secretary of State for Social Security*, in materia di retribuzione in caso di maternità, sostenendo che nel computo della retribuzione devono essere conteggiati anche gli aumenti intervenuti nel corso del periodo di congedo per maternità. Più precisamente, la Corte di Giustizia ha dato ragione alla ricorrente che chiedeva di prendere in considerazione un aumento di stipendio nel calcolo dell'indennità legale di maternità, ai fini della quantificazione della retribuzione durante il periodo di congedo di maternità. A tale scopo, la sentenza afferma che "l'art. 119 del Trattato UE deve essere interpretato nel senso che impone – laddove la retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio



corrispostole prima dell'inizio di tale congedo – che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l'inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento”.

Conciliazione vita lavorativa e via familiare

- Il tema della conciliazione lavoro famiglia è stato uno dei capisaldi delle politiche intraprese durante la Presidenza portoghese. Gli Stati membri hanno adottato una [Risoluzione](#) del Consiglio e dei ministri del lavoro e delle politiche sociali riuniti in occasione del Consiglio del 29 giugno 2000, relativa alla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare in G.U.U.E. C 218 del 31/7/2000
- Gennaio 2001 il Consiglio europeo emana le [Guidelines for Member States about employment policies for 2001](#). Le Linee guida incoraggiano gli Stati membri ad adottare specifiche azioni politiche al fine di creare condizioni per le donne e gli uomini che entrano, rientrano o rimangono nel mercato del lavoro. Misure di conciliazione vita lavorativa e familiare possono contribuire al raggiungimento dei target occupazionali di uomini e donne, in particolare di coloro che hanno figli piccoli, posti dalla Strategia di Lisbona rinnovata
- Memo 08/603 Pacchetto conciliazione lavoro famiglia. Il pacchetto conciliazione lavoro famiglia della Commissione consta di due parti: un documento politico (Comunicazione) che chiarisce il contesto e l'ambito di riferimento, due proposte legislative atte a rivedere le direttive esistenti e un rapporto sui progressi fatti dai paesi UE nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Barcellona.

DISPOSIZIONI NAZIONALI

Il tema della conciliazione è parte integrante dell'agenda di molti contratti collettivi in quasi tutti gli Stati membri. Grazie alle direttive comunitarie quasi tutti i Paesi hanno norme che regolano i congedi parentali. In alcuni Stati membri l'argomento è stato affrontato attraverso la legislazione nazionale in altri attraverso la contrattazione collettiva.

Tra le nuove forme di organizzazione del lavoro rientrano il *part time*, il telelavoro, il lavoro flessibile, il *jobsharing*, la banca delle ore. Il lavoro flessibile è una condizione importante al fine di conciliare il lavoro con la vita privata. Nella maggior parte dei paesi europei il lavoro flessibile è definito a livello aziendale. Ancora pochi paesi hanno una regolamentazione nazionale in tal proposito.

In **Danimarca** lo strumento legislativo è poco utilizzato. Le parti sociali sono fortemente coinvolte nel procedimento legislativo. Esse sono, dunque, in grado di implementare le direttive comunitarie attraverso gli accordi di settore.

Nel 1999 l'accordo collettivo per il settore pubblico locale ha concesso la decentralizzazione della contrattazione concernente l'orario di lavoro. Molti apparati locali sono stati coinvolti in progetti che avevano come obiettivo la realizzazione di nuove forme di organizzazione del lavoro. Alcuni di essi includevano la formula “3 – 3” (tre giorni al lavoro, tre a casa) o indicazioni per un giorno di lavoro flessibile aggiuntivo.



Nel febbraio 2000, la Confederazione danese dei sindacati (LO) e la Confederazione danese dei datori di lavoro (DA) hanno concluso un accordo sulla direttiva dei tempi di lavoro.

Nell'autunno del 2000 *Dansk Handels Service* (organizzazione datoriale) e la sezione afferente i servizi del sindacato del Commercio e degli impiegati hanno concluso un accordo riguardante il ruolo del telelavoro. I sindacati del commercio e dei servizi, nell'ambito degli accordi quadro con datori di lavoro pubblici e privati, sono riusciti a includere la priorità dei patti collettivi rispetto agli accordi di lavoro individuali, un'iniziativa unica a livello europeo raggiunta in un piccolo Paese, ma riguardante potenzialmente 1 milione di dipendenti.

Nel 2002 è stato introdotto il diritto per il datore di lavoro e il lavoratore di entrare negli accordi sul *part time*. Ciò è volto a favorire la promozione di politiche del lavoro e sociali *family – friendly* e a creare un mercato del lavoro che sia inclusivo e proponga il rispetto delle pari opportunità.

In riferimento ai servizi si registra la copertura totale. Da luglio 2005 tutte le Municipalità offrono servizi di cura all'infanzia dall'età di 9 mesi fino all'età di sei anni.

Nell'ambito della riforma delle politiche attive varata in **Finlandia** a partire dal 1998 sono state introdotte alcune misure concernenti il *part time* come strumento per la lotta alla disoccupazione.

Secondo la legislazione attuale i genitori con bambini fino al secondo anno di scuola che lavorano a tempo pieno hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro, quindi di lavorare *part time*. La riduzione è compensata economicamente quando il bimbo è al di sotto dei tre anni o, dall'Agosto 2004, se il bambino frequenta il primo e il secondo anno di scuola, purché la riduzione dell'orario di lavoro dei genitori sia fino a 30 ore settimanali. Accordi particolari sono soggetti all'accordo tra lavoratore e datori.

La contrattazione collettiva ha avuto un ruolo importante: nel 2000 il sindacato dei lavoratori del siderurgico ha raggiunto un accordo per ottenere un giorno di astensione lavorativa in più all'anno.

Il telelavoro è regolamentato nel quadro del diritto tradizionale del lavoro a domicilio in maniera molto articolata.

Dal 1990 a tutti i bambini al di sotto dei 3 anni è garantito un posto in una struttura municipale di cura all'infanzia, indipendentemente dallo *status* lavorativo dei genitori. Dal 1996 il diritto alle cure quotidiane è stato esteso ai bambini fino a 7 anni.

In riferimento ai tempi di lavoro il cambiamento più recente in **Francia** si è avuto con la Legge Aubry (1998), riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali indipendentemente dal numero dei dipendenti. La legge è stata realizzata al fine di incoraggiare la contrattazione sulla riduzione dell'orario di lavoro prima che venisse adottata la norma definitiva sulle 35 ore settimanali per le imprese con più di 20 dipendenti (seconda Legge Aubry 15 dicembre 1999). A seguito dell'emanazione della norma sono stati raggiunti accordi sulla riduzione dell'orario di lavoro in 117 settori.

Allo stato attuale la riduzione dell'orario di lavoro non è compensata dai tempi di trasferimento. Le autorità francesi stanno elaborando una strategia che prevede l'introduzione delle politiche dei tempi delle città. Lo scopo di tali politiche è armonizzare i tempi nell'ambito di un'area geografica, con i tempi di lavoro. All'interno delle aree verranno offerti servizi che meglio si adattano alle esigenze dei lavoratori.

In riferimento al telelavoro le parti sociali hanno raggiunto un accordo nazionale intersettoriale nel luglio 2005. L'accordo attua l'accordo quadro UE sul telelavoro del 2002. Si osservano rinnovate influenze legislative e politiche, principalmente nel tentativo di influire, tramite il settore pubblico,



sulla messa in pratica del telelavoro, accanto ad accordi collettivi parzialmente settoriali, in cui vengono spesso coinvolti sindacati diversi. L'influsso dei sindacati, rispetto a quello dello stato, tende a diminuire.

Pressoché totale è la copertura degli inserimenti dei bambini dai 3 anni di età. Circa il 20% dei bambini al di sotto dei 3 anni è curato da *baby sitter*.

In **Germania** nel 2001 sono state introdotte modifiche sul *part time* attraverso [l'Act on part time and fixed term employment relationship](#). E' stata, così, rafforzata la posizione dei lavoratori nel processo di contrattazione nell'ambito del *part time* e del *full time*. Ciascun lavoratore di un'impresa con almeno 15 dipendenti e un impiego della durata di 6 mesi può chiedere il *part time*. Il datore di lavoro può rifiutare la domanda se non vi è la reale possibilità di cambiare l'organizzazione del lavoro. Oltre alle politiche messe in atto dalla legislazione nazionale, dal 1999 quasi tutti i settori economici sono coperti dalla contrattazione collettiva che include disposizioni sul lavoro flessibile ([Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut](#) Istituto per le ricerche socio economiche Archivio della contrattazione collettiva). La contrattazione collettiva ha svolto un ruolo chiave nell'ambito della conciliazione lavoro famiglia nel luglio 2001, quando è stato firmato un accordo tra Governo e organizzazioni datoriali che sancisce le pari opportunità tra uomini e donne nel privato.

Nell'ambito dei servizi all'infanzia permangono ancora delle differenze in rapporto al tasso di copertura tra le due Germanie. Dal 1996 una legge federale stabilisce che i bambini al di sopra dei 3 anni hanno il diritto di entrare in strutture che offrono servizi all'infanzia pubbliche o che siano cofinanziate. Soprattutto nella ex Germania Ovest l'insufficienza dei servizi all'infanzia ostacola la partecipazione al mercato del lavoro.

Il sostegno alle giovani famiglie è, dunque, il compito più importante della politica per la famiglia. Una politica familiare di lunga durata è la premessa per la crescita e il benessere del paese, questo è il risultato più importante del [Rapporto famiglia 2010](#) tedesco pubblicato il 1 giugno 2010, dal quale emerge la promozione di politiche *family friendly* attraverso l'implementazione delle strutture all'infanzia e il miglioramento delle prestazioni alle famiglie.

Con il rapporto famiglia, che dal 2009 viene pubblicato ogni anno in accordo con il Governo, emergono per la prima volta dati e tendenze inerenti la famiglia e le politiche familiari tedesche. Le politiche per la famiglia, sinora attuate, erano tradizionalmente rivolte alla protezione della maternità ora si sono spostate verso l'ottica delle politiche di conciliazione che pongono l'accento sulla permanenza della donna sul mercato del lavoro e sull'innalzamento del tasso di natalità.

Per quanto concerne la **Grecia**, la legge 2639/1998 che sancisce il lavoro a tempo parziale è stata integrata dalla legge 3174/2003 la quale introduce il lavoro a tempo parziale nei servizi pubblici e negli enti locali, allo scopo di soddisfare le necessità dello stato sociale.

I provvedimenti per l'attuazione delle prassi si fondano sulla legislazione nazionale del lavoro e sui Contratti collettivi. In termini di lavoro flessibile il Governo sta cercando di incoraggiare l'annualizzazione dei tempi di lavoro attraverso gli accordi collettivi e offrendo ai sindacati l'incentivo per ridurre il lavoro annuale di circa 90 ore (Legge 2874/2000).

La contrattazione collettiva è centralizzata e il Contratto collettivo nazionale, che ha un ciclo vitale biennale, così come gli accordi settoriali, hanno un ruolo propulsivo nell'ambito delle relazioni industriali. Tra il 1999 e il 2000 sono stati firmati accordi collettivi che includono importanti clausole riguardanti la conciliazione lavoro famiglia tra cui Contratto collettivo imprese firmato il 25 giugno 2001 dal *management* di Hellenic Telecommunication Organisation (OTE) e dalla Federazione dei



lavoratori OTE. Anche il Contratto collettivo nazionale 2000 – 2001 include disposizioni relative alla conciliazione lavoro famiglia.

Bassa è la percentuale di servizi di cura rivolta a bambini al di sotto dei 3 anni, maggiore, invece, la copertura per quelli dai 3 anni all'obbligo scolastico.

Coerentemente con l'evoluzione legislativa, in **Italia**, la disciplina relativa alla conciliazione riguarda l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali che consentono di rendere compatibile la sfera lavorativa con quella familiare.

Con la [Legge 10 aprile 1991, n. 125](#) si è iniziato a promuovere l'introduzione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Le disposizioni contenute nella norma hanno lo scopo, tra le altre, di favorire l'occupazione femminile. Punto di svolta si è avuto con l'entrata in vigore nell'ordinamento nazionale della [Legge 8 marzo 2000, n. 53](#) essa ha come obiettivo la promozione dell'equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione mediante l'istituzione dei congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti diversamente abili, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città. Il legislatore ha inteso promuovere tali azioni partendo dal coinvolgimento dei padri nella gestione familiare attraverso l'incentivazione dell'uso dei congedi parentali per la cura dei figli; richiamando l'attenzione degli enti locali al fine di esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie; mobilitando per la prima volta aziende e parti sociali nell'ottica della sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro ([Legge n. 69/2009 che, all'art. 38](#), contenente la modifica dell'art. 9 della legge 53/2000).

Allo stato attuale sono all'esame del Senato (presentati rispettivamente in Senato in data 13 giugno 2008 e 25 febbraio 2009 e in discussione il 15 giugno 2011 in 11^a Commissione permanente Lavoro, previdenza sociale in sede referente) i Disegni di legge [n. 784](#) e [n. 1405](#) finalizzati a incentivare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne, le madri lavoratrici dipendenti, autonome e parasubordinate con figli a carico e con un reddito complessivo annuo misurato sulla base di informazioni di fonte amministrativa non superiore a 40.000 euro.

Tra i paesi del nord Europa in **Norvegia** dal 1980 la copertura totale dei servizi di cura è stato tra i principali obiettivi politici nazionali. Nel 2005 il tasso di copertura registrato era del 80% per i bambini da 1 a 5 anni.

In base al [Work Environment Act](#) i lavoratori che manifestano necessità di conciliazione hanno diritto alla riduzione di orario, se l'attuazione non comporta particolari disagi per le imprese. Dal novembre 1996 l'*Equal Treatment of Full- and Part – timers* garantisce pari trattamento dei lavoratori *part time* o a tempo pieno.

Il [Working Hours Act](#) emanato nei **Paesi Bassi** prevede per il lavoratore la possibilità di adattare il proprio orario di lavoro. Il datore di lavoro può rifiutare la richiesta solo se incide seriamente sugli interessi aziendali.

La proposta olandese per il quinquennio 2007 – 2011 prevede lo spostamento del punto di vista dai diritti individuali al cambiamento all'interno delle istituzioni. L'innovazione di queste politiche risiede nel coniugare le politiche di conciliazione con quelle dei tempi delle città (*seven to seven culture*). Il sistema propone la gestione del tempo affinché si possa coniugare lo svolgimento di varie attività dal lavoro, alla formazione, alla cura familiare in base alle esigenze che variano a secondo delle fasi



della vita (*life course scheme*). Si prevede di arrivare, entro il 2016, a un tasso di occupazione femminile intorno al 74%.

Il 22% dei bambini fino a 3 anni è inserito in strutture che offrono servizi all'infanzia; molto frequente è però il ricorso a servizi informali.

In **Portogallo** la possibilità di usufruire del lavoro *part time* o della flessibilità ha un impatto limitato sul mercato del lavoro interno.

La legislazione sul *part time* risale al 1999. A gennaio 2002 è stato introdotto un accordo collettivo innovativo siglato dal gruppo bancario BCP. Sono stati messi a punto dei meccanismi che consentono un'organizzazione del lavoro più flessibile.

Il tasso di copertura dei servizi all'infanzia è del 20% per i bambini sotto i tre anni e del 90% per quelli di 5 anni. La maggior parte delle famiglie usufruisce di servizi privati e di servizi di cura informali (reti familiari, ect.).

Nel **Regno Unito** in particolare per quanto riguarda sanità e congedi di maternità il sistema previdenziale pubblico assicura tutele minime, mentre i servizi per l'infanzia sono nella quasi totalità privatizzati, con un'alta percentuale di asili aziendali, il cui utilizzo è a pagamento e con rette molto alte. Ne consegue un diverso impegno del privato a parziale compensazione della mancata copertura da parte del sistema pubblico.

Nell'aprile 2003 è stato introdotto il diritto di richiedere l'applicazione del lavoro flessibile ai genitori con figli piccoli sotto i 6 anni (o fino a 18 per i figli disabili) che abbiano un rapporto di lavoro da almeno 26 settimane con il datore corrente. La flessibilità include un cambiamento nell'orario di lavoro, per quanto concerne i giorni o il luogo di lavoro.

Recentemente il Governo ha predisposto un piano decennale per la cura all'infanzia che prevede l'estensione del lavoro flessibile a genitori di bambini più grandi e a quei lavoratori che ne necessitano per cura di familiari non autosufficienti a carico.

Si presenta un forte utilizzo dei servizi informali. Dal 1997 la strategia nazionale di cura all'infanzia ha aumentato l'accesso e la qualità dei servizi di cura.

Nel nuovo "[Piano Famiglia](#)" inglese, in vigore dal 3 aprile 2011, il congedo parentale arriva a dieci mesi e si estende agli uomini lasciando alle famiglie la scelta su chi ne debba fruire. Viene, quindi, regolato nello stesso modo sia se a fruirne sono le donne, sia se utilizzato dagli uomini. La retribuzione è pari al 90% dello stipendio per le prime sei settimane, e poi va a scalare fino al decimo mese.

La legge n. 39 del 5 novembre 1999 in **Spagna** promuove la conciliazione vita familiare e lavorativa. La legge n. 21 del 20 giugno 2006 modifica la legge n. 9 del 12 giugno 1987, in materia di organi di rappresentanza, definizione delle condizioni di lavoro e partecipazione del personale dipendente delle pubbliche Amministrazioni.

Per quanto concerne le comunità autonome la flessibilità e l'organizzazione dei tempi di lavoro è stata introdotta attraverso vie diverse. In alcuni casi la contrattazione collettiva ha stabilito meccanismi di moderata riduzione dell'orario di lavoro e un aumento significativo della flessibilità. La settimana di 35 ore è stata introdotta in poche organizzazioni come pubblica amministrazione e pubblici servizi, anche se il primo accordo collettivo di settore che stabilisce la settimana lavorativa di 35 ore è stato siglato nel 2000 nel settore della riparazione auto nelle Asturie.



Il sistema di contrattazione collettiva relativamente 'giovane', che in alcuni casi procede con forti tendenze di deregolamentazione del mercato del lavoro, concerne anche il telelavoro (2,8% della forza lavoro appartiene alla categoria dei *teleworker*).

In merito ai servizi all'infanzia, invece, nella fascia di età 0 – 3 anni la disponibilità dei posti non copre la domanda, una maggior copertura è garantita per i bambini tra i 4 e 5 anni di età.

In **Svezia** l'attenzione è stata posta sulla contrattazione collettiva, dal 1998 sono stati introdotti accordi che riguardavano l'estensione e l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Nel dicembre 2000 il governo svedese ha istituito una commissione d'esame al fine di rivedere l'intero sistema legislativo sull'orario di lavoro e i congedi. Sono state avanzate proposte di cambiamento che permettono scelte più individualizzate.

Il 16 febbraio 2005 il Parlamento svedese ha approvato i cambiamenti nell'ambito [Swedish Working Time Act](#) al fine di dare attuazione alla direttiva comunitaria 93/104/EC. Le nuove regole prevedono che la settimana lavorativa non superi le 48 ore e lo stacco notturno deve essere di almeno 11 ore consecutive. Sono previste eccezioni per le forze di polizia e le forze armate.

La contrattazione collettiva ha un contenuto nuovo, sulla base delle forti tendenze centrifughe, con lavoratori molto qualificati e sindacalizzati (*white collar unionism*) che lasciano molto spazio di manovra alla contrattazione locale sul telelavoro ad opera di gruppi fortemente rappresentati.

Su tutto il territorio nazionale sono presenti servizi pubblici di cura all'infanzia, previsti per bambini da 1 a 12 anni. Il numero di posti disponibili in età prescolare (2 – 5 anni) e in età scolare (6 – 9 anni) copre più o meno la domanda.

ORIENTAMENTI GENERALI

Dal quadro tracciato emerge che il lavoro flessibile può essere una condizione importante per i lavoratori e le lavoratrici al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Il lavoro *part time* è diventato uno degli strumenti più diffusi, ma sarebbe necessario regolamentare la personalizzazione del lavoro flessibile. Alcuni Paesi hanno garantito ai lavoratori il diritto di usufruire del lavoro flessibile, mentre in altri paesi la flessibilità è rivolta ai lavoratori con figli. Il coinvolgimento dei datori di lavoro è ampio, ma difficilmente quantificabile.

Per quanto riguarda, invece, il telelavoro si può sostenere che i Paesi con forti culture di contrattazione collettiva, non hanno fatto molti passi avanti e hanno in molti casi trascurato del tutto il problema. I Paesi con tradizioni meno salde in quanto a sistemi di contrattazione collettiva, invece, mostrano spesso passi avanti maggiori nell'ambito delle normative sul telelavoro.

Già il Consiglio Europeo, nell'ambito delle strategie per l'impiego, ha invitato i Paesi Membri a ripensare la contrattualistica vigente, in modo tale da modernizzare l'organizzazione del lavoro e adeguarsi alle nuove forme di lavoro flessibile.

Il 20 settembre 2001, l'ETUC (*European Trade Union Confederation*), l'UNICE (*Union of Industrial and Employers's Confederation of Europe*) e il CEEP (Centro Europeo delle Imprese Pubbliche) hanno avviato le trattative finalizzate a redigere un accordo-tipo valido nei Paesi Membri e a gettare le basi di un'economia *knowledge based*. L'[accordo](#) formulato dai sindacati e firmato il 16 luglio 2002, rappresenta un punto di riferimento per i Paesi Membri che vogliono adottare il telelavoro, in conformità con le procedure nazionali e le specifiche politiche occupazionali. L'implementazione di questo accordo, di natura volontaria, non implica una riduzione del livello



generale di sicurezza e protezione garantito ai lavoratori e non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere contratti complementari che possano tener conto di esigenze specifiche.

Il telelavoro è visto sia come lo strumento attraverso il quale imprese pubbliche e private modernizzano l'organizzazione del lavoro, sia come possibile strada scelta dal lavoratore per conciliare vita privata-vita professionale e ottenere maggiore autonomia nella gestione dei compiti da svolgere.

L'accordo del 2002 è stato reso effettivo il 15 luglio 2005, ma solo cinque dei 25 Paesi Membri (Italia, Paesi Bassi, Ungheria, Spagna e Gran Bretagna) lo hanno attuato in quell'anno. Molti altri Paesi hanno quasi completato l'attuazione entro il 2006, ma alcuni (come la Danimarca, l'Austria e la Slovenia) sono stati molto più lenti. Nei vari Paesi sono stati utilizzati diversi metodi di implementazione dell'accordo: la legislazione, la contrattazione collettiva e le linee guida per le *good practice*. Il Portogallo e altri nuovi Paesi membri, ad esempio, hanno trasposto l'accordo sul telelavoro nella legislazione; la Gran Bretagna e l'Irlanda hanno emesso linee guida per le *good practice*, mentre molti paesi continentali hanno scelto di normare tale pratica attraverso i contratti collettivi.

La domanda dei servizi di cura all'infanzia è fortemente influenzata dal tasso di partecipazione lavorativa dei genitori. In molti Paesi europei ci sono differenze che si rilevano in base alla distribuzione geografica della popolazione, in considerazione della residenza in aree urbane o rurali. Per quanto concerne i tassi di copertura, solo alcuni Paesi hanno raggiunto l'obiettivo auspicato da Barcellona 2002 e ne emerge una grossa differenziazione. Bisognerebbe pensare ai servizi di cura come responsabilità condivisa tra Stato, datori di lavoro e lavoratori.

A livello europeo, dunque, la natura delle politiche di conciliazione differisce considerevolmente. Ciascun Paese si caratterizza per peculiari servizi offerti, tipi di congedi, modelli di organizzazione del lavoro.

Le strategie per la tutela della famiglia si devono, dunque, affiancare al cardine delle azioni di Governo nell'ambito del nuovo approccio europeo alle problematiche sociali: combinazione tra flessibilità lavorativa, protezione sociale e sicurezza occupazionale (*flexicurity*) e rafforzamento della dimensione culturale.



BIBLIOGRAFIA

Employment Committee (EMCO Reports), [Quality in Work](#), Issue 6 - november 2010

European Commission, [Strategy for Equality between women and men 2010 – 2015](#), Strategy adopted in September 2010

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, [Report on equality between women and men 2010](#), December 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*, march 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, *Report on equality between women and men 2009*, february 2009

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2, [European Employment Observatory Review Spring 2008](#), september 2008

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit E.1, *Partnerships for more family – friendly living and working conditions. How to obtain support from the European Structural Funds*, may 2008

European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, september 2005

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Second European Quality of Life Survey. Family Life and Work](#), 2010

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [European Company Survey 2009 – Overview](#), 2009

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Second European Quality of Life Survey - Overview](#), 2009

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Annual review of working conditions in the EU 2006 – 2007](#), 2007

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Combining family and full-time work](#), 2007

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Working time and work – life balance: a policy dilemma?](#) Background paper, Brussels, 17 october, 2006



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union](#), 2006

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Fourth European Working Conditions Surveys](#), 2005

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [Quality of work and employment in Europe Issues and challenges](#), Foundation Paper n. 1 February 2002

Istat, [Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale](#), Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica Dott.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, Roma, 26 gennaio 2010

Progetto P.A.R.I. Padri attivi nella Responsabilità Interna alla famiglia, *Analisi della legislazione a tutela della maternità e della paternità*, Rapporto finale, dicembre 2006

Ranaldi R., Romano M.C. (a cura di), [Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana](#), Roma, Istat, 2008 (Argomenti, 33)

Senato della Repubblica, XV Legislatura, [Relazione sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea](#) (anno 2006), Doc. LXXXVII n. 2

Senato della Repubblica, XVI Legislatura, [Relazione della 14ma Commissione permanente](#), Doc. LXXXVII n. 2 A

von Wahl A., [From Family to Reconciliation Policy: How the Grand Coalition Reforms the German Welfare State](#), "German Politics & Society", n. 3, 2008 , pp. 25-49



SITI INTERNET

www.beruf-und-familie.de

www.direct.gov.uk/en

www.bmfsfj.de

www.camera.it

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

www.euro-telework.org

www.osservatorionazionalefamiglie.it

www.politichefamiglia.it

www.senato.it

www.sweden.gov.se

www.travail-solidarite.gouv.fr