

# **REBALANCE: Strategie sindacali e buone pratiche per promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita**

**Dr Barbara Helfferich  
Dr Paula Franklin**

## Contenuto

### Ringraziamenti

<b>Riassunto esecutivo</b> .....	6
<b>1. Introduzione</b> .....	11
1.1 L'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata .....	11
1.2 Obiettivo dello studio .....	13
1.3 Conciliazione e contrattazione collettiva .....	14
1.3.1 Come i sindacati hanno rilanciato la conciliazione.....	14
<b>2. Metodologia</b> .....	16
2.1 Revisione della letteratura ed analisi dei dati esistenti.....	16
<b>3. Work-life balance in the European Union</b> .....	18
3.1 Settori che promuovono la conciliazione tra lavoro e vita privata.....	20
3.2 Dialogo sociale europeo intersettoriale .....	23
3.3 Altri attori della società civile europea .....	24
3.4 Il quadro legislativo europeo e gli strumenti per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata.....	25
3.4.1 La direttiva europea sulle lavoratrici gestanti e il congedo di maternità (Directive 92/85/CE) .....	26
3.4.2 Direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) .....	26
3.4.3 La direttiva europea per l'equilibrio tra vita privata e lavoro .....	27
3.4.4 Misure e politiche aggiuntive a sostegno di politiche di conciliazione più equilibrate .....	28
<b>4. Questioni politiche fondamentali per la conciliazione</b> .....	29
4.1 Approccio della conciliazione basato sul ciclo di vita .....	29
4.2 Congedo di paternità .....	31
4.3 Congedo parentale.....	32
4.4 Modalità di lavoro flessibile.....	33
4.5 Cura dei figli.....	34
4.6 Assistenza a lungo termine.....	35
4.7 Disincentivi economici per i genitori e le persone che prestano assistenza .....	36
<b>5. Studi di caso nazionali e buone pratiche</b> .....	37
<b>5.1 Finlandia</b> .....	37
5.1.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Finlandia.....	37
5.1.2 Strutture della contrattazione collettiva .....	40
5.1.3 Buone pratiche delle parti sociali in materia di conciliazione .....	40

<b>5.2</b>	<b>Francia</b> .....	45
5.2.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Francia.....	45
5.2.2	Strutture della contrattazione collettiva .....	46
5.2.3	Pratiche delle parti sociali relative alla conciliazione.....	48
5.2.4	Conclusioni .....	52
<b>5.3</b>	<b>Germania</b> .....	52
5.3.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Germania.....	52
5.3.2.	Strutture della contrattazione collettiva .....	54
5.3.3.	Buone pratiche delle parti sociali in materia di conciliazione .....	54
<b>5.4</b>	<b>Italia</b> .....	59
5.4.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Italia.....	59
5.4.2	Strutture della contrattazione collettiva.....	60
5.4.3	Buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione .....	61
<b>5.5</b>	<b>Lituania</b> .....	69
5.5.1	Situazione della legislazione e della conciliazione in Lituania .....	69
5.5.2	Strutture della contrattazione collettiva.....	71
5.5.3	Buone pratiche delle parti sociali e legislazione in materia di conciliazione .....	72
<b>5.6</b>	<b>Olanda</b> .....	74
5.6.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Olanda .....	74
5.6.2	Strutture della contrattazione collettiva.....	77
5.6.3	Buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione .....	78
<b>5.7</b>	<b>Portogallo</b> .....	80
5.7.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Portogallo .....	80
5.7.2	Strutture della contrattazione collettiva .....	80
5.7.3	Buone pratiche delle parti sociali sulla consultazione .....	82
<b>5.8</b>	<b>Slovenia</b> .....	85
5.8.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Slovenia.....	85
5.8.2	Strutture della contrattazione collettiva .....	86
5.8.3	Buone pratiche sulla conciliazione delle parti sociali .....	88
<b>5.9</b>	<b>Spagna</b> .....	94
5.9.1	Situazione della conciliazione e della legislazione in Spagna.....	94
5.9.2	Strutture della contrattazione collettiva .....	95
5.9.3	Contratti collettivi e piani per la parità .....	96
5.9.4	Le buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione.....	97
5.9.5	Trattative confederali e di categoria sulla conciliazione.....	100
5.9.6	Conclusioni .....	100
<b>5.10</b>	<b>Svezia</b> .....	101

5.10.1	Situazione generale della conciliazione e della legislazione in Svezia.....	101
5.10.2	Strutture della contrattazione collettiva.....	101
5.10.3	Buone pratiche delle parti sociali .....	102
<b>6. Conclusioni</b>	.....	<b>105</b>
6.1	Misure settoriali per la conciliazione .....	105
6.2	Le strategie sindacali a sostegno della conciliazione: alcuni confronti .....	107
6.3	Barriere strutturali alla conciliazione .....	110
<b>7. Raccomandazioni</b>	.....	<b>112</b>
Bibliografia	.....	117

## **Ringraziamenti**

*Studi come questo- per loro natura- sono il risultato dell'opera di molti autori. Il testo finale è soltanto un pallido riflesso dell'impegno e del lavoro di tutti coloro che vi hanno contribuito. L'elenco delle donne e degli uomini che hanno permesso il successo di questo rapporto è lungo e a loro vogliamo rivolgere i nostri più sentiti ringraziamenti: Montserrat Mir e Cinzia Sechi, che hanno ideato e reso possibile il progetto REBALANCE, i membri del comitato di pilotaggio del progetto; coloro che hanno coordinato le ricerche nazionali: Lotta Savinko (Finlandia), Raphaëlle Maniere (Francia), Christina Stockfish (Germania), Rosanna Ruscito (Italia), Inga Puisa (Lituania), Jessica van Ruitenburt (Olanda), Lina Lopes (Portogallo), Andreja Poje (Slovenia), Beatriz Quintanilla (Spagna), Joa Bergold e Åsa Forsell (Svezia). Un particolare ringraziamento va rivolto ai membri delle delegazioni trattanti e agli esponenti sindacali che hanno generosamente dedicato il loro tempo allo scambio di vedute e spiegato nel dettaglio l'iter negoziale teso al miglioramento delle disposizioni in materia di conciliazione per i lavoratori impiegati nelle aziende e nei settori rappresentati.*

*Vogliamo esprimere un ringraziamento speciale a Mercedes Miletto e Inès Derousselle, per il lavoro dietro le quinte che è stato prezioso per l'organizzazione delle iniziative del progetto.*

## **Riassunto esecutivo**

### **I. Introduzione**

L'obiettivo dello studio è di fare una mappatura delle buone pratiche relative agli accordi sulla conciliazione negoziati dalle parti sociali in 10 paesi membri: Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lituania, Olanda, Portogallo, Slovenia, Spagna e Svezia. La ricerca poneva particolare enfasi sulle *misure legate alla conciliazione che consentono ai genitori ed altre persone che hanno responsabilità di cura di conciliare il lavoro, la famiglia e la vita privata*, mediante l'introduzione di permessi familiari e parentali, permessi per cura e lo sviluppo di un ambiente di lavoro che permette di combinare il lavoro, la famiglia e la vita privata di uomini e donne. Le misure di conciliazione introdotte attraverso i contratti collettivi contengono: il congedo parentale; il congedo di paternità; le modalità di lavoro flessibile (lunghezza dell'orario di lavoro e l'autonomia nel decidere l'orario e il luogo di lavoro); i servizi per l'infanzia (il datore di lavoro mette a disposizione le strutture); le cure a lungo termine (permesso per assistere un familiare malato); ed incentivi economici per i genitori e i carer che lavorano (indennità). Lo studio mette in risalto le iniziative specifiche sulla conciliazione attuate a livello settoriale ed aziendale al fine di colmare le lacune o il vuoto legislativo in materia.

Lo studio è stato condotto in un momento di particolare interesse per la questione della conciliazione in virtù, tra l'altro, degli obiettivi stabiliti dall'UE legati all'aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro. In questo contesto, la Commissione europea ha messo sul tappeto un pacchetto per la conciliazione contenente delle misure di carattere legislativo e non.

Mentre il quadro legislativo europeo e la legislazione nazionale stabiliscono i diritti fondamentali dei genitori in materia di conciliazione tra lavoro e vita privata, i contratti collettivi hanno ed avranno un peso importante per aggiungere diritti specifici e mirati. I contratti collettivi sono, altresì, importanti per garantire la corretta attuazione dei diritti esistenti.

Lo studio presenta un'analisi delle buone pratiche esistenti in 10 stati membri e consente uno scambio di buone pratiche tra paesi, settori ed aziende.

### **II. Metodologia**

L'obiettivo dello studio è la definizione del contesto generale dove si inseriscono le misure sulla conciliazione poste in essere nei vari settori economici nonché l'analisi del quadro politico in materia di conciliazione e parità di genere presente nell'UE e negli stati membri. I paesi oggetto di studio sono stati scelti secondo dei criteri geografici (nord, est, sud, ovest) e la dimensione. I risultati di una valutazione iniziale indicavano il ruolo attivo svolto da molti sindacati nello sviluppo di strategie, azioni, linee guida e contratti collettivi per affrontare la questione della conciliazione tra vita e lavoro. I dieci stati membri in esame

presentano un quadro disomogeneo di leggi, strutture e pratiche della contrattazione collettiva, assetti del settore industriale e di riforme del mercato del lavoro.

Per tener conto della varietà di buone pratiche, la mappatura iniziale includeva 13 settori ed alcuni comparti: 1) produzione alimentare, agricoltura e turismo; 2) servizi sociosanitari; 3) enti locali e regionali; 4) funzione pubblica; 5) utilities; 6) trasporti (aviazione civile, logistica, trasporto marittimo, ferrovie, trasporto su gomma; trasporto pubblico urbano); 7) commercio TIC; 8) finanza; 9) pulizie e sicurezza; 10) metalmeccanica, tessile e chimica; 11) istruzione; 12) giornalismo e media; 13) Sport.

Abbiamo avuto dei colloqui con i sindacati e con i membri delle delegazioni trattanti per conoscere in modo approfondito le circostanze che hanno condotto alle trattative, le negoziazioni e il seguito dato ai contratti sottoscritti. Il quinto capitolo dello studio illustra queste informazioni.

### **III. La conciliazione nell'Unione europea**

Il 3° capitolo dello studio descrive le iniziative sulla conciliazione e presenta il recente accordo per una direttiva sulla conciliazione che la Confederazione europea dei sindacati (CES) invoca dopo il rifiuto della parte datoriale a negoziare un accordo quadro per il miglioramento della situazione dei lavoratori che si prendono cura dei figli o di membri del nucleo familiare.

L'importanza della conciliazione tra lavoro e vita familiare è stata riconosciuta dall'UE che ha attuato la legislazione e sviluppato la politica in materia. Uno dei principali obiettivi politici dell'UE riguarda il rilancio dell'occupazione (soprattutto delle donne e dei senior) e la crescita. Il divario occupazionale tra uomini e donne genera costi ingenti stimati a 370 miliardi di euro nella UE, ovvero il 2,8% del PIL, comprese le perdite per il mancato gettito fiscale e il pagamento degli assegni previdenziali<sup>1</sup>.

Lo studio passa in rassegna gli sforzi profusi dal Parlamento europeo per render visibile l'assenza di servizi di cura di qualità, disponibili e accessibili, la mancanza di modalità retributive per i congedi di paternità o di incentivi sufficienti per spingere i padri ad utilizzare i congedi parentali.

Mentre questa sezione si riferisce alla nuova direttiva sulla conciliazione, l'accento è posto su ciò che le parti sociali possono fare per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro per i genitori e i carer.

In questo contesto, va ricordato che dal 1985, il dialogo sociale europeo ha rappresentato un elemento importante dell'agenda europea dopo il suo inserimento nel Trattato CEE attraverso l'Atto unico europeo del 1986 e il nuovo articolo 118B. Nel 2009, le parti sociali

---

<sup>1</sup> Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

europee hanno deciso la revisione dell'accordo sul congedo parentale del 1996. Inoltre, il programma di lavoro 2015-2017 stabilito dalle parti sociali europee contemplava delle azioni sul congedo parentale. Nel 2014 è stato realizzato un toolkit di genere online accompagnato da una lettera congiunta sui servizi per l'infanzia<sup>2</sup>.

La CES ha accolto con favore il nuovo quadro legislativo che, insieme ad un dialogo sociale forte a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale, può essere cruciale per migliorare in modo tangibile la conciliazione tra vita e lavoro di molti cittadini europei.

#### **IV. Principali questioni politiche legate alla conciliazione**

Il 4° capitolo dello studio delinea i fattori politici determinanti in materia di conciliazione ed illustra i vantaggi derivanti da misure di ampio respiro. La conciliazione tra lavoro e cura costituisce una preoccupazione condivisa dai lavoratori di tutti i settori che caratterizza tutta la vita lavorativa e riguarda la cura dei figli e l'assistenza delle persone affette da patologie o disabilità. L'equilibrio tra vita e lavoro comporta la sincronizzazione dei tempi di lavoro con il ciclo di vita individuale e la conciliazione tra le esigenze della vita privata e dell'attività lavorativa – e non può essere un compito lasciato al singolo lavoratore.

In tutta Europa, le donne continuano a svolgere la maggior parte delle mansioni di cura e lavorano part-time molto di più rispetto agli uomini. Investire nella conciliazione delle famiglie dei lavoratori contribuisce ad aumentare il carattere inclusivo del mercato del lavoro e a migliorare la qualità della vita. La conciliazione è la combinazione di misure che danno una risposta alla situazione delle donne sul mercato del lavoro, incoraggiando al contempo il ruolo degli uomini come carer, promuovendo la non discriminazione e la parità di genere.

Lo studio rivela l'esistenza di un ampio spettro di diritti al congedo di paternità, con alcuni stati membri molto più generosi rispetto ad altri, in termini di durata e di retribuzione. Inoltre, la disponibilità e l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri (secondo genitore) ha un impatto considerevole sull'occupazione femminile poiché allevia, equilibra e riduce le responsabilità di cura delle madri e se ben concepito, agevola il rientro delle donne nel mercato del lavoro.

#### **V. Studi di caso per paese**

Anche se la legislazione in materia di conciliazione è stata strumentale per promuovere la parità di genere e migliorare il tasso di occupazione femminile in molti stati membri dell'UE, le donne continuano a sobbarcarsi il grosso delle responsabilità familiari come madri e/o carer, mentre i padri sono poco propensi ad utilizzare il congedo di paternità per le condizioni economiche sfavorevoli. Tale squilibrio genera costi enormi per l'individuo, la società e l'economia. I sindacati europei si sono battuti per risolvere questo squilibrio sostenendo la necessità di promulgare leggi migliori, a livello europeo e nazionale e di puntare sulla

---

<sup>2</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>



contrattazione collettiva. La gamma ampia e variegata di leggi sulla conciliazione e la specificità del contesto nazionale, compresa la struttura della contrattazione collettiva, la forza dei sindacati e il numero di iscritti determinano il contesto nel quale queste questioni vengono affrontate.

Gli studi di caso illustrano le buone pratiche sulla conciliazione negoziate dalle parti sociali a livello aziendale, settoriale o confederale, che hanno sortito un effetto estremamente benefico per i genitori che lavorano e i carer. Gli studi di caso consentono di fare luce sui nodi che la legislazione non è riuscita a sciogliere. E' importante sottolineare che il quadro normativo nazionale in materia di conciliazione è oggetto di una continua revisione e che le informazioni contenute negli studi si riferiscono al 2018.

## **VI. Conclusioni e raccomandazioni**

I 10 stati membri analizzati in questo studio offrono un panorama sociale, culturale, normativo e politico, nel quale si inserisce l'operato dei sindacati, estremamente variegato. Ciò che definisce il valore di una buona pratica è il suo impatto sulla conciliazione all'interno di un determinato contesto- sia esso nazionale o settoriale.

Tra le misure sulla conciliazione riportate nello studio, la buona pratica più apprezzata riguarda le modalità di lavoro flessibile (orario e/o luogo di lavoro), seguita dalle buone pratiche relative al congedo di paternità (tempo assegnato e/o retribuzione). L'analisi ha riguardato altresì gli incentivi economici legati alla famiglia, alla cura dei figli, alle cure a lungo termine e al congedo parentale .

Alcune misure rilevate in più settori, comprendevano un congedo breve per cure e la formazione erogata ai lavoratori dopo il congedo familiare.

Le tendenze che si delineano chiaramente nei vari settori riguardano 1) il lavoro flessibile; e 2) la garanzia del tempo e della retribuzione per incentivare l'utilizzo del congedo familiare da parte degli uomini.

I sindacati sono stati in prima linea per la promozione di politiche di conciliazione adeguate e le modalità di lavoro flessibile per rispondere alle esigenze dei lavoratori. I sindacati sono stati gli artefici di un gran numero di buone pratiche. Oltre alla flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro, le misure positive comprendono la riduzione dell'orario di lavoro mantenendo i diritti pensionistici (SP), la banca del tempo (GE,IT) una limitazione dell'orario di lavoro durante le feste nazionali e le domeniche (SI).

Il contributo dei sindacati è molto importante per affrontare le problematiche legate all'utilizzo del congedo di paternità. In diversi stati membri, il periodo e la retribuzione del congedo di paternità costituiscono elementi che vanno oltre la legislazione e sono stati disciplinati dai contratti collettivi, mentre la pressione esercitata dai sindacati ha portato al miglioramento delle disposizioni giuridiche, come in Portogallo e in Spagna. Tuttavia, l'esistenza di una norma che istituisce il congedo non è sempre sufficiente e non porta

automaticamente ad un vasto utilizzo. La sensibilizzazione sui diritti e la presenza di testimonials sul luogo di lavoro sono strumenti validi per stimolare il cambiamento.

La parte riguardante le raccomandazioni offre un elenco di raccomandazioni non esaustivo. Esempi di tali raccomandazioni sono:

Per l'Unione europea, fornire, *inter alia*, un quadro legislativo, obiettivi vincolanti legati ai servizi per l'infanzia e per l'assistenza agli anziani nonché una strategia sulla parità tesa ad eliminare il divario salariale e pensionistico di genere.

**Gli Stati membri** sono invitati a garantire una legislazione nazionale sulla parità di genere che comprende, *inter alia*, la parità salariale a parità di lavoro svolto, la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, la parità al fine di stabilire un'eguaglianza *de facto*, lo stanziamento di una percentuale minima del PIL alla cura, l'aspetto previdenziale (pensione/sanità) sganciato dalla vita lavorativa e la garanzia di una base sicura per una pensione equa per tutti gli individui.

**I sindacati** sono chiamati a garantire un quadro generale per valutare e monitorare l'impatto dei contratti collettivi di tutti i livelli sulla conciliazione tra vita e lavoro, a predisporre un toolkit per i sindacalisti impegnati nelle trattative sugli accordi relativi alla conciliazione e stimolare il gender mainstreaming delle politiche della CES.

**Le parti sociali a livello nazionale** devono rendersi conto che la conciliazione costituisce un investimento in produttività in quanto concorre a migliorare la qualità di vita; promuovere la contrattazione collettiva come strumento efficace per migliorare la conciliazione per i lavoratori; garantire la parità di salario a parità di lavoro svolto; eliminare gli stereotipi per aumentare l'utilizzo del congedo di paternità e migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per gli uomini e le donne.

La lista completa delle raccomandazioni è allegata al rapporto integrale dello studio.

## 1. Introduzione

Una legislazione forte a sostegno della conciliazione svolge un ruolo importante per favorire la parità di genere e un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale. La contrattazione collettiva è uno strumento normativo di rilievo per migliorare le leggi esistenti in materia di conciliazione. Secondo la Rete dei Corrispondenti europei di Eurofound, soltanto pochi paesi dispongono di dati affidabili relativi alla portata e alla natura delle misure a sostegno della conciliazione inserite attraverso la contrattazione collettiva. La scarsità di dati è spesso legata all'assenza di studi e di banche dati nonché alla non disponibilità pubblica dei contratti collettivi.

Recentemente, numerosi stati membri hanno realizzato delle riforme del mercato del lavoro per rispondere alla crisi finanziaria che ha colpito l'Eurozona. Sulla stessa scia, le parti sociali in Europa hanno subito dei cambiamenti strutturali. In molti casi, ciò ha comportato la definizione di nuove misure legislative tese al decentramento della contrattazione collettiva che hanno avuto un impatto negativo sulla forza e il potere contrattuale dei sindacati. Le misure di austerità hanno spinto i sindacati ad essere particolarmente cauti nella scelta dei demands contrattuali; l'evoluzione salariale è diventata la priorità relegando ad un ruolo di secondo piano altre questioni, come la parità di genere. Nonostante ciò, siamo stati in grado di inserire nel nostro studio le buone pratiche individuate in dieci stati membri dell'UE. Negoziata dalle parti sociali e spesso su iniziativa dei sindacati, esse mostrano come la contrattazione collettiva possa portare ad un miglioramento delle politiche di conciliazione a livello settoriale, confederale e aziendale.

La recente iniziativa legislativa europea sulla conciliazione tesa a migliorare le disposizioni minime per l'equilibrio tra vita personale e lavoro negli stati membri dell'Unione Europea può rappresentare per i sindacati un nuovo punto di partenza per rafforzare la contrattazione collettiva in materia fornendo visibilità ed un nuovo impulso.

### 1.1 L'importanza dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

Trovare il giusto equilibrio tra lavoro, famiglia, tempo libero ed altri impegni sociali è una sfida per tutti i lavoratori; molti uomini sono reticenti nel prendere congedi legati alla famiglia e modalità di lavoro flessibile a causa di radicati stereotipi di genere legati alle mansioni di cura, a considerazioni di stampo economico e allo squilibrio di poteri all'interno del nucleo familiare. Al contempo, molte donne sono spinte ad uscire dal mercato del lavoro o a ridurre l'orario di lavoro per far fronte alle responsabilità familiari e sopperire alla mancanza di servizi di cura. Tutto ciò ha un impatto negativo sul percorso lavorativo nonché sui diritti in materia previdenziale. Migliorare le disposizioni sulla conciliazione costituisce un fattore cruciale per accrescere il benessere, la sicurezza economica dei lavoratori, segnatamente delle donne e per evitare che la cura della famiglia non penalizzi le donne.

Una recente ricerca mostra come e perché la conciliazione genera dei vantaggi diretti per gli individui, l'economia e la società in senso lato.

Ciò si riferisce,

Ai singoli e alle famiglie:

- Condizioni migliori per i genitori che lavorano e per le loro carriere;
- Un maggiore tasso di occupazione femminile, stipendi e prospettive di carriera migliori;
- Diminuzione del divario salariale e pensionistico,
- Minori rischi di povertà per le donne,
- Maggiori opportunità ed incentivi a partecipare alla vita familiare aumentando così il benessere,
- Valorizzazione delle cure familiari attraverso la concessione di permessi per seguire un parente anziano, malato o disabile.

Per l'economia:

- La maggiore presenza femminile sul mercato del lavoro porta ad aumentare il bacino di talenti e a ridurre la penuria di competenze professionali,
- Attrarre e mantenere la manodopera,
- Lavoratori meno assenti dal lavoro e più motivati portano all'aumento della produttività delle imprese.

Per la società in senso lato:

- Finanze pubbliche più sostenibili grazie alla riduzione della disoccupazione,
- Maggiore gettito fiscale,
- Aumento dell'offerta di lavoro per un'economia più competitiva.<sup>3</sup>

Se da un lato, si evidenziano in modo sempre più chiaro l'importanza e i benefici delle disposizioni in materia di conciliazione a livello individuale e sociale, dall'altro misure insufficienti per conciliare il lavoro con le responsabilità di cura continuano a penalizzare eccessivamente le donne. Questa situazione genera ulteriori conseguenze sui percorsi di carriera, sul salario e le pensioni. Gli ultimi dati europei mostrano che le responsabilità di cura tolgono dal mercato del lavoro circa il 20% delle donne, a fronte del 2% degli uomini. Di qui, un tasso di occupazione femminile che continua ad essere inferiore dell'11,6% rispetto a quello maschile. Inoltre, il 31,5% delle donne lavora con un contratto part-time rispetto all'8,2% dei lavoratori maschi, mentre il 50% circa della donne lavora a tempo pieno rispetto al 71,2% degli uomini.<sup>4</sup>

Il concetto di conciliazione tra lavoro e vita privata si riferisce all'equilibrio tra attività lavorativa, compiti domestici, assistenza a familiari non autosufficienti e altre priorità personali. La definizione generale di conciliazione tra lavoro e vita privata comprende delle

---

<sup>3</sup> Commissione Europea, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

<sup>4</sup> Commissione europea, 2017. Study on equality between women and men in the EU. [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)

questioni legate al miglioramento delle opportunità di carriera, la formazione durante tutta la vita e altre attività di sviluppo professionale che sono ritenute secondarie rispetto all'obiettivo di una migliore condivisione delle responsabilità tra uomini e donne all'interno del nucleo familiare e sul posto di lavoro.<sup>5</sup> Una buona conciliazione tra vita e lavoro ha un valore sociale ed è connessa alla parità di genere e alla qualità della vita. Va aggiunta la dimensione economica: una cattiva conciliazione ostacola la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro mentre modalità di lavoro più flessibile stimolano l'occupazione femminile.<sup>6</sup>

## 1.2 Obiettivo dello studio

L'obiettivo dello studio è fare una mappatura delle buone pratiche legate agli accordi sulla conciliazioni negoziati tra le parti sociali e delle criticità esistenti in un gruppo di stati membri: Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lituania, Olanda, Portogallo, Slovenia, Spagna e Svezia. Una particolare enfasi è stata posta sulle *misure di conciliazione che consentono ai genitori ed altri carer di conciliare il lavoro, la famiglia e la vita privata*, mediante l'introduzione di congedi parentali e familiari, gli accordi di cura e lo sviluppo di un ambiente di lavoro che agevola l'equilibrio tra lavoro, famiglia e vita privata dei lavoratori e delle lavoratrici.<sup>7</sup> Le misure di conciliazione prese in esame riguardano gli aspetti seguenti: congedi parentali; congedi di paternità; modalità di lavoro flessibile (la lunghezza dell'orario di lavoro e l'autonomia nell'organizzare le ore e il luogo di lavoro); cura dei figli (strutture per l'infanzia fornite dal datore di lavoro); cure di lunga durata (permessi per assistere un familiare malato); ed incentivi economici per il mantenimento del lavoro di genitori e *carer* (sussidi).

Lo scopo dello studio è una mappatura delle buone pratiche che 1) scaturiscono dalla contrattazione collettiva e 2) un esame degli ambiti fondamentali della conciliazione. L'esistenza e il ruolo degli accordi varia notevolmente tra paesi, aziende e settori. Alcune lezioni importanti possono essere apprese dalle buone pratiche illustrate ed alcune possono essere validi esempi da seguire nella contrattazione collettiva futura.

---

<sup>5</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>

<sup>6</sup> Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

<sup>7</sup> European Commission, 1998. 100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men. <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>;  
European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>

## 1.3 Conciliazione e contrattazione collettiva

### 1.3.1 Come i sindacati hanno rilanciato la conciliazione

I contratti collettivi e gli accordi tra parti sociali sono stati utili per stabilire le modalità di lavoro flessibile tese ad incoraggiare i congedi parentali ed orari di lavoro più brevi. Lo studio della CES “Bargaining for Equality” (2014) sottolinea che *“I sindacati riconoscono una importanza crescente ad una maggiore partecipazione dei padri alla cura dei figli, che sottende una normativa migliore, contenuta ed estesa nei contratti collettivi, per compensare il congedo parentale e garantire che l’orario di lavoro e l’organizzazione del luogo di lavoro siano di sostegno alla genitorialità e incoraggino i padri ad utilizzare il congedo.”*<sup>8</sup>

La contrattazione collettiva ha un ruolo importante come strumento normativo ed affronta la questione della conciliazione in modo diverso a seconda del paese considerato<sup>9</sup>. Nel 2017, in una media compresa tra la metà e i due terzi dei paesi membri della UE, il dialogo sociale nel suo livello più alto ha affrontato questioni legate alle condizioni di lavoro, la riforma delle pensioni, le competenze professionali, la formazione e l’occupabilità nonché tematiche legate alla conciliazione. Nei casi migliori, il dialogo sociale è riuscito ad affrontare le riforme dei congedi familiari e delle relative prestazioni. Nel 2017, le negoziazioni a livello europeo in materia di conciliazione hanno condotto ad un dibattito incentrato sul lavoratore con la conseguente stesura di nuove normative tese a migliorare l’equilibrio tra vita personale e lavoro per i genitori e i membri del nucleo familiare che assistono un parente. Molti stati membri hanno proseguito il percorso di revisione del sistema di congedi familiari, inserendo permessi speciali per i lavoratori che prestano cure ad un membro del nucleo familiare o modalità di lavoro più flessibile. Queste tematiche sono state al centro del dibattito in molti stati membri della UE, anche se la conciliazione non è mai stata considerata una priorità del dialogo sociale.<sup>10</sup>

La copertura della contrattazione collettiva è alquanto disomogenea in Europa, con un tasso che si attesta sull’80% in Austria, Francia, Belgio, Finlandia, Svezia, Olanda, Danimarca, Italia e Spagna, un tasso medio di circa 40–70% in Norvegia, Portogallo, Slovenia, Malta, Lussemburgo, Germania, Croazia, Repubblica Ceca, Cipro e Grecia e un tasso basso del 10–35% in Romania, Irlanda, Regno Unito, Bulgaria, Ungheria, Slovacchia, Estonia, Lettonia, Polonia e Lituania (dati dal 2013).<sup>11</sup> Le clausole sulla conciliazione inserite nei contratti collettivi hanno una maggiore rilevanza nei paesi con un alto tasso di copertura (dall’80% ) e

---

<sup>8</sup> Confederazione europea dei sindacati (CES) Bargaining for Equality, 2014.

<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

<sup>9</sup> Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf)

<sup>10</sup> Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>

<sup>11</sup> Eurofound (n. 9)

una prevalenza minore o inesistente in paesi dove la contrattazione collettiva registra una copertura più bassa.

Tabella 1. Prevalenza della conciliazione nei contratti collettivi<sup>12</sup>

Degree of prevalence	Countries*
(Relatively) widespread	<b>BE, DK, FI, FR, IT, NL, NO, SE, SI</b>
Existing in several (sectoral) agreements	<i>AT, DE, MT</i> (only public sector)
Existing, but prevalence limited	<i>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</i>
Existing, but prevalence unknown	<i>BG, EE</i>
No clauses	<i>CY, HR, LI, LU, PL</i>
No information	<i>IE</i>

Notes: \* Countries in **bold**: high collective bargaining coverage (80% and higher); countries in italics: medium collective bargaining coverage (40-70%); countries underlined: low collective bargaining coverage (10-35%).

Source: Based on input provided by Eurofound's Network of European Correspondents.

Le pratiche di conciliazione sono alquanto variegata tra gli stati membri dell'UE. Si registrano numerose iniziative a livello settoriale ed aziendale tese a compensare l'assenza o l'insufficienza di norme giuridiche. Un esempio è rappresentato dalle modalità di lavoro flessibile (durata, programmazione, luogo).<sup>13</sup> Le clausole dei contratti collettivi che sono state oggetto di approfondita analisi sono quelle legate al diritto a fruire delle varie tipologie di congedi o di permessi retribuiti per motivi familiari od altro. In alcuni paesi, ciò comprende anche l'assistenza agli anziani. Alcuni paesi hanno attuato delle misure tese alla tutela dei lavoratori che hanno responsabilità di cura dal lavoro in orari inabituali o dal distacco. Altri aspetti disciplinati dalla contrattazione collettiva comprendono l'integrazione del reddito durante i congedi, accordi per il rientro al lavoro dopo periodi di assenza e il riconoscimento dei periodi di congedo ai fini dell'avanzamento di carriera e il cumulo pensionistico.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Eurofound (n 6)

<sup>13</sup> Oltre un terzo (37%) dei lavoratori nell'UE a 28 non ha una rappresentanza ufficiale (sindacati, comitati aziendali o altri organi simili). In questo gruppo: circa l'89% è impiegato in micro-imprese e PMI, l'85% nel settore privato, l'80% circa ha conseguito il diploma di scuola primaria o secondaria, più della metà (54%) è nella parte bassa dell'organico, 40% in base al reddito, più di un terzo (35%) ha meno di 35 anni e circa un terzo (32%) non ha un contratto a tempo indeterminato. (Eurofound, 2017. 6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. 2017

Update. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf))

<sup>14</sup> Eurofound (n 13)

## 2. Metodologia

### 2.1 Revisione della letteratura ed analisi dei dati esistenti

Lo studio analizza la letteratura, le evidenze, le informazioni e i dati forniti dalla Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). L'obiettivo è quello di disegnare il contesto generale nel quale inserire le misure di conciliazione all'interno dei settori oggetto di analisi nonché i quadri normativi in materia di conciliazione e di parità a livello UE e di stato membro. I paesi esaminati nello studio sono stati scelti in base ai criteri geografici (nord, est, sud e ovest) e la dimensione. I risultati di una valutazione iniziale indicavano il ruolo attivo svolto da buona parte dei sindacati nello sviluppo di iniziative, strategie, linee guida e contratti collettivi tesi ad affrontare la questione dell'equilibrio tra vita e lavoro. I 10 paesi membri coinvolti presentano diversi gradi di forza legislativa, di strutture pratiche della contrattazione collettiva e di riforma del settore industriale o del mercato del lavoro. All'interno di ogni paese e di ogni settore, esistevano delle buone prassi da rilevare. L'analisi della letteratura è stata utile per stilare una base di evidenze per la predisposizione di un questionario preliminare all'intervista inviato agli esperti sindacali dei dieci paesi.

Al fine di considerare la varietà delle buone pratiche, il comitato di pilotaggio del progetto ha svolto una mappatura iniziale di 13 settori e di alcuni comparti importanti:1) Produzione alimentare, agricoltura e turismo; 2) sanità e servizi sociali; 3) enti locali e regionali;4) amministrazione nazionale;5) utilities; 6) trasporti (aviazione civile, logistica, trasporto marittimo, ferrovie, trasporto su gomma; trasporto pubblico urbano;7) commercio, TIC; 8) finanza;9) pulizie e sicurezza; 10) metalmeccanica, tessile e chimico;11)istruzione;12) giornalismo e media;13) sport.

L'individuazione delle pratiche è stata svolta mediante un questionario preliminare all'intervista, con il quale si è chiesto ai sindacati di fornire le informazioni sulle pratiche considerate positive nel loro settore. Gli esperti nazionali designati dai sindacati nazionali hanno stilato un breve elenco di buone pratiche scelte in base alla contrattazione collettiva e al quadro normativo esistente.

In totale, **75 pratiche legate a misure di conciliazione** sono state presentate dai partecipanti di 10 paesi, 31 delle quali vengono illustrate in questo studio.

Partendo dai risultati dei questionari preliminari, sono state condotte delle interviste con i rappresentanti dei sindacati responsabili per la parità e/o della contrattazione collettiva a livello confederale e di categoria. Le interviste sono state svolte in 10 stati membri al fine di riunire delle informazioni specifiche tese a giustificare la contrattazione per le buone pratiche, il contesto politico, il processo, gli elementi trainanti della contrattazione e il risultato.

Vanno aggiunte le interviste svolte con le federazioni sindacali europee e gli altri stakeholder (ad es.: la Lobby europea delle donne) al fine di stabilire una cooperazione e



una partnership tra sindacati e organizzazioni non governative impegnate nelle questioni dell'occupazione e della cura.

### 3. Work-life balance in the European Union

L'Unione europea ha riconosciuto l'importanza della conciliazione tra lavoro e vita privata mediante lo sviluppo della legislazione e delle politiche in questo ambito. Uno dei principali obiettivi politici della UE consiste nel promuovere l'occupazione (segnatamente delle donne e dei senior) e la crescita. Tra gli obiettivi della strategia Europa 2020 per la crescita e l'occupazione si segnala un tasso di occupazione di almeno il 75% degli individui di età compresa tra i 20 e i 64 anni di qui al 2020. Il monitoraggio dei principali indicatori della strategia porta l'Eurostat a concludere che *"oltre alle responsabilità di cura, le donne sono penalizzate economicamente dai sistemi di benefici fiscali quando entrano nel mercato del lavoro... E che le donne hanno maggiori probabilità, rispetto agli uomini, di dover assistere familiari non autosufficienti, con la conseguente riduzione dell'orario di lavoro o la fuoriuscita dal mercato del lavoro."*<sup>15</sup>

Lo squilibrio occupazionale tra uomini e donne implica costi molto onerosi. Uno studio recente<sup>16</sup> a cura dell'Eurofound valuta che il costo totale per l'inattività femminile si attesta sui 370 miliardi di euro in tutta l'UE, ossia il 2,8% del PIL, in termini di mancato gettito fiscale e pagamento di prestazioni. Lo studio conclude che *"...permettere ad un numero maggiore di donne di lavorare investendo sulla conciliazione rappresenterebbe un modo sicuro per rilanciare la ripresa economica in Europa."*

Numerose evidenze indicano che laddove esiste un approccio più generoso e flessibile per la condivisione delle responsabilità al di fuori del luogo di lavoro, come avviene nei paesi nordici, i lavoratori sono meno stressati e l'economia registra una maggiore produttività.<sup>17</sup>

Il Parlamento europeo ha evidenziato l'esigenza di riformare la legislazione europea esistente in materia e di rafforzare il coordinamento tra gli stati membri al fine di garantire un quadro normativo omogeneo relativo ai costi e alle prestazioni derivanti dalle politiche di conciliazione.<sup>18</sup> Tra le principali criticità riscontrate, il Parlamento europeo segnala l'assenza di servizi di cura accessibili, disponibili e di qualità nonché la mancanza di modalità di congedo retribuito per i padri o di incentivi sufficienti per spingere i padri ad utilizzare il congedo.

I sindacati europei chiedono da molto tempo una riforma del quadro legislativo esistente in materia di conciliazione, segnatamente la direttiva sul congedo di maternità del 1992 e la direttiva sui congedi parentali del 2010.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Eurostat, Europe 2020 indicators – employment. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>16</sup> Eurofound (n 1)

<sup>17</sup> OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

<sup>18</sup> Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance.

<http://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>

<sup>19</sup> European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES to the work-life balance directive!

<https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>

Dopo il ritiro della Direttiva sul congedo di maternità il 1° luglio 2015, la Commissione europea ha impiegato due anni prima di presentare un'altra proposta sulla conciliazione per i genitori che lavorano e per i carer. L'iniziativa 'New Start' per affrontare la problematica della conciliazione presentata nell'aprile del 2017 come uno degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali ha preso in esame i risultati di una consultazione pubblica e di una doppia consultazione delle parti sociali europee, nonché un'analisi della valutazione dell'impatto. La proposta di direttiva, contenuta nel pacchetto, ha richiesto altri due anni per la sua approvazione definitiva nel 2019.

Sindacati, organizzazioni non governative e la Confederazione Europea dei sindacati (CES), la Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (EPSU), la Lobby europea delle donne e Confederazione per le organizzazioni familiari dell'Unione europea (Coface), tra gli altri, hanno lavorato insieme per esercitare una pressione sugli Stati membri, la Commissione e il Parlamento per estendere l'ambito di applicazione della direttiva ed includere le famiglie non tradizionali, per garantire la non trasferibilità dei congedi parentali e la compensazione al 100%. Ulteriori richieste comprendevano :

- Condizioni più chiare relative alla tempistica e alle motivazioni di rifiuto delle modalità di lavoro flessibile;
- Pari tutele occupazionali tra chi ha un'occupazione che matura diritti pensionistici e carer senza diritti;
- Il periodo del congedo di paternità dovrebbe essere retribuito al 100% e non essere considerato un permesso di malattia retribuito;
- Ulteriori disposizioni per le famiglie monoparentali,
- Il diritto delle donne di decidere a chi trasferire il congedo di paternità;
- Una deroga alla non –trasferibilità da introdurre nella direttiva sui congedi parentali per i genitori single;
- La categoria dei carer dovrebbe essere estesa anche ai parenti non di primo grado; i giorni del permesso di cura dovrebbero essere estesi da 5 a 12 e l'attuazione della norma dovrebbe andare di pari passo con un ulteriore sviluppo dei servizi sociali;
- Evitare il rischio di esclusione dei più deboli, poiché la proposta non affronta la questione legata all'accessibilità, la buona qualità dei servizi di cura e per l'infanzia;

La nuova direttiva sulla conciliazione per i genitori che lavorano e per coloro che si prendono cura di un familiare estende il diritto a quattro mesi di congedo parentale introducendo la non trasferibilità di due mesi tra i genitori, invece di un solo mese, nonché una compensazione per i due mesi ad un "livello adeguato" (minimo il 66% della retribuzione)<sup>20</sup> da stabilire dallo stato membro. Inoltre la direttiva comprende una misura che introduce un permesso di

---

<sup>20</sup> La **Commissione europea** considera "ben pagato" il congedo di paternità pagato al 66% del salario precedente. La Commissione sottolinea che, al di sotto di questa somma, il lavoratore è a rischio di rimanere bloccato in un lavoro sottopagato (*"Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision"*, European Commission, 2018)

paternità per 10 giorni. Il padre percepirà una remunerazione pari a quella fissata per il congedo di maternità, ai sensi della direttiva sul congedo di maternità del 1992 (COM 92/85). Il lavoratore che si prende cura di un familiare non autosufficiente o gravemente malato avrà diritto ad un permesso di cura di 5 giorni. Nessuna retribuzione è prevista nella fattispecie. Infine, la direttiva riconosce il diritto ai genitori e a coloro che si prendono cura di un familiare di richiedere un adeguamento dell'orario di lavoro per tenere conto delle loro responsabilità.<sup>21</sup>

### 3.1 Settori che promuovono la conciliazione tra lavoro e vita privata

**La Confederazione europea dei sindacati (CES)**, che rappresenta 89 confederazioni sindacali di 39 paesi europei, sostiene che un insieme coordinato di misure legislative e non<sup>22</sup> e un sistema di cura, per bambini e anziani, universale, di qualità e accessibile con il sostegno finanziario del Fondo Sociale Europeo e dei Fondi strutturali, costituiscono un elemento cardine per colmare il divario occupazionale di genere e contribuire ad una maggiore parità tra uomini e donne. Migliorare la conciliazione non andrebbe soltanto incontro agli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie ma anche dei datori di lavoro e della società in generale. Le federazioni europee iscritte alla CES hanno sostenuto gli sforzi profusi nei settori che esse rappresentano a livello nazionale e a livello aziendale. Il loro ruolo è stato altresì importante per avviare un dialogo a livello settoriale a sostegno delle recenti iniziative legislative europee in materia di conciliazione.

Nel corso dell'ultimo decennio, i sindacati europei hanno lavorato molto per migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavoro attraverso la contrattazione collettiva e i piani per la parità di genere. I sindacati della funzione pubblica in Italia hanno svolto con successo delle trattative volte a migliorare i diritti relativi ai congedi per motivi familiari; in Olanda il congedo del coniuge alla nascita di un figlio non può essere inferiore a quattro settimane e in Francia i protocolli sulla parità di genere hanno inserito delle misure ad hoc per estendere la conciliazione.

**Il Comitato sindacale europeo degli insegnanti (ETUCE)**, che rappresenta 132 sindacati di 51 paesi, ha sostenuto il Parlamento europeo e la posizione della CES sulle proposte di conciliazione e chiesto di inserire misure legislative ed iniziative non legislative in grado di rafforzarsi a vicenda. Vista la preponderanza dell'occupazione femminile nel settore dell'istruzione, l'ETUCE ha invocato un miglioramento del congedo di maternità e delle condizioni dei congedi parentali per entrambi i genitori. L'ETUCE ha altresì evidenziato le difficoltà che i genitori single affrontano in termini di conciliazione tra lavoro e vita privata.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Diverse condizioni e deroghe caratterizzano la nuova direttiva come ad esempio l'eligibilità dei genitori, l'età dei figli e la clausola ponte per i paesi con sistemi generosi in materia di conciliazione.

<sup>22</sup> European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.WO32kdJ94dU>

<sup>23</sup> Raccomandazioni per la parità del comitato direttivo dell'ETUCE (2018-2019)

**Schreiber Foods e la Federazione europea dei sindacati di settore dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo (EFFAT)** hanno sottoscritto una dichiarazione sull'inclusione, la diversità e la parità sul luogo di lavoro nell'ottobre del 2018. La dichiarazione che promuove la diversità e stabilisce delle procedure di denuncia affronta altresì la questione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata *“riconoscendo l'importanza della conciliazione per le persone che lavorano e rivedendo e aggiornando, ove necessario, le misure stabilite nel quadro del dialogo sociale con l'EFFAT e le organizzazioni sindacali a livello nazionale.”*<sup>24</sup>

L'EFFAT, rappresenta 120 sindacati nazionali di categoria presenti in 35 paesi europei e costituisce un esempio di come le donne possano essere equamente rappresentate nei **comitati aziendali europei (CAE)**. Le iniziative intraprese dall'EFFAT nel 2005 per un piano di azione sulla “Promozione della parità di genere nei CAE” hanno messo in luce l'assenza delle questioni di genere nella composizione e le attività svolte in seno al CAE. Il piano intendeva, altresì, incoraggiare il dibattito sulle questioni legate alla parità di genere nei CAE nonché la stesura di un elenco di tematiche sulle pari opportunità da sottoporre all'esame dei CAE, compresa la questione della conciliazione tra vita privata e lavoro.<sup>25</sup>

**La Federazione internazionale dei giornalisti (IFJ)**, che rappresenta 600.000 professionisti del settore dei media di 187 sindacati ed associazioni presenti in 140 paesi<sup>26</sup>, e **UNI Global, Europa, Media, Entertainment and Arts**, che rappresenta oltre 20 milioni di lavoratori provenienti da 150 paesi dei settori a più rapida crescita a livello mondiale – competenze e servizi, nonché altre organizzazioni di categoria,<sup>27</sup> hanno affrontato in modo specifico la questione della conciliazione dell'ambito del dialogo sociale europeo del settore dell'audiovisivo attraverso un “Quadro di azioni sulla parità di genere”. Il quadro di azioni è stato definito da un gruppo di lavoro congiunto sulla parità di genere nell'ambito del comitato di dialogo sociale europeo del settore dell'audiovisivo nel 2010-2011. Delle raccomandazioni specifiche sono state prodotte per affrontare le problematiche della conciliazione alle quali sono confrontate ogni giorno le giornaliste.

Il 30 settembre 2015, **UNI Global Union e Uni Europa**, che rappresenta 20 milioni di lavoratori del settore dei servizi delle competenze professionali presenti in 150 paesi del mondo e CARREFOUR hanno firmato un nuovo accordo internazionale per la “promozione del dialogo sociale, della diversità e del rispetto dei diritti fondamentali sul luogo di lavoro”. Oltre a rafforzare in modo costruttivo i rapporti attraverso il dialogo sociale, l'accordo costituisce un valido supporto per attuare le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) relative alla lotta contro la discriminazione e la parità salariale. Nell'appendice

---

<sup>24</sup> Wikipedia [https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods)

<sup>25</sup> Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf)

<sup>26</sup> International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>

<sup>27</sup> EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011.  
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>

2 dell'accordo, dal titolo " Dichiarazione congiunta del 31 maggio 2012 del Comitato europeo Carrefour di informazione e consultazione (C.I.C.E) a nome degli uomini e delle donne", vengono proposte misure concrete per migliorare le politiche aziendali sulla parità di genere e per agevolare "l'attuazione di misure favorevoli alla conciliazione e legate alle buone pratiche esistenti a livello nazionale". Il 18 settembre 2018, UNI Global Union e UNI Europa hanno sottoscritto un altro accordo globale con BNP Paribas. "Accordo globale sui diritti fondamentali e il quadro sociale globale", che invitava e raccomandava tutti i gruppi/paesi dove opera BNP Paribas ad introdurre il diritto ad un congedo parentale di sei giorni nei sei mesi che precedono o seguono la nascita di un figlio.

**La Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (EPSU)**, che rappresenta 8 milioni di lavoratori della funzione pubblica in Europa<sup>28</sup>, insieme ad **INDUSTRIALL**<sup>29</sup>, che rappresenta oltre 50 milioni di lavoratori in tutto il mondo, hanno condotto con successo delle trattative per un accordo di gruppo transazionale con SUEZ/ENGIE<sup>30</sup> sulla parità di genere sul luogo di lavoro.<sup>31</sup> Il primo accordo di gruppo, scaduto nel 2018, è attualmente in fase di rinegoziazione (Gen/Feb. 2019). L'accordo si applica alle filiali e alle controllate europee interamente consolidate di SUEZ ENVIRONMENT detenute per più del 50% dal Gruppo, con società presenti in 12 stati membri UE.<sup>32</sup> L'accordo reca la firma di due federazioni sindacali europee e dei rappresentanti sindacali di 12 stati membri UE. Oltre a considerare questioni legate alla conciliazione, l'accordo stabilisce principi cardine in materia di parità di genere, come ad esempio la prevenzione delle molestie, le pratiche di assunzione non discriminatorie (con l'obiettivo dichiarato di assumere una percentuale di donne pari o superiore al 25% del personale impiegato con contratto a tempo indeterminato entro il 31.12.2018), il sostegno all'evoluzione professionale delle donne, la parità nell'avanzamento di carriera, la parità salariale, ecc.. L'articolo 10 dell'accordo sulla conciliazione tra vita personale e lavoro stabilisce quanto segue:

- Un follow-up della carriera delle donne durante e dopo il congedo di maternità (in caso di congedo per adozione il follow-up va esteso anche agli uomini);
- Estendere la valutazione professionale a tutta la durata del congedo;
- Prevedere una formazione nel periodo di congedo e ripetere il percorso formativo al rientro al lavoro;
- Garantire il rientro nella stessa posizione/occupazione dopo il congedo parentale, di maternità o di adozione e mantenere le prestazioni e i miglioramenti delle condizioni di lavoro introdotti durante il periodo di congedo del lavoratore;
- I posti di lavoro devono essere adeguati agli uomini e alle donne.

---

<sup>28</sup> European Public Services Union (EPSU) website. <https://www.epsu.org/>

<sup>29</sup> IndustriAll <http://www.industrialunion.org/>

<sup>30</sup> ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>

<sup>31</sup> SUEZ, che recentemente ha cambiato la sua denominazione in ENGIE (nel contratto compare SUEZ) è una utility dell'elettricità con sede in Francia che opera in tutto il mondo (la terza maggiore utility negli USA)).

<sup>32</sup> Belgio, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Olanda, Polonia, Spagna, Svezia, Regno Unito.

Seppure rari, questi accordi possono essere applicati a molti lavoratori delle aziende multinazionali. Sebbene la loro portata sia di carattere generale, essi pongono la questione della conciliazione all'ordine del giorno delle aziende.

Oltre agli accordi transnazionali di gruppo, l'EPSU e il Consiglio dei comuni e delle regioni di Europa (CEMR) hanno stilato delle linee guida per piani di iniziative per la parità di genere negli enti locali e regionali. Le prime linee guida di questo tipo sono state stabilite nel 2007 e aggiornate nel novembre 2017. In esse si sottolinea *“che le parti sociali le ritengano necessarie per riflettere il progresso ottenuto e le nuove sfide legate alla parità, sia per i datori di lavoro, i lavoratori e gli utenti... Le parti sociali riconoscono l'importanza della parità di genere in tutte le sfere della vita pubblica e il ruolo cruciale delle autorità locali e regionali nella promozione della parità nelle loro comunità, sia come imprenditori che come fornitori di servizi. Le linee guida affrontano le questioni legate all'occupazione e alle condizioni di lavoro dal punto di vista della parità di genere nelle amministrazioni locali e regionali.”* Le linee guida, approvate dal comitato di dialogo sociale europeo delle amministrazioni locali e regionali, evidenziano le questioni della conciliazione da inserire nei piani di parità di genere. L'aggiornamento di queste linee guida aveva come obiettivo quello incoraggiare le parti sociali ad utilizzare attivamente i piani di parità.<sup>33</sup> Oltre a delineare un procedimento per la stesura di un piano per la parità di genere, le linee guida mirano ad affrontarne alcuni aspetti specifici come ad esempio: quali sono gli accordi relativi al congedo di maternità, paternità e parentale? Quanti sono gli uomini che sfruttano la possibilità offerta dal congedo di paternità e se poco numerosi, perché? Quali sono gli accordi sull'orario di lavoro? Una valutazione dell'impatto delle linee guida è prevista per il 2019.

### 3.2 Dialogo sociale europeo intersettoriale

Dal 1985, il dialogo sociale europeo costituisce una parte importante dell'agenda europea con il suo inserimento nel Trattato UE attraverso l'Atto unico europeo del 1986 e il nuovo articolo 118 B. Dall'epoca, il dialogo sociale europeo è stato un valido strumento per ribadire l'importanza di relazioni industriali strutturate finalizzate al miglioramento delle norme europee sul lavoro in ambiti importanti. Il primo risultato è stata l'adozione della direttiva del Consiglio 96/34/CE del 3 giugno 1996 dopo l'accordo quadro intersettoriale sul congedo parentale sottoscritto dall'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), il Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici (CEEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES)

---

<sup>33</sup> Dialogo sociale settoriale europeo degli enti locali e regionali. “Revised CEMR-EPUSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government”. Approvato nella plenaria del 10 novembre 2017.

[http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf)

Il dialogo sociale europeo si realizza attraverso un dialogo bipartito, tra organizzazioni sindacali e datoriali, o tripartito che coinvolge anche la Commissione europea.

Nel 2009, le parti sociali europee hanno espresso il loro assenso per la revisione dell'accordo sul congedo parentale. Inoltre, tra il 2015 e il 2017 il programma di lavoro deciso tra le parti sociali europee prevedeva delle iniziative rivolte al congedo parentale, compreso il lancio nel 2014 di un toolkit digitale sulle questioni di genere e una lettera congiunta sulle cure per l'infanzia.<sup>34</sup>

Nel 2018, le parti sociali europee hanno organizzato un *fact-finding seminar* teso ad individuare e promuovere i congedi, le modalità di lavoro, le strutture e i servizi per l'infanzia a vantaggio dei datori di lavoro e dei lavoratori. Inoltre, si decise di organizzare uno scambio di pratiche delle parti sociali nazionali e della legislazione in vigore al fine di migliorare la conoscenza in materia di parità salariale a parità di lavoro e di fare luce sui fattori che contribuiscono alla creazione di sistemi retributivi neutri dal punto di vista del genere.

Il ruolo delle parti sociali europee ha dimostrato la sua importanza nel rilanciare la parità di genere e le politiche di conciliazione. Lo studio dell'Eurofound "Sustainable work throughout the life course", conclude che *"il ruolo importante svolto dalle parti sociali è cruciale nel perseguire con successo le strategie tese al lavoro sostenibile e alla creazione di un ambiente di lavoro favorevole. Tuttavia, molto dipende dal quadro istituzionale e giuridico, dal grado di inclusione che esso stabilisce nonché dal margine di manovra nel contesto economico."*<sup>35</sup>

In questa cornice, il lavoro della Confederazione europea dei sindacati (CES) si è rivelato fondamentale per la promozione della conciliazione tra lavoro e vita personale a livello europeo. Le priorità della CES sono delineate nel Programma di azione di Parigi (2015-2019) e nel Programma di azione della CES sulla parità di genere (2016-2019). In questi documenti è contenuta un'iniziativa dal titolo "affrontare la sfida della conciliazione tra lavoro e vita personale".

La CES è convinta che un quadro legislativo di ampio respiro sostenuto da un dialogo sociale forte a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale rivesta un'importanza fondamentale per il miglioramento tangibile della conciliazione in Europa.

### 3.3 Altri attori della società civile europea

Le organizzazioni della società civile come la Lobby europea delle donne, COFACE – la Confederazione per le organizzazioni familiari in Europa e la Piattaforma sociale europea, che riunisce tutte le organizzazioni della società civile impegnate nella promozione di un'Europa più sociale, hanno costituito un'alleanza per spingere verso una migliore legislazione europea

---

<sup>34</sup> Confederazione europea dei sindacati (CES (n 2)

<sup>35</sup> Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf)



in materia di conciliazione.<sup>36</sup> Sebbene esse non facciano parte del dialogo sociale, il contributo, l'esperienza e la conoscenza sulle questioni legate alla conciliazione hanno dato un forte impulso alla legislazione europea sull'equilibrio tra lavoro e vita professionale.

### 3.4 Il quadro legislativo europeo e gli strumenti per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita privata

Malgrado due direttive europee<sup>37</sup>, incentrate sulle disposizioni sul congedo per la nascita di un figlio e per la cura dei figli, un processo di monitoraggio nell'ambito del semestre europeo e una serie di strumenti di finanziamento, il miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata ha seguito un andamento lento e disomogeneo negli stati membri dell'unione europea. I risultati del recente rapporto della rete europea degli esperti giuridici in materia di parità di genere e di non-discriminazione, sottolinea che, malgrado l'esistenza di diritti chiaramente definiti dalla legislazione europea, molti individui continuano ad essere licenziati, discriminati ed a ricevere un trattamento sfavorevole per determinate tipologie di congedi familiari, compresa la gravidanza, maternità, paternità, adozione e permessi di cura. Tale discriminazione è sistemica e diffusa nei paesi membri.<sup>38</sup>

Mentre le donne nell'Unione europea sono sempre più qualificate e tendono ad avere risultati migliori degli uomini nello studio<sup>39</sup>, la loro partecipazione nel mercato del lavoro e la loro indipendenza economica, continuano ad essere inferiori rispetto agli uomini. Salari minori, più lavoro part-time ed interruzioni di carriera sono legati alle responsabilità familiari e rendono le donne economicamente dipendenti dai loro compagni o dallo stato, accrescendo così il divario salariale di genere (in media del 16% nell'UE) e il divario pensionistico (in media del 40% nell'UE). Tutto ciò porta ad un maggiore rischio di povertà e di esclusione sociale delle donne, con degli impatti negativi che si estendono ai figli e alle famiglie.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Per ulteriori informazioni e documenti, vedi European Women's Lobby (EWL), 20 giugno 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive.

<https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>; COFACE Families Europe, 2018. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

<sup>37</sup> Altre due direttive – Direttiva sulla parità di trattamento dei lavoratori part-time (1997) e la Direttiva sull'orario di lavoro del 1993, hanno contribuito al rafforzamento del quadro legislativo per una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

<sup>38</sup> European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.

<sup>39</sup> Nel 2015, il 43.4% delle donne (di età compresa tra 30 e 34 anni) aveva un diploma di laurea rispetto al 34% degli uomini. Salvo diversamente indicato, le statistiche provengono dall'Eurostat.

<sup>40</sup> Commissione Europea, 2017. Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>

### 3.4.1 La direttiva europea sulle lavoratrici gestanti e il congedo di maternità (Directive 92/85/CE)

Nel 1992, la Direttiva europea ha stabilito un periodo minimo di 14 settimane per il congedo di maternità, con un congedo obbligatorio di due settimane e un livello minimo di retribuzione pari a quello per malattia. Nel 2008, la Commissione europea ha voluto migliorare la legislazione esistente proponendo una revisione che stabiliva un congedo di maternità di almeno 18 settimane con un compenso pari all'intero stipendio. Il Parlamento europeo, la CES e la Lobby europea delle donne erano a favore di un congedo più lungo e per un congedo di paternità obbligatorio di almeno dieci giorni in prossimità della nascita del figlio. Inoltre, questi attori hanno rivendicato l'esigenza di approntare misure idonee, nel quadro della revisione della direttiva, volte a garantire condizioni di lavoro adeguate per le lavoratrici gestanti e per quelle che rientravano al lavoro dopo la nascita di un figlio. Tuttavia, la proposta di revisione della direttiva si è bloccata in Consiglio per oltre sei anni. Nel 2015, nel quadro del programma REFIT, la Commissione europea, malgrado la forte opposizione da parte dei sindacati e delle organizzazioni della società civile, annunciò il ritiro della sua proposta sostituendola con "un'iniziativa a sostegno della conciliazione per i genitori che lavorano e i carer" (COM/2017/0252 definitivo) che portò all'adozione della Direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

### 3.4.2 Direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE)

Il congedo parentale è stato regolamentato dalla Direttiva 96/34/CE che si basava sull'accordo quadro siglato dalle parti sociali europee. All'epoca, vennero stabiliti i requisiti minimi per conciliare genitorialità e lavoro: un congedo parentale individuale di almeno 3 mesi, la tutela contro il licenziamento e il diritto a rientrare al lavoro mantenendo un'occupazione uguale od equivalente. Nel 2009, alla revisione dell'accordo quadro seguì la Direttiva 2010/18/EU (modificata dalla Direttiva 2013/62/EU), che portò a quattro mesi la durata minima del congedo parentale, introdusse nuove tipologie di congedo (congedo di paternità, congedo per adozione e per l'assistenza a membri del nucleo familiare), incoraggiò un equo utilizzo del congedo da parte di entrambi i genitori e stabilì il diritto a modificare l'orario di lavoro al rientro dal congedo parentale. A seconda dello stato membro, l'applicazione del congedo parentale – e le condizioni di accesso – variano, poiché vengono definite dalla legislazione nazionale e/o i contratti collettivi. Le variabili principali riguardavano la durata, la possibilità del part-time, la retribuzione, il carattere sporadico o continuo, i limiti di età dei figli e il diverso grado di applicazione dovuto alla tipologia contrattuale (settore pubblico, privato e autonomi). Nel 2019, la nuova direttiva sulla conciliazione abrogò la direttiva sul congedo parentale e stabilì norme europee nuove in materia di conciliazione tra lavoro e vita privata.

### 3.4.3 La direttiva europea per l'equilibrio tra vita privata e lavoro

Nel 2015, la Commissione europea pubblicò una roadmap sull'equilibrio tra vita privata e lavoro nel contesto della revisione della direttiva sul congedo di maternità e lanciò una consultazione per raccogliere le opinioni delle parti sociali in merito a ciò che l'UE dovrebbe fare per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. I datori di lavoro sostennero con forza il buon funzionamento del quadro esistente rifiutando l'avvio di negoziazioni con i sindacati. Dal canto loro, i sindacati, rappresentati dalla Confederazione europea dei sindacati (CES) sostenevano l'esigenza di un rafforzamento legislativo di un'ampia ventaglia di questioni come la retribuzione del congedo di paternità e parentale, il congedo dei carer e le modalità di lavoro flessibile. Essi sottolinearono, altresì, l'esigenza di introdurre la non trasferibilità dei diritti individuali al congedo. Di fronte all'assenza di compromesso e al rifiuto della parte datoriale a negoziare, la Commissione annunciò l'iniziativa 'New Start for Working Parents' contenuta nel programma di lavoro 2016. L'obiettivo era quello di "modernizzare ed adeguare il quadro giuridico e politico dell'Unione europea ai bisogni e alle sfide dei genitori che lavorano (ad esempio mediante una maggiore partecipazione dei padri alla cura dei figli e l'aumento del part-time)." La proposta della Commissione per un pacchetto completo sulla conciliazione divenne una delle iniziative principali nel programma di lavoro 2017 e più tardi nel Pilastro europeo dei diritti sociali. Il programma conteneva una proposta di direttiva sulla conciliazione tesa a migliorare e ad estendere i diritti esistenti (non trasferibilità dei quattro mesi di congedo parentale) nonché l'aggiunta di nuovi diritti sulla paternità (10 giorni retribuiti) e del congedo dei carer (10 giorni). Due anni più tardi, dopo lunghe e talvolta difficili negoziazioni, il Consiglio approvò la proposta di una nuova direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori che lavorano e i carer, che mantiene ed estende i diritti esistenti ed abroga la direttiva sul congedo parentale del 2010. La nuova direttiva sancisce i seguenti diritti:

- Introduzione del **congedo di paternità**. I padri/figure equivalenti potranno richiedere almeno **10 giornate lavorative** per il congedo di paternità alla nascita del figlio, **retribuite** almeno come il permesso di malattia;
- Rafforzamento del diritto esistente di 4 mesi di **congedo parentale rendendo 2 mesi su 4 non trasferibili** da un genitore all'altro e **retribuito** in misura adeguata – almeno il 66% del precedente salario- in base a quanto stabilito dallo stato membro. I genitori avranno il diritto ad usufruire del congedo in modo flessibile (ad esempio part-time o in modo discontinuo).
- Introduzione del **congedo dei carer** per i lavoratori che prestano cure ed assistenza ad un parente o una persona che vive nello stesso nucleo familiare. I carer che lavorano potranno prendere **5 giorni all'anno**.
- Estensione del diritto esistente di chiedere **modalità di lavoro flessibile** (orario di lavoro ridotto, orario di lavoro flessibile e flessibilità sul posto di lavoro) a **tutti i lavoratori che hanno figli di età inferiore agli 8 anni e a tutti i carer**.

#### 3.4.4 Misure e politiche aggiuntive a sostegno di politiche di conciliazione più equilibrate

##### ***Gli obiettivi di Barcellona in materia di servizi per l'infanzia***

Nel 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha riconosciuto questa problematica ed ha stabilito degli obiettivi riguardanti la disponibilità di servizi per l'infanzia di alta qualità ed accessibili per i bambini in età prescolastica. A tal proposito, sono stati stabiliti due target: *"Gli stati membri dovrebbero rimuovere gli ostacoli che scoraggiano un'autentica partecipazione delle donne sul mercato del lavoro, considerando la domanda di strutture per l'infanzia e in linea con i modelli nazionali di erogazione di questa tipologia di servizi, e fornire, di qui al 2010, servizi per l'infanzia al 90% dei bambini compresi tra i tre anni e l'età scolastica; e al 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni."*<sup>41</sup>

Gli obiettivi e i target di Barcellona sono stati ribaditi dal Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) e dalla Strategia 2020. Oltre ad un monitoraggio regolare dell'attuazione degli obiettivi di Barcellona, la disponibilità di servizi per l'infanzia di qualità ed accessibili è oggetto di un follow-up continuo in quanto rappresenta un elemento cruciale per accrescere la presenza femminile sul mercato del lavoro nel processo del semestre europeo. Si tratta di un quadro europeo annuale di governance economica teso al monitoraggio, alla prevenzione e alla correzione delle tendenze economiche problematiche.

Nel 2016, il target del 33% di bambini di età inferiore ai tre anni è stato ampiamente raggiunto da 12 Stati membri; mentre in sedici stati membri, meno del 33% dei bambini aveva accesso a servizi per l'infanzia e in 10 stati membri meno del 25% dei bambini in età prescolare fruiva di servizi per l'infanzia. Il target di Barcellona del 90% non è stato raggiunto per i bambini tra i 3 anni e l'età scolare. Nel 2016, l'86,3% dei bambini fruiva di servizi per l'infanzia o frequentava l'asilo. Questo target di Barcellona è stato raggiunto in dodici stati membri.<sup>42</sup>

##### ***Il semestre europeo di coordinamento economico***

L'analisi annuale della crescita (AGS) dell'UE<sup>43</sup> ha posto l'accento sull'esigenza di aumentare gli investimenti nei servizi di cura e di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita personale per promuovere l'occupazione femminile. Le politiche nazionali di conciliazione sono oggetto di monitoraggio e di valutazione nel quadro del semestre europeo di coordinamento

---

<sup>41</sup> Commissione europea, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth.

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531\\_barcelona\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf)

<sup>42</sup> Commissione europea, 2018. Barcelona objectives Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the "Barcelona objectives"). [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

<sup>43</sup> Commissione europea, 2016. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual Growth Survey 2017.

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_en_0.pdf)

economico. Nel 2018, le raccomandazioni specifiche per paese sui servizi per l'infanzia sono state presentate a 12<sup>44</sup> paesi membri.<sup>45</sup> Le raccomandazioni si basavano sul miglioramento dell'accessibilità e l'erogazione di servizi per l'infanzia full-time nonché su un migliore sostegno all'infanzia in generale.

### ***Fondi strutturali e d'investimento europei***

I fondi strutturali e d'investimento europei, segnatamente il fondo sociale europeo e il fondo europeo per lo sviluppo regionale vengono anch'essi utilizzati per promuovere un più favorevole equilibrio tra vita personale e lavoro. Questi fondi mirano in modo specifico a migliorare la qualità e l'accesso ai servizi di cura.<sup>46</sup> Parimenti, il programma UE Diritti, eguaglianza e cittadinanza sostiene progetti tesi a migliorare le pratiche di conciliazione negli stati membri.

## **4. Questioni politiche fondamentali per la conciliazione**

### **4.1 Approccio della conciliazione basato sul ciclo di vita**

La conciliazione tra vita personale e vita professionale interessa i lavoratori di tutti i settori e si manifesta in ogni momento della vita lavorativa, coinvolgendo la cura dei figli e delle persone con problemi di salute o di disabilità<sup>47</sup>. Un equilibrio tra lavoro e vita personale poggia sulla sincronizzazione della vita lavorativa con il ciclo di vita individuale e l'equilibrio tra le esigenze private e professionali- e non si tratta di una mansione individuale da assolvere.

Le donne continuano a sobbarcarsi le responsabilità di cura e lavorano molto più degli uomini con un orario part-time.<sup>48</sup> La maggior parte delle persone con figli minorenni (77%) si prende cura e/o educa i figli ogni giorno. Ciò rappresenta l'88% delle madri e il 64% dei padri e, tra quelli che si prendono cura dei figli, gli uomini sono impegnati, in media, 21 ore settimanali rispetto alle 39 ore delle donne. Esiste, altresì, un contributo significativo dei nonni alla cura dei figli. Tra le persone con nipoti, il 29% degli uomini e il 35% delle donne afferma di prendersi cura e/o di educare i nipoti almeno una o due volte alla settimana.<sup>49</sup>

---

<sup>44</sup> SP, IT (sostegno all'infanzia più efficace); AT, CZ, DE, HR, HU, IE, IT, PL, SK, UK (accesso e qualità).

<sup>45</sup> Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. European Trade Union Institute (ETUI).

<https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

<sup>46</sup> Harte, E., Hofman, J. and Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html)

<sup>47</sup> Eurofound (n 6)

<sup>48</sup> UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia. [http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf); Hank, K. & Buber, I. (2009): Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

<sup>49</sup> Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

I dati dell'Indagine europea sulla qualità della vita del 2016 mostrano che il 28% delle donne (rispetto al 17% degli uomini) di età compresa tra i 50 e i 64 anni si prende cura almeno una volta alla settimana di un familiare o un amico disabile; la percentuale è del 27% tra le donne della stessa età che svolgono un lavoro retribuito.<sup>50</sup> La tabella 2 indica "la percentuale di uomini ripartiti nelle varie fasce di età che prestano cure (almeno una volta alla settimana).

Tabella 2. Percentuale di uomini ripartiti nelle varie fasce di età che prestano cure almeno una volta alla settimana

		Care to children or grandchildren		Care to disabled family or friends	
		Male	Female	Male	Female
Age	18-24	6%	14%	12%	12%
	25-34	30%	52%	13%	15%
	35-48	55%	60%	15%	19%
	50-64	28%	30%	17%	28%
All	18-64	35%	44%	15%	21%

Source: Eurofound, EQLS 2016

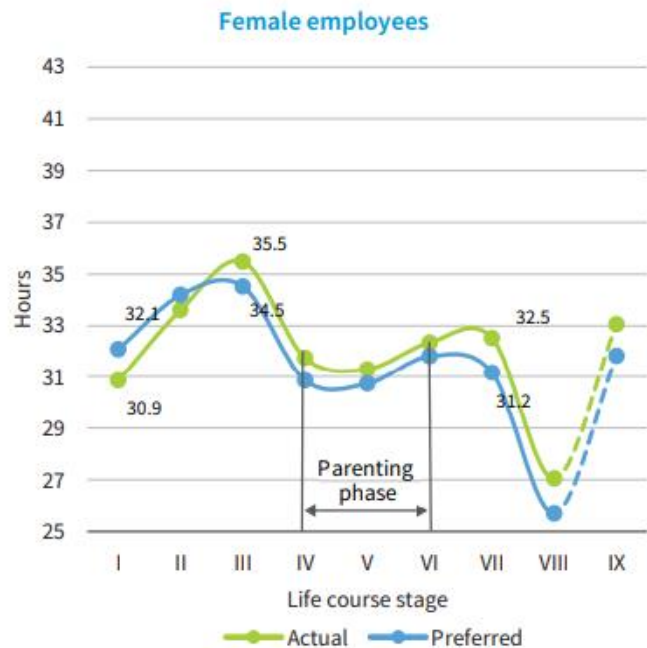
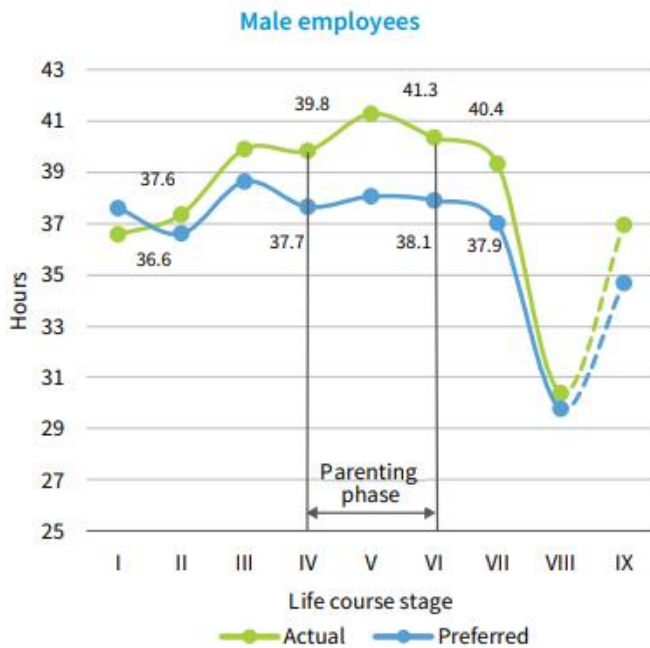
Tuttavia, dalla ricerca emerge che molti uomini preferirebbero avere più tempo da dedicare alla cura di familiari non autosufficienti. Gli uomini hanno espresso il desiderio di avere un orario di lavoro più breve nel periodo della vita in cui la conciliazione diventa più problematica sia per gli uomini che per le donne: questo periodo coincide con le cure da prestare ai figli in tenera età<sup>51</sup>.

Esiste un divario di genere alquanto pronunciato nell'orario di lavoro durante la fase parentale; alcune donne escono dal mercato del lavoro, mentre nell'insieme, la riduzione dell'orario di lavoro per le madri occupate assume maggiore importanza nel primo periodo di vita del figlio. Per contro, la fase parentale dei padri è caratterizzata da un lieve ma continuo aumento dell'orario di lavoro. Ciò non combacia con l'auspicio degli uomini in termini di orario di lavoro<sup>52</sup> come mostra la figura 1. Orario di lavoro effettivo e desiderato durante la vita lavorativa, in base al sesso (orario settimanale), UE28

<sup>50</sup> Eurofound (n 6)

<sup>51</sup> Eurofound (n 6)

<sup>52</sup> Eurofound (n 49)



Source: Eurofound, EWCS 2015.

Una maggiore enfasi sulla figura maschile, nella definizione delle modalità di conciliazione, potrebbe contribuire a riequilibrare la situazione.<sup>53</sup> Investire sulla conciliazione tra vita personale e lavoro significa rilanciare l'inclusività del mercato del lavoro ed elevare la qualità della vita degli individui. La conciliazione costituisce una misura di ampio respiro che affronta la situazione delle donne sul mercato del lavoro e al contempo incoraggia il rafforzamento del ruolo di cura degli uomini all'interno del nucleo familiare, contribuendo così a promuovere la non discriminazione e la parità di genere.<sup>54</sup>

#### 4.2 Congedo di paternità

Il congedo di paternità retribuito in occasione della nascita di un figlio rafforza il legame tra padre e neonato, contribuisce ad un migliore sviluppo cognitivo del bambino, diminuisce il livello di stress del padre legato alla nascita e offre un maggiore sostegno alla madre. Inoltre, il diritto al congedo di paternità può avere un impatto positivo sulla partecipazione delle donne sul mercato del lavoro e può incentivare gli uomini a fruire del congedo di paternità<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> Eurofound (n 6)

<sup>54</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work-life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) ; European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency> <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

<sup>55</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS) (n 54)

Nel 2018, tutti gli stati membri della UE hanno garantito ai padri la possibilità di trascorrere del tempo con i loro figli senza essere penalizzati in busta paga nei mesi precedenti o successivi alla nascita. Tuttavia, non tutti i paesi hanno formulato tale possibilità come un diritto individuale del padre ma piuttosto come un “diritto di famiglia” o come un diritto del padre dipendente da quello della madre.<sup>56</sup>

Il congedo di paternità configura un panorama molto variegato con alcuni stati membri più generosi rispetto ad altri nella sua concessione.<sup>57</sup> Nella maggior parte dei casi il congedo di paternità alla nascita di un figlio viene retribuito con una sensibile riduzione della busta paga e per periodi molto brevi che arrivano ad un massimo di una settimana (Repubblica Ceca, Grecia, Ungheria, Italia, Malta, Olanda, Romania), di due settimane (Belgio, Cipro, Danimarca, Estonia, Francia, Irlanda, Lettonia, Lussemburgo, Polonia, Spagna, Regno Unito) o più di due settimane in Bulgaria, Finlandia, Lituania, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna, Svezia.<sup>58</sup> Generalmente, il congedo di paternità viene retribuito e in buona parte dei casi al livello retributivo più alto- anche se può essere stabilito un tetto massimo.<sup>59</sup>

### 4.3 Congedo parentale

La disponibilità e l'utilizzo del congedo parentale per i padri influisce notevolmente sulla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro in quanto contribuisce ad alleviare, ad equilibrare e a ridurre le responsabilità di cura della madre e se, adeguatamente strutturato, concorre a favorire il rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio<sup>60</sup>.

Oltre allo squilibrio di genere nell'utilizzo del congedo parentale, permangono delle differenze tra gli stati membri dell'UE e nei sistemi di retribuzione del periodo di congedo<sup>61</sup>. Il 90% dei padri nell'UE non utilizza il congedo parentale<sup>62</sup>.

---

<sup>56</sup> Eurofound, 2019. Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>

<sup>57</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)

<sup>58</sup> Eurofound (n 56)

<sup>59</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)

<sup>60</sup> European Commission (n 40)

<sup>61</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS) (n 54); see also European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive.

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228) ; European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)

<sup>62</sup> European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>



Le evidenze raccolte nell'attività di ricerca mostrano l'importanza del quadro politico nazionale, segnatamente degli incentivi economici, nel determinare la tendenza degli uomini ad usufruire del congedo parentale e di paternità.<sup>63</sup> I padri sono reticenti nel prendere il congedo parentale in assenza di pratiche o norme legate alla sfera culturale e del lavoro. Inoltre i costi economici rappresentano il vincolo maggiore soprattutto per gli uomini con un reddito basso. Tradizionalmente, i congedi parentali sono poco retribuiti; soltanto un terzo degli stati membri dell'UE garantisce un tasso di sostituzione compreso tra l'80% e il 100% del reddito. In altri stati membri il tasso di sostituzione scende al 70% circa, ed in altri ancora si basa su modelli misti basati sul reddito o su un forfait, che può essere estremamente basso. In sei stati membri i congedi parentali che spettano ai padri non vengono retribuiti (Cipro, Grecia, Irlanda, Olanda e Spagna per *excedencia por cuidado de hijos*). Tuttavia, in alcuni di questi stati membri, i contratti collettivi fissano delle forme di retribuzione e i datori di lavoro possono, su base volontaria, corrispondere una retribuzione per un determinato periodo di tempo.<sup>64</sup>

#### 4.4 Modalità di lavoro flessibile

Le modalità relative alla durata, alla programmazione e al luogo di lavoro, svolgono un ruolo di rilievo nel conseguire un equilibrio tra vita professionale e vita privata<sup>65</sup>. Le trattative riguardanti le modalità di lavoro e il maggiore controllo dei lavoratori sull'orario di lavoro sono al centro delle priorità dei sindacati e della contrattazione collettiva. Le modalità di lavoro flessibile non comportano un costo diretto aggiuntivo nel bilancio pubblico degli stati membri, ma se attuate con successo in azienda possono essere un forte incentivo per l'equilibrio tra lavoro e vita personale. Sebbene una riduzione dell'orario di lavoro e delle modalità di lavoro flessibile possano comportare dei costi per le aziende, essi generano al contempo degli effetti positivi sulla produttività. Uno studio dell'Eurofound del 2013 sull'organizzazione dell'orario di lavoro, basato sui dati raccolti nello Studio europeo sulle condizioni di lavoro, mostra che un maggior controllo dell'orario di lavoro da parte degli addetti allevia le difficoltà nella gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. La conciliazione è importante ed ha delle forti implicazioni: l'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante per entrare e rimanere nel mercato del lavoro, per essere più coinvolti e produttivi sul luogo di lavoro e per avere una vita felice e sana.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

<sup>64</sup> Eurofound (n 56)

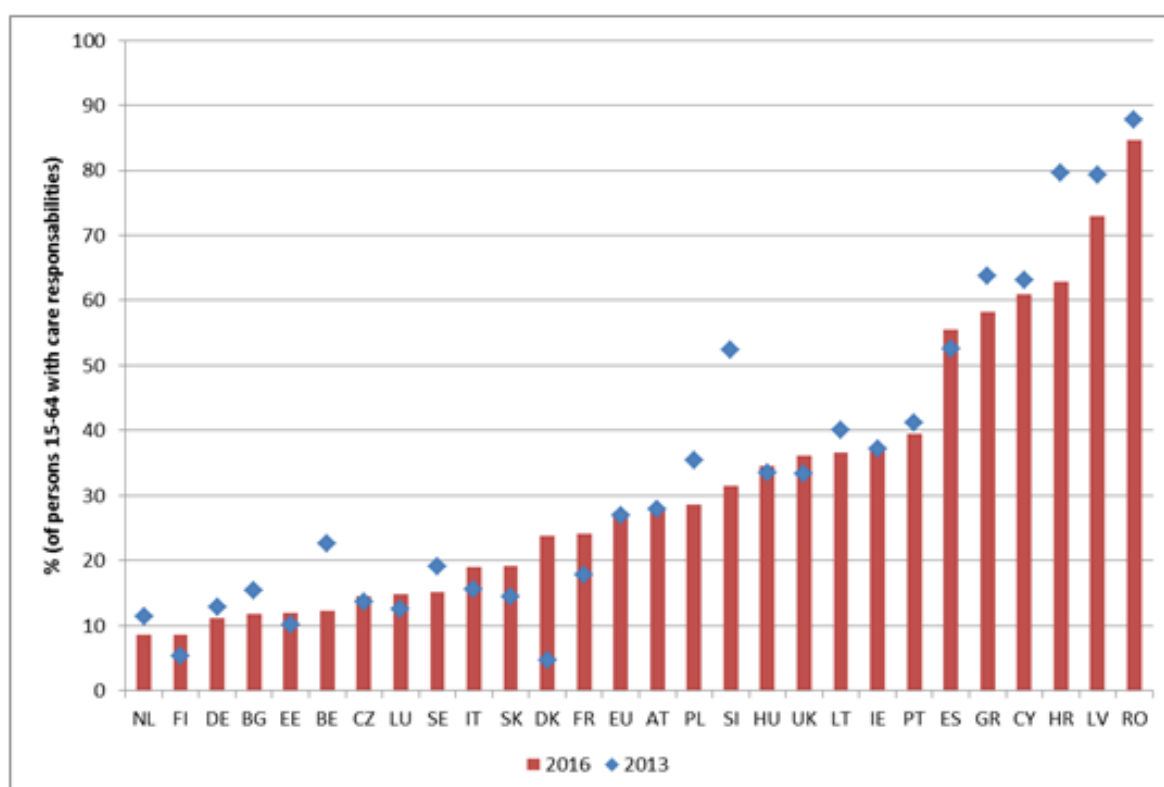
<sup>65</sup> Eurofound (n 6)

<sup>66</sup> Eurofound (n 49)

## 4.5 Cura dei figli

La qualità, la disponibilità e l'accessibilità materiale ed economica di strutture e servizi per l'infanzia costituiscono degli elementi cruciali per consentire ai genitori di entrare o di rimanere sul mercato del lavoro. Aumentare la disponibilità dell'istruzione e l'accoglienza della prima infanzia e della custodia al di fuori dell'orario scolastico, creano maggiori opportunità d'ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro, hanno un impatto positivo sullo sviluppo dei figli ed aiutano a ridurre il rischio di povertà ed esclusione sociale dei bambini.<sup>67</sup> In modo particolare, misure adeguate per la cura dei figli e per aggredire lo squilibrio nella ripartizione delle mansioni domestiche e di cura tra uomini e donne, concorrono a colmare il divario di genere in termini pensionistici ed aumentare la possibilità delle donne di acquisire gli stessi diritti alla pensione degli uomini.<sup>68</sup>

**Figura 2. Donne inattive o con un lavoro part-time per assolvere gli impegni di cura che lamentano la mancanza di servizi idonei, %<sup>69</sup>**



Source Eurostat, Labour Force Survey 2016

<sup>67</sup> Commissione europea (n 40)

<sup>68</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) (n 54)

<sup>69</sup> Commissione europea, DG JUSTICE Newsroom, 08. maggio 2018. 1 bambino su 3 nell'Unione europea usufruisce di servizi per l'infanzia di qualità ed accessibili, come indica il rapporto della Commissione. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317)

La presenza di servizi pubblici di qualità ed accessibili per la cura dei figli e delle persone non autosufficienti è importante per ridurre l'orario di lavoro e mantenere l'occupazione. Anche se l'UE ha fissato gli obiettivi di Barcellona del 2002 per il miglioramento delle strutture pubbliche per l'infanzia entro il 2010, buona parte degli stati membri non aveva ancora raggiunto i target stabiliti nel 2018.<sup>70</sup> Di qui, l'importanza del ruolo che i datori di lavoro possono svolgere nell'avviare e gestire programmi di cura dell'infanzia nei luoghi di lavoro (es.: fondi per la cura dei figli, servizi sovvenzionati per la custodia dei bambini, asili aziendali o vicini al luogo di lavoro)<sup>71</sup>.

Inoltre, gli orari e le vacanze scolastiche sono incompatibili con un lavoro full-time dei genitori. I servizi al di fuori dell'orario scolastico sono molto importanti per la conciliazione tra lavoro e vita privata; tali servizi offrono un'ampia gamma di attività per i bambini in età prescolare e della scuola primaria, nelle ore extrascolastiche e durante le vacanze. Esistono grandi differenze tra gli stati membri nell'erogazione dei servizi in orario extrascolastico, che devono essere oggetto di un ulteriore sviluppo e valutazione.<sup>72</sup>

#### 4.6 Assistenza a lungo termine

Tutti gli stati membri dell'Unione europea evidenziano la presenza importante di una rete informale di assistenza, essenzialmente per effetto della mancanza di strutture di cura a lungo termine accessibili nonché al modello tradizionale basato su relazioni familiari e intergenerazionali. Le cure a lungo a lungo termine richiedono un grande impegno che grava spesso su parenti, coniugi, amici ed altri, che generalmente assistono gratuitamente la persona presso il suo domicilio. Le donne continuano a sobbarcarsi il gravoso onere di assistenza e ciò impatta negativamente sulla loro partecipazione nel mercato del lavoro e sul loro benessere generale.<sup>73</sup>

A differenza della cura dei figli, non esiste attualmente un diritto universale al congedo per motivi di cura e le disposizioni esistenti negli stati membri sono estremamente variegata in termini di esigibilità, durata, compenso e tasso di sostituzione. Ne consegue una grande diversità delle disposizioni giuridiche esistenti negli stati membri.

---

<sup>70</sup> Commissione europea (n 40)

<sup>71</sup> ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_110397/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang--en/index.htm)

<sup>72</sup> Commissione europea (n 40)

<sup>73</sup> La definizione di cure a lungo termine o Long-term care (LTC): "un insieme di servizi e di assistenza per persone che, in seguito a fragilità mentale e/o fisica e/o a disabilità prolungata nel tempo, dipendono dall'aiuto di qualcuno per lo svolgimento delle attività quotidiane e/o necessitano di cure permanenti" (Commissione europea e Comitato di Protezione Sociale, 2014: 11). Il sistema LTC è inteso come un mix di servizi sociali e di cura, accompagnate da una compensazione economica – finanziate totalmente o parzialmente dal Sistema previdenziale obbligatorio- a livello locale, regionale e/o nazionale." Spasova, S., Baeten, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. and Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>

L'espansione dei servizi di cura a lungo termine avrebbero un impatto benefico sul benessere e sulla salute delle persone che prestano e ricevono le cure, alleggerendo il carico fisico e psicologico che diventa sempre più pesante in virtù dell'invecchiamento demografico.<sup>74</sup> Aumentare la disponibilità dei servizi di cura a lungo termine (compresi quelli domiciliari) per le persone non autosufficienti crea maggiori opportunità di mantenimento del posto di lavoro dei carer.

#### 4.7 Disincentivi economici per i genitori e le persone che prestano assistenza

La struttura del sistema di incentivi fiscali influenza la scelta dell'orario di lavoro o la scelta di entrare nel mercato del lavoro. Ad esempio, i vari elementi che compongono il sistema fiscale, come ad esempio i crediti d'imposta trasferibili, i sussidi per il coniuge non autosufficiente, le prestazioni individuali o familiari corrisposte in base al reddito possono scoraggiare l'occupazione femminile. Tale situazione si verifica quando il carico fiscale delle famiglie aumenta in maniera superiore al reddito del coniuge (ad esempio attraverso la tassazione congiunta). Le donne sono spesso la seconda fonte di reddito e di conseguenza sono le più penalizzate; le evidenze mostrano che un maggiore carico fiscale sulla fonte di reddito secondaria riduce la presenza femminile sul mercato del lavoro. Vanno ricordate, altresì, prestazioni erogate in base al reddito, come l'assistenza sociale, i sussidi per l'alloggio, che dipendono dal reddito familiare.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Commissione europea (n 40)

<sup>75</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf)

## 5. Studi di caso nazionali e buone pratiche

La legislazione sulla conciliazione ha avuto un ruolo strumentale nel promuovere la parità di genere e aumentare il tasso di occupazione femminile nei paesi membri dell'UE. Ciò nonostante, le donne continuano a sobbarcarsi il grosso delle responsabilità familiari come madri e/o carer per i membri del nucleo familiare mentre i padri sono reticenti nel il congedo, spesso per motivi economici. Tale squilibrio comporta dei costi notevoli per l'individuo, la società e l'economia. I sindacati in Europa si sono battuti per affrontare tale squilibrio sostenendo l'esigenza di una migliore legislazione, a livello europeo e nazionale, e puntando sulla leva della contrattazione collettiva. L'ampio ventaglio di disposizioni legislative in materia di conciliazione nonché la peculiarità del contesto nazionale, compresa la struttura della contrattazione collettiva, il potere dei sindacati e il numero degli iscritti concorrono a determinare la cornice entro la quale vengono affrontate le tematiche della conciliazione.

Gli studi di caso che presenteremo nei capitoli successivi illustrano delle buone prassi sulla conciliazione frutto delle trattative tra le parti sociali. Esse evidenziano tutta una serie di misure pratiche attuate a livello aziendale, settoriale o intersettoriale che hanno fatto la differenza per i genitori che lavorano. Gli studi di caso mettono in luce le criticità che la legislazione non è riuscita a risolvere. Va sottolineato che il quadro normativo nazionale in materia di conciliazione è oggetto di revisione costante e che le informazioni fornite dal presente studio si riferiscono al 2018.<sup>76</sup>

### 5.1 Finlandia

#### 5.1.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Finlandia

La struttura di base del sistema di congedo familiare in Finlandia è rimasta pressoché immutata per un lungo periodo di tempo<sup>77</sup>. Il sistema è stato oggetto di critiche per la mancanza di risposte ai cambiamenti della vita professionale e della crescente diversità nella tipologia dei nuclei familiari. Le donne ricorrono in maggior numero ai congedi e ai permessi familiari: nel 2016, le madri utilizzavano il 90,5% dei congedi familiari mentre i padri soltanto il 9,5%. Un quinto dei padri non utilizza i congedi familiari.<sup>78</sup> Inoltre, secondo l'Eurofound, la conciliazione è peggiorata nel corso dell'ultimo decennio in Finlandia e lo squilibrio più importante è a svantaggio delle donne.

---

<sup>76</sup> Per un aggiornamento regolare della normative negli stati membri, vedi: The International Network on Leave Policies and Research: <http://www.leavenetwork.org>

<sup>77</sup> A decorrere dal 1° gennaio 2013, il congedo di paternità è di 54 giorni lavorativi retribuiti. Grazie ai contratti collettivi, il 60% dei padri con un contratto di lavoro nel settore privato e nel settore pubblico, ricevono il salario intero per i primi 5 o 6 giorni del congedo di paternità. (International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf))

<sup>78</sup> KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

Le differenze di genere nelle problematiche legate alla conciliazione possono trovare una spiegazione parziale nell'inequiva distribuzione delle responsabilità di cura e della gestione del nucleo familiare. Mentre l'86% delle donne in Finlandia svolge quotidianamente delle mansioni familiari, la percentuale che corrisponde agli uomini si ferma al 57%. Inoltre, il 39% delle donne finlandesi si prende cura dei figli almeno una volta alla settimana, rispetto al 35% degli uomini. Le cure a parenti o amici disabili o ammalati non trovano un'equa ripartizione di genere, con il 26% delle donne e il 20% degli uomini che prestano assistenza almeno una volta alla settimana.<sup>79</sup>

I bambini dal nono mese di età hanno diritto ad accedere a strutture pubbliche per l'istruzione e l'accoglienza della prima infanzia. Tuttavia, la presenza dei bambini da 0 a 2 anni nelle strutture pubbliche (asili nido e centri diurni per l'infanzia) è inferiore alla media OCSE (28% e 33% rispettivamente). La partecipazione dei bambini dai 3 ai 5 anni di età nel sistema di istruzione pre-elementare è anch'essa inferiore alla media di molti paesi OCSE (per esempio: per la fascia di età 3-5 anni la percentuale in Finlandia era del 68% rispetto al 71% dei paesi OCSE).<sup>80</sup> Questa situazione trova una parziale spiegazione nel sistema finlandese di permessi e assegni familiari, che incentiva le famiglie a prendersi cura dei figli a domicilio<sup>81</sup>.

Il diritto a fruire di servizi per le cure a lungo termine è basato sul principio di residenza nel comune di provenienza. Esiste un ampio ventaglio di prestazioni in natura come l'assistenza a domicilio, i centri di accoglienza, l'assistenza istituzionale e i centri per le cure sanitarie e di prestazioni in denaro. Sebbene le cure a lungo termine siano di responsabilità pubblica, le famiglie svolgono un ruolo molto importante nella scelta dei servizi in un sistema molto complesso. Il regime di cura è caratterizzato da un forte pregiudizio di genere nel ruolo di cura e le prestazioni in denaro per motivi di cura sono state fortemente criticate perché colpevoli di inchiodare la donna al ruolo di casalinga. Il 60% di tutte le donne lavoratrici e il 40% dei lavoratori uomini prestano delle cure a cadenza settimanale o giornaliera.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> Eurofound, 2018. Recent developments in work-life balance in Finland.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>

<sup>80</sup> OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland.

<https://www.oecd.org/education/school/ECECDN-Finland.pdf>

<sup>81</sup> Commissione europea, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

<sup>82</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018 Thematic Report on Challenges in long-term care Finland.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>

Sono state, altresì, ventilate delle proposte per coinvolgere tutta la famiglia nelle cure a lungo termine; quando sono necessarie, l'onere grava molto spesso sulle donne di mezza età, che sono costrette a diminuire l'orario di lavoro o a rimanere a casa. Una volta terminato il loro impegno di cura, risulta molto improbabile il loro rientro sul mercato del lavoro.<sup>83</sup>

Alla luce dell'iniqua ripartizione delle responsabilità di cura, degli obblighi familiari e del divario di genere nell'uso dei congedi parentali, l'attuale riforma del congedo familiare potrebbe essere cruciale nel risolvere alcuni squilibri di genere, consentire ai padri di dedicare più tempo alla cura dei figli<sup>84</sup> e rafforzare la posizione delle donne sul mercato del lavoro (carriera e salario, diritti in materia pensionistica). In passato, l'inserimento della non trasferibilità del congedo di paternità ha aumentato il numero di padri che sfruttano questa possibilità<sup>85</sup>.

Nel 2016–2017, sei partiti politici e tre organizzazioni del mercato del lavoro hanno presentato la loro proposta di riforma del sistema dei congedi. Il programma del governo dal 2015 non prevedeva piani di riforma; tuttavia, per rispondere alla pressione politica, compresa quella dei sindacati, il governo ha deciso di avviare la preparazione di una riforma nell'autunno del 2017.<sup>86</sup> Nel febbraio del 2018 la riforma è arrivata ad un punto di stallo. Le elezioni parlamentari in Finlandia avranno luogo nell'aprile del 2019 e tutte le organizzazioni del mercato del lavoro invocano l'esigenza di includere una riforma nel prossimo programma di governo.

Inoltre, l'attuale legislazione in materia di orario di lavoro – dal 1996- è oggetto di aggiornamento. La riforma più significativa dovrebbe riguardare le modalità di orario/luogo di lavoro flessibile. Con l'applicazione dell'orario di lavoro flessibile, il lavoratore avrebbe la libertà di decidere il tempo e il luogo di lavoro, mentre il datore di lavoro dovrebbe decidere le mansioni, gli obiettivi e la programmazione generale.<sup>87</sup> La nuova legge dovrebbe essere applicata a tutti i lavoratori con un rapporto contrattuale o di servizio pubblico che necessitano una tutela in termini di orario di lavoro. Non viene applicata ai lavoratori che godono di piena autonomia in materia di orario di lavoro. L'ambito di applicazione della legge deve ottemperare ai requisiti della direttiva europea sull'orario di lavoro 2003/88/CE, e deve altresì introdurre l'obbligo di istituire una banca del tempo nei luoghi di lavoro anche nei casi in cui essa non venga prevista nel contratto collettivo applicato dall'azienda. Una banca del tempo dovrebbe agevolare la conciliazione tra lavoro e vita privata in modo da consentire ai

---

<sup>83</sup> *Ibid.*

<sup>84</sup> Eurofound (n 79)

<sup>85</sup> KELA Finlandia (n 78)

<sup>86</sup> Leave Network (n 77)

<sup>87</sup> Parlamento finlandese (2019)

[https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx)

lavoratori di risparmiare e accumulare ore di lavoro, guadagnare permessi o scambiare questi ultimi con prestazioni monetarie. Questo sistema dovrebbe accrescere le possibilità del lavoratore di accumulare un periodo di congedo più lungo e di conciliare le esigenze del lavoro con la vita privata.<sup>88</sup>

In generale, il piano che prevede l'introduzione di orari di lavoro più flessibili e banche del tempo incontra il sostegno delle parti sociali. Tuttavia, il piano per diminuire il numero di straordinari consentiti è stato criticato dai sindacati, in quanto potrebbe scoraggiare nuove assunzioni da parte del datore di lavoro e aumentare il carico di lavoro per le poche risorse disponibili<sup>89</sup>.

### 5.1.2 Strutture della contrattazione collettiva

In Finlandia, le condizioni di lavoro sono stabilite dalla legislazione e dai contratti collettivi. La legislazione che disciplina il mercato del lavoro viene redatta in modo tripartito. Le parti sociali più rappresentative e il governo negoziano i contratti quadro a livello nazionale che fissano i salari e le condizioni di lavoro. L'accordo confederale nazionale costituisce la piattaforma per le trattative a livello settoriale. Gli accordi di categoria possono trasferire ai tavoli locali delle questioni da inserire negli accordi aziendali. Il tasso di copertura della contrattazione collettiva è alto secondo gli standard internazionali e si attesta sull'89%.<sup>90</sup>

Oltre alle questioni occupazionali, le parti sociali finlandesi hanno avuto un notevole potere negoziale in alcune questioni di natura sociale, come ad esempio le pensioni, l'assicurazione di disoccupazione e i congedi parentali. Si tratta di questioni disciplinate dalla legislazione alla cui stesura hanno contribuito le parti sociali come esperti fidati.<sup>91</sup> Seguendo la tradizione del consenso, il governo consulta le parti sociali su ogni aspetto degli emendamenti proposti alla legge che disciplina la vita lavorativa. Tradizionalmente la contrattazione collettiva si è svolta a livello nazionale, settoriale e territoriale/aziendale.<sup>92</sup>

### 5.1.3 Buone pratiche delle parti sociali in materia di conciliazione

L'Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi (SAK), è stata particolarmente attiva nell'affrontare le questioni legate alla conciliazione battendosi affinché i padri utilizzassero maggiormente il diritto al congedo. La SAK pone l'accento sull'esigenza di sensibilizzare i datori di lavoro sui diritti dei padri; ed annuncia lo sviluppo di buone pratiche sul luogo di lavoro per migliorare la conciliazione. Gli assegni da versare in virtù dei congedi familiari verranno negoziati nei contratti collettivi.

---

<sup>88</sup> Ministero per gli affari economici e l'occupazione della Finlandia (2018) [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvostoon)

<sup>89</sup> Bloomberg News, June 5, 2018, Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>

<sup>90</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>

<sup>91</sup> Commissione europea, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>

<sup>92</sup> Eurofound (n 90)



Le sfide che si pongono ad una migliore integrazione della conciliazione nell'agenda della SAK sono le seguenti 1) l'incompatibilità di alcune misure relative alla conciliazione (ad esempio orario di lavoro flessibile) con la natura del lavoro; e 2) i sindacati membri della SAK con una maggioranza maschile di iscritti non considerano la conciliazione come una priorità. Pertanto, la questione del minore ricorso ai congedi parentali da parte degli uomini rispecchia in modo importante la composizione degli iscritti della SAK<sup>93</sup>. Inoltre, la recessione economica ha influenzato negativamente le trattative per il contratto collettivo: le questioni legate alla conciliazione sono passate in secondo piano per lasciare la ribalta ai salari.

La proposta della SAK per il modello di congedo familiare pone l'accento sulla flessibilità del congedo stesso; ad esempio il diritto ad usare singole giornate o scegliere il part time per otto mesi invece di rimanere a casa per tutti i quattro mesi. Il sistema attuale non consente tutto ciò. La SAK auspica gli stessi limiti per entrambi i genitori nell'utilizzo dei congedi (ad esempio gli uomini dovrebbero utilizzare il congedo prima e non nei primi due anni). Inoltre, la maggior parte degli accordi sindacali sottoscritti dalla SAK stabiliscono delle misure per la retribuzione del congedo di maternità senza prevedere, nella maggior parte dei casi, lo stesso trattamento per i padri o i carer

#### **Buona pratica 1.**

##### **Contratto collettivo sul congedo di paternità e per cure temporanee, 2017**

**Settore:** Tecnologia, industria (produzione nel settore metalmeccanico, elettronico e delle apparecchiature elettriche; lavorazione del metallo; macchinari e veicoli)

**Parti firmatarie :** Industrie della tecnologia della Finlandia e il Sindacato industriale

**Misure principali:**

- Un lavoratore che ha preso servizio almeno sei mesi prima dell'inizio del congedo di paternità dovrà essere retribuito per un importo corrispondente al salario mediano per sei giorni. Questa misura si applica direttamente in caso di adozione di un figlio;
- Un lavoratore ha il diritto ad un congedo temporaneo per motivi di cura (fino a 4 mesi all'anno) per un minore di età inferiore ai 10 anni, che risiede in modo permanente nello stesso nucleo familiare. La retribuzione per permessi brevi corrisponde a quella prevista in caso di malattia.

#### **Buona pratica 2.**

##### **Contratto collettivo sul congedo di paternità e il congedo temporaneo per cura , 2018**

**Settore:** Enti locali

**Firmatari:** Sindacato del settore pubblico e previdenziale (JHL) e il Ministero delle finanze/ufficio del Governo (VTML)

**Misure principali:**

---

<sup>93</sup> Istituto Nazionale della Salute e del Welfare, Finlandia, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>

- I lavoratori hanno diritto a ricevere lo stipendio normale per il congedo di paternità per i primi 12 giorni lavorativi a condizione che abbiano iniziato il rapporto di lavoro presso l'ente pubblico almeno due mesi prima dell'inizio del congedo; il congedo di paternità viene richiesto non oltre i due mesi prima del suo inizio; e il datore di lavoro deve ricevere il certificato di nascita del figlio;
- Durante il congedo temporaneo di cura per prestare assistenza ad un figlio malato, si ha diritto a quattro giorni di congedo, retribuito in base al salario effettivo per tre giorni solari. Nel caso di un figlio che si ammala durante il turno di lavoro di un genitore, il tempo retribuito è per 3 giorni solari consecutivi. Il pagamento viene corrisposto se entrambi i genitori hanno un salario retribuito al di fuori delle mura domestiche; o se l'altro genitore è impossibilitato a prendersi cura del figlio; o in presenza di un genitore single.

### **Buona pratica 3.**

#### **Contratto collettivo sul congedo di paternità, 2018**

**Settore:** Retail

**Firmatari:** Sindacato dei servizi (PAM) e la Federazione finlandese del commercio

**Misure principali:**

- I primi sei giorni del congedo di paternità vengono retribuiti per colmare la differenza tra il salario giornaliero e l'assegno di paternità fissato per legge

Trade Union Pro è il sindacato più grande iscritto alla Confederazione finlandese dei professionisti (STTK) e tutela gli interessi di 120.000 professionisti, esperti e personale dirigente del settore pubblico e privato. Il sindacato Pro sostiene la parità all'interno del nucleo familiare; ad esempio i congedi per adozione dovrebbero essere inseriti nei contratti collettivi e dovrebbero essere retribuiti come i congedi di maternità e di paternità. Le tre buone pratiche che riportiamo di seguito comprendono una misura per il rientro al lavoro dopo il congedo familiare. Anche se le misure relative al rientro al lavoro sono contemplate dalla legislazione, il loro inserimento nel contratto collettivo permette un monitoraggio da parte dei sindacati.<sup>94</sup>

### **Buona pratica 4.**

#### **Contratto collettivo sui permessi temporanei e la banca del tempo, 2017**

**Settore:** Industria chimica

**Parti firmatarie:** Sindacato Pro e la Federazione finlandese delle imprese del settore chimico

**Misure principali:**

- I permessi temporanei per malattia improvvisa o decesso di un parente stretto non vengono detratti dal salario o dal congedo annuale del lavoratore;
- Ai sensi della legge, un lavoratore ha il diritto di assentarsi dal lavoro per un massimo di quattro giorni in caso di malattia improvvisa di un figlio di età inferiore ai dieci anni. Nell'accordo collettivo, la durata del permesso non è limitata e il contratto non fissa un limite di età del figlio;

<sup>94</sup> Sindacato Pro, Finlandia. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>

- Esiste un sistema di banca del tempo che consente al lavoratore di depositare e utilizzare il tempo in base alle regole stabilite.

#### **Buona pratica 5.**

##### **Contratto collettivo sul congedo di paternità e sul congedo parentale, 2018**

**Settore:** Tessile e moda

**Firmatari:** Sindacato finlandese tessile e moda (iscritto al sindacato Pro) e l'associazione datoriale TEAM

**Misure principali:**

- I lavoratori ricevono una somma equivalente al salario per un normale orario di lavoro per sei giorni di congedo di paternità con prestazioni in natura;
- Con l'assenso del lavoratore, può essere stabilito un contatto durante il congedo familiare. Lo scopo è quello di agevolare e promuovere il rientro al lavoro dopo il congedo; il contatto è importante soprattutto per le lavoratrici, poiché possono rimanere in congedo familiare per anni, durante i quali l'organizzazione e il ruolo del lavoratore che deve rientrare possono cambiare.

#### **Buona pratica 6.**

##### **Contratto collettivo sull'orario flessibile e il telelavoro, 2017**

**Settore:** Industria tecnologica (alte professionalità, esperti e quadri), contratto collettivo per il settore delle TIC

**Firmatari :** Sindacato Pro e la federazione finlandese delle imprese del settore dei servizi (Palta)

**Misure principali :**

- L'orario flessibile non può superare le 40 ore; tuttavia in virtù di un accordo territoriale, il numero massimo di ore può variare;
- I principi generali del telelavoro fissati dall'impresa vengono gestiti con i rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro. Le parti stabiliscono che i telelavoratori devono essere trattati come gli altri dipendenti dell'azienda.;
- l'accordo sottolinea in modo particolare la 'conciliazione tra il lavoro e la vita personale': il datore di lavoro dovrebbe astenersi da qualsiasi iniziativa volta ad ostacolare la conciliazione tra lavoro e vita privata del personale (e.g. cambiamenti nell'orario e luogo di lavoro).

La contrattazione collettiva svolta dal sindacato Pro deve avere come obiettivo la parità, anche se nella pratica esso non appare sempre in cima della lista. Durante le trattative del 2017, le misure sulla conciliazione sostenute da Pro prevedevano una maggiore tutela contro la disoccupazione per i lavoratori che rientrano al lavoro dopo un congedo familiare e il rafforzamento del diritto primario a riprendere un lavoro con mansioni equivalenti dopo il congedo familiare. La parità di genere sul luogo di lavoro dovrebbe accordare un'attenzione particolare ai lavoratori in congedo familiare e a quelli che ritornano al lavoro dopo un congedo familiare, ai quali l'impresa dovrebbe fornire un aggiornamento sui cambiamenti

del posto di lavoro e dei potenziali effetti sulle mansioni da svolgere. I bisogni formativi dovrebbero essere individuati mediante i piani necessari.

L'obiettivo perseguito da Pro nella contrattazione collettiva è quello di aumentare l'assegno del congedo di paternità per incoraggiare i padri a richiedere congedi più lunghi e trovare un equilibrio tra uomini e donne nel periodo di assenza dal lavoro a motivo del congedo familiare<sup>95</sup>. Pro auspica, altresì, una maggiore regolamentazione dei congedi parentali non trasferibili per i padri e sostiene il modello 6+6+6 che prevede 6 mesi per il congedo di maternità, 6 mesi per il congedo di paternità e 6 mesi per il congedo parentale (la decisione spetta ai genitori). In questo modo si potrà sostenere la parità salariale, poiché i congedi lunghi che le donne sono solite prendere per prestare cure alla famiglia hanno un impatto negativo sul reddito e la pensione.

#### 5.1.4 Conclusioni

La questione di una più equa condivisione dei congedi familiari occupa un posto di primo piano nel dibattito sulla conciliazione in Finlandia. L'auspicata riforma del sistema dei congedi familiari e la volontà risoluta dei sindacati di affrontare questa questione possono avere una notevole influenza. Va sottolineata, altresì, l'importanza della sensibilizzazione come elemento importante del processo, come dimostrato dalla campagna 'Daddy's home – il congedo parentale può aumentare la motivazione al lavoro (2016–2018)', a cura dell'Istituto finlandese per la salute e il welfare (THL), e il dipartimento per le pari opportunità del Ministero degli affari sociali e la salute. La campagna punta ad incoraggiare i padri a prendere il congedo parentale e a condividere con le madri le responsabilità legate alla cura dei figli; a sensibilizzare gli uomini sulle possibilità offerte dal congedo parentale, a promuovere atteggiamenti e pratiche positive sul luogo di lavoro rispetto all'utilizzo dei congedi per motivi familiari da parte degli uomini.<sup>96</sup> Il ricorso ai congedi familiari è oggetto di monitoraggio costante da parte del THL.

A livello territoriale ci sono molti accordi che prevedono misure sulla conciliazione. Tuttavia, gli Economisti finlandesi - un'associazione iscritta all' AKAVA – mette in risalto l'importanza del rafforzamento della legislazione riguardante tali accordi. Il loro studio sul rientro al lavoro dopo un congedo parentale (2012) concludeva che un terzo dei 1130 intervistati hanno dovuto cambiare lavoro e il 10% ha incontrato serie difficoltà al rientro. In numerosi casi, il congedo parentale è stato la causa della rottura del contratto di lavoro. La protezione contro la disoccupazione stabilita dalla legge copre il periodo della gravidanza e del congedo familiare, ma non in modo sufficiente il rientro al lavoro dopo il congedo. Va, altresì, sottolineato che la legislazione in materia di occupazione prevede il rientro al lavoro alle stesse condizioni, nella pratica ciò non sempre accade. Gli economisti osservano che

---

<sup>95</sup>Attualmente, i contratti collettivi di PRO stabiliscono un congedo di paternità interamente retribuito per i primi 6 giorni, che diventano 3 mesi per il congedo di maternità.

<sup>96</sup> Campagna "Daddy's home" dell' Istituto finlandese per le malattie professionali.

<https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>

l'attuazione di una o due pratiche non semplifica necessariamente l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori. Risulta cruciale garantire la buona gestione e il coordinamento delle pratiche, il che significa considerare la conciliazione come una strategia di respiro generale.

## 5.2 Francia

### 5.2.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Francia

In Francia, dalla seconda metà del 20° secolo, la parità di genere è saldamente ancorata alla legge che stabilisce gli obblighi a carico delle grandi imprese private attive nei vari settori. La Francia ha una lunga tradizione in termini di legislazione favorevole alla parità di genere nel lavoro e nella vita professionale con la prima legge che risale al 1972 e l'applicazione di 12 leggi tra il 1972 e il 2014.<sup>97</sup> La legge Génisson del 2001 sanciva l'inserimento della parità nei contratti collettivi e chiedeva alle imprese di stilare una relazione annuale sulla situazione delle donne e degli uomini. Inoltre, gli accordi collettivi sulla parità di genere, devono essere negoziati a cadenza triennale. Nel 2014, la legge sulla parità di genere *de facto*<sup>98</sup> ha inasprito le sanzioni alle aziende che violano gli obblighi di legge.<sup>99</sup> La legislazione intende altresì affrontare in modo migliore la questione dell'utilizzo dei congedi da parte dei padri prolungando di sei mesi la durata del congedo richiesto dal secondo genitore, concedendo ai genitori di due bambini un congedo di tre anni a condizione che il secondo genitore utilizzi al meno sei mesi del congedo e permettendo altresì ai lavoratori che hanno una compagna incinta di prendere tre giorni di assenza dal lavoro per gli esami medici di routine. Inoltre, per tutelare i lavoratori autonomi con uno status di associati ('collaborateurs libéraux') la legge ha introdotto un periodo di sospensione del contratto e la protezione contro la violazione del contratto per motivi legati alla gravidanza e al congedo di paternità. In sintesi, la legge francese stabilisce tre giorni di congedo di paternità che devono essere interamente pagati dal datore di lavoro nel periodo immediatamente successivo alla nascita di un figlio. I padri hanno il diritto ad un ulteriore periodo di 11 giorni con una retribuzione massima giornaliera di EUR 84 (la stessa del congedo di maternità). L'aumento di questa somma è stato materia di numerosi accordi collettivi. Inoltre, entrambi i genitori hanno diritto a 6 mesi di congedo parentale fino al compimento del primo anno di età del figlio per una retribuzione forfettaria di 390 euro mensili, oppure se il genitore dimezza l'orario di lavoro, egli/ella percepiranno 235 euro mensili o 146 euro se l'orario di lavoro viene ridotto dell'80%.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Parlamento europeo, DG per le politiche interne, Dipartimento politico C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

<sup>98</sup> Gouvernement France, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

<https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

<sup>99</sup> Gouvernement France, Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

<sup>100</sup> Code la sécurité sociale : article L351-4 ; Code de la sécurité sociale : article D531-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail articles L3142-1 à L3142-3 ; L'essentiel, n°133, Etudes et résultats, n°0957, DREES, 2016.

Inoltre, il governo francese ha aggiunto al codice del lavoro un “congedo di sostegno alla famiglia” per prendersi cura di un parente non autosufficiente e un “congedo familiare di solidarietà” per prestare cura a parenti non autosufficienti o per assistere nel fine vita persone che vivono sotto lo stesso tetto. Queste tipologie di congedi prevedono una durata di tre mesi e non sono concessi per cure a lungo termine da prestare ai membri anziani del nucleo familiare. Nel 2010, è stato creato un “permesso di assistenza al fine vita” di 21 giorni; attualmente non ci sono dati sufficienti relativi all’utilizzo effettivo di questa tipologia di permesso.

Nel gennaio 2019, è stata promulgata una nuova legge<sup>101</sup> sul divario salariale di genere che prevede delle misure per migliorare il monitoraggio.

Malgrado un arsenale legislativo di ottima qualità, le donne in Francia continuano a svolgere il 71% dei lavori domestici e guadagnano in media il 25% in meno rispetto agli uomini. Di solito, sono le donne che adeguano la loro carriera per far combaciare il lavoro e la vita familiare.<sup>102</sup> Rispetto alla maggioranza degli stati membri UE, le donne in Francia, storicamente, registravano la più alta partecipazione nel mercato del lavoro con un impiego full-time fino agli anni ’90. Da allora, il lavoro part-time, per conciliare la famiglia con il lavoro, ha ridimensionato la presenza femminile sul mercato del lavoro francese. Oggi le donne hanno sei volte in più la probabilità di lavorare part-time, rispetto agli uomini, e 9 volte più probabilità di prestare cure all’interno del nucleo familiare.<sup>103</sup>

L’utilizzo del congedo parentale e di paternità rimane ancora basso, se non addirittura in calo, molti osservatori riconoscono che il congedo dei padri dovrebbe essere più attrattivo e obbligatorio<sup>104</sup>.

In questo contesto, gli accordi collettivi sono strumenti importanti per incoraggiare una migliore conciliazione.

### 5.2.2 Strutture della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva si svolge su tre livelli: a livello nazionale per coprire tutti i lavoratori; a livello settoriale mediante trattative nazionali, regionali o territoriali; e a livello aziendale.

Una delle caratteristiche principali delle relazioni industriali in Francia è il basso tasso di sindacalizzazione, che si attesta sull’8% in totale e il 5% nel settore privato.<sup>105</sup> *“Tuttavia, la*

---

<sup>101</sup> Décret no 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l’entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

<sup>102</sup> OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>

<sup>103</sup> Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°017.

<sup>104</sup> OFCE (n 102)

<sup>105</sup> Cahuc and Algan, 2007.

*scarsa sindacalizzazione non impedisce una forte copertura contrattuale: in particolare, gli accordi di secondo livello sottoscritti dai sindacati vengono applicati a tutti i lavoratori dell'impresa, siano essi iscritti o meno al sindacato. Ciò conferisce ai sindacati un potere notevole attraverso la firma di accordi, malgrado una base di iscritti relativamente bassa.”*<sup>106</sup>

Il quadro della contrattazione collettiva è stato oggetto di numerose modifiche al fine di decentrare la contrattazione collettiva e rafforzare quella di secondo livello. Un esempio a tal riguardo è rappresentato dalla legislazione del 2004, che permetteva di differenziare più facilmente gli accordi aziendali da quelli di categoria.<sup>107</sup> La legge del 2008 ha sancito la precedenza degli accordi di secondo livello rispetto a quelli di categoria in materia di orario di lavoro. Questa tendenza è iniziata nel 1982 arrivando al pieno compimento con l'ordinanza sul lavoro del Presidente Macron nel 2017.<sup>108</sup>

Nel frattempo, la contrattazione a livello nazionale è stata rafforzata dalla legge del 2007, che concedeva ai sindacati e ai datori di lavoro un ruolo più chiaro nell'evoluzione normativa delle relazioni industriali, dell'occupazione e della formazione. La legge del 2015 sul dialogo sociale e l'occupazione rappresentava il tentativo di semplificare il processo di negoziazione mediante la creazione di 12 aree tematiche nell'ambito delle quali si inscriveva l'obbligo per il datore di lavoro di negoziare. Le aree erano i salari, l'orario di lavoro e la distribuzione del valore aggiunto da parte dell'impresa; parità di genere e qualità della vita lavorativa; e nelle aziende con almeno 300 addetti, piani di assunzione a lungo termine e sviluppo delle carriere.

La contrattazione di categoria costituisce il livello più importante della contrattazione collettiva, in termini di numero di lavoratori coperti. La relazione annuale del 2013 del Ministero del lavoro indica che 962 accordi di categoria di vario genere sono stati sottoscritti, 422 dei quali riguardavano l'aspetto salariale. Altre questioni affrontate nel 2013 riguardavano la formazione professionale (182 accordi), bonus (169), pensioni integrative e copertura sanitaria (169), contratti di lavoro (140), *parità di genere* (124) e salute e sicurezza (75).<sup>109</sup>

A livello nazionale, gli accordi possono essere sottoscritti soltanto dai sindacati "rappresentativi". A livello nazionale ci sono 5 grandi sindacati confederali: la Confederazione generale del lavoro, CGT; la Confederazione francese democratica del lavoro, CFDT; Force Ouvrière- FO; la Confederazione generale dell'inquadramento- La confederazione generale

---

<sup>106</sup> Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

<sup>107</sup> Rehfeldt, U. & Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI.

<https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

<sup>108</sup> Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>

<sup>109</sup> Istituto Sindacale Europeo (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

dei quadri, CFE-CGC; e la Confederazione francese dei lavoratori cristiani, CFTC. Gli accordi nazionali sono validi soltanto se firmati da una o più confederazioni con almeno il 30% del sostegno a livello nazionale e se non vengono respinti da altre confederazioni che insieme rappresentano la maggioranza.

A livello di categoria, le organizzazioni sindacali che hanno diritti in materia di contrattazione sono le federazioni di categoria appartenenti ai sindacati confederali rappresentativi a livello nazionale insieme ad altre sigle sindacali che hanno ottenuto almeno l'8% dei voti espressi nel consiglio di fabbrica e nelle elezioni simili in un settore specifico.<sup>110</sup>

A livello aziendale, gli accordi possono essere firmati soltanto da un delegato sindacale designato da un sindacato rappresentativo presente nel luogo di lavoro.

### 5.2.3 Pratiche delle parti sociali relative alla conciliazione

Dal 1983, la contrattazione collettiva e il Rapporto annuale sulla parità di genere (*Rapport de situation comparée*) sono stati gli strumenti chiave per le politiche sulla parità tese alla lotta contro la discriminazione nei luoghi di lavoro. Le aziende con più di 50 addetti devono negoziare a cadenza annuale (o triennale se è stato raggiunto un accordo) la questione della parità salariale e delle pari opportunità in maniera più generale. Nel 2010, l'obbligo legale di adottare un piano per la parità di genere o di stabilire un accordo collettivo sulla parità di genere nelle imprese con più di 50 addetti è stato rafforzato con l'introduzione di una sanzione pecuniaria per inottemperanza (fino all'1% del totale dei salari) entrata in vigore nel 2012.<sup>111</sup> Nel 2011, gli accordi sulla parità di genere rappresentavano il 16,3% degli accordi sottoscritti (il 12% degli accordi collettivi di secondo livello contenevano delle clausole di genere, mentre quelli di categoria si limitavano al 3,5%), rispetto al 9,3% nel 2010, un aumento che può essere giustificato dalla sanzione pecuniaria stabilita alla fine del 2010 per le aziende che non rispettano gli obblighi stabiliti in materia.<sup>112</sup> Nel 2014, soltanto il 34% delle aziende soggette a questa legge erano coperte da un accordo o da un piano di azione sulla parità di genere.<sup>113</sup>

Inoltre, in alcuni accordi l'uso del termine "parentale", che denota la volontà di incoraggiare il coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia implica il lavoro part-time. Se da un lato il lavoro part-time consente una maggiore flessibilità nella gestione delle responsabilità professionali e familiari, dall'altro si è rivelato uno svantaggio per le donne, che rappresentano la maggioranza dei lavoratori part-time.<sup>114</sup>

---

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>

<sup>112</sup> Grévy B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

<sup>113</sup> Coron (n 106) European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en)

<sup>114</sup> *Ibid.*



Le due buone pratiche di seguito illustrate dimostrano la portata e le possibilità offerte dai contratti collettivi per migliorare la conciliazione per gli uomini e le donne che lavorano. Le disposizioni sulla conciliazione contenute in entrambe le buone pratiche sono state inserite negli accordi di carattere generale sulla parità di genere e rappresentano soltanto una parte degli accordi generali.

La prima buona pratica (Accordo collettivo sulla parità di genere relativo a diversi aspetti della conciliazione tra lavoro e vita privata comprende la riduzione dell'orario di lavoro, il congedo di paternità, l'accesso a servizi per l'infanzia, il lavoro part-time, i permessi per cura, 2017) segue lo schema di un accordo precedente, sottoscritto nel 2014. Partendo da una valutazione di quell'accordo, nel dicembre 2016, il sindacato decise di ampliarne l'impianto per inserire delle disposizioni più stringenti sulla diversità e sulla conciliazione tra lavoro e vita privata. Nell'accordo precedente del 2014, uno degli obiettivi riguardava l'inclusione di misure tese a facilitare la "genitorialità"; tuttavia una valutazione dimostrò che le misure non avevano aumentato l'utilizzo dei congedi di paternità. Di qui, la richiesta, accolta da France Télévision, di aggiungere una giornata retribuita al congedo di paternità<sup>115</sup> e di affrontare altre questioni come i servizi per l'infanzia e il diritto ad un orario più flessibile o al part time, tra le altre.

Una preoccupazione condivisa da molti genitori che lavorano riguarda l'orario di lavoro tradizionale. Entrambi gli accordi riconoscono l'esigenza di svolgere le riunioni durante l'orario di lavoro (una sfida per i lavoratori del settore dei media) e la cultura del "presentismo". Sebbene gli accordi parlino soltanto di intenzioni in questi casi, è stato comunque importante inserire tali richieste negli accordi. I negoziatori di parte sindacale lo considerano un buon accordo ricco di buoni principi, ma riconoscono al contempo che una buona pratica può definirsi tale solo se viene applicata. Viene, altresì, sottolineata l'importanza di una legislazione efficace per aumentare l'utilizzo del congedo da parte degli uomini al fine di restringere il divario in termini di cura tra uomini e donne.<sup>116</sup> Una parte importante dell'accordo riguardava l'applicazione di indicatori per monitorarne l'applicazione da parte di una Commissione incaricata di valutare su base annua i progressi fatti e di presentare eventuali proposte correttive.

La seconda buona pratica (Accordo collettivo sulla migliore integrazione della genitorialità e della carriera professionale mediante incentivi economici e congedi formativi, 2015) ha un ambito di applicazione delle misure di conciliazione più limitato, ma è comunque considerata una buona pratica nel settore pubblico/trasporti. Soltanto il 22% dei lavoratori dei trasporti sono donne, il che lo rende uno dei settori economici con la più alta segregazione di genere.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en)

<sup>116</sup> Fremy, Chantal, CGT, Francia (13 Ottobre 2018) via email.

<sup>117</sup> European Transport Federation (ETF) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/)

L'accordo collettivo, inserito nel più ampio accordo sulla parità di genere, stabilisce il diritto a mantenere i premi e i benefit, sotto forma di assegno fisso mensile corrisposto durante i congedi familiari; esiste altresì il diritto di prolungare il congedo per seguire attività di formazione volte all'acquisizione di nuove competenze professionali. Inoltre, l'accordo riconosce la necessità di garantire che i padri utilizzino il congedo di paternità. I trasporti rappresentano un settore dove è particolarmente difficile conciliare il lavoro con la vita privata. *“le trattative e l'attuazione dell'accordo non sono state facili, tuttavia siamo riusciti a trovare un compromesso accettabile,”* affermano i responsabili sindacali.<sup>118</sup>

### **Buona pratica 1.**

#### **Contratto collettivo sulla parità di genere relativo a diversi aspetti della conciliazione compresa la riduzione dell'orario di lavoro, il congedo di paternità, l'accesso ai servizi per l'infanzia, il lavoro part-time, i permessi di cura, 2017**

**Settore:** Media/Comunicazioni

**Firmatari:** France Télévision e Confederazione generale del lavoro – France Télévision - CGT FTV

#### **Misure principali:**

- Le giornate del congedo di paternità vengono portate da 11, stabilite per legge, a 12 consecutive e da 18 a 19 giornate nel caso di nascita multipla. Questa misura non penalizza l'assegno pensionistico e include le famiglie monoparentali. I carer percepiscono una retribuzione completa per dieci giorni;
- 10 giornate interamente retribuite per assistere un membro della famiglia affetto da malattia grave o terminale;
- Il diritto ad accumulare 44 giorni per prestare cure ad un membro malato (certificato medico) del nucleo familiare;
- Impiegno ad organizzare incontri- nella misura del possibile- durante l'orario di lavoro ufficiale;
- Sostegno al telelavoro per tutti i lavoratori;
- Predisporre una “Conciergerie 2.0” – accessibile online – per garantire servizi domiciliari/di sostegno come cure per l'infanzia, pulizia ecc;
- I lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni possono pianificare il loro part-time durante le vacanze scolastiche. Il limite è fissato a 55 giorni suddivisi nel modo seguente:
  - 10 giornate lavorative durante le vacanze invernali,
  - 10 giornate lavorative per la pausa primaverile,
  - 20 giornate lavorative durante le vacanze estive,
  - 10 giornate lavorative durante la vacanza di Ognissanti,
  - 5 giornate lavorative per le vacanze di fine annoLa richiesta deve essere presentata per iscritto non oltre il 31 marzo per un congedo a decorrere dal 1 settembre dell'anno in corso. Si tratta di una richiesta annuale che può essere inoltrata diverse volte;

<sup>118</sup> Intervista con Maryse Thaëron, CGT Cheminots (Ottobre 2018)

- I genitori che lavorano part-time possono chiedere di continuare a versare i contributi previdenziali corrispondenti al lavoro full-time; anche il datore di lavoro è tenuto a versare l'intera quota. Ciò non si applica ai fondi pensione integrativi;
- Un'attenzione particolare viene rivolta alle famiglie monoparentali per evitare che debbano lavorare durante i fine settimana o le vacanze, esigenze professionali permettendo;
- Il congedo parentale a scopi formativi dovrebbe essere considerato per metà ai fini del calcolo dell'anzianità lavorativa, ai sensi dell'articolo L.1225-54 del codice del lavoro.
- Ai fini del calcolo dell'anzianità, France Télévisions considera fino a 12 mesi di congedi parentali utilizzati durante la carriera lavorativa;
- Il congedo parentale può essere prolungato su richiesta del lavoratore fino all'ingresso a scuola del figlio al compimento del 3° anno di età;
- Se entrambi i genitori lavorano presso France Télévisions, possono chiedere il congedo in modo simultaneo o alternato.

## **Buona pratica 2**

### **Contratto collettivo sulla migliore integrazione della genitorialità e della carriera mediante incentivi economici e permessi formativi, 2015**

#### **Settore: pubblico/ferrovie**

**Firmatari:** La Federazione nazionale dei lavoratori, quadri e tecnici delle ferrovie (C.G.T.) ; L'Unione nazionale dei sindacati autonomi Federazione dei ferrovieri e del personale delle attività affini (U.N.S.A.) ; La Federazione dei sindacati dei lavoratori delle ferrovie solidali, unitari e democratici (SUD RAIL) ; La Federazioni dei ferrovieri CFDT (C.F.D.T.) e la SNCF.

#### **Misure principali:**

- Durante il congedo di maternità, compresi i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza, i lavoratori continuano a beneficiare dei premi e di un assegno giornaliero di genitorialità per garantire il livello abituale delle prestazioni e dei benefit corrisposti a scadenza mensile o variabile; l'assegno giornaliero di genitorialità, il congedo di paternità e di adozione;
- le riunioni devono essere organizzate durante il normale orario di lavoro, salvo circostanze eccezionali;
- L'assenza giustificata dal congedo di maternità, paternità o adozione viene recuperata dal prolungamento del tempo dedicato ad un corso di formazione professionale volto a permettere al lavoratore di acquisire nuove competenze;
- L'impresa riconosce che il congedo di paternità è un diritto e s'impegna a garantire a tutti i padri la possibilità di esercitare tale diritto;
- Un'attenzione particolare deve essere rivolta alle richieste di part-time per i lavoratori che rientrano dopo il congedo di maternità, paternità, parentale (anche di adozione).

## 5.2.4 Conclusioni

Ci sono grandi differenze tra i settori e la volontà a rispettare l'obbligo di stabilire la parità di genere. Se da un lato è utile avere fissato l'obbligo di negoziare un piano triennale per progredire sulla strada della parità di genere, i contratti collettivi possono contribuire alla realizzazione effettiva di tali piani. Le interviste e la letteratura evidenziano che, malgrado le intenzioni e le buone leggi, esiste sempre la questione della loro attuazione. Gli osservatori intervistati lamentano la mancanza di una raccolta dati sistematica relativa ai contratti collettivi sulla parità di genere e l'occupazione (CAGEE) e sul loro contenuto a livello settoriale e nazionale.<sup>119</sup> Il monitoraggio è cruciale per migliorare la contrattazione collettiva e la corretta attuazione degli accordi collettivi. In base al Dipartimento per i diritti della donna (SDFE), le grandi imprese hanno più possibilità a sottoscrivere un CAGEE.<sup>120</sup> Uno studio del Parlamento europeo sostiene che, *“se a livello di trattativa emerge chiaramente l'assenza di una raccolta dati e di un'analisi seria sulle diseguaglianze di genere nelle imprese e nei settori, esiste altresì l'incapacità da parte delle aziende e degli interlocutori di far proprio il CAGEE e trasformarlo in misura concreta. A livello aziendale, il controllo è stato molto più lasco adducendo come giustificazione il fatto che gli stakeholder della contrattazione collettiva dovevano conoscere l'obiettivo della parità di genere che, peraltro, è sancita dalla legge del 1983.”*<sup>121</sup> Ciò nonostante, le due buone pratiche istituiscono un meccanismo di monitoraggio che comprende degli indicatori tesi alla misurazione dei progressi conseguiti. La questione degli indicatori continua a rivestire un'importanza cruciale per affrontare la questione delle diseguaglianze e l'utilizzo di misure correttive.

## 5.3 Germania

### 5.3.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Germania

Le madri lavoratrici continuano ad essere in una situazione di svantaggio sul mercato del lavoro tedesco. Il 96% delle donne che lavorano utilizzano il congedo parentale di dodici settimane mentre soltanto un terzo degli uomini sceglie questa opzione e soltanto per due mesi in media.<sup>122</sup> Secondo l'OCSE, la presenza femminile sul mercato del lavoro è cresciuta, sebbene nella maggior parte dei casi si tratti di lavoro part-time. Circa il 75% delle donne lavoratrici sono assunte con un contratto part-time. Il 50% della madri con figli di età inferiore ai tre anni non lavora; un quarto lavora part-time.<sup>123</sup> Gli studi condotti su richiesta dei sindacati evidenziano che più aumenta l'orario di lavoro flessibile e più aumenta l'impatto

---

<sup>119</sup> Intervista con Raphaëlle Manière, CGT, Parigi (Settembre 2018).

<sup>120</sup> France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>

<sup>121</sup> Parlamento europeo (n 97)

<sup>123</sup> OECD, 2017 The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>

positivo sulle donne, poiché offre più opportunità di entrare e rimanere sul mercato del lavoro.<sup>124</sup>

In Germania, le condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia vengono definite su tre livelli strettamente legati l'uno all'altro. Si tratta di disposizioni giuridiche, contratti collettivi e accordi di secondo livello che definiscono le condizioni specifiche da applicare all'organico impiegato in azienda. Recentemente, si è registrato un aumento di accordi collettivi sulla compatibilità tra famiglia e lavoro in Germania (Klenner, 2013).<sup>125</sup> Nella sua analisi dei contratti collettivi tra il 2006 e il 2012, Klenner rivela che la questione della conciliazione aveva un'importanza marginale al tavolo delle trattative. La valutazione di uno studio del 2012 del Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) ha dimostrato che gli accordi di secondo livello sulla conciliazione erano presenti soltanto nel 12% delle imprese con più di 20 addetti.<sup>126</sup> Nella maggior parte dei casi, si trattava di accordi quadro applicati in aziende dove la presenza femminile superava il 70%. Tuttavia, nel corso degli ultimi anni, le tematiche legate alla conciliazione hanno acquisito un'importanza crescente nell'agenda dei sindacati. Le due buone pratiche tedesche presentate nello studio confermano questa tendenza. Nel dicembre 2018, l'Eisenbahn-und Verkehrsgewerkschaft (EVG), che rappresenta i lavoratori impiegati a bordo dei treni ed altri mezzi del trasporto pubblico, ha potuto negoziare un contratto collettivo che fissa un aumento salariale generale del 6,1% applicato in due fasi e prevede un "modello di scelta" attraverso il quale gli aumenti salariali possono essere scambiati con tempo libero. I salari aumenteranno del 3,5% a partire dall' 1.7.2019 e di un ulteriore 2,6% all'1.7.2020. Grazie al "modello di scelta" i lavoratori potranno scegliere tra un aumento del 2,6% dello stipendio, sei giorni in più di congedo oppure orari di lavoro più brevi. Se la scelta ricade su più giorni di ferie, il lavoratore riceverà un assegno una tantum di 700 euro in agosto per il periodo compreso tra l' 1.7.2020 e il 31.12.2020.<sup>127</sup>

Secondo i dati dell' Ufficio federale di statistica della Germania (Destatis), nel 2017 il congedo parentale è stato utilizzato da 1,76 milioni di lavoratori, dei quali 1,35 milioni erano donne e 410.000 uomini.<sup>128</sup> Non esiste una legislazione specifica in materia di congedo di paternità in Germania. Le disposizioni in materia di congedo consentono ad entrambi i genitori di prendere delle giornate libere (intere o part-time) e ricevere un compenso dallo stato per il mancato guadagno. Le ultime modifiche della legge sul congedo parentale hanno consentito di aggiungere un'ulteriore prestazione per entrambi i genitori definita "Parental Times Plus".

---

<sup>124</sup> Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>

<sup>125</sup> Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung. [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf)

<sup>126</sup> Institute of Economic and Social Research (WSI), 2012. Gender Research. [https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm)

<sup>127</sup> Per maggiori dettagli sull'accordo, vedi: EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>

<sup>128</sup> Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

Questa misura estende a 24 mesi il periodo durante il quale i genitori possono prendere il congedo parentale. La legge pone l'accento sulla flessibilità senza affrontare la questione dello scarso utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, che possono trasferire il tempo a loro assegnato alle madri, ad eccezione di un periodo di due mesi. Le statistiche e le interviste di questo studio confermano il fatto che le donne cadono nella trappola del part-time. Il congedo per cura e le modalità di lavoro flessibile rappresentano una sfida per milioni di famiglie. Studi recenti mostrano che 2,9 milioni di persone in Germania hanno bisogno di cure che, nel 73% dei casi, vengono prestate a domicilio. La legislazione in vigore concede un permesso di dieci giorni per cure urgenti senza compensazione salariale. I lavoratori possono prendere un congedo di 6 mesi o lavorare part-time,<sup>129</sup> per un orario non inferiore alle 15 ore, per assistere un membro della famiglia senza prestazioni sostitutive del salario. Inoltre i lavoratori possono chiedere il part-time per un periodo di 2 anni. Il salario continua ad essere ridotto quando ritornano al full-time, finché il monte ore non verrà portato in pareggio.

### 5.3.2. Strutture della contrattazione collettiva

Soltanto un quinto dei lavoratori tedeschi è iscritto ai sindacati e la densità sindacale è diminuita drasticamente dagli inizi degli anni '90, in parte a causa del crollo occupazionale nel settore manifatturiero della Germania dell'Est dopo l'unificazione. La principale confederazione sindacale tedesca è la Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), che rappresenta tutte le tipologie di lavoratori. Si tratta della maggiore confederazione sindacale che riunisce 8 federazioni sindacali con circa 6 milioni di iscritti (2017) e sigle importanti come IG Metall e Ver.di, dotati di una notevole autonomia ed influenza. Altre due federazioni sindacali, la Beamtenbund und Tarifunion (DBB), che rappresenta i funzionari pubblici e la Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) esercitano una grande influenza grazie all'elevato numero di iscritti.<sup>130</sup>

In Germania, la contrattazione collettiva si svolge *in primis* a livello settoriale o di categoria e in misura minore a livello aziendale. Soltanto il 12% degli accordi collettivi di secondo livello contengono misure legate alla conciliazione e soltanto il 10% affronta il problema di conciliare il tempo di cura e il lavoro.<sup>131</sup> Questi dati rispecchiano uno studio dei consigli di fabbrica svolto da IG Metall nel 2016/2017, che coinvolgeva circa 2100 imprese attive nei settori rappresentati da IG Metall.

### 5.3.3. Buone pratiche delle parti sociali in materia di conciliazione

La prima buona pratica (contratto collettivo sulle modalità di lavoro flessibile e i vantaggi economici, 2019 "Together for Tomorrow - My Life/my Life-Time: Rethinking Work") è stata sottoscritta nel 2018 con un'attuazione progressiva prevista nel 2019. L'accordo collettivo è

---

<sup>129</sup> Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>

<sup>130</sup> Wikipedia. [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland)

<sup>131</sup> IG Metall BR Befragung 2016

stato negoziato da IG Metall, il maggiore sindacato in Germania.<sup>132</sup> La strategia di IG Metall è tesa al miglioramento delle disposizioni in materia di conciliazione per gli iscritti ed è stata sviluppata per negoziare un accordo in grado di fare la differenza per i lavoratori e le lavoratrici del settore. Un numero crescente di lavoratori apprezzano il maggiore controllo sull'orario di lavoro nonché la capacità di trovare un equilibrio tra famiglia e lavoro. L'accordo IG Metall/Gesammetall ha creato un precedente in questa tipologia di accordi aprendo la strada ad altri, come quello sottoscritto per la Deutsche Post. Nell'aprile del 2018, il sindacato Verdi ha negoziato un accordo che permette ai lavoratori di scegliere tra l'aumento salariale del 3% o 8 giornate libere.<sup>133</sup>

### **Buona pratica 1.**

#### **Contratto collettivo sulle modalità di lavoro flessibile e gli incentivi economici, 2019**

##### **"Together for Tomorrow - My Life/my Life-Time: Rethinking Work"**

**Settore:** metalmeccanico ed elettrici

**Firmatari:** IG Metall; organizzazioni regionali di IG Metall e Gesamtmetall, rappresentata dalle associazioni regionali delle imprese.

**Misure principali :**

- Più soldi e più controllo dell'orario di lavoro da parte del lavoratore
- Assegno una tantum di 100 euro in marzo 2018
- Aumento di stipendio del 4,3% dal 1° aprile 2018
- Ulteriore aumento salariale inserito nell'accordo collettivo: 25,7% del salario mensile una volta all'anno; dal 2020 tale aumento si concretizzerà con una somma una tantum versata annualmente di 400 euro indipendentemente dalle modifiche apportate al contratto collettivo
- Possibilità di scambiare questa retribuzione con 8 giorni liberi (2 dei quali come giorni extra) per la cura dei figli o l'assistenza a membri del nucleo familiare (a seconda delle esigenze di cura/certificato medico); questa possibilità è offerta anche ai turnisti;
- Il diritto ad un lavoro full-time ridotto, non meno di 28 ore settimanali, per un periodo massimo di due anni ( e il diritto a rientrare al lavoro) con una riduzione della busta paga.

Le prime trattative hanno riguardato il miglioramento delle condizioni e dell'orario di lavoro, l'obiettivo era quello di stabilire il diritto dei lavoratori a pianificare e ad avere un maggiore controllo sull'orario di lavoro. Quest'ultimo punto era strettamente connesso alle richieste di IG Metall relative al miglioramento delle disposizioni in materia di conciliazione, una questione centrale nella campagna "*My life, my life-time: Rethinking Work*".

Le richieste dei sindacati riguardavano altresì il diritto per tutti i lavoratori ad una riduzione di orario. I lavoratori che hanno figli, assistono familiari malati e i turnisti hanno diritto ad un

<sup>132</sup> IG Metall (In tedesco: Industriegewerkschaft Metall, "Sindacato industriale dei metalmeccanici") è il principale sindacato tedesco dei metalmeccanici ed il più grande a livello nazionale. Gli analisti delle relazioni industriali in Germania lo considerano il sindacato di riferimento in materia di contrattazione nazionale.

<sup>133</sup> Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

compenso (Entgeltausgleich) e alla riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre, il sindacato richiese un aumento salariale del 6%. Gli imprenditori reagirono immediatamente alla richiesta di compensazione salariale per un numero ridotto di ore a motivo di necessità familiari. Oltre a respingere la proposta, presentarono una denuncia adducendo come motivazione il carattere discriminatorio della richiesta nei confronti dei lavoratori che già lavoravano part-time.<sup>134</sup>

Al fine di esercitare una pressione sulla parte datoriale, i sindacati indirono uno sciopero di avvertimento. La risposta fu massiccia visto che oltre 1,5 milioni di lavoratori appoggiarono lo sciopero e 500.000 parteciparono allo sciopero di 24 ore e 380.000 si mobilitarono nelle proteste iniziali. Gli scioperi ebbero un impatto tangibile sulle trattative.

Le richieste rientravano in una strategia scaturita dallo sviluppo di una campagna nazionale. Nel corso del tempo, si sono susseguiti gli appelli ad IG-Metall per migliorare l'orario di lavoro. Non si registrava una campagna così ampia sull'orario di lavoro dai tempi della lotta per l'introduzione delle 35 ore settimanali nel 1984. Nel 2013, IG Metall ha svolto uno studio estremamente approfondito che ha coinvolto numerose aziende ed ha rivelato che l'orario di lavoro superava quasi sempre i limiti fissati dalla legge. Un ulteriore studio realizzato nel 2016 con un numero record di 680.000 lavoratori si rivelò particolarmente utile per i tavoli di contrattazione collettiva. Lo studio evidenziò che il 90% dei lavoratori dovevano adeguare la loro vite all'orario di lavoro, sottolineando le difficoltà nel trovare un equilibrio tra lavoro e vita sociale/familiare.

“I risultati dell'accordo collettivo, il diritto al full-time ridotto e il diritto a permessi aggiuntivi per la cura dei figli o di un parente malato, dimostrano che IG Metall ha messo sul tavolo questioni di importanza sociale e contribuito alla loro soluzione. Garantendo il diritto ad accorciare il full-time, IG Metall ha creato una solida base per consentire ad entrambi i sessi una migliore conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari.”<sup>135</sup>

Malgrado ciò, il sindacato è consapevole dell'esistenza di questioni irrisolte come una nuova proposta legislativa tesa ad aumentare i limiti fissati per legge all'orario di lavoro ed alcune proposte sperimentali relative al tempo di riposo obbligatorio. Alla stregua di sindacati di altri paesi, IG Metall esprime la sua preoccupazione per il permesso di cura affermando che i dieci giorni stabiliti dalla legge e la loro compensazione non sono una soluzione idonea al problema. IG Metall continua la sua campagna sulla conciliazione e l'attuazione dei diritti stabiliti dall'accordo.

Una valutazione dell'impatto dell'accordo collettivo è prevista nel 2020.

Non accade spesso che una campagna, come quella lanciata da IG Metall incontri un sostegno e un entusiasmo così grandi. Il sostegno espresso dagli iscritti, dai media e dall'opinione pubblica è una prova dell'importanza cruciale assunta dalla conciliazione. Il fatto che i

---

<sup>134</sup> I datori di lavoro ritirarono le richieste dopo il raggiungimento di un accordo.

<sup>135</sup> Hofmann, J., Schaumburg, S. and Smolenski, T. (Hg.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>



lavoratori del settore elettrico, metalmeccanico e i turnisti siano disposti a scambiare un aumento salariale con permessi per motivi familiari o di salute indica quanto sia importante per i lavoratori trovare un equilibrio tra l'orario di lavoro e il tempo da dedicare alla famiglia e ad una vita più sana in generale.

**Citazione:** *“I lavoratori e le lavoratrici hanno bisogno di un orario che si adegui alle loro vite e non viceversa; è la nostra vita; è il nostro tempo” Hilde Wagner, IG Metall, Germania.*

Mentre il grosso della contrattazione collettiva avviene a livello settoriale, esistono alcune buone pratiche sulla conciliazione a livello aziendale. Gli accordi di secondo livello hanno il vantaggio di essere più concreti e specifici alle esigenze dei lavoratori. Si osserva, altresì, che le aziende svolgono un ruolo sempre più importante nel sostegno alle politiche di conciliazione.<sup>136</sup> Se da un lato soltanto il 12% degli accordi aziendali riguarda la conciliazione, dall'altro si osserva che per 8 rappresentanti delle aziende su 10 queste questioni sono importanti, secondo un'inchiesta svolta dal Ministero tedesco per la famiglia, gli anziani e i giovani.<sup>137</sup>

#### **Buona pratica 2.**

**Contratto aziendale sulle modalità di lavoro flessibile, 2017**  
**Riduzione dell'orario di lavoro /vantaggi economici aggiuntivi/piena copertura previdenziale**  
**DIBA Flexi-Time Extra Plus -Fit for the Future (Zukunftstarifvertrag)**

**Settore: bancario**  
**Firmatari:** Ver.di e ING DIBa-AG  
**Misure principali:**

- Il genitore o il carer possono lavorare part-time; durante questo periodo il datore di lavoro versa un'integrazione del 20% per il salario lordo full-time da versare al lavoratore part-time, senza però superare il 100% dello stipendio percepito in precedenza;
- Rientro al lavoro full-time garantito alle condizioni precedenti;
- Sostegno economico per i servizi per l'infanzia fino al raggiungimento del 3° anno di età del figlio e 100 euro fino al 6° anno– il sostegno è calcolato in base ai costi e non può essere superiore ai 150 euro mensili;
- Un contributo economico da parte del datore di lavoro per un importo massimo di 150 euro al mese per l'assistenza ad un genitore anziano.

ING DIBa – banca diretta con sede in Olanda, ha aperto tre filiali in Germania. Dal 2007, un accordo aziendale (delle filiali tedesche) ha strutturato le relazioni industriali a Francoforte, Hannover e Norimberga. Mentre la filiale di Norimberga verrà ampliata, quella di Hannover

<sup>136</sup> Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008

<sup>137</sup> BMFSFJ/ IW 2015: 5f

sarà oggetto di ridimensionamento. L'accordo di secondo livello, rinegoziato nel 2017, delinea le misure specifiche tese al miglioramento della conciliazione per i dipendenti. Le misure rientrano nell'accordo collettivo dal titolo 'un accordo collettivo per il futuro ' che contiene un mix di misure *soft* e *hard*.

Tra le misure *soft*, il sostegno di DIBa a promuovere la diversità, la salute e la sicurezza, la sicurezza dell'occupazione e le misure di conciliazione. Inoltre, vengono proposti degli accordi specifici relativi alla disponibilità di asili vicino all'azienda e un sostegno economico per l'assistenza agli anziani o per la cura dei figli. In questo contesto, il sindacato Ver.di si mostrò soddisfatto per la cooperazione tra banca e sindacati. A detta del sindacato, per la prima volta un'azienda di questo settore aveva dimostrato un grande interesse nei confronti delle questioni legate alla conciliazione, tanto da considerarla come una priorità nelle relazioni industriali. L'aumento salariale è l'unica questione che vede la banca coinvolta nelle relazioni industriali di categoria. Per la prima volta, azienda e sindacati si sono trovati in perfetto accordo sulle questioni legate alla conciliazione. Alcuni osservatori hanno definito questo tavolo come una strategia di relazioni pubbliche e una risposta alle preoccupazioni espresse dal sindacato da diverso tempo. E' stato deciso di affrontare una serie di questioni come la conciliazione, la salute e la sicurezza, la formazione e lo sport. Inoltre, le parti sociali hanno deciso di impegnarsi per un periodo di due anni e di attuare dei meccanismi di monitoraggio. L'accordo generale prevede la possibilità di dare una risposta rapida alle circostanze straordinarie della vita di ogni lavoratore e ciò riguarda anche la possibilità di dovere prestare assistenza ai membri anziani del nucleo familiare. Nel 2018, un'indagine aziendale condotta dalla parte datoriale e sindacale analizzava la capacità dell'accordo di prevedere tutte le circostanze reali del personale. Le statistiche raccolte sono state discusse nei comitati aziendali e nelle assemblee generali. L'indagine ha evidenziato l'adesione alle misure contenute nell'accordo e il disaccordo nei confronti di alcune disposizioni introdotte da accordi successivi a livello di filiale. Un esempio eloquente è l'accordo sottoscritto da una filiale di ING con asili situati nelle vicinanze. L'indagine ha rivelato che i genitori preferivano dei servizi per l'infanzia vicini alle loro abitazioni piuttosto che al luogo di lavoro.

Esiste una stretta cooperazione tra azienda e sindacato per monitorare l'attuazione dell'accordo. Degli adeguamenti sono previsti in caso di rinegoziazione.

#### 5.3.4 Conclusioni

I sindacati in Germania hanno sposato la causa della conciliazione come parte del loro mandato. In questo modo, danno una risposta ai loro iscritti che chiedono a viva voce delle misure volte al miglioramento della conciliazione. Il successo, nel caso di IG Metall può spiegare tale sostegno, una campagna ben organizzata e la trasformazione del sostegno in class action basata sulla forza del sindacato.

L'accordo Diba-Ver.di dimostra che le imprese tedesche sono sempre più consapevoli dell'importanza della conciliazione per i lavoratori e si sono rese conto che attraverso misure aggiuntive sulla conciliazione, le aziende possono trattenere la manodopera. I sindacati come

Ver.di hanno negoziato questi accordi basandosi sul bisogno delle imprese di attrarre manodopera qualificata e sulle evidenze che dimostrano i vantaggi di queste politiche

## 5.4 Italia

### 5.4.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Italia

Il modello italiano di welfare è caratterizzato dal ruolo sussidiario dello stato e da una concezione “orientata alla famiglia” delle politiche di conciliazione, che si basano sulla solidarietà alla famiglia estesa in termini assistenziali ed economici. L’efficacia di queste politiche deve essere oggetto di ulteriore valutazione a fronte di un mutamento continuo delle condizioni sociali- precarietà del mercato del lavoro, diversi modelli di famiglia e parità di genere.<sup>138</sup> Nel 2017, le donne avevano il 15% in più di possibilità di essere senza un impiego, mentre quelle presenti sul mercato del lavoro avevano il 75% in più di possibilità di fare un lavoro sottopagato. Le donne dedicavano meno tempo rispetto agli uomini al tempo libero, alla cura personale e alla vita sociale.<sup>139</sup>

In buona parte dei casi, le famiglie contavano sull’aiuto dei nonni o di baby-sitter<sup>140</sup>. Secondo l’Eurostat (2018), l’Italia registrava un’altissima percentuale di famiglie che lamentavano l’inadeguatezza degli orari di apertura e della qualità dei servizi pubblici per l’infanzia.<sup>141</sup>

Il sistema di cure a lungo termine è limitato e non soddisfa le esigenze dei singoli e delle famiglie. L’assenza di servizi ha un impatto negativo sulla partecipazione dei carer nel mercato del lavoro e sulla conciliazione. Circa il 14% delle lavoratrici di mezza età hanno ridotto o rinunciato al lavoro per motivi legati all’assistenza da prestare ai membri anziani del nucleo familiare. Questa percentuale scende al 5% nei paesi scandinavi e all’8% circa nei paesi dell’Europa occidentale (come Francia, Belgio e Germania).<sup>142</sup>

Il congedo di paternità si limita a cinque giorni retribuiti. Il congedo deve essere utilizzato in forma obbligatoria fino al quinto mese del neonato. E’ prevista un’ulteriore giornata di permesso facoltativo se la madre trasferisce una parte del congedo di maternità.<sup>143</sup>

---

<sup>138</sup>Naldini, M. & Guerrero, T, 2019. Families, Markets and Welfare States: The Southern European Model. [https://www.researchgate.net/publication/237109982\\_Families\\_Markets\\_and\\_Welfare\\_States\\_The\\_Southern\\_European\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/237109982_Families_Markets_and_Welfare_States_The_Southern_European_Model)

<sup>139</sup> OECD, 2017. How’s Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>

<sup>140</sup> Jappens, M., & J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85–114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>

<sup>141</sup> Eurostat News Release, 20 February 2018. Access to social services. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>

<sup>142</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>

<sup>143</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf)

Non ci sono limiti ai permessi per prestare assistenza ad un figlio malato di età inferiore ai tre anni; cinque permessi all'anno per genitore per figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni. Va detto che questi permessi non sono sempre utilizzati perché non prevedono nessun tipo di retribuzione.

I lavoratori hanno diritto ad un congedo di due anni ripartiti su tutta la vita lavorativa in caso di bisogno urgente nel nucleo familiare, ad esempio la disabilità di un figlio o di un parente, anche se non vivono sotto lo stesso tetto. Nel periodo di congedo, i richiedenti hanno diritto ad un assegno pari al 100% del reddito precedente, fino ad un tetto di un €47,351 annui.<sup>144</sup>

La legge prevede il diritto al lavoro flessibile fino al raggiungimento del 12° mese di età del figlio, e i genitori responsabili di un figlio di età inferiore ai sei anni o se disabile fino ai 18 anni, hanno il diritto legale di chiedere all'azienda un orario di lavoro flessibile (ad esempio ridurre l'orario di lavoro).<sup>145</sup> Se da un lato l'orario flessibile è visto come una soluzione al problema della conciliazione, dall'altro, non dobbiamo dimenticare l'aspetto negativo: essendo quasi sempre le donne a prendere il congedo familiare e a lavorare part-time, tale misura può influenzare negativamente lo sviluppo di carriera e la progressione salariale. Le misure sul part-time sono ben consolidate nel contratto collettivo del settore bancario (50/50 della forza lavoro) tuttavia, negli ultimi anni, il 95-97% del lavoro part-time veniva svolto da donne che lo sceglievano per ragioni legate alla conciliazione tra famiglia e lavoro<sup>146</sup>.

#### 5.4.2 Strutture della contrattazione collettiva

I rapporti tra imprese e lavoratori sono regolamentati dalla legislazione italiana e – ove necessario- dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Attualmente, i contratti nazionali rappresentano la principale fonte di regolamentazione. Tuttavia, le relazioni industriali hanno registrato dei cambiamenti negli ultimi anni spostandosi verso una struttura decentrata della contrattazione.

Il CCNL di categoria viene sottoscritto per tutto il territorio nazionale ed applicato a tutti i lavoratori dello stesso settore. A questo livello, vengono stabiliti gli elementi fondamentali del contratto di lavoro, come il salario minimo, l'orario di lavoro, la classificazione professionale e le condizioni di lavoro. Alcuni aspetti specifici del lavoro, come il sistema di remunerazione degli incentivi, i premi di produttività, le norme di produttività e alcune forme specifiche di assicurazione, vengono regolamentati a livello decentrato (locale, regionale o provinciale, o aziendale). Un ulteriore elemento contenuto nel CCNL e negli accordi di secondo livello è la questione della conciliazione attraverso l'orario di lavoro flessibile o le

---

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> *Ibid.*

<sup>146</sup> Monitoraggio FISAC-CGIL.

modalità di telelavoro.<sup>147</sup> Un dibattito importante riguarda l'ambito e il finanziamento delle politiche sulla conciliazione e il legame con le relazioni industriali.<sup>148</sup>

In Italia, la crisi finanziaria ha provocato un aumento del tasso di disoccupazione che è passato dal 6,2% nel 2008 all'11,7% nel 2016, con punte nel Meridione e per i giovani sensibilmente più elevate (dal 12% al 19,6% e dal 21,1% al 37,8%, rispettivamente). La crisi ha spinto molte imprese a ritirare o rinviare le misure favorevoli alla famiglia<sup>149</sup>.

I sindacati italiani hanno fatto prova di grande resilienza sia a livello organizzativo (la densità sindacale è cresciuta durante la crisi) sia per il ruolo incisivo svolto a livello economico e politico. I sindacati sono importanti interlocutori non soltanto al tavolo contrattuale ma anche in altri ambiti della società e della politica pubblica. Ad esempio, le questioni oggetto di contrattazione comprendono il welfare integrativo, le questioni sociali, le politiche attive del mercato del lavoro e i programmi di formazione.<sup>150</sup>

### 5.4.3 Buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione

#### ***Il settore dell'edilizia***

In Italia, il settore dell'edilizia è costituito da cinque comparti: edilizia abitativa, legno, cemento armato, lapidei e altri materiali utilizzati in edilizia. In Italia ed in Europa, il numero di donne impiegate in edilizia è molto basso ed è pari al 6-10%. Le donne vengono impiegate come quadri o alte professionalità (architetto, capocantiere). Una peculiarità italiana è quella di avere l'80% di donne nel comparto dell'archeologia e del restauro, dove viene applicato il contratto degli edili. Esiste una forte presenza femminile anche nel comparto del legno (es.: mobilifici)- 30% a livello nazionale. La FILLEA-CGIL vanta il maggior numero di misure e di articoli sulla conciliazione nel comparto dell'archeologia e del restauro, a livello nazionale, territoriale e aziendale. Nel settore edile tradizionale, poco è stato fatto sul terreno della parità di genere, sebbene tutti gli accordi contemplino un capitolo sulla sicurezza delle donne e la conciliazione. Anche se le donne rappresentano una minoranza in tutto il settore dell'edilizia, esse hanno costituito una rete "donne in edilizia" che partecipa ai tavoli della contrattazione collettiva.

Visto che non è possibile inserire le misure in materia di conciliazione nel contratto collettivo nazionale, la FILLEA-CGIL ha cercato di inserirle nei contratti territoriali. Ad esempio, la regione Puglia è un importante distretto industriale per la produzione del mobile nel Sud Italia dove l'occupazione femminile registra livelli molto bassi. Alcuni anni fa la FILLEA-CGIL ha

---

<sup>147</sup> Eurofound, 2017. Living and working in Italy. Collective bargaining.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>

<sup>148</sup> Leave Network (n 143)

<sup>149</sup> Cologne Institute for Economic Research, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaeischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>

<sup>150</sup> Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23:1.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

svolto un'indagine presso i lavoratori insieme all'Università di Bari per individuare le questioni e le criticità principali in materia di conciliazione.

La FILLEA-CGIL è favorevole a congedi parentali più lunghi, inserisce la “genitorialità” in tutti gli accordi e non soltanto la “maternità”.

La FILLEA-CGIL e gli altri sindacati di categoria hanno avviato le trattative per raggiungere un accordo con gli imprenditori (piattaforma per il contratto collettivo nazionale) per aggiungere 5 giorni di congedo di paternità ai 5 già prescritti dalla legge.

### **Il settore bancario**

La FISAC-CGIL ha un 'Comitato coordinamento donne'<sup>151</sup> che si riunisce per scambiare idee e partecipare ai tavoli di trattativa. Recentemente il Comitato ha pubblicato una guida nella quale vengono valutate le principali misure in materia di conciliazione attraverso il confronto tra la legislazione nazionale e la contrattazione di secondo livello.

Il gruppo bancario *Intesa Sanpaolo* costituisce un buon esempio di misure sulla conciliazione nel settore bancario. Un rappresentante della FISAC-CGIL ha collaborato per dieci anni con il dipartimento welfare del Gruppo per individuare le questioni principali in materia di conciliazione da inserire negli accordi.

Nel 2012, il percorso contrattuale è stato particolarmente impervio a causa della crisi finanziaria. Tutti gli accordi di secondo livello scadevano senza essere rinnovati; l'azienda puntava in primis al taglio dei costi, il che non favoriva le trattative sulla conciliazione- se un'azienda risparmia, i tagli penalizzano le misure sulla conciliazione.

Nel 2015, i sindacati sono riusciti a firmare un accordo di secondo livello per tutto il gruppo e l'azienda si dichiarò disposta ad accettare le misure in materia di conciliazione. Intesa San Paolo insediò un comitato per trovare delle soluzioni alle problematiche della conciliazione e pagò i costi legati alla loro attuazione. L'assunto di base è che una buona conciliazione consente ai lavoratori di lavorare meglio e questo genera un ritorno positivo per l'azienda. Intesa Sanpaolo è una grande banca, che può essere considerata un punto di riferimento.

Il gruppo bancario, che ha 65.000 addetti, applica un accordo di Smart Working dal 2015. Durante le trattative, lo Smart Working, ossia, la flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro non è stato presentato come una misura di conciliazione ma come una diversa organizzazione del lavoro. Ora il sistema Smart Working è presente in 500 sportelli, più dell'80%, e permette a 9000 impiegati (M 54% e F 46%, che corrisponde alla composizione della forza lavoro) di utilizzare questa misura.

### **Buona pratica 1.**

**Contratto collettivo di secondo livello sulla genitorialità, la banca del tempo e il lavoro discontinuo, 2018**

<sup>151</sup> FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>

**Settore:** Bancario

**Firmatari:** FISAC-CGIL, FIRST CISL, UILCA, Unità sindacale FALCI-SILCEA-SINFUB e Gruppo Intesa Sanpaolo

**Misure principali:**

- *Maternità e genitorialità*– permessi retribuiti per accompagnare i figli all’asilo la prima volta; permessi retribuiti per assistere un figlio disabile; permesso non retribuito per prestare cura ad un figlio malato; 3 giornate aggiuntive di permesso vengono attribuite ai padri per la nascita di un figlio- se il padre utilizza il congedo di paternità, verrà corrisposto l’intero stipendio, ai sensi di quanto stabilito dalla legge; i congedi associati al congedo parentale vengono assegnati anche alle coppie omosessuali;

- *Banca del tempo*: 50 000 ore pagate dall’azienda alle quali si aggiungono delle ore donate dai lavoratori (ore di solidarietà);

Giornate di *lavoro discontinuo* che possono essere chieste dal lavoratore per rimanere a casa: 20 giornate all’anno, remunerate al 35% del salario.

Esistono delle procedure per monitorare le misure attuate da Intesa Sanpaolo. Nel 2017, sono state utilizzate oltre 106 giornate di ‘discontinuità volontaria’ richieste da 14 000 impiegati (10 000 donne e 4600 uomini). Il 26% degli addetti hanno richiesto 32 000 ore della “banca del tempo”. Tuttavia, nel periodo 2016-2017 e su un numero di nascite pari a 1600, il congedo di paternità (con un’integrazione salariale del 10%) è stato richiesto da 26 padri che hanno utilizzato soltanto 15 ore, ossia due giornate invece delle tre assegnate.

Esistono diversi contratti a livello regionale, territoriale ed aziendale. L’OCSEL, l’osservatorio della CISL per gli accordi di secondo livello (OCSEL), ha raccolto circa 8500 pratiche. Il welfare aziendale occupa il 41% dei contratti, il 12% dei contratti in materia di conciliazione verte essenzialmente sull’orario di lavoro flessibile, il baby-sitting e il lavoro part-time.

Il Comitato donne della CISL è un’unità di coordinamento a livello nazionale che lavora in collaborazione con i comitati regionali. Ogni categoria rappresentata dalla CISL ha un responsabile per le questioni di genere. Ai tavoli con le imprese, la CISL prende in esame la situazione delle regioni dove esse operano. Inoltre, la CISL punta alla standardizzazione delle buone pratiche all’interno delle regioni, ad esempio i servizi pubblici dovrebbero avere lo stesso orario di lavoro.

La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro abbraccia la cura dei figli, degli anziani e dei disabili. Si riconosce che le misure di conciliazione consentono alle donne di mantenere l’impiego e di intraprendere percorsi di evoluzione di carriera “la maternità non deve penalizzare le donne” e la CISL si batte per il riconoscimento delle competenze professionali delle donne che si prendono cura della famiglia. Il Comitato donne pone particolare enfasi sulle madri single e immigrate, lavorando con le imprese per introdurre delle misure di conciliazione “su misura”.

Oltre il 90% delle imprese dove è presente la CISL sono PMI, il che complica le trattative per la conciliazione che sono più facili di condurre con le grandi imprese. Alcuni settori della

pubblica amministrazione (es.: ricerca, medici..) hanno attuato delle buone normative che prevedono congedi familiari più lunghi, anche se la retribuzione è alquanto bassa (30% del salario) .

Una questione che la CISL reputa cruciale è la sicurezza del lavoro dopo la nascita di un figlio: si tratta di un elemento fondamentale poiché molte donne perdono o lasciano il lavoro e 1 donna su 2 con 3 figli è destinata a uscire dal mercato del lavoro. La Cisl intende creare le buone condizioni per consentire alle donne di mantenere il lavoro (ad esempio con lo Smart Working; la banca del tempo). A tal riguardo, va sottolineata la mancanza di strutture per l'infanzia in Italia; la situazione non migliora a causa della battuta d'arresto della funzione pubblica determinata dagli 8 anni di crisi.

Per il Comitato donne della CISL la legislazione UE in materia di conciliazione offre diversi vantaggi; dal 2000 la legge italiana sui congedi di maternità e di paternità si è ispirata alla normativa europea; esiste altresì un interesse nei confronti degli altri paesi UE. La direttiva europea sulla conciliazione potrebbe dare un ulteriore impulso all'estensione dei congedi di paternità.

*“Lungi dall’essere un costo, la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro costituisce un vantaggio e un investimento che si riverbera sulla reputazione; sul maggiore impegno degli addetti sul luogo di lavoro, sulla possibilità di attrarre talenti e manodopera qualificata, sul miglioramento del servizio alla clientela, sull’innovazione e la riduzione dell’assenteismo. Tutti questi vantaggi non si traducono in costi aggiuntivi!”<sup>152</sup>*

### **Il settore dei trasporti**

I contratti di livello nazionale sottoscritti dalla FIT-CISL si applicano all'intero settore dei trasporti poiché la federazione rappresenta i lavoratori del trasporto passeggeri, municipalizzate, ferrovie, aviazione civile, beni e servizi e raccolta rifiuti. A livello nazionale, il 20% della forza lavoro è costituita da donne e la stessa percentuale si registra anche nei comparti. In linea generale, il sindacato è favorevole alla condivisione delle responsabilità all'interno del nucleo familiare e la conciliazione andrebbe applicata a tutti i lavoratori e non soltanto alle donne. Alcune disposizioni in materia di conciliazione specifiche per il settore dei trasporti comprendono: l'orario flessibile; i congedi parentali su base oraria; il congedo di paternità o i permessi per i padri; le vacanze di solidarietà, ossia un lavoratore dona le proprie ore libere al collega con un figlio malato. Questo permesso viene retribuito come un giorno di malattia (una misura retributiva non prevista dalla legge).

### **Buona pratica 2.**

#### **Contratto collettivo nazionale sul lavoro flessibile, 2018**

**Settore:** trasporti

<sup>152</sup> Intervista con Liliana Ocmin, CISL, responsabile del Comitato donne e pari opportunità, immigrazione e giovani della CISL.



**Firmatari:** FIT-CISL, FILT CGIL, UILTRASPORTI, UGL TAF e Trenitalia

**Misure principali:**

- *Smart Working* è un accordo sottoscritto da Trenitalia e le principali sigle sindacali, che copre tutti i lavoratori e stabilisce la flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro, senza alcuna modifica al contratto di lavoro;
- *Smart Working* può essere svolto per un periodo massimo di 8 giorni mensili, durante i quali il lavoratore deve essere reperibile in caso di chiamata da parte del datore di lavoro;
- Un accordo individuale viene stabilito tra l'impresa e il singolo lavoratore con il sostegno del sindacato;
- Viene stabilito l'orario e il luogo di lavoro ma la durata dell'accordo può variare a seconda della situazione del lavoratore;
- La durata iniziale prevista dall'accordo è di un anno, con la possibilità di abbreviare o prorogare tale periodo;
- Esiste un sistema automatico di monitoraggio dello *Smart Working*, poiché gli accordi sono oggetto di revisione dopo un anno con la possibilità di apportare delle modifiche in base ai risultati della stessa revisione;
- L'azienda eroga la formazione al lavoratore prima dell'inizio del piano di *Smart working*: ad esempio sulla salute e la sicurezza (l'azienda è responsabile in caso di infortunio durante l'orario di lavoro) e sugli strumenti informatici e tecnologici;
- Il lavoratore ha gli stessi diritti e doveri di prima, e l'accordo può essere interrotto in qualsiasi momento.

Il piano di *Smart Working* è nato dall'esigenza evidenziata dei lavoratori di una maggiore flessibilità e dalla consapevolezza da parte dell'azienda dell'importanza del benessere dei lavoratori per migliorare il rendimento sul luogo di lavoro. Nel corso delle trattative, i principi dello *Smart Working* sono stati stabiliti da entrambe le parti, anche se la loro attuazione ha evidenziato alcune criticità. In modo particolare, "la reperibilità" non retribuita poneva diversi problemi ai lavoratori.

Il modello è stato testato per un anno ottenendo risultati molto incoraggianti che hanno portato lo *Smart working* a diventare parte integrante del contratto collettivo di categoria dal 1° giugno del 2018. Durante la fase pilota, lo *Smart working* è stato scelto da un numero di uomini maggiore rispetto alle donne. La motivazione che spingeva i lavoratori a chiedere questa modalità riguardava gli aspetti seguenti: prendersi cura di membri della famiglia; evitare lunghi spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro; e lavorare in orari compatibili con i propri tempi di vita. Lo *Smart working* non comporta grossi costi per l'azienda e i lavoratori risparmiano tempo e denaro. Durante la fase pilota, tutti coloro che hanno scelto questa modalità hanno potuto risparmiare in media 77 minuti legati agli spostamenti giornalieri, con un risparmio medio di 7491 ore durante tutta la sperimentazione. Il tempo risparmiato è stato dedicato alla famiglia (91%), allo sport e ad altri hobby (42%). Tutti i partecipanti hanno risparmiato circa 124,106 euro durante la fase pilota in viaggi ed altre spese. L'accordo sullo *Smart Working* viene ora presentato come un modello da seguire in altri settori.

***Il settore della produzione alimentare***

Il settore alimentare applica contratti di livello nazionale, aziendale e territoriale. Le aziende dell'alimentare hanno buone relazioni con la controparte sindacale; inoltre la crisi finanziaria non ha colpito il settore alimentare come altri settori.

Il contratto collettivo nazionale di categoria, firmato nel 2013, apporta un'importante integrazione in materia di conciliazione: il congedo di maternità e di paternità viene retribuito con la totalità del salario – mentre per legge il lavoratore avrebbe diritto al 30% dello stipendio. La differenza viene finanziata mediante un fondo sanitario integrativo, che si basa su un sistema bilaterale costituito da imprese e lavoratori. Inizialmente il fondo copriva soltanto le cure sanitarie, a partire dal 2013 esso viene esteso ai congedi di maternità e di paternità.

Tutti gli accordi del settore alimentare contengono diverse misure sulla conciliazione tra vita e lavoro. Le due pratiche scelte provengono da aziende alimentari con almeno tre siti produttivi in Italia.

### **Buona pratica 3.**

#### **Accordo di secondo livello 'Gente della Ferrero', 2018**

**Settore:** agroalimentare

**Firmatari:** UILA-UIL, FLAI CGIL, FAI CISL e Ferrero

**Misure principali:**

Nel luglio 2018 è stato sottoscritto un nuovo accordo integrativo contenente un capitolo dal titolo "Gente della Ferrero" che includeva delle misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro:

- Per i figli (0-14) sono previsti accertamenti medici gratuiti presso un centro day-hospital aziendale;
- Al rientro al lavoro dopo il congedo di maternità\paternità, i lavoratori hanno diritto al part-time (riduzione dell'orario giornaliero a 4-6 ore) e, quando il lavoratore è disposto, può riprendere l'orario full-time;
- I lavoratori hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro se devono occuparsi dei membri del nucleo familiare (figli malati, anziani in difficoltà);
- I lavoratori sono esentati dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi al compimento del 3° anno di età del figlio (ai sensi della legge tale esenzione è prevista fino al 3° anno di età e non oltre);
- L'azienda organizza campi estivi per i bambini di età compresa tra i 6 e i 12 anni, per i quali il lavoratore deve pagare unicamente le spese di trasporto;
- Per i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato: l'azienda offre un periodo di tirocinio all'estero di 2 anni in un altro stabilimento del gruppo per i figli che hanno conseguito un diploma di laurea (massimo 10 studenti all'anno). I figli dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, che si diplomano alla maturità con 90/100, riceveranno un buono di 800 euro per sostenere le spese del primo anno di università;
- Il principale sito produttivo di Alba ha un nido aziendale (0 a 3 anni) e un asilo per bambini dai 3 ai 6 anni;

- I lavoratori che si sono assentati dal lavoro per più di 6 mesi possono partecipare su base volontaria a corsi di formazione; esistono altresì corsi specifici di rientro e formazioni per le madri e i padri che sono stati in congedo parentale;
- Sono previsti due giorni aggiuntivi di permesso di paternità alla nascita di un figlio;
- Esiste una misura straordinaria in materia di cure sanitarie: i lavoratori possono accompagnare i figli per accertamenti medici specialistici e prima e dopo un intervento chirurgico per 4 mezze giornate, fino al compimento del 14° anno di età del figlio;
- Esiste inoltre una banca del tempo per solidarietà: i lavoratori possono decidere di donare giornate di ferie maturate o riposi compensativi ad un altro lavoratore che li può utilizzare per prestare cura a figli/famigliari.

#### **Buona pratica 4.**

##### **Accordo Nestlé sulle misure di conciliazione, 2018**

**Settore:** agroindustriale

**Firmatari:** FLAI CGIL, FAI CISL e Nestlé

**Misure principali:**

- Banca del tempo di solidarietà; la Nestlé concede permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore donate da altri lavoratori; in pratica, un addetto lavora e riceve la totalità dello stipendio mentre un altro è in permesso senza penalizzazioni in busta paga;
- Congedo di paternità facoltativo di due settimane, retribuito al 100% del salario;
- In caso di grave patologia di un figlio, un accordo standard prevede la possibilità di concedere al lavoratore un permesso di due giorni. L'accordo con la Nestlé aggiunge una giornata portando il permesso ad un totale di tre giorni;
- L'azienda è tenuta ad accettare il part-time qualora venisse richiesto per prendersi cura dei figli; di persone anziane e di famigliari affetti da disabilità (il part-time può essere concesso ad un massimo del 7% dell'organico).

#### ***Il settore agricolo***

Il settore agricolo applica contratti nazionali, di secondo livello e territoriali. La contrattazione territoriale è molto importante in agricoltura, dove esistono misure in materia di congedo di paternità diverse da regione a regione. Inoltre, il settore ha un organo bilaterale (imprese e lavoratori) che opera a livello nazionale e regionale assegnando risorse a sostegno della genitorialità e al pagamento delle cure sanitarie.

Il settore agricolo registra un'alta percentuale di manodopera femminile, che nella maggior parte dei casi non gode di nessuna misura (ad esempio lavoratrici stagionali). La diffusione delle informazioni sui diritti è molto importante; talvolta i lavoratori ignorano i loro diritti o hanno paura di chiedere il congedo. Di qui l'importanza dell'operato dei sindacalisti locali nell'intercettare questa manodopera. Nel 2006 la UILA ha lanciato un progetto nazionale - 'UILA-R.O.S.A', che prevedeva l'invio di questionari ai lavoratori per conoscere meglio i loro problemi e i loro bisogni. Ciò ha permesso di fare luce sull'importanza della conciliazione tra

tempi di vita e di lavoro che è stata poi inserita nei contratti contrattuali. Nel 2016, il progetto è arrivato al suo decimo anno di età con un rapporto riguardante i risultati conseguiti.

#### **Buona pratica 5.**

##### **Contratto collettivo nazionale sui vantaggi finanziari e il congedo straordinario, 2018**

**Settore:** Agricoltura (comprese le serre e la floricoltura)

**Firmatari:** UILA/UIL – FLAI CGIL – FAI CISL e Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, CIA (Agricoltori Italiani)

**Misure principali:**

- i lavoratori a tempo indeterminato riceveranno un ulteriore 40% che si aggiunge al 30% del salario versato per il congedo di paternità/maternità, stabilito dalla legge.

Nelle trattative sul congedo familiare non è stato possibile garantire il 100% del salario poiché l'agricoltura non è un settore ricco come l'agroalimentare. All'inizio dell'estate del 2018, la UIL ha sottoposto alla discussione del Parlamento (70.000 firme sono state raccolte per consentire tale iniziativa) una proposta per istituire la piena retribuzione del congedo di maternità e di paternità.

#### ***Il settore energetico e delle utilities***

La UIL si adopera affinché i contratti di categoria includano sempre gli aspetti relativi alla conciliazione e tutti i contratti collettivi vengono sottoposti al monitoraggio del suo Comitato per le Pari opportunità. Il sindacato è attivo nel campo delle politiche di genere e punta alla creazione di un comitato per le pari opportunità a livello aziendale per sensibilizzare le imprese sulle esigenze dei loro addetti. Tuttavia, ciò non è sempre possibile e questi comitati sono più frequenti nelle grandi imprese. La UIL intende incoraggiare la diffusione delle buone pratiche tra i vari settori ad esempio, dal chimico agli elettrici.

Attualmente, la UIL è molto impegnata sul fronte della diversità per garantire alle coppie non sposate o alle unioni civili gli stessi diritti e le stesse prestazioni previste per le coppie sposate (ad esempio i permessi per prestare cura al coniuge malato). La UIL promuove la genitorialità, non solo la maternità e sottolinea l'esigenza di fare in modo che i padri assumano maggiori responsabilità di cura. Esiste altresì un accordo UIL che si applica in caso di adozione.

#### **Buona pratica 6.**

##### **Accordo collettivo sul congedo di paternità e il sostegno economico, 2016**

**Settore:** Elettricità e utilities

**Firmatari:** UILTEC, FILCTEM, FLAEI e ENEL

**Misure principali:**

- 8 ulteriori giornate che si aggiungono alle 4 fissate dalla legge per il congedo di paternità, da utilizzare i primi due mesi dalla nascita del figlio;
- I lavoratori hanno diritto ad un'ora libera, fino ad un massimo di 7 (un giorno lavorativo) per motivi familiari;
- Esistono strutture aziendali per accogliere i figli dei dipendenti.

- Per la prima volta nel 2018 un voucher di produttività può essere utilizzato per pagare dei servizi, il voucher è esentasse a condizione che il denaro venga speso per servizi dedicati ai figli.

L'orario di lavoro flessibile ha rappresentato un ostacolo nelle trattative in materia di conciliazione. Inizialmente, le imprese non erano favorevoli al telelavoro. La UILTEC ha lavorato sodo per definire delle possibilità di lavoro flessibile, senza eliminare i benefit e penalizzare il lavoratore e l'impresa.

#### 5.4.4 Conclusioni

La conciliazione non è un messaggio facile da diffondere nella cultura italiana; un cambio generazionale è nell'aria, tuttavia i giovani padri continuano ad essere scettici rispetto al loro ruolo di cura. Un uomo che si assenta sei mesi dal lavoro per il congedo parentale è visto dalle imprese e dai colleghi come qualcuno a cui non interessa il lavoro e la carriera. La direttiva UE sulla conciliazione è importante per incoraggiare questo cambiamento culturale.

Ulteriori sfide per la negoziazione delle misure di conciliazione in Italia riguardano l'impatto negativo sulla società della lunga crisi finanziaria e l'applicazione delle misure definite a livello nazionale e locale, soprattutto nelle PMI che rappresentano il 78,60% dell'occupazione<sup>153</sup>. Inoltre, l'assenza di servizi di qualità per l'infanzia e gli anziani costituisce un fattore importante che impedisce la piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Tuttavia, la finanziaria del 2019 comprende delle nuove misure destinate alle famiglie: esiste una dotazione annuale di 100 milioni di euro per la famiglia e la conciliazione tra vita personale e lavoro tesa al sostegno delle politiche per la famiglia, come gli accordi sulla conciliazione. E' previsto altresì un aumento di 5 milioni di euro all'anno (2019-2021) del fondo a sostegno di coloro che si occupano di familiari non autosufficienti. Lo smart working è destinato a diventare una priorità per i genitori di bambini disabili; se le aziende ricorrono allo smart working, gli accordi dovranno dare la precedenza alle richieste delle madri, nei tre anni che seguono il congedo di maternità o ai genitori (madri e padri) di bambini affetti da disabilità.

## 5.5 Lituania

### 5.5.1 Situazione della legislazione e della conciliazione in Lituania

Il tasso di occupazione in Lituania è del 72% per le donne e del 75% per gli uomini; il tasso totale di occupazione (20-64 anni) si attesta sul 73%, il che significa che il paese ha raggiunto l'obiettivo stabilito dalla Strategia 2020 dell'Unione europea.

Tra le coppie con bambini, il tasso di occupazione femminile equivalente full-time è pari al 67% e al 70% per gli uomini. Il 3% delle donne in età lavorativa, rispetto allo 0,2% degli uomini,

<sup>153</sup> Commissione europea, 2017. SBA Fact Sheet Italy.

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>

sono inattive o lavorano part-time per svolgere le mansioni di cura; lo squilibrio è meno pronunciato in molti altri paesi dell'UE.<sup>154</sup> Inoltre, il codice del lavoro del 2017 della stabilisce il principio della parità tra tutti gli individui e il principio del salario uguale a parità di lavoro svolto.<sup>155</sup>

Tuttavia, esiste un'evidente disuguaglianza nella quantità di tempo che gli uomini e le donne dedicano alle attività di cura: il 41% delle donne e il 24% degli uomini trascorrono almeno un'ora al giorno per assistere un familiare e il 90% delle donne con figli e marito si prendono cura della famiglia a fronte del 73% degli uomini. La diversa quantità di tempo che gli uomini e le donne dedicano alla cucina e ai lavori domestici è tre volte superiore alle attività di cura: il 79% delle donne rispetto al 29% degli uomini cucinano e fanno i lavori domestici ogni giorno per almeno 1 ora. Questa differenza è maggiore nelle coppie con figli, nelle quali il 97% delle donne prepara da mangiare rispetto al 23% degli uomini.<sup>156</sup>

I congedi familiari sono alquanto generosi: la legge stabilisce il diritto al congedo di paternità interamente retribuito per un mese e il congedo parentale è un diritto di famiglia che può essere condiviso dai genitori fino al 3° anno di vita del figlio. Il congedo viene retribuito con un salario che va dalle 12 alle 14 mensilità<sup>157</sup>. I nonni o un'altra persona che si prende cura di un figlio (se i genitori non utilizzano il congedo) possono chiedere il congedo, ma non ai fini delle prestazioni parentali e le coppie dello stesso sesso non hanno diritto al congedo parentale<sup>158</sup>. Va aggiunto che la Lituania non ha conseguito gli "obiettivi di Barcellona", che prevedono la disponibilità di servizi per l'infanzia per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni e il 90% dei bambini tra i tre anni e l'età scolastica. Il tasso di iscrizione è del 10% e del 74%, rispettivamente.<sup>159</sup>

La legge stabilisce un congedo di cura retribuito per la durata massima di sette giorni in caso di malattia di un membro del nucleo familiare del lavoratore (coniuge, figlio, madre o padre); e fino a 120 giorni di congedo per i lavoratori che devono assistere un figlio di età non superiore ai 7 anni in caso di ricovero, o un membro della famiglia che assiste un figlio minorenne affetto da una patologia grave. L'assegno di malattia copre fino ad un massimo di 120 giorni di ogni anno solare.

---

<sup>154</sup> European Institute of Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania. Domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>

<sup>155</sup> ILO National Labour Law Profile: Lithuania. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm)

<sup>156</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

<sup>157</sup> International Network on Leave Policies and Research (n 59)

<sup>158</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country Notes, Lithuania. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Lithuania.2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Lithuania.2018.pdf)

<sup>159</sup> EIGE Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

L'erogazione di servizi di cura a lungo termine rimane insufficiente; la maggior parte dei comuni non sono in grado di offrire i servizi sociali necessari per permettere ad una persona anziana di rimanere nella propria casa il più tempo possibile. Nel 2014, il 47% degli anziani che necessitavano cure a lungo termine erano in lista d'attesa per la casa di riposo, con un tempo medio di attesa di circa 6 mesi. Nella maggior parte dei casi le cure vengono prestate in modo informale da donne: parenti, vicini, amici e volontari. Ciò è dovuto alla tradizione di prendersi cura dei membri del nucleo familiare, alla scarsa capacità del settore pubblico di cura e agli alti costi dei servizi privati.<sup>160</sup>

### 5.5.2 Strutture della contrattazione collettiva

Le relazioni industriali, a livello individuale e collettivo, sono disciplinate dal codice del lavoro della Repubblica di Lituania che è entrato in vigore il 1° luglio del 2017. Esso obbliga le imprese con più di 20 addetti ad avviare le trattative per la creazione del comitato aziendale dotato di compiti ben definiti. Mentre i comitati aziendali rappresentano i lavoratori per le questioni oggetto di informazione e consultazione, i sindacati rimangono gli unici interlocutori nella contrattazione collettiva<sup>161</sup>. Tradizionalmente, la contrattazione collettiva può essere svolta a vari livelli: nazionale; settoriale (produzione, servizi, professionale); territoriale (comune, provincia); aziendale (istituto, organizzazione).<sup>162</sup>

Il tasso di sindacalizzazione in Lituania è alquanto basso e dal 2006 segue una tendenza stabile coprendo circa 100.000 (circa il 10%) di tutti i lavoratori con un regolare contratto<sup>163</sup>. La bassa sindacalizzazione indebolisce il sindacato facendo così perdere ai lavoratori le opportunità che la contrattazione collettiva offre per migliorare le condizioni minime di lavoro stabilite dalla legge, di indire scioperi e partecipare al processo decisionale dell'azienda<sup>164</sup>.

A livello nazionale, sono presenti due organizzazioni sindacali: la confederazione dei sindacati della Lituania (LPSK) e il sindacato lituano 'Solidarumas'. Entrambi partecipano regolarmente alle trattative a livello nazionale nell'ambito del Comitato tripartito della Repubblica di Lituania (LRTT). Buona parte dei rappresentanti sindacali sono coinvolti nella contrattazione collettiva di secondo livello, che predomina in Lituania. La principale organizzazione tripartita, LRTT, è nata nel 1995 in seguito ad un accordo di collaborazione trilaterale sottoscritto dal Governo Lituano, i sindacati e le organizzazioni di parte datoriale ai sensi delle disposizioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO).

La LRTT raccoglie nel suo interno consigli e comitati impegnati in diverse aree legate alla vita lavorativa e al sociale.<sup>165</sup>

---

<sup>160</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>

<sup>161</sup> Eurofound (n 10)

<sup>162</sup> ILO (n 156)

<sup>163</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>

<sup>164</sup> ILO (n 156)

<sup>165</sup> Eurofound (n 164)

La contrattazione collettiva si svolge soprattutto a livello aziendale e malgrado gli sforzi profusi dai sindacati per accrescere l'importanza della contrattazione di categoria, si evidenzia a tutt'oggi una scarsa accettazione di quest'ultima.

### 5.5.3 Buone pratiche delle parti sociali e legislazione in materia di conciliazione

Anche se i contratti collettivi della funzione pubblica pongono particolare enfasi sulle questioni salariali, sono state inserite delle buone pratiche vertono sulle misure in materia di conciliazione. In Lituania, non esiste il diritto a richiedere il lavoro flessibile o il telelavoro, mentre è possibile chiedere accordi individuali per la flessibilità, che il datore di lavoro non è obbligato ad accettare.<sup>166</sup> Le buone pratiche (1 & 2) della funzione pubblica affrontano la questione delle misure di conciliazione fornendo un sostegno ai lavoratori che hanno responsabilità di cura.

#### Buona pratica 1.

##### Contratto collettivo sull'orario di lavoro flessibile, 2018

**Settore:** Settore sociale

**Firmatari:** Sindacati della funzione pubblica

**Misure principali:**

- La flessibilità dell'orario di lavoro per i lavoratori che hanno un figlio minorenne disabile, un coniuge disoccupato o disabile, un familiare che lavora meno del 55% del full-time o pensionato; e i genitori single con figli di età inferiore ai 24 anni che frequentano l'Università;
- I lavoratori interessati dall'orario di lavoro flessibile hanno il diritto primario di mantenere il posto di lavoro in caso di licenziamenti collettivi.

#### Buona pratica 2.

##### Contratto collettivo sull'orario di lavoro, 2017

**Settore:** Istruzione

**Firmatari:** Sindacato lituano della scuola, sindacato lituano degli insegnanti, sindacato dell'istruzione e della scienza „Solidarumas“, sindacato lituano dell'università, sindacato „Sandrauga“

**Misure principali:**

L'accordo è stato concluso dopo lunghe trattative durate oltre due anni. Sono molto diffusi gli accordi sottoscritti per singolo istituto scolastico che contengono delle misure sulla conciliazione:

- In caso di licenziamento, i lavoratori con figli che non lavorano hanno per primi il diritto a mantenere il posto di lavoro;
- Il preavviso di licenziamento deve essere comunicato dal datore di lavoro un mese prima del termine previsto dalla legge (6 mesi invece di 5 mesi);
- E' possibile modificare l'orario di lavoro di una persona con un figlio di età inferiore ai sei anni, previo accordo con la stessa;

<sup>166</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)



- Dopo il congedo di maternità, la lavoratrice ha il diritto a rientrare nello stesso lavoro, mantenendo il salario e le condizioni esistenti prima del congedo.

Le misure a sostegno della conciliazione sono presenti anche nel settore privato, dove le disposizioni sono più facili da negoziare rispetto al settore pubblico. Le misure riguardano i permessi aggiuntivi per motivi familiari nonché il sostegno economico ai lavoratori e alle loro famiglie (pratiche 3 & 4).

### **Buona pratica 3.**

#### **Contratto collettivo sul congedo retribuito per motivi familiari e il sostegno economico, 2018**

**Settore:** Imprese del settore elettrico

**Firmatari:** Elektros perdavimo tinklo darbuotojų profesinė sąjunga and UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovė LITGRID AB; federazione lituana dei sindacati dell'industria (LITUF<sup>167</sup>) e Energijos skirstymo operatorius

**Misure principali:**

- 4 giornate aggiuntive di congedo retribuito in caso di patologia di un figlio di età inferiore ai 12 anni;
- 2 giorni aggiuntivi di ferie annuali, se un lavoratore ha un figlio minore di 14 anni o un figlio minorenni disabile, o un genitore single in caso di nascita o di adozione; e
- sostegno economico aggiuntivo per i lavoratori che hanno tre o più figli o un figlio disabile.

### **Buona pratica 4.**

#### **Contratto collettivo sul sostegno economico**

**Settore:** Produzione alimentare

**Firmatari:** Sindacato lituano dell'agroalimentare<sup>168</sup>

**Misure principali:**

Il settore ha diversi comparti ed i contratti collettivi variano a seconda della redditività del settore. I seguenti contratti vengono applicati ai comparti e coprono tutti i lavoratori, compresi i non iscritti al sindacato:

- I genitori di un neonato ricevono tra la metà e il doppio del salario minimo come sostegno economico (la somma dipende dal comparto);
- Le prestazioni economiche per famiglie con tre o più figli, o un figlio disabile; per tutte le famiglie che preparano i figli per l'inizio dell'anno scolastico e acquistano gli articoli necessari; per le famiglie monoparentali; per le vacanze del figlio; per le famiglie in difficoltà economica che possono ricevere un introito extra a fondo perduto da parte del datore di lavoro.

In Lituania, il 57% della manodopera nel settore agroindustriale è femminile ed alcuni contratti collettivi contemplano delle misure a sostegno delle donne e della famiglia. E'

<sup>167</sup> LITUF rappresenta i lavoratori lituani del settore chimico, energia, mobilifici, edilizia e di altre aziende industriali del paese. Attualmente, la federazione riunisce 41 sindacati ed supera i 3600 iscritti.

<sup>168</sup> Il settore alimentare adduce motivazioni legate alla protezione dei dati per giustificare il mancato scambio di contratti.

possibile trasferire le buone pratiche da un settore all'altro e le aziende dell'agroalimentare cercano le buone pratiche esistenti in altri settori per applicarle nei vari comparti ed influenzare positivamente l'intero settore.

#### 5.4.4 Conclusioni

Mentre le questioni della conciliazione non occupano un posto di primo piano nei contratti settoriali e regionali in Lituania<sup>169</sup>, quelli di secondo livello mostrano una maggiore sensibilità al problema attraverso, ad esempio, la flessibilità dell'orario di lavoro.

La Lituania vive una fase di rafforzamento del dialogo sociale e del potere contrattuale dei sindacati<sup>170</sup>. Una recente ricerca sulla conciliazione ha analizzato l'esperienza delle donne con l'esigenza di conciliare vita e lavoro dopo un congedo parentale<sup>171</sup> e le opportunità offerte alle giovani famiglie di conciliare il lavoro con la genitorialità<sup>172</sup>.

Il sostegno alla famiglia occupa un posto importante nell'agenda politica ed economica a motivo del calo demografico. Di qui, l'esigenza di affrontare la questione della famiglia al tavolo della contrattazione collettiva trilaterale. Malgrado il contesto favorevole, i vari sindacati non sempre inseriscono la conciliazione nei demandi contrattuali. In precedenza, le attività sindacali relative alle questioni di genere e all'avanzamento di carriera erano connesse alla formazione e alle qualifiche professionali per promuovere le pari opportunità di carriera tra uomini e donne<sup>173</sup>; e recentemente, alcuni sindacati hanno partecipato alla campagna europea di sensibilizzazione sulle pari opportunità<sup>174</sup>.

## 5.6 Olanda

### 5.6.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Olanda

L'Olanda registra un alto tasso di occupazione femminile con oltre il 60% delle donne con un'occupazione retribuita per meno di 30 ore settimanali, che spesso non riescono a

---

<sup>169</sup> Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>

<sup>170</sup> Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>

<sup>171</sup> Eurofound, Lithuania: Latest working life developments – Q3 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>

<sup>172</sup> Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>

<sup>173</sup> Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>

<sup>174</sup> European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019). <https://www.csee-etu.org/en/policy-issues/equal-opportunities/gender-equality/2401-empowering-education-trade-unions-to-address-gender-equality-in-the-teaching-profession-through-social-dialogue-2018-2019> ; Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>

raggiungere l'indipendenza economica. Una vita lavorativa più breve e carriere meno evolute portano ad un assegno pensionistico ridotto e rendono l'Olanda il secondo grande paese dell'OCSE con il maggiore divario pensionistico di genere, poiché il reddito da pensione delle donne è in media inferiore del 45% rispetto a quello degli uomini.<sup>175</sup>

Il governo ha approntato diverse politiche tese ad incrementare l'orario di lavoro delle donne; tuttavia il fenomeno è diventato persistente in parte perché è diventato un modo istituzionalizzato per conciliare tempi di lavoro e tempi di vita. A tal proposito ricordiamo l'uso del part-time per la cura dei figli e il congedo parentale breve e non retribuito.<sup>176</sup> Una recente relazione (settembre 2018) sulla posizione delle donne nel mercato del lavoro olandese concludeva che l'evoluzione delle pari opportunità non è sfociata sulla parità nel mercato del lavoro, soprattutto se consideriamo il divario nella scelta del part-time. Si tratta di un problema sistemico e una delle raccomandazioni è quella di elevare le politiche sulla conciliazione ai livelli dell'Europa occidentale.<sup>177</sup> La ricerca ha alimentato un acceso dibattito pubblico in Olanda e un'inchiesta avviata dal governo olandese che chiama a raccolta diversi ministeri.

Circa la metà (56%) dei bambini di età tra 0 e 2 anni viene accolto nelle strutture pubbliche per l'infanzia (la percentuale OCSE è del 38%), tuttavia l'utilizzo settimanale è breve e si attesta sulle 18 ore (rispetto alle 30 ore della media OCSE). Il costo dei servizi per l'infanzia impatta soprattutto nelle famiglie a basso reddito: colmare il divario nell'utilizzo dei servizi pubblici per l'infanzia dovrebbe essere una priorità politica poiché consentirebbe di rafforzare il reddito delle famiglie meno agiate, aumentare la presenza delle donne sul mercato del lavoro e sostenere lo sviluppo cognitivo dei bambini.<sup>178</sup>

Da diverso tempo si sottolineano le potenzialità dell'educazione pre-scolastica e delle cure a sostegno dello sviluppo dei bambini, in particolari quelli provenienti da famiglie svantaggiate<sup>179</sup>.

Il diritto al congedo parentale è pari a 26 volte l'orario di lavoro settimanale per genitore e per figlio. Si tratta di un diritto non retribuito, individuale e non trasferibile che può essere utilizzato fino al compimento dell'8° anno di età del figlio. Tutti i genitori che lavorano hanno diritto al congedo parentale, comprese le coppie omosessuali, genitori affidatari, figliastri, figli adottati che vivono nello stesso nucleo familiare e lavoratori con contratti interinali. I

---

<sup>175</sup> OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare? <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>

<sup>176</sup> European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

<sup>177</sup> McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

<sup>178</sup> OECD (n 177)

<sup>179</sup> Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>

lavoratori autonomi non godono di questo diritto. Nel 2015, il congedo parentale è stato utilizzato dal doppio delle madri rispetto ai padri (il 22% delle madri ha chiesto il congedo parentale, a fronte dell'11% dei padri). Inoltre, l'utilizzo da parte delle donne con un livello di studi più alto era del 56% e del 17% per quelle meno istruite; i dati per gli uomini sono del 26% e dell'8%, rispettivamente. Le donne impiegate full-time erano più solite ad usufruire del congedo parentale rispetto a quelle con un contratto part-time (55% e 30% rispettivamente).<sup>180</sup>

Essendo la retribuzione stabilita dal contratto collettivo, il tasso di utilizzo del congedo parentale varia a seconda dei settori. Nel 2015, il 19% dei 100 maggiori contratti collettivi contenevano delle misure aggiuntive riguardanti il rispetto del congedo parentale: 16 contratti collettivi prevedevano un congedo parentale retribuito a metà (tra il 25% e il 75%); due contratti collettivi estendevano l'età del figlio a 12 anni; e uno prolungava la durata del congedo parentale. I contratti collettivi che integrano le misure legislative riguardano soprattutto la funzione pubblica e il settore sociosanitario.<sup>181</sup>

L'invecchiamento demografico porta ad una maggiore richiesta di cure domiciliari e determinerà in futuro una forte pressione sull'adeguatezza delle cure prestate dalle case di riposo, che attualmente non soddisfano i requisiti in termini di qualità. Ciò conduce all'aumento delle cure informali, incoraggiato peraltro dal governo. I comuni sostengono l'operato delle badanti fornendo informazioni, consulenza e mostrando apprezzamento nei loro confronti. Tuttavia, 1 badante su 10 avverte un carico eccessivo di lavoro.<sup>182</sup>

I tagli alla spesa sanitaria operati negli ultimi anni hanno determinato un incremento delle cure informali ('mantelzorg'). Le responsabilità di cura dei membri del nucleo familiare sono aumentate in modo esponenziale nel corso degli anni. Gli enti locali verificano se la famiglia o i vicini sono in grado di assistere un malato e forniscono un sostegno qualora le cure della famiglia o del vicinato fossero insufficienti.

Non dobbiamo sorprenderci se le donne hanno maggiori responsabilità di cura rispetto agli uomini (36% e 29% rispettivamente). La ricerca mostra che mentre per gli uomini non esiste un conflitto tra lavoro retribuito e la prestazione di cure informali, per le donne – soprattutto quelle di età compresa tra i 25 e i 49 anni- ciò può ostacolare la loro presenza sul mercato del lavoro. Questo vale per le donne con figli, senza figli e le donne che lavorano part-time. Le libere professioniste non hanno accesso al permesso di cura di breve e lungo termine e la ricerca rivela le difficoltà che esse incontrano nell'assolvere il loro ruolo di cura: il 44% ha

---

<sup>180</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf)

<sup>181</sup> *Ibid.*

<sup>182</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

difficoltà nel conciliare lavoro e cure alla famiglia, e il 58% viene penalizzato economicamente.<sup>183</sup>

Il congedo dei *carer* in Olanda è sancito dalla Legge sul lavoro e il *care* (Wazo). La legge è stata emendata nel luglio del 2015 e riconosce ai carer il diritto ad un congedo in caso di malattia del coniuge, figli, fratelli, nonni, nipoti, conviventi o conoscenti. Prima del luglio 2015, il congedo veniva concesso soltanto se la persona da assistere era in pericolo di vita. La legge è stata modificata per permettere alle persone di prestare le cure necessarie a lungo termine a malati e disabili. Il congedo per cure a lungo termine riconosce il diritto di prestare assistenza su una base più solida, ove richiesto. In caso di necessità immediata di cura, è possibile chiedere un primo permesso a breve termine per poi passare al congedo a lungo termine. La durata massima del congedo per cure a lungo termine è pari a sei volte l'orario di lavoro settimanale annuale.

Il congedo per cure a lungo termine non è retribuito, salvo diversamente disposto dal contratto collettivo o da altre norme in virtù delle quali i datori di lavoro decidono di retribuire il congedo; questi accordi hanno più peso del contratto nazionale.<sup>184</sup>

Il congedo di paternità è un altro ambito della conciliazione di particolare interesse in Olanda. Dal 1° gennaio 2019, i padri (partner della madre) hanno il diritto ad un congedo di paternità equivalente ad una settimana di lavoro retribuita al 100%. Dal 1° luglio 2020, i padri avranno diritto a 5 settimane aggiuntive retribuite al 70% del salario.

Il Comitato economico e sociale tripartito (*Sociaal Economische Raad, SER*) ha chiesto all'unanimità al governo 6 settimane di congedo interamente retribuito per entrambi i genitori. In Olanda, il diritto al congedo è sempre individuale e quindi non è trasferibile da un genitore all'altro.

Il *Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV* è la maggiore federazione sindacale in Olanda. La FNV sottolinea l'importanza cruciale del genere nelle questioni legate alla conciliazione, tuttavia la parità di genere non viene considerata in modo sistematico nel suo operato. Ad esempio, le decisioni della FNV vengono prese dal parlamento interno che tiene conto dei pareri espressi dai vari comitati consultivi. Questi ultimi si occupano di diverse tematiche (condizioni di lavoro; condizioni contrattuali; comunicazioni e media; finanze; affari internazionali e solidarietà; uffici locali/regionali; pensioni; previdenza sociale; stato e regolamenti; visione e strategia), ma non in modo specifico di donne e parità di genere.

### 5.6.2 Strutture della contrattazione collettiva

In Olanda, i sindacati e i datori di lavoro sono molto presenti a livello nazionale. I tre sindacati e federazioni datoriali principali sono membri della SER. Inoltre sindacati e associazioni delle

---

<sup>183</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>

<sup>184</sup> European Social Policy Network ESPN (n 184) Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives The Netherlands 2016. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

imprese hanno costituito una Fondazione del lavoro bipartita (*Stichting van de Arbeid*, STAR). Grazie alla loro presenza in questi organi, i sindacati partecipano ai tavoli sulle principali questioni economiche e sociali.

Le consultazioni possono avvenire a livello nazionale, regionale e aziendale. Soltanto i sindacati e le associazioni datoriali possono concludere contratti collettivi- che sono di categoria o di secondo livello.<sup>185</sup>

Il livello di contrattazione predominante è quello di categoria e molte grandi aziende hanno il proprio accordo aziendale. La presenza del sindacato sui luoghi di lavoro è relativamente debole – le federazioni possono emettere delle raccomandazioni che non sono vincolanti. I datori di lavoro chiedono meno coordinamento e ai sindacati di considerare le differenze che caratterizzano i settori e le imprese. La copertura della contrattazione collettiva rimane alta- oltre l'80%.<sup>186</sup>

### 5.6.3 Buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione

#### Buona pratica 1.

##### **Contratto collettivo sul congedo per cure a lungo termine, 2017**

**Settore:** Ospedali

**Firmatari:** NVZ (Associazione olandese degli ospedali), FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91, BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVHV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen e VGN

**Misure principali:**

- I lavoratori del settore ospedaliero hanno diritto ad un congedo retribuito di 11 settimane per prestare assistenza in caso di cure palliative o terminali al coniuge o al convivente o un figlio adottato; un figlio in affidamento o un genitore del lavoratore domiciliati presso lo stesso indirizzo
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di avere un colloquio annuale con il lavoratore per stabilire le esigenze in materia di cura;
- Il datore di lavoro deve adeguare l'orario di lavoro o disporre le modalità necessarie, per facilitare l'utilizzo del congedo da parte del lavoratore;
- E' prevista l'assunzione di un sostituto del lavoratore che prende un congedo per cure. Tale misura è necessaria per evitare un aumento del carico di lavoro per gli altri addetti.

Da diversi anni la questione del permesso dei carer è oggetto di particolare attenzione nel settore ospedaliero; nel passato le misure a tal riguardo erano alquanto blande ma, con l'accordo del 2017, si è posto rimedio a questa situazione. I datori di lavoro hanno trovato un accordo necessario per i lavoratori del settore ospedaliero che dovevano prestare assistenza a membri del nucleo familiare; 1 lavoratore su 3 presta cure informali al di fuori dell'orario di

<sup>185</sup> Eurofound, 2017. Living and working in the Netherlands

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

<sup>186</sup> Eurofound. 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

lavoro. Non va dimenticata la predominanza di manodopera femminile che caratterizza il settore.

#### **Buona pratica 2.**

##### **Contratto di secondo livello sul congedo di paternità, 2018**

**Settore:** Bancario

**Firmatari:** FNV, CNV, De Unie e ING

**Misure principali:**

- I lavoratori di ING Bank hanno diritto ad un congedo di paternità di tre mesi, uno dei quali interamente retribuito.

La buona pratica è stata applicata per due motivi essenziali: 1) la consapevolezza dell'importanza del rapporto tra padre e figlio fin dai primi giorni di vita; e 2) la forte richiesta di lavoratori con competenze informatiche da assumere nel settore bancario. Vista la forte concorrenza tra le imprese alla ricerca di queste professionalità, l'offerta del congedo di paternità è essenziale per attrarre e mantenere la forza lavoro necessaria<sup>187</sup>.

La buona pratica è uno sviluppo recente e secondo i rappresentanti della FNV, il feedback da parte degli interessati è sempre positivo; i lavoratori sono soddisfatti, l'azienda non ha rilevato nessuna criticità e tutti sfruttano la possibilità di utilizzare il congedo: *“E' vantaggioso per il lavoratore, l'azienda e i bambini, di conseguenza genera un impatto positivo su tutta la società.”*<sup>188</sup> La pratica è la prima nel suo genere, ha ricevuto una buona copertura mediatica e rappresenta un incentivo per altre aziende che intendono dotarsi di strutture simili.

#### **5.6.4 Conclusioni**

La buona pratica del settore ospedaliero sul congedo retribuito per assistere un familiare affetto da patologia terminale è stata definita per un periodo di quattro anni; tuttavia, l'intera società è consapevole dell'importanza di questa questione a causa del maggiore carico di cure all'interno del nucleo familiare legato all'aumento dell'età pensionabile. Di conseguenza, *“il naturale scorrere del tempo porta a sistemare queste cose”*<sup>189</sup>.

La consapevolezza dell'importanza del congedo di paternità costituisce un elemento essenziale della conciliazione e l'esistenza di congedi più lunghi in altri paesi europei, è di stimolo per l'attuazione della pratica nel settore bancario. La proposta di direttiva UE sul congedo di paternità- dieci giorni con una retribuzione pari a quella per malattia- non è stata ritenuta sufficiente, sebbene rappresenti un miglioramento per l'Olanda. Alla stregua di altri paesi europei, è stato previsto un congedo per un periodo più lungo e interamente retribuito.

<sup>187</sup> Intervista telefonica con Gerard van Hees, Direttore del settore finanze, FNV, Olanda, 30. Maggio 2018.

<sup>188</sup> *Ibid.*

<sup>189</sup> Intervista con Marco Borsboom, Policy Advisor in materia di sanità, FNV, 29. maggio 2018, Utrecht, Olanda.

## 5.7 Portogallo

### 5.7.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Portogallo

Il Portogallo ha attraversato un doloroso processo di aggiustamento e di rilancio economico durante l'ultima crisi finanziaria e del debito sovrano che ha colpito anche altri paesi dell'Eurozona. L'impatto sulle relazioni industriali è stato molto duro. Durante questo periodo, la contrattazione collettiva è stata messa a dura prova con la sospensione dei contratti collettivi e il decentramento delle strutture della contrattazione collettiva. Sono stati necessari dieci anni per rilanciare la crescita economica e raggiungere livelli occupazionali vicini a quelli pre-crisi. Il divario di genere che era importante prima della crisi, è peggiorato nel periodo considerato. Nel 2015, il Portogallo registrava una percentuale del 56% alla voce parità di genere mentre la parità nella prestazione di cure si limitava al 30%.<sup>190</sup>

Mentre le politiche di conciliazione vengono considerate alquanto generose in Portogallo - *“abbiamo la migliore legislazione sul congedo parentale al mondo”*<sup>191</sup>- i dirigenti sindacali riconoscono che esiste un grave problema a livello di attuazione.

L'assegno per il congedo parentale copre 120 giorni con un tasso di sostituzione del salario pari al 100%. Un ulteriore periodo di 30 giorni può essere condiviso dai genitori oppure 30 giorni possono essere utilizzati da un solo genitore con un tasso di sostituzione salariale pari anch'esso al 100%. Rispetto all'assegno per congedo parentale di 150 giorni, il tasso di sostituzione salariale sarà del 100% se l'altro genitore utilizza i 30 giorni aggiuntivi di congedo. Qualora fosse lo stesso genitore, l'assegno sarà dell'80% del salario.

Se il congedo parentale viene prorogato a 180 giorni, il tasso di sostituzione salariale per l'intera durata del congedo sarà dell'83%.

L'utilizzo del congedo parentale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori è aumentato in modo costante; gli uomini, per i quali il congedo parentale è facoltativo, sono passati dal 30,1% nel 2005 al 58,1% nel 2015.<sup>192</sup> Il congedo di paternità supera la media europea con 25 giornate lavorative retribuite al 100% del salario; 15 giorni sono obbligatori mentre 10 sono facoltativi. I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto al part-time per un periodo minimo di due anni, che può essere prorogato di un ulteriore anno per la nascita di un terzo figlio o per un figlio malato o disabile. La richiesta del part-time può essere respinta dal datore di lavoro per “impellenti ragioni di carattere operativo” come ad esempio l'impossibilità di trovare un sostituto idoneo. Recentemente, il Portogallo ha introdotto il diritto a richiedere il part-time o l'orario flessibile se i figli hanno un'età inferiore ai 12 anni.

### 5.7.2 Strutture della contrattazione collettiva

La legislazione portoghese disciplina i contratti collettivi di categoria (CCT) che possono essere sottoscritti a livello nazionale, regionale, territoriale e aziendale (AE) per la singola impresa e

---

<sup>190</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>

<sup>191</sup> Intervista con Soraya Duarte UGT, Comitato donne, Lisbona, 19 settembre 2018.

<sup>192</sup> CITE – <http://www.cite.gov.pt/ptacite/licencaspais.html>



i contratti che coprono diverse imprese (ACT). Tradizionalmente i contratti di categoria erano più importanti e coprivano un vasto numero di lavoratori, garantendo una copertura della contrattazione collettiva relativamente alta.

L'Unione generale dei lavoratori (União General de Trabalhadores, UGT) e la Confederazione generale dei lavoratori portoghesi, CGTP-IN) sono le due principali confederazioni sindacali del paese. Il tasso di sindacalizzazione è pari al 18,5% circa. Entrambe le confederazioni fanno parte del Comitato economico e sociale del Portogallo, che è attivamente coinvolto nella pianificazione e la proposta di politiche socioeconomiche. I sindacati sono impegnati nella contrattazione collettiva e possono conferire mandato ai rappresentanti sindacali nelle imprese per la conclusione di contratti collettivi. In base al principio di sindacalizzazione, i contratti collettivi si applicano soltanto agli iscritti ai sindacati firmatari dell'accordo. Il numero di contratti collettivi e la copertura della contrattazione collettiva hanno registrato un netto calo passando da 1894 accordi nel 2008 a 241 accordi nel 2013. (DGERT 2018) Si è registrato un crollo dei contratti di categoria, accompagnato dall'aumento dei contratti di secondo livello tra il 2011 e il 2017. I dati recenti indicano un aumento dei contratti che sono arrivati a quota 821 nel 2017. (DGERT 2018)

I contratti aziendali prevalgono su quelli di categoria. La contrattazione collettiva prima e dopo la crisi si è concentrata essenzialmente sui salari e sull'orario di lavoro. Pochissimi accordi hanno riguardato altre questioni, come la conciliazione. Una problematica che si è posta durante il periodo di austerità riguardava il rinnovo e la scadenza dei contratti collettivi. In passato il rinnovo era quasi automatico.

Tuttavia, il rinnovo automatico venne quasi abolito poiché buona parte dei contratti sono stati conclusi durante il salvataggio finanziario del Portogallo. Il risultato fu un calo drastico dei contratti soggetti a rinnovo automatico. Nel 2010 116 contratti di categoria, applicati a 78.900 persone, sono stati rinnovati dal governo per coprire tutti i lavoratori del settore interessato. Malgrado ciò, il numero si limitava a 17 nel 2011 ed a 12 nel 2012.<sup>193</sup>

Anche le misure di austerità hanno avuto un impatto sul sistema della contrattazione collettiva in Portogallo. Due misure per aumentare il decentramento sono state inserite nel codice del lavoro nell'agosto del 2012. Questa decisione ebbe un impatto tangibile nel potere contrattuale dei sindacati.

Una modifica permette ai sindacati di delegare la contrattazione collettiva agli organi di rappresentanza nelle imprese più piccole. Un'ulteriore modifica riguarda gli accordi di secondo livello che possono contenere delle clausole relative al salario, l'orario di lavoro e la flessibilità. Un rapporto dell'ILO, pubblicato nell'ottobre del 2018, afferma che "il dialogo sociale tra il governo e le parti sociali prima e dopo la crisi, anche se non sempre coronato da

---

<sup>193</sup> Istituto Sindacale europeo (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>

un accordo, è stato cruciale per i risultati raggiunti dal paese nel corso dell'ultimo decennio... tuttavia, quando le decisioni sono state assunte in modo unilaterale o contro gli interessi dei sindacati e/o dei datori di lavoro, hanno portato a conflitti e risultati negativi.”<sup>194</sup>

Per questa ragione l'accordo tripartito del 18 giugno 2018 può segnare una svolta nella ricostruzione di una cultura più solida in materia di contrattazione collettiva. L'accordo sostiene l'esigenza di rilanciare il ruolo dei contratti collettivi e della consultazione dei lavoratori su varie questioni come la banca del tempo.<sup>195</sup>

### 5.7.3 Buone pratiche delle parti sociali sulla consultazione

L'attuazione della legislazione e dei contratti collettivi sulla conciliazione è una delle sfide di maggiore peso per i sindacati. A tal riguardo, la Commissione per la cittadinanza e la parità di genere (CIG) e la Commissione per la parità nel lavoro e l'occupazione (CITE), istituite mediante decreto legge del 2012, svolgono un ruolo di primo piano. Le due maggiori confederazioni sindacali contribuiscono alle decisioni di queste commissioni. Le buone pratiche in Portogallo sono incentrate sulla capacità di integrare le disposizioni giuridiche sulla conciliazione negli accordi di categoria e di secondo livello sottoponendoli alla supervisione del CITE, che ha un potere unico in materia di parità di genere nel mercato del lavoro.

Un numero elevato dei recenti contratti collettivi si sono concentrati sulle questioni legate al salario e alle tabelle retributive. Le trattative in materia salariale sono importanti, ma non costituiscono necessariamente una panacea per colmare il divario salariale di genere che in Portogallo è del 19%, a fronte della media UE del 16%. Superare il divario salariale comporta uno sforzo da compiere a vari livelli per lottare contro gli stereotipi di genere sul ruolo e le aspirazioni delle donne, rafforzare le politiche in materia di maternità, di paternità e di genitorialità, per ribadire l'importanza di una equa condivisione delle responsabilità familiari. Sebbene il divario salariale di genere continui ad essere una sfida di rilievo per i sindacati in Portogallo, sono stati profusi alcuni sforzi per affrontare direttamente le questioni legate alla conciliazione. Il numero di contratti che fa riferimento alla conciliazione è passato da 47 nel 2016 a 55 su 208 contratti collettivi pubblicati nel 2017.<sup>196</sup> Un'analisi a cura del Centro per le relazioni industriali (CRL) indica che 3 contratti collettivi affrontano la questione delle modalità di lavoro flessibile per i genitori, 2 contratti prevedevano la creazione di banche del

---

<sup>194</sup> ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646872/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang--en/index.htm)

<sup>195</sup> Abolisce la banca del tempo individuale e di gruppo (consentendo l'aumento del normale orario di lavoro di due ore al giorno per un limite massimo di 50 ore settimanali e 150 ore annuali) contenute negli accordi. Inoltre, stabilisce che le banche del tempo esistenti cesseranno al massimo dopo un anno dall'entrata in vigore delle nuove norme, riservando l'adozione delle stesse alla contrattazione collettiva o agli accordi di gruppo che dovranno essere stabiliti attraverso la consultazione dei lavoratori.

<sup>196</sup> Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS.

[http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017\\_aprovado\\_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf](http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf)

tempo, 11 accordi contenevano misure per adeguare il normale orario di lavoro, 40 accordi prevedevano dei permessi aggiuntivi e 6 miglioravano l'adattabilità.

### **Buona pratica 1.**

#### **Contratto collettivo sull'orario di lavoro e la flessibilità, 2017**

**Settore:** Chimico

**Firmatari:** GROQUIFAR – Associazione dei grossisti di prodotti chimici e farmaceutici e la Federazione dei sindacati dell'industria, dell'energia e dei trasporti - COFESINT<sup>197</sup>

**Misure principali:**

- Riduzione dell'orario di lavoro a 10 ore settimanali per assistere un figlio disabile o affetto da patologia cronica (fino al compimento del primo anno di età).
- I lavoratori con uno o più figli di meno di 12 anni hanno il diritto all'orario flessibile o part-time, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge che fissa 40 o 43 ore per lavoratori con un normale orario di lavoro fino a 35 ore e oltre 35 ore settimanali, rispettivamente.
- I lavoratori con uno o più figli di età inferiore ai 12 anni hanno diritto all'orario flessibile o part time, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge.
- Il lavoro flessibile o part time si applica, indipendentemente dall'età, ai lavoratori con figli affetti da disabilità o patologia cronica, ai sensi delle condizioni stabilite dalla legge
- Il congedo prenatale per i padri- diritto a quattro giorni lavorativi

### **Buona pratica 2.**

#### **Contratto collettivo sull'assegno per l'assistenza ai figli, 2017**

**Settori:** Energia e trasporti

**Firmatari:** ANIL – Associazione nazionale dei lanifici e la Federazione dei sindacati dell'industria, dell'energia e dei trasporti– COFESINT

**Misure principali:** (queste misure non vengono applicate a GROQUIFAR)

- Sostegno alla custodia dei figli dei lavoratori. Dopo il congedo parentale iniziale, le aziende dovranno corrispondere al lavoratore un assegno mensile per la supervisione dei figli fino ai sei anni di età, asili nido e altre strutture o personale specializzato;
- L'assegno corrisponde al 50% del salario mensile pagato dal lavoratore o al lavoratore per la supervisione di ogni figlio e in nessun caso potrà superare il valore che corrisponde al 10% della retribuzione globale.

<sup>197</sup> Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

### Buona pratica 3.

#### Contratto aziendale sull'orario di lavoro flessibile per motivi di cura, 2018

**Settore:** Turismo

**Firmatari:** Viking Cruises Portugal, SA e la Federazione dei sindacati dei marittimi – FESMAR

**Misure principali:**

- Un genitore ha diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro pari a 10 ore settimanali, senza superare 40 o 43 ore mensili per lavoratori con un normale orario di lavoro, se il figlio neonato è affetto da disabilità o patologia cronica;
- I lavoratori con uno o più figli di meno di 12 anni hanno diritto al part-time
- Il part-time flessibile si applica indipendentemente dall'età dei lavoratori con figli
- I lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per prestare assistenza inevitabile e indispensabile in caso di malattia o incidente di un figlio minore di 14 anni, fino ad un massimo di 30 giorni all'anno.
- In caso di ricovero di un minore di 14 anni, il diritto ad assentarsi dal lavoro è esteso a tutto il periodo del ricovero;
- I lavoratori possono assentarsi dal lavoro per prestare assistenza necessaria ed urgente in caso di malattia o incidente fino ad un massimo di 15 giorni all'anno.

#### 5.7.4 Conclusioni

Il Portogallo ha progressivamente riguadagnato la stabilità economica e di bilancio. Nonostante una lenta ripresa economica ed occupazionale, rimangono delle preoccupazioni sulla qualità del lavoro, in modo particolare sulla segmentazione del mercato del lavoro e sulla disoccupazione giovanile. La contrattazione collettiva è stata utile per agevolare l'uscita dalla crisi ma non si è concentrata abbastanza sull'aspetto salariale. L'ultimo rapporto ILO<sup>198</sup> sul Portogallo propone di considerare dei modi per *“rendere i contenuti dei contratti collettivi più dinamici andando oltre i salari e l'orario di lavoro.”* La pressione dei sindacati è stata molto efficace negli ultimi 10 anni per migliorare le disposizioni in materia di congedi parentali; altrettanto importante è stato il lavoro svolto con la CITE sul monitoraggio e la valutazione dei contratti collettivi e del loro impatto sulla conciliazione. In buona parte, i contratti collettivi non creano nuovi diritti in materia di conciliazione a livello aziendale o settoriale, tuttavia le clausole in essi contenute contribuiscono ad una migliore attuazione della legislazione esistente. L'attuazione rimane una criticità da risolvere per migliorare la conciliazione per i genitori e i carer. Una legislazione migliore potrebbe contribuire all'attuazione delle disposizioni di legge; rendere la violazione della legge perseguibile mediante l'applicazione di un sistema sanzionatorio, sensibilizzando le imprese sulle questioni legate alla conciliazione ed aggiungere dei vantaggi economici per la cura dei figli.

---

<sup>198</sup> ILO (n 197)

## 5.8 Slovenia

### 5.8.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Slovenia

La legislazione sulla conciliazione in Slovenia è alquanto generosa rispetto ad altri paesi europei.<sup>199</sup>

Il periodo di congedo parentale è diviso in tre parti: il congedo di maternità, il congedo parentale e il congedo di paternità. Il congedo di maternità dura 105 giorni e deve essere utilizzato in un unico blocco temporale sotto forma di assenza dal lavoro. La futura madre va in maternità 28 giorni prima della data prevista del parto. Durante il congedo di maternità, le madri vengono retribuite al 100% del salario medio dell'anno precedente.

Il congedo parentale è un diritto individuale del lavoratore. La durata del congedo parentale è di 260 giorni e può essere prorogato per un ulteriore periodo di 90 giorni in caso di nascita gemellare. L'assunto di base è che ogni genitore ha diritto a 130 giorni di congedo. Tuttavia, la madre può trasferire al padre 100 giorni mentre i 30 rimanenti non sono trasferibili. In cambio, il padre ha diritto a trasferire i 130 giorni che gli spettano alla madre. Fino al 2012, il periodo di congedo veniva retribuito con il 100% del salario versato nei dodici mesi precedenti al congedo stesso. Dal 2012 fino a gennaio 2019, a motivo dei tagli alla spesa pubblica, il Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari sociali e delle pari opportunità ha retribuito il congedo con il 90% del salario medio dell'anno precedente (l'assegno versato per il congedo parentale non deve superare il doppio del salario medio mensile della Slovenia). In alcuni casi, il congedo può essere interamente retribuito quando il salario medio non supera il salario minimo.<sup>200</sup> Queste misure sono state abolite in seguito al miglioramento dell'economia e delle pressioni esercitate da ZSSS, da alcune ONG insieme ai media. Dal gennaio 2019 è stato ripristinato il tasso di sostituzione salariale del 100% ed aumentato il tetto massimo (2,5 volte il salario mensile medio).

La legislazione sui congedi di paternità è altrettanto generosa. La Slovenia ha introdotto il congedo di paternità nel 2003. Dall'epoca, sono state apportate alcune modifiche alla durata, la retribuzione e la flessibilità nell'utilizzo del congedo. Dal gennaio del 2018, i padri possono prendere un congedo di paternità retribuito non trasferibile di 30 giorni. Quattro padri su cinque utilizzano 15 giorni del congedo di paternità; mentre meno di uno su cinque usa più di 15 giorni. Le ragioni principali sono legate alla retribuzione parziale della seconda parte del congedo di paternità (prima del 2016, 15 giorni di congedo retribuito e 75 non pagati) e gli ostacoli creati dalle imprese. La percentuale di padri che utilizzano almeno in parte il congedo

---

<sup>199</sup> European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey.

<http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>

<sup>200</sup> Per maggiori informazioni sulla legge in materia di conciliazione, vedi: European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>

di paternità ha registrato un moderato incremento passando dal 5%, a metà degli anni 2000, al 6-7% tra il 2012 e il 2016.<sup>201</sup> Un congedo di paternità più trasparente e più flessibile è stato introdotto l'anno scorso per i padri di figli nati dopo maggio 2018. Esso permette di dividere il congedo di paternità in due segmenti, i primi 15 giorni del congedo di paternità devono essere utilizzati fino ad un mese prima della fine del congedo parentale, mentre i 15 giorni rimanenti devono essere utilizzati prima che il figlio termini la scuola elementare. Il congedo di paternità può essere preso full-time o part-time. L'assegno corrisponde a quello per i congedi parentali. Per quanto riguarda l'assistenza a familiari, la legislazione è più restrittiva in termini di tempo (il periodo di riferimento è di 15-30 giornate lavorative a seconda del tipo di assistenza) e la retribuzione è pari all'80% del salario di base medio percepito nei 12 mesi precedenti alla richiesta. Per quanto riguarda le modalità di lavoro flessibile, i lavoratori sloveni possono richiedere il part-time. Questo diritto viene riconosciuto al genitore che si prende cura del figlio fino al terzo anno di vita mentre se i figli sono due, il diritto può essere esercitato fino al termine della scuola elementare del figlio più giovane. Il datore di lavoro copre il salario del lavoratore in base all'orario effettivo di lavoro<sup>202</sup> e lo stato sloveno garantisce la piena copertura contributiva basata sul salario minimo. Esistono diverse misure sulla conciliazione che prendono in considerazione tutta una serie di situazioni che i genitori o i carer si trovano ad affrontare.<sup>203</sup>

### 5.8.2 Strutture della contrattazione collettiva

La copertura dei contratti collettivi in Slovenia è tra le più elevate nell'Unione europea e raggiunge circa l'80%.<sup>204</sup> I contratti collettivi costituiscono uno strumento fondamentale per strutturare le relazioni industriali. In questo contesto, la contrattazione collettiva ha apportato un notevole contributo alla riduzione delle disuguaglianze di genere in Slovenia.<sup>205</sup>

Nel settore privato, esiste una contrattazione collettiva tra sindacati e imprese a livello di categoria e aziendale mentre il settore pubblico è coperto da un contratto che si applica a tutto il settore non commerciale e da una serie di accordi separati.

Non vanno dimenticati i contratti nazionali tripartiti tra sindacati, imprese e governo che coprono una gamma di questioni di natura economica e sociale. Il comitato economico

---

<sup>201</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf)

<sup>202</sup> Il diritto è ai fini dell'assistenza e della cura dei figli

<sup>203</sup> Vedi: European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination (n 204) and European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf)

<sup>204</sup> La copertura totale esiste dal 2005 (96%), grazie alla modifica di legge che rende obbligatoria l'iscrizione alle camere di commercio e dell'industria, che sono le firmatarie del contratto collettivo.

<sup>205</sup> Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

tripartito (ESS)<sup>206</sup>, oltre a discutere di pensioni e sanità, si occupa della revisione delle proposte di legge relative all'occupazione, fiscalità, bilancio pubblico, salario minimo, programma nazionale di riforma ecc..<sup>207</sup>

Le trattative a livello nazionale vengono svolte da associazioni sindacali e datoriali insieme alle camere di commercio e dell'industria. I negoziatori di parte sindacale sono quasi sempre funzionari sindacali e rappresentanti dei lavoratori.

Il movimento sloveno dei sindacati è costituito da sette confederazioni e da alcuni sindacati autonomi. ZSSS riunisce strutture sindacali esistenti prima dell'indipendenza slovena nel 1991 e dall'epoca è la principale confederazione sindacale del paese. La Confederazione dei sindacati della funzione pubblica è il secondo sindacato sloveno insieme al Sindacato dell'istruzione, la scienza, la cultura e il turismo.

La contrattazione collettiva verte su questioni legate ai salari, le condizioni di lavoro, l'orario di lavoro e la conciliazione. Un'inchiesta svolta nell'ambito del progetto GEQUAL<sup>208</sup>, che ha coinvolto imprese e sindacati, ha rivelato che entrambi giudicano importante il miglioramento delle misure rivolte a genitori di bambini della scuola primaria o bambini in età prescolastica, nonché un orario di lavoro favorevole alla famiglia. Nel 2015, il sindacato ZSSS ha condotto un'inchiesta riguardante i rappresentanti sindacali coinvolti nei vari livelli della contrattazione collettiva. "I risultati evidenziano che circa il 93% dei rappresentanti riteneva che le misure per una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata nei contratti collettivi sono molto importanti per disciplinare i rapporti di lavoro. Tali accordi dovrebbero essere stabiliti nei vari livelli del dialogo sociale. La relazione conclude che il ruolo delle parti sociali nella promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro è cruciale e che il processo della contrattazione collettiva offre l'opportunità di introdurre una serie di approcci e di buone pratiche per la conciliazione tra lavoro e famiglia."<sup>209</sup>

---

<sup>206</sup> Il Comitato economico e sociale della Repubblica di Slovenia (ESC) è stato creato nel giugno del 1994 dalle parti sociali (associazioni datoriali, sindacati e Governo). L'ESC è strutturato secondo il modello tripartito dell'ILO. L'ESC è il principale istituto consultivo e di coordinamento per il dialogo sociale in Slovenia.

Inizialmente, è stato istituito per affrontare le questioni legate ai contratti e alla politica salariale, la politica sociale, i rapporti di lavoro, l'occupazione, le relazioni industriali (Sistema di contrattazione collettiva, ecc.), prezzi e fisco, il sistema economico e la politica economica, la sicurezza giuridica ed altri temi riguardanti le parti sociali. Oltre agli ambiti che richiedono un accordo tripartito, l'ESC può esaminare altre questioni di natura socioeconomica. L'ESC prende visione della bozza di legge che copre l'intero ambito delle relazioni economiche e sociali tra aziende e lavoratori. Vedi: <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

<sup>207</sup> Istituto Sindacale Europeo (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

<sup>208</sup> Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work-family balance in collective agreements <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>

<sup>209</sup> Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014.

Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>

### 5.8.3 Buone pratiche sulla conciliazione delle parti sociali

Le questioni della conciliazione assumono un'importanza primaria per i sindacati sloveni. Nonostante un quadro normativo alquanto generoso, i sindacati non hanno mai smesso di chiedere misure migliori sulla conciliazione a livello settoriale ed aziendale e sono riusciti a negoziare alcuni contratti collettivi importanti tesi ad un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Un accordo è stato sottoscritto recentemente nel settore retail e commercio con una copertura estesa ad oltre 100.000 lavoratrici e lavoratori. L'accordo è stato firmato il 16 luglio 2018. E' stato negoziato tra il sindacato dei lavoratori del commercio (SDTS), dalla Camera di commercio della Slovenia (TZS), dall'Associazione slovena delle imprese (ZDS) e dalla Camera di commercio e dell'industria della Slovenia (GZS), per la parte datoriale.<sup>210</sup>

Allo stesso modo, i sindacati della funzione pubblica sono stati molto determinati nel ribadire l'importanza delle questioni di conciliazione, soprattutto in alcuni settori come le forze di polizia, dove la flessibilità spesso compete con la regolarità necessaria nella cura dei figli e parenti bisognosi di assistenza.

#### Buona pratica 1.

#### **Contratto collettivo sulle modalità di lavoro flessibile per il settore del commercio in Slovenia, 2018**

**Settore:** Retail e commercio: 15.372 aziende; 85 delle quali con più di 250 addetti.

**Firmatari:** Il sindacato dei lavoratori del commercio della Slovenia (SDTS) e la Camera di commercio della Slovenia (TZS), L'Associazione delle imprese della Slovenia (ZDS) e la Camera di commercio e dell'industria della Slovenia (GZS).

**Misure principali:**

- Limiti al lavoro domenicale e divieto generale di lavorare nelle giornate di ferie obbligatorie o di festa nazionale;
- I lavoratori regolari non possono lavorare più di due domeniche al mese e non più di 20 domeniche all'anno;
- Il lavoro domenicale è proibito per i lavoratori che si prendono cura di un figlio di età inferiore ai 3 anni, per le donne in gravidanza, in allattamento e per i lavoratori- genitori single che assistono un figlio gravemente malato o affetto da disabilità fisica o mentale;
- Il lavoro domenicale può essere svolto da lavoratori che si prendono cura di un figlio di età non superiore ai 3 anni, se il lavoratore presenta richiesta firmata (la firma può essere ritirata in qualsiasi momento);
- Esiste un divieto generale di lavorare durante 15 giorni di festa nazionale o di ferie obbligatorie;
- Se il datore di lavoro viola il contratto relativo alle categorie protette, il lavoro domenicale o durante le ferie, dovrà versare al lavoratore 500% del salario mensile di base.

<sup>210</sup> Intervista (6/7/2018 – Montepuliciano, Italy) con M. Sc. Andreja Poje, univ. dipl. ekon., Segretario esecutivo per l'economia e le pari opportunità ZSSS e Ladi Rožič, Segretario generale del sindacato dei lavoratori del commercio, Slovenia



Il contratto collettivo è entrato in vigore il 15 agosto 2018 ed è valido fino al 31 dicembre 2022. Dopo la sua scadenza, le disposizioni contenute nella parte normativa sono valide fino alla firma di un nuovo contratto collettivo, ma non oltre un anno dalla data di scadenza.

I lavoratori del settore retail e del commercio molto spesso hanno un orario di lavoro che contempla il lavoro domenicale e durante le ferie o le feste nazionali, il che complica la conciliazione tra lavoro e famiglia. Il Sindacato dei lavoratori del commercio (SDTS) ha affrontato questa questione nel 2006 quando ha inserito nel contratto collettivo una definizione precisa dell'orario di lavoro del settore.<sup>211</sup> Il contratto collettivo, sottoscritto nel 2006, stabiliva un massimo di due domeniche lavorative al mese per addetto e di 26 su base annua. Ai datori di lavoro era proibito chiedere ad una donna in gravidanza o in allattamento di lavorare di domenica come pure ai lavoratori con un figlio di età inferiore ai tre anni e ai genitori single di un figlio malato (negli ultimi due casi, i lavoratori possono scegliere il lavoro domenicale fornendo il loro consenso scritto). Lo stesso contratto collettivo contiene analoghe restrizioni relative al lavoro nei giorni festivi (per i genitori con bambini di età inferiore ai tre anni, per donne in gravidanza o per coloro che si assistono un bambino malato) e il divieto di chiedere al lavoratore di prestare servizio in almeno 5 giornate di festa nazionale (1° gennaio, 1° maggio, 1° novembre, 25 dicembre e Pasqua). *“Tuttavia abbiamo constatato che i datori di lavoro sfruttavano l'uso della firma chiedendola direttamente ai lavoratori che avevano timore a rifiutare,”* spiega Andreja Poje, Segretario esecutivo per l'economia e le pari opportunità.<sup>212</sup> A fronte di un aumento del problema, il sindacato ZSSS ha proposto una revisione del contratto collettivo esistente chiedendo un divieto generale al lavoro domenicale e nelle giornate di festa nazionale/ferie per i lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni. Durante le trattative, che sono state condotte per fasi, la conciliazione tra lavoro e vita privata ha occupato un posto di primo piano a causa dei forti tagli occupazionali provocati dalla crisi economica che hanno determinato un aumento del carico di lavoro per coloro che avevano mantenuto l'impiego. Per molti lavoratori, un aumento di 5,40 euro per ora di lavoro

---

<sup>211</sup> Il normale orario di lavoro del settore retail è di 40 ore settimanali per un periodo di 6 giorni, che può essere esteso a 56 ore, ai sensi della Direttiva europea sull'orario di lavoro in caso di una ripartizione diseguale e temporanea dell'orario di lavoro. In tal caso, il contratto collettivo obbliga il datore di lavoro a svolgere un'analisi trimestrale sulle ore in eccesso e a sottoporre un rapporto ai sindacati, se essi lo richiedono. Entro un periodo di 12 mesi, il lavoratore ha diritto ad utilizzare gli straordinari come giorni liberi. Qualora ciò non fosse possibile durante il periodo di riferimento, il datore di lavoro deve versare al lavoratore la somma corrispondente alle ore in eccesso nel mese successivo alla scadenza del periodo di riferimento. La somma da corrispondere è pari alla paga oraria fissata nel salario di base con una maggiorazione del 60%. Se l'orario di lavoro è equamente distribuito, non si possono superare le **48 ore** settimanali (straordinari compresi). I lavoratori hanno diritto ad almeno **11 (12) ore consecutive** di riposo giornaliero e **almeno 24 ore di riposo settimanale ininterrotto** ogni 7 giorni, nel periodo di riferimento di 2 settimane. (Direttiva europea 2003/88/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 Novembre 2003 concernente taluni aspetti dell'orario di lavoro. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>)

<sup>212</sup> Intervista con Andreja Poje.

o del 100% della base salariale<sup>213/214</sup> (*si applica il principio in favorem*) corrisposto per il lavoro domenicale, ha costituito un incentivo per togliere tempo alla famiglia.

Le trattative finali si sono svolte a Novembre del 2017 e l'accordo è stato sottoscritto nel dicembre dello stesso anno.

Alla firma dell'accordo, molti lavoratori del settore del retail e del commercio hanno reagito aspramente poiché temevano di perdere le cospicue integrazioni corrisposte per il lavoro domenicale. Per rispondere alle preoccupazioni degli iscritti, il sindacato ZSSS ha rinegoziato il contratto collettivo aprendo alla possibilità di lavorare di domenica a condizione che il lavoratore potesse in qualsiasi momento ritirare la sua disponibilità. Inoltre, è stato deciso di inserire un unico divieto per il lavoro durante le feste nazionali/ferie. In caso di violazione del contratto collettivo da parte dei datori di lavoro, verrà applicata una sanzione pari al 500% del salario mensile o della tariffa oraria corrispondente.

Le trattative sono state molto difficili e si sono protratte per due mesi; malgrado ciò, i datori di lavoro ascoltarono le istanze sindacali, vista la forza dimostrata da SDTS. La buona organizzazione e la velocità del coordinamento hanno destato nei datori di lavoro il timore di possibili scioperi. I sindacati avevano la possibilità di avvalersi della consulenza di economisti e di giuristi nelle varie fasi delle trattative. Inoltre, i sindacati hanno condotto una ricerca presso le varie aziende per rilevare le criticità esistenti e sottoporle alla parte datoriale. I rappresentanti sindacali garantirono un'informazione costante agli iscritti. La nuova bozza venne controllata e discussa dal cosiddetto "Comitato della Repubblica", che riunisce i rappresentanti sindacali nelle aziende interessate. Tuttavia, la bozza del contratto collettivo venne respinta dalla base costringendo il capo negoziatore ad inviare una lettera alla parte datoriale contenente un elenco dei punti che non potevano essere approvati. Alla fine, i datori di lavoro accettarono questi punti che comprendevano un aumento salariale per il lavoro domenicale (da 5,40 euro a 6,05 euro o il 100% della base salariale se più elevata), il divieto a lavorare durante le feste nazionali/ferie nonché un limite al lavoro domenicale di 20 giornate all'anno e di due al mese.

### ***Buona pratica nel settore pubblico- Polizia***

I contratti collettivi nella funzione pubblica si applicano a tutta la forza lavoro. L'articolo 182 della legge sui rapporti di lavoro (ERA-1) attribuisce alle imprese la responsabilità di conciliare lavoro e vita privata, seppure in modo molto generico. I dettagli vengono poi negoziati e stabiliti nei contratti collettivi.

### **Buona pratica 2.**

---

<sup>213</sup> La legge sul rapporto di lavoro stabilisce che il salario è costituito dallo stipendio di base (definito in base alla difficoltà del lavoro), le integrazioni per le condizioni di lavoro legate alla distribuzione dell'orario (lavoro notturno, lavoro domenicale, lavoro nei festivi, ecc), le integrazioni legate al carico di lavoro, influenze ambientali sfavorevoli, premio di produttività ed integrazioni per l'anzianità di servizio. Il contratto collettivo del commercio al dettaglio offre l'integrazione più alta per l'orario di lavoro sfavorevole.

<sup>214</sup> Il salario di base in Slovenia non rappresenta il costo del lavoro, si tratta di un semplice strumento per calcolare il salario corrisposto.

## **Contratto collettivo sulle modalità di lavoro e sull'orario per gli agenti di polizia, 2012**

**Settore:** Funzione pubblica/Polizia

**Firmatari:** Il sindacato della Polizia della Slovenia (PSS) e il sindacato sloveno degli agenti di polizia (SPS); il governo della Repubblica di Slovenia (Ministero dell'Interno).

### **Misure principali:**

I genitori di bambini in età scolastica possono prendere almeno 10 giorni del loro permesso annuale durante le vacanze estive. Se entrambi i genitori sono agenti di polizia, hanno il diritto ad utilizzare il loro congedo annuale durante lo stesso periodo.

Tutela speciale della genitorialità:

- I genitori non possono essere assegnati o trasferiti ad un'altra unità a più di 30 km dall'attuale posto di lavoro fino al compimento del 7° anno di età dei figli- questa misura si applica ad uno dei genitori e alle famiglie monoparentali;  
Lo stesso diritto viene riconosciuto al lavoratore che assiste un membro della famiglia affetto da grave disabilità mentale o fisica;
- I genitori non possono lavorare oltre le 15h30 a meno che essi non diano il proprio assenso ad una modalità di lavoro diversa. Questa tutela è garantita alle donne in gravidanza o in allattamento ed ai lavoratori che si prendono cura di un figlio di età inferiore ai tre anni, nonché ai genitori single fino al compimento del 7° anno di età dei figli. Se entrambi i genitori sono agenti di polizia, il diritto può essere esercitato da uno di loro.

Il contratto collettivo è stato definito per un periodo di 5 anni, con il rinnovo automatico di tre anni, salvo denuncia di una parte contraente inviata sei mesi prima della data di scadenza.

Mentre l'accordo sui salari, sulle indennità e i premi non è stato rispettato dallo Stato portando ad azioni legali, le disposizioni in materia di conciliazione sono state attuate con successo.

Il contratto collettivo iniziale negoziato tra lo stato sloveno e il sindacato di polizia della Slovenia (PSS) nel 2012 ha avuto un inizio sofferto poiché lo Stato si rifiutava di sedersi al tavolo delle trattative. Nello stesso periodo, il governo sloveno introdusse delle misure di austerità per contrastare la crisi economica che penalizzavano fortemente i salari verso il basso. Il PSS espresse la sua preoccupazione poiché tali misure avevano un impatto negativo su alcune prestazioni come i rimborsi, particolarmente frequenti per gli agenti e i funzionari di polizia, vista la natura del loro lavoro. Inoltre, molti agenti di polizia, donne<sup>215</sup> e uomini, chiedevano un miglioramento dei diritti legati alla genitorialità per avere più tempo da dedicare ai figli. Di qui l'importanza della conciliazione nelle trattative per gli agenti di polizia che venivano spesso trasferiti o assegnati a mansioni da svolgere lontano dal loro normale posto di lavoro; non era inconsueto per un membro delle forze dell'ordine essere trasferito ad oltre 70 chilometri dall'abituale luogo di lavoro. Quando lo Stato rifiutò di negoziare, il PSS

---

<sup>215</sup> La polizia slovena è costituita per il 15% da donne, stando ai dati forniti da PSS.

decise di indire uno sciopero, esercitando un diritto acquisito dopo una lunga lotta e riconosciuto con una deroga alla legge sullo sciopero del 1991.<sup>216</sup> L'azione di protesta è stata sostenuta dall'80% degli iscritti al sindacato. Lo sciopero venne annunciato con un preavviso di 10 giorni e continuò per circa un anno per portare avanti le rivendicazioni salariali con azioni a singhiozzo che portarono in soltanto 4 giorni ad aggiungere all'articolo 19 il divieto di trasferimento degli agenti con figli a più di 30 chilometri dal loro domicilio. Inoltre, venne approvato l'articolo 22 che limitava l'orario di lavoro dei genitori nella fascia mattutina. La minaccia di sciopero e lo sciopero vero e proprio si sono rivelati delle armi decisive per portare avanti le trattative.

Tuttavia, rimangono sul tappeto alcune questioni importanti, come la valutazione e la promozione delle donne dopo il congedo di maternità o parentale, che in media dura un anno. Durante questo periodo, le donne non partecipano alla valutazione annuale dei risultati, che costituisce un passo importante verso la promozione. La questione è stata posta all'Avvocato Sloveno per il principio di parità nel 2018. Ulteriori demandi contrattuali comprendono orari di lavoro più flessibili per i genitori che lavorano nell'amministrazione di polizia e delle misure per disciplinare il permesso dei carer. Quest'ultimo viene definito come un congedo concesso ai genitori che assistono un figlio malato, per un periodo generalmente lungo e coperto dal sistema previdenziale. Questa misura non contempla l'assistenza degli anziani non autosufficienti, che rimane comunque un'importante questione che i sindacati sloveni intendono affrontare.

**“Norme e diritti minimi devono essere negoziati per la polizia a livello europeo.” Alen Pečarič, capo negoziatore per il PSS e membro del Comitato esecutivo, Slovenia.**

#### 5.8.4 Conclusioni

Nel 1990-91 due contratti collettivi nazionali sono stati sottoscritti in Slovenia- uno per il settore privato e uno per il settore pubblico. Il contratto collettivo per la funzione pubblica e la legge sul sistema salariale del settore pubblico garantiscono una copertura totale, mentre nel settore privato il contratto collettivo è in attesa di rinnovo dal 2006. Nel settore privato, i contratti collettivi di categoria vengono applicati con una copertura del 79%<sup>217</sup>. Il sindacato ZSSS osserva che il tasso di sindacalizzazione è calato in maniera costante mentre la copertura continua ad essere estesa. Si osserva che alcuni sindacati si sono indeboliti nei settori esposti ad una dura concorrenza mondiale e con poche aziende rimaste in Slovenia. La conciliazione continua ad essere una questione importante in Slovenia e di conseguenza rientra nella contrattazione collettiva. Progetti cofinanziati da Norway Grants (Programma norvegese per i meccanismi finanziari 2009 – 2014) a sostegno di clausole tese allo sviluppo della

<sup>216</sup> Il divieto generale di sciopero degli impiegati pubblici in alcuni stati membri è stato messo in discussione ripetute volte. Belgio, Irlanda e Portogallo hanno presentato delle denunce in base alla Carta Sociale Europea.

<sup>217</sup> Stanojević, M. and A. Poje (2019 forthcoming). Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector«. V: Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.

conciliazione sono stati ideati (in cooperazione con l'Istituto per il diritto del lavoro presso la facoltà di giurisprudenza dell'Università di Ljubiana con il sostegno dello ZSSS e l'organizzazione datoriale ZDS) e sottoposti alle trattative condotte da Sindacati ed imprese. Le clausole messe a punto si riferiscono alla cura dei figli e all'assistenza agli anziani. Quest'ultimo punto è di particolare pertinenza poiché la legislazione non contempla la possibilità di concedere permessi retribuiti ai lavoratori che assistono parenti anziani.

A livello aziendale, i sindacati hanno già ottenuto alcune concessioni in merito all'assistenza agli anziani. Un esempio è rappresentato dal contratto collettivo con ETI Elektroelement, d.o.o. (ETI). Il 70% dei lavoratori dell'ETI sono donne. La conciliazione è considerata una delle questioni di maggiore peso poiché il lavoro a turni influisce pesantemente sulla vita familiare. L'obiettivo del sindacato è quello di migliorare la conciliazione per le giovani madri e di offrire una maggiore tutela agli anziani. Secondo il capo della delegazione trattante, Mateja Gerečnik, pur non volendo negoziare su queste questioni, l'azienda si rese conto dell'esistenza di un numero elevato di lavoratori assenti per malattia. Le prove raccolte dimostrano che i permessi di malattia venivano chiesti per assistere un familiare malato. Il sindacato propose delle misure soft per affrontare le problematiche della conciliazione. L'azienda non poteva negare l'evidenza ed era pronta a fare delle concessioni riguardanti una serie di queste misure soft. Alla fine, vennero istituiti tre comitati per la parità costituiti da un rappresentante sindacale, dal dirigente dell'unità produttiva e dal responsabile delle risorse umane della società. I tre comitati per la parità si occupano di casi come la maternità in giovane età (una giornata libera aggiuntiva), la cura degli anziani (il congedo annuale diventa una priorità per coloro che prestano assistenza) e il telelavoro. L'intento che giustifica la proposta sindacale ed il ricorso al comitato per la parità erano tesi a rispondere all'esigenza di ogni lavoratore. I risultati degli accordi di secondo livello si sono rivelati straordinari e portarono ad una netta diminuzione dei permessi per malattia, al miglioramento dell'efficienza e del benessere dei lavoratori.

I sindacati in Slovenia hanno portato avanti una lunga lotta per migliorare le strutture pubbliche di assistenza agli anziani e i servizi per l'infanzia. La legislazione, in fase di preparazione dal 2017, assegna l'onere di spesa per l'assistenza agli anziani alle famiglie, che non sempre hanno le risorse sufficienti. Ciò può compromettere la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro. La maggior parte delle lavoratrici in Slovenia sono assunte con contratto full-time e soltanto il 14,5% (Eurostat, 2017) con un contratto part-time. Il Sindacato ZSSS sottolinea che il tasso elevato di donne impiegate full-time si giustifica con la presenza di strutture per l'infanzia pubbliche, di qualità e accessibili.

I sindacati in Slovenia hanno appoggiato la nuova proposta UE di direttiva sulla conciliazione ed hanno fortemente sostenuto la sua approvazione per migliorare le disposizioni rivolte al permesso dei carer.

***“Il contratto collettivo nel commercio (retail) è il primo in Slovenia a definire delle sanzioni a favore dei lavoratori, che si sono rivelate particolarmente efficaci!”*** Ladi Rožič, capo negoziatore, ZSSS, Slovenia

## 5.9 Spagna

### 5.9.1 Situazione della conciliazione e della legislazione in Spagna

L'ingresso della Spagna nell'Unione europea, (1986) è stato positivo per le donne, per la parità di genere e per le negoziazioni su questioni come la conciliazione tra lavoro e vita privata. Prima di entrare nell'UE, i sindacati lamentavano la difficoltà nel discutere i temi legati alla parità di genere nel luogo di lavoro, come ad esempio il congedo di maternità. In effetti, l'azione dell'UE, soprattutto nel garantire il rispetto della legislazione europea in Spagna, ha agevolato la modifica legislativa e il recepimento delle direttive europee sulla parità di genere, segnatamente nell'ambito della conciliazione.

*“In Spagna, le questioni legate alle pari opportunità vengono affrontate dai governi soltanto in presenza di un “richiamo” da parte dell’UE, della Corte di giustizia europea o della Commissione europea.”<sup>218</sup>*

Grazie alla legislazione UE,<sup>219</sup> molte imprese hanno adottato i piani per le pari opportunità in virtù dell'obbligo imposto dall'Unione europea alla Spagna di valutare le misure assunte dalle aziende per migliorare la parità di genere nel caso della concessione di denaro pubblico. Malgrado ciò, la Spagna non è mai riuscita a recepire le direttive europee in materia di parità di genere nei tempi stabiliti. Inoltre, il recepimento delle definizioni, delle procedure e della terminologia della UE ha mancato talvolta di precisione, generando malintesi e contraddizioni nelle disposizioni europee in vigore.

Lo statuto spagnolo dei lavoratori (Decreto regio 2/2015, 23 di ottobre) definisce il congedo che può essere utilizzato dai lavoratori e la retribuzione da corrispondere. La contrattazione collettiva ha rafforzato questi diritti che sono stati estesi dai piani sulla parità. Per quanto riguarda il congedo di paternità, la legge spagnola concede 13 giorni e due giorni in prossimità della data della nascita del figlio. Pochi contratti collettivi hanno migliorato questa misura.<sup>220</sup> Recentemente il congedo di paternità è stato portato a 5 settimane, con due giorni aggiuntivi per ogni figlio. Inoltre, la legislazione spagnola sancisce il “permesso per allattamento (permesso retribuito di un'ora al giorno fino al nono mese di età del neonato), mentre i contratti collettivi indicano nel dettaglio le ore o la distribuzione (distribuito nel tempo o in un'unica volta) del congedo.

La legge sulla conciliazione (Legge 39/1999, del 5 novembre) permette ai padri di prendersi cura dei figli dal momento della nascita ed offre alle madri la possibilità di cedere al padre un

---

<sup>218</sup> Intervista UGT. Per le buone pratiche spagnole, le persone intervistate sono : Juna de Gregori, DPTO Mujer de UGT (VIPS); Rosa Gorgues, Secretaria de Igualdad de UGT, FICA (Ericsson and Thales; Béatriz Quintanilla, Expertad Espana; Amor Vazquez Martinez, Tenica Dpto; Confederal de la Mujer.

<sup>219</sup> Direttiva dell'Unione europea 92/85/CE, 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 e la Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

<sup>220</sup> Istituto Sindacale Europeo (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>

massimo di dieci settimane delle sedici del congedo di maternità sancito dalla legge, permettendo ai genitori di utilizzare insieme il congedo.

I genitori o coloro che si occupano dei figli, fino al compimento del 12° anno di età, hanno la possibilità di ridurre l'orario di lavoro di un ottavo o della metà dell'orario giornaliero, senza compensazione salariale; essi hanno altresì il diritto di chiedere un congedo per prendersi cura dei figli fino al 3° anno di età. La legge sul congedo dei carer permette a tutti i lavoratori di prendere un'aspettativa di due anni (*excedencia por cuidado de un familiar*) o di ridurre l'orario di lavoro di un ottavo o della metà (*reducción de jornada por cuidado de un familiar*) per assistere un parente non autosufficiente (fino al 'secondo grado di parentela) in caso di patologia grave, disabilità, infortuni o vecchiaia. In alcune regioni e in condizioni precise questo congedo può essere compensato e da comunque diritto alla copertura previdenziale.<sup>221</sup>

### 5.9.2 Strutture della contrattazione collettiva

Il maggiore tasso di occupazionale femminile registrato negli ultimi anni sul mercato del lavoro spagnolo ha reso particolarmente evidente l'importanza della conciliazione tra vita personale e lavoro.

Le trattative tra sindacati ed imprese avvengono su tre livelli: confederale, di categoria e aziendale. Un accordo nazionale annuale definisce il quadro generale per il livello minimo di contrattazione. Il tasso generale di copertura della contrattazione collettiva è del 70% per tutta la forza lavoro.

Nella maggior parte dei casi, gli accordi sono tripartiti, coinvolgono il governo, i sindacati e i datori di lavoro. Esistono accordi conclusi soltanto tra sindacati ed imprese a livello nazionale. Gli accordi coprono una serie di questioni come l'aumento dei contratti a tempo indeterminato, la formazione e la previdenza sociale nonché le questioni di genere come le disposizioni in materia di conciliazione.

Le linee guida bipartite sui salari sono state sottoscritte dai due maggiori sindacati spagnoli Comisiones Obreras, CCOO e la Unión General de Trabajadores, UGT. La tendenza degli ultimi anni è quella di concludere più accordi di secondo livello. Inoltre il governo ha il potere di estendere i contratti collettivi negli ambiti finora esclusi dalla contrattazione. Va detto che questo potere è stato esercitato in rari casi. A tal proposito la legislazione ha agevolato il processo di decentramento della contrattazione collettiva.<sup>222</sup>

---

<sup>221</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spagna.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf)

<sup>222</sup> Nel 2011, il governo ha introdotto delle modifiche di legge (RDL 7/2011) che riconoscevano un ruolo maggiore alla contrattazione di secondo livello; i governi successivi hanno approvato una legislazione aggiuntiva in materia. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

L'Istituto sindacale europeo (ETUI) sottolinea che questa situazione ha portato gli accordi di secondo livello ad avere la precedenza in ambiti chiave, nonostante rimangano in vigore gli accordi territoriali di categoria. "Gli accordi aziendali possono stabilire le condizioni a livello salariale, di orario di lavoro, di promozione e altre questioni come la conciliazione, indipendentemente da quelli di categoria."<sup>223</sup>

A livello di azienda e di sito produttivo, gli interlocutori di riferimento sono i datori di lavoro e il comitato aziendale. A livello più alto, i sindacati che possono firmare gli accordi a nome di tutti i lavoratori sono quelli più rappresentativi a livello nazionale o regionale, oppure i sindacati che dimostrano di avere un certo appoggio negli ambiti coperti dalla contrattazione.

### 5.9.3 Contratti collettivi e piani per la parità

Sebbene i contratti collettivi svolgano un ruolo cruciale nella definizione delle relazioni industriali, le aziende hanno l'obbligo di attuare dei piani per la parità che rivestono una particolare importanza per l'evoluzione della parità di genere perché sono vincolanti, monitorati e modificati, ove necessario.<sup>224</sup> Nel 2007, il governo ha approvato una legge che rendeva obbligatoria per le aziende con oltre 250 addetti la definizione dei piani per la parità. Alla stregua dei contratti collettivi, questi piani sono stabiliti e negoziati dalle parti sociali ed hanno come obiettivo quello di lottare contro la discriminazione sul luogo di lavoro. I piani annuali rappresentano un meccanismo importante per attirare l'attenzione sulle questioni della parità di genere. In questo contesto, essi sono importanti per stabilire misure efficaci di conciliazione a livello aziendale. Una risoluzione del 2011 regola gli incentivi economici per le aziende con meno di 250 addetti che negoziano ed applicano volontariamente un piano di pari opportunità (Valdés 2011).<sup>225</sup>

Le misure sulla conciliazione possono essere incluse nella contrattazione collettiva oppure negoziate nell'ambito dei piani per la parità. I rappresentanti sindacali dell'UGT sottolineano che la legge sulla parità di genere del 2007 è stata un valido strumento per l'introduzione di misure sulla parità di genere nella contrattazione collettiva. Con lo scoppio della crisi economica e finanziaria del 2008, la parità di genere ha perso importanza. La protezione dell'occupazione è diventata la priorità mentre la definizione di misure sulla conciliazione rivestiva una valenza secondaria. Con la modifica legislativa e l'allentamento della normativa sul lavoro, la parità di genere ha perso importanza sebbene la crisi abbia colpito le donne in modo ancora più severo rispetto agli uomini.<sup>226</sup>

Il rapporto tra la legislazione, i contratti collettivi e i piani per la parità di genere è alquanto complesso. I piani per la parità e i contratti collettivi vengono negoziati separatamente e nella maggior parte dei casi, i piani per la parità non sono inseriti nei contratti collettivi, poichè essi

---

<sup>223</sup> Istituto Sindacale europeo (ETUI) (n 224)

<sup>224</sup> Parlamento europeo DG politiche interne, Dipartimento politico C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain – update. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

<sup>225</sup> *ibid.*

<sup>226</sup> *ibid.*



rappresentano uno strumento separato. Ciò crea particolari problemi perché ostacola le trattative nei numerosi ambiti interessati dal piano per la parità di genere (ad esempio compensazione, salari, orario di lavoro giornaliero..). Una volta concluso, il contratto collettivo non può essere modificato (fino alla sua scadenza). Mentre, i piani per la parità di genere devono essere sempre aperti perché necessitano di una revisione e di un adattamento costanti. Se, ad esempio, un'azione positiva non genera i risultati attesi, deve esistere la possibilità di revisione e modifica della stessa. “Gli adeguamenti di legge tesi a chiarire il rapporto tra piani per la parità ed i contratti collettivi sono necessari per renderli più coerenti e tempestivi.” La situazione è complessa perché alcune questioni, come il divario salariale di genere, vengono discusse nelle trattative per i piani di parità, ma al contempo, l'adeguamento salariale rientra nell'ambito della contrattazione collettiva. Ci sono grandi limiti rispetto a quello che i piani di parità possono fare. La maggior parte delle aziende spagnole sono piccole e medie (tra i 100 e i 150 addetti) e non hanno l'obbligo di approntare questi piani. Tuttavia, quando e se vengono negoziati i contratti collettivi, devono includere le questioni riguardanti la conciliazione.

#### 5.9.4 Le buone pratiche delle parti sociali sulla conciliazione

I sindacati<sup>227</sup> hanno negoziato diverse buone pratiche sia nell'ambito dei contratti collettivi che dei piani per la parità. Alcuni piani stabiliscono una compensazione economica per gli uomini e le donne per un “permesso di allattamento”; in altri piani è stato possibile negoziare un compenso economico per le riduzioni dell'orario di lavoro giornaliero per la cura dei figli; mentre in altri ancora è previsto il diritto ad un compenso economico per il congedo di maternità o di paternità, che viene retribuito con il 100% dell'ultimo stipendio percepito. “La prudenza è d'obbligo rispetto ad alcune misure specifiche per i padri poiché possono essere discriminatorie nei confronti delle madri che non percepiscono nessuna retribuzione per i permessi richiesti per la cura dei figli.”

Le negoziazioni potrebbero essere facilitate da una giurisprudenza in linea con le misure o l'approccio seguito dai rappresentanti sindacali; nel 2008-2009 l'ispettorato del lavoro ha introdotto delle sanzioni per le aziende che non rispettano la parità di genere. Una volta conosciuta l'esistenza delle sanzioni da parte delle imprese, le negoziazioni sui piani di parità sono diventate più facili.

#### Buona pratica 1.

##### Accordo sul piano per la parità in VIPs, 2010

**Settore: Commercio/Ristorazione/Catering**

**Firmatari:** UGT, CC.OO e Federazione dei lavoratori indipendenti nel settore del commercio e VIPs.

**Misura principale:**

- ulteriori 5 giorni di congedo pagato per i padri che hanno preso almeno due delle settimane che le madri possono trasferire.

---

<sup>227</sup> Vedi nota 220.

VIPs è un'azienda del settore del catering che impiega prevalentemente donne, malgrado una diminuzione della manodopera femminile a motivo della crisi economica. Le trattative con VIPs sono state condotte dai rappresentanti aziendali provenienti da Madrid e Siviglia, i rappresentanti dei lavoratori ed alcuni consulenti esterni come esperti a supporto delle due parti. Le trattative si sono rivelate difficili fin dall'inizio a causa della reticenza dell'azienda a discutere le misure sulla conciliazione come, ad esempio, l'orario flessibile. Le difficoltà incontrate dalla delegazione trattante erano legate all'accesso alle informazioni e alla mancanza di conoscenza delle questioni di genere, compresa la conciliazione. I rappresentanti dei lavoratori sostenevano l'esigenza di concedere più tempo ai padri per prendersi cura dei figli. Se da un lato, le trattative si conclusero con 5 giorni extra per i padri, dall'altro, rimaneva l'incertezza sull'effettivo utilizzo da parte dei padri del congedo di paternità che continuava ad essere poco frequente in Spagna. Per questa ragione, i cinque giorni extra venivano concessi soltanto in presenza dell'utilizzo delle due settimane di congedo di maternità trasferite dalle madri. Sebbene questo risultato sia stato accolto come una grande concessione per i lavoratori, l'impatto atteso non si è verificato poiché i padri continuavano a non usufruire del trasferimento delle due settimane di maternità stabilite dalla legge.

Il monitoraggio dei risultati è stato particolarmente importante e spinse il comitato aziendale a stabilire ulteriori misure soft: 1. Sensibilizzazione presso i lavoratori; 2. miglioramento continuo delle misure della conciliazione per gli uomini e le donne; 3) svolgimento di campagne per la responsabilità condivisa (iniziative per garantire l'utilizzo delle misure di conciliazione da parte di entrambi i genitori e non solo da parte delle donne). La campagna di sensibilizzazione prevede lo svolgimento della giornata della "responsabilità condivisa" dei genitori.

Aumentare l'utilizzo de congedo di paternità è una battaglia lunga e difficile per l'esistenza di una vecchia concezione del ruolo delle donne e per la scarsa propensione delle stesse donne a cedere due settimane del congedo di maternità.

## **Buona pratica 2.**

### **Piano per la parità di ERICCSON, 2015**

**Settore:** Telecomunicazioni compresa telefonia fissa e mobile, comunicazione multimediale ed internet.

**Firmatari:** UGT CC.OO. CGT, STC e l'azienda Ericsson Spagna S.p.A

#### **Misure principali:**

Tutti i lavoratori avranno diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- per motivi legati a visite mediche o cure ed assistenza in caso di malattia o di indisposizione di un figlio minorenni, di un coniuge, di figli o anziani affetti da disabilità. I parenti di primo grado avranno il diritto ad un massimo di 16 ore di permesso durante l'anno.
- Il permesso retribuito per i parenti di primo grado affetti da malattia grave o cronica, per il tempo richiesto per gli accertamenti diagnostici, le visite mediche e/o le cure fino ad un massimo di 28 ore all'anno.

- Fino ad un mese in caso di ricovero, patologia grave o infortunio per i parenti di primo grado.

Questo accordo si inserisce nel più ampio contesto della contrattazione collettiva che fissa i criteri e gli strumenti da utilizzare per conseguire la parità tra uomini e donne all'interno dell'azienda. E' stata insediata una commissione per garantire il follow-up dell'attuazione dell'accordo per consentire un'ulteriore analisi delle misure e dei risultati conseguiti.

Le trattative iniziali si sono rivelate complesse e l'intero iter negoziale ha richiesto molto tempo; la sensazione era che l'azienda cercasse di evitare il conseguimento di un accordo, nonostante i criteri di CSR della Ericsson indicassero tra le priorità le questioni legate alla conciliazione. *"La perseveranza dei sindacati ha permesso di sbloccare la situazione."*<sup>228</sup>

Per la delegazione trattante, l'aumento della flessibilità come principio cardine della negoziazione, al fine di migliorare la vita dei lavoratori, è un aspetto importante delle misure stabilite. La promozione di queste misure e la flessibilità dell'orario di lavoro dovrebbero portare ad una riduzione dell'impatto dei rischi psicosociali e alla promozione di un contesto sociale più efficiente ed appagante.

### **Buona pratica 3.**

#### **Contratto collettivo sull'orario di lavoro a livello aziendale, 2016**

**Settore: Aerospazio/difesa/trasporti**

**Firmatari:** Thales Spagna GRP, SAU (Sociedad Anónima Unipersonal) e CCOO; UGT; USO

**Misure principali:**

La riduzione dell'orario di lavoro per motivi familiari non avrà nessuna conseguenza sui diritti pensionistici/sul fondo pensione aziendale.

Thales Spagna GRP, S.A.U. è una multinazionale che sviluppa sistemi di sicurezza, segnaletica e controllo per l'aeronautica, spazio, trasporto, difesa e sicurezza. La società è stata creata nel 1987 ed ha sede a Madrid. Thales España GRP, S.A.U. opera come una controllata della Thales S.p.A. Anche se la manodopera femminile è abbastanza limitata, molte donne chiedono una riduzione dell'orario di lavoro per assolvere gli obblighi familiari. Ciò significa che la riduzione dell'orario di lavoro comporta una riduzione del salario e quindi dei contributi pensionistici. CCOO ha affrontato questa questione nell'ambito della contrattazione collettiva riuscendo ad evitare l'impatto negativo che la riduzione dell'orario di lavoro avrebbe potuto avere sull'accesso alla pensione per le donne. CCOO ha sottolineato che l'orario ridotto era una richiesta principalmente femminile giustificata dagli impegni familiari che avrebbe potuto erodere o annullare i diritti in materia pensionistica.

La principale difficoltà delle trattative era dovuta essenzialmente alla scarsa convinzione da parte della direzione dell'importanza della questione. Alla fine il management riconobbe che

---

<sup>228</sup> *Ibid.*

per trattenere la manodopera qualificata, i fondi pensione non avrebbero dovuto creare discriminazioni per motivi legati alla conciliazione tra vita e lavoro. “Dopo avere convinto il management con uno studio sul potenziale impatto e sul ritorno economico della conciliazione, abbiamo raggiunto un accordo per stabilire che la riduzione dell’orario di lavoro non doveva ledere i diritti delle donne in materia pensionistica. La riduzione dell’orario di lavoro non comporterà alcuna modifica monetaria del fondo pensione..” (Maria Eloisa Gomez Gutierrez, Secretaria Igualdad CCOO Industria de Madrid)

#### 5.9.5 Trattative confederali e di categoria sulla conciliazione

La maggior parte delle aziende che operano nel settore del cemento sono piccole e medie, di conseguenza il quadro preferito per le trattative sulle misure di conciliazione rimane il piano di parità. I sindacati hanno svolto un intenso lavoro di lobby per abbassare la soglia dei 250 lavoratori, oltre la quale le aziende sono obbligate a porre in essere un piano per la parità di genere. L’obiettivo era di portare la soglia a 100 risorse. I sindacati del settore del vetro e della ceramica hanno negoziato una soglia di 150 o più lavoratori. In un settore come l’edilizia, dominato dalla manodopera maschile, i sindacati sottolineano la grande importanza dei piani per la parità di genere. Le trattative a livello settoriale si sono scontrate con grandi difficoltà, non soltanto nel settore chimico, ma anche in quello metalmeccanico.

Rimane da approvare in via definitiva un decreto regio sull’attuazione delle misure e dei piani per la parità di genere. L’intento è quello di stabilire in modo chiaro la modalità di conteggio dei lavoratori e chi ha il potere di condurre le trattative. Le aziende non hanno l’obbligo di avere dei contratti collettivi ma hanno, però, l’obbligo di approntare dei piani per la parità di genere. Per l’adozione di tali piani, le imprese devono sedersi al tavolo con i sindacati.

#### 5.9.6 Conclusioni

La situazione economica e le riforme del mercato del lavoro, condotte negli ultimi cinque anni, non hanno incoraggiato lo sviluppo di misure tese al miglioramento dell’equilibrio tra vita personale e lavoro. Possiamo osservare che le politiche di conciliazione sono peggiorate seguendo una tendenza più generale di indebolimento degli istituti, delle pratiche e delle disposizioni in materia di conciliazione.

Sebbene la strategia generale del *gender mainstreaming* rimanga valida attraverso un mandato che la legge affida al livello centrale e regionale, le riforme politiche adottate per rispondere alla crisi economica non hanno aiutato la parità di genere. In questo contesto di arretramento, il futuro delle politiche per la parità di genere in Spagna appare alquanto incerto. Nonostante ciò, i sindacati hanno iniziato ad avanzare delle richieste più sistematiche sulla conciliazione e per essere più incisivi nella definizione di misure sulla conciliazione e sulla parità di genere.

UGT e CCOO guardano con interesse alla proposta dell’UE sulla conciliazione, soprattutto rispetto alla personalizzazione dei diritti: “per la Spagna, l’elemento più importante è rappresentato dal congedo parentale non trasferibile retribuito con almeno 4 mensilità.” Anche in Spagna esiste il congedo di paternità, il fatto di stabilirlo in tutti gli stati membri della

UE rappresenta un risultato positivo. Tuttavia, la nostra preoccupazione è legata alle negoziazioni attualmente in corso e ad un possibile rifiuto o annacquamento della proposta del Consiglio.”<sup>229</sup>

## 5.10 Svezia

### 5.10.1 Situazione generale della conciliazione e della legislazione in Svezia

In Svezia il quadro legislativo della conciliazione è ben sviluppato; mentre la parità di genere è ritenuta importante dai sindacati e dai datori di lavoro, la conciliazione non è tra le priorità dei contratti collettivi. Il grosso delle risorse si concentrano sulle trattative per gli aumenti salariali, il miglioramento delle condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori part-time. La conciliazione viene affrontata a livello aziendale e territoriale. L’approccio seguito dal modello svedese è il seguente: le leggi possono essere cambiate, ma i contratti collettivi sono reali; gli accordi sono più robusti, stabili e sostenibili poiché si tratta di veri e propri patti tra parte datoriale e sindacale. Ad esempio, il contratto collettivo dei quadri stabilisce un compenso integrativo per il congedo parentale sancito (la normativa varia in materia di durata, limite, numero di permessi richiesti ecc..).

La Svezia ha un sistema di piani per la parità di genere che deve essere attuato in tutte le aziende con oltre 25 addetti. Un difensore civico per la parità verifica l’applicazione dei piani di parità di genere obbligatori e le misure attive che il datore di lavoro deve applicare per conciliare lavoro e genitorialità.

Non esiste un requisito giuridico per la flessibilità dell’orario di lavoro; esso può essere negoziato nei contratti collettivi o territoriali, il lavoro flessibile è relativamente diffuso in Svezia.<sup>230</sup> Tuttavia, esistono delle differenze di rilievo tra gruppi di lavoratori - 52% delle donne operaie lavorano part-time senza la possibilità di decidere quando lavorare o quando andare in congedo.

### 5.10.2 Strutture della contrattazione collettiva

Il principale accordo che disciplina la contrattazione collettiva tra le parti sociali risale al 1938 (*Saltsjöbadsavtalet*). In virtù di tale accordo, le imprese e i sindacati hanno il diritto di fissare i salari e le condizioni di lavoro nei contratti collettivi. L’autoregolamentazione attraverso la contrattazione collettiva è una tradizione molto radicata nel mercato del lavoro svedese mentre il ruolo legislativo del governo è alquanto limitato, come pure la negoziazione tripartita.<sup>231</sup>

---

<sup>229</sup> *Ibid.*

<sup>230</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>

<sup>231</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>

La contrattazione si svolge soprattutto a livello settoriale, mentre quella territoriale sta guadagnando sempre più terreno<sup>232</sup>. Ci sono diversi contratti settoriali all'interno della stessa categoria, ad esempio un contratto che per i colletti bianchi e uno per i colletti blu. Inoltre gli accordi vengono negoziati a livello aziendale e meno frequentemente a livello confederale.<sup>233</sup>

I sindacati svolgono un ruolo importante nel mercato del lavoro svedese e l'iscrizione al sindacato in Svezia è alta rispetto al livello internazionale (dell'80% circa). I sindacati sono presenti in quasi tutti i luoghi di lavoro che applicano i contratti collettivi, attraverso i rappresentanti locali e le sezioni locali. I rappresentanti sindacali svolgono le trattative su questioni che riguardano il rapporto tra imprese e lavoratori. Esistono circa 60 sindacati, buona parte dei quali sono iscritti alle tre principali confederazioni: la confederazione svedese dei sindacati (Landsorganisationen i Sverige, LO); la confederazione svedese dei lavoratori professionali (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO); e la Confederazione svedese delle associazioni professionali (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO).<sup>234</sup>

### 5.10.3 Buone pratiche delle parti sociali

La confederazione svedese dei sindacati (LO) ha negoziato con successo la compensazione per il congedo parentale con la Confederazione svedese delle imprese (Svenskt Näringsliv, SN) e la cooperativa delle associazioni delle imprese (Arbetsgivarföreningen KFO). L'assicurazione copre i lavoratori e le cooperative del settore privato - una categoria che rappresenta metà degli uomini e delle donne.<sup>235</sup>

#### Buona pratica 1.

##### **Contratto collettivo sulla compensazione del congedo parentale, 2014**

**Settore:** lavoratori del settore privato e delle cooperative

**Firmatari:** La confederazione svedese dei sindacati (LO); la confederazione svedese delle imprese (SN) e l'associazione delle imprese cooperative (KFO)

**Misure principali:**

La compensazione per il congedo parentale (Föräldrapenningtillägget FPT), consente l'erogazione di un'indennità integrativa per i lavoratori in congedo parentale,<sup>236</sup> oltre alle prestazioni previdenziali. L'FTP si applica a tutti i lavoratori, siano essi iscritti o meno al sindacato. Le condizioni prevedono che il datore di lavoro attuale applichi il contratto collettivo e che il lavoratore abbia un'anzianità, maturata anche con altri datori di lavoro, di almeno 12 mesi negli ultimi 4 anni;

<sup>232</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Background.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>

<sup>233</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>

<sup>234</sup> Eurofound (n 236)

<sup>235</sup> [Landsorganisationen i Sverige \(LO\)](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)

[http://www.lo.se/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldradighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillagget\\_2017](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)

<sup>236</sup> Svezia, Parental Leave Act (1995:584).

<https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

L'integrazione assicurativa del congedo parentale deve essere applicata nei primi quattro anni dalla nascita del figlio e da diritto ad un massimo di 180 giorni di retribuzione per genitore per un periodo ininterrotto. L'assegno integrativo può essere versato fino al 18° mese di età del figlio o 18 mesi dopo l'adozione, il lavoratore e l'impresa concordano il periodo di pagamento; LO possiede e paga tutte le assicurazioni e la compagnia assicurativa AXA corrisponde quanto richiesto. LO e i 14 sindacati interessati sono responsabili dell'attuazione di questa misura e i datori di lavoro ricevono il denaro da versare al lavoratore.

Prima dell'accordo del 2014, la maggior parte dei contratti collettivi disponevano di un'assicurazione, ma la normativa variava in termini di durata e di massimale al quale avevano diritto i lavoratori. LO e i suoi 14 membri "volevano di più" - e- "quando tutti vogliono qualcosa, i risultati arrivano".<sup>237</sup>

Le trattative iniziarono da un quesito: chi paga l'integrazione assicurativa per i settori dove sono impiegate donne in età fertile? L'assunzione di queste donne può diventare un ostacolo a causa dei costi elevati, mentre i settori con una forte presenza maschile (ad esempio metalmeccanico) non devono sostenere questo fardello economico. L'opinione diffusa era che i settori con una manodopera maschile non avrebbero voluto pagare poiché le madri sarebbero potute rimanere a casa per prendersi cura dei figli. Nelle trattative, i sindacati sottolinearono il legame tra questa questione, la parità di genere e la ripartizione dei costi, rompendo lo schema di pensiero dominante.

Le trattative si svolsero nella primavera del 2013. Inizialmente, LO voleva la copertura assicurativa per tutta la durata del congedo parentale (fino al 12° anno di età del figlio), ma i contratti collettivi esistenti stabilivano un termine di 18 mesi, che rimase immutato.

LO verifica l'utilizzo dell'assicurazione integrativa; quante persone ne fanno richiesta e quanti ricevono l'assegno. Gli uomini utilizzano fino a 90 giorni dell'assicurazione, e soltanto il 47% utilizza tutti i 180 giorni; mentre il 96% delle donne aventi diritto utilizzano l'intero periodo di 180 giorni. Si registra un aumento dell'utilizzo del congedo da parte maschile, sebbene per un periodo più breve rispetto alle donne. Inoltre, spesso le donne non maturano i diritti per l'integrazione poiché lavorano meno nel settore privato. In Svezia nascono 120 000 bambini ogni anno ma soltanto 26 000 persone chiedono l'integrazione assicurativa; probabilmente un numero maggiore di genitori sarebbe idoneo a ricevere questa prestazione, di qui la campagna di sensibilizzazione che LO sta portando avanti sui media e alla TV.

#### 5.10.4 Conclusioni

Sebbene la Svezia abbia una legislazione molto robusta in termini di pari opportunità e di conciliazione, ci possono essere delle criticità nella parità di utilizzo del congedo da parte degli uomini e delle donne, come rilevato dall'FPT.

Inoltre alcune misure sono più vantaggiose per i colletti bianchi e poco accessibili ai colletti blu. Un esempio è rappresentato dal piano RUT (detrazione fiscale per i lavoratori domestici), che viene criticato perché utilizzato soprattutto da contribuenti facoltosi per ridurre

---

<sup>237</sup> Intervista con **Magnus Furbring, Ombudsman**, LO, 14 giugno 2018, Stoccolma, Svezia.

l'imponibile; il piano sembra andare a vantaggio delle persone più benestanti, mentre i servizi pubblici sono più utilizzati dai colletti blu. Secondo LO e TCO è importante porre enfasi sulla buona qualità dei servizi pubblici – servizi per l'infanzia (tempo pieno e accessibili economicamente), assistenza agli anziani (la situazione attuale è critica) e strutture per il dopo scuola (per bambini fino ai 12 anni di età). Queste strutture e servizi non dovrebbero essere messi in discussione in quanto il rischio di un mancato sviluppo dei servizi pubblici porterebbe a diminuire la parità di genere e ad aumentare le diseguaglianze.



## 6. Conclusioni

### 6.1 Misure settoriali per la conciliazione

Il panorama sociale, culturale, normativo e politico all'interno del quale i sindacati si trovano ad operare, nei 10 Paesi membri presi in esame nello studio, è estremamente variegato. Ciò che definisce il valore di una buona pratica è il suo impatto sulla conciliazione all'interno di un determinato contesto – sia a livello nazionale che a livello settoriale. La tabella 3 presenta un elenco delle buone pratiche in base alla misura di conciliazione e al settore. (n=24). L'elenco dei settori rappresentati, seppur numeroso, non è esaustivo. Ciò può essere dovuto al numero limitato di paesi analizzati nello studio come pure al fatto che alcuni settori sono più attivi nell'attuare le misure di conciliazione.

Tabella 3: misure sulla conciliazione per settore analizzato dallo studio

Misure di conciliazione	Settori
Congedo di paternità (periodo e/o retribuzione)	Industria tecnologica (FI); amministrazioni locali (FI); retail (FI); tessile e moda (FI); banche (IT; NL); Elettrici e Utilities (IT); Produzione alimentare (IT); Industria farmaceutica (PT); Commercio/ristorazione/catering (SP); Media (FR)
Congedo parentale	Lavoratori del privato e delle cooperative (SW)
Modalità di lavoro flessibile (periodo e/o luogo)	Industria tecnologica/esperti e manager (FI); TIC (FI); <u>metalmecanici e elettrici</u> (GE); bancari (GE); elettricità e utilities (IT); trasporti (IT); produzione alimentare (IT); Sociale (LT); istruzione (LT); settore farmaceutico (PT); marittimi (PT); metalmeccanici (DE); bancari (DE); retail e commercio (SI); polizia (SI), media (FR; ES),
Cure a lungo termine	Bancari(DE); ospedali (NL), media (FR)
Incentivi economici	Metalmeccanici ed elettrici (DE); bancari (GE; IT); elettricità e utilities (IT); produzione alimentare (IT; LT); agricoltura (IT); fornitori di elettricità (LT); aerospazio/difesa/trasporti (SP); lavoratori

	del privato e delle cooperative (SW), SNCF-trasporti(FR)
Servizi per l'infanzia	Elettricità e utilities (IT); produzione alimentare (IT); lanifici (PT); Media (FR)
Altre misure (rilevate in più di un settore)	<i>Permesso di cura a breve termine retribuito:</i> settore tecnologico (FI); enti locali (FI); chimica (FI); produzione alimentare/Nestle (IT); fornitori di elettricità (LT); marittimi (PT);  <i>corsi di formazione dopo il congedo familiare:</i> produzione alimentare (IT); settore tecnologico (FI);  Media (FR); trasporti (FR)

Tra le sei misure sulla conciliazione contenute nello studio, la buona pratica più diffusa riguardava **le modalità di lavoro flessibile** (orario e/o luogo di lavoro). Queste pratiche sono state rilevate in 15 settori sui 24 presi in esame nello studio. Questa misura è stata seguita da buone pratiche relative al **congedo di paternità** (disponibilità di tempo e/o retribuzione) inserite nei contratti collettivi di 10 categorie. **Gli incentivi economici** legati alla famiglia sono stati oggetto di trattativa in 9 settori, **la cura dei figli** è stata inserita nell'accordo di 4 settori; e **il congedo parentale** e **per le cure a lungo termine** è stato preso in esame in 2 settori.

**Altre misure** rilevate in più di un settore comprendevano **il permesso retribuito per cure a breve termine** in 8 settori e la **formazione** erogata con il consenso dei lavoratori durante o dopo il congedo familiare in 2 settori.

Le tendenze che si delineano con maggiore chiarezza nei vari settori sono: 1) lavoro flessibile e 2) garantire il tempo e la retribuzione per incoraggiare gli uomini ad utilizzare i congedi famigliari.

La conciliazione e la flessibilità rappresentano un ambito nel quale i sindacati propongono una serie di buone pratiche e la forza dei sindacati è cruciale per garantirne il successo. Oltre alla flessibilità in materia di orario e di luogo di lavoro, le misure positive riguardavano la riduzione dell'orario di lavoro e il mantenimento dei diritti pensionistici (SP), la banca del tempo (GE, IT), e i limiti imposti all'orario di lavoro durante le feste nazionali e di domenica (SI).

I sindacati danno il loro contributo all'analisi delle problematiche relative all'utilizzo del congedo di paternità. In diversi stati membri, l'assegnazione del tempo e la retribuzione al di là di quanto stabilito dalla legge sono stati negoziati nei contratti collettivi; va aggiunto che la pressione esercitata dai sindacati è stata molto utile per migliorare le disposizioni giuridiche, es.: in Portogallo e in Spagna. Tuttavia, va osservato che non sempre è sufficiente una legge che istituisce il congedo, poiché l'esistenza dello stesso non porta sempre ad un aumento

automatico dell'utilizzo. La sensibilizzazione sui diritti nonché la presenza di testimonials sul luogo di lavoro sono stati alcuni degli strumenti utilizzati per incoraggiare il cambiamento.

Le interviste hanno messo in luce un problema specifico, ossia l'importanza della sostenibilità delle misure di conciliazione. Gli accordi che non vengono rinnovati automaticamente dopo la scadenza devono essere rinegoziati, il che crea un rischio di cancellazione di tali misure. Questa problematica si è presentata in alcuni paesi durante la crisi. Tuttavia, come dimostra il caso sloveno e tedesco, i contratti collettivi sulla conciliazione non scadono se non vengono rinegoziati.

## 6.2 Le strategie sindacali a sostegno della conciliazione: alcuni confronti

I dati raccolti nello studio mostrano che la parità di genere è considerata parte integrante della conciliazione. Diverse buone pratiche scaturiscono da una politica generale volta al miglioramento della parità di genere, ad esempio mediante i piani sulla parità, come ad esempio in Spagna, o un meccanismo generale di monitoraggio imposto da alcuni istituti per la parità, come in Portogallo. A tal riguardo i sindacati hanno attuato delle iniziative interne ed esterne. **Misure interne** rivolte al sindacato stesso per garantire che la contrattazione collettiva abbia un obiettivo di parità (FIN/Trade Union Pro), ed una prospettiva di genere da diffondere nelle strutture e nei processi interni.

Alcuni sindacati hanno sottolineato l'importanza di inserire la prospettiva di genere in tutti gli aspetti della contrattazione collettiva che, spesso, ha un taglio prettamente maschile. E' necessario avviare le trattative partendo da una visione diversa per approdare a dei cambiamenti.

I comitati donne dei sindacati hanno un ruolo importante per perorare la causa della conciliazione (IT) e si rivelano strumenti sindacali utili per promuovere le politiche favorevoli alla parità di genere e per migliorare la situazione delle donne nel mondo del lavoro<sup>238</sup>. Tuttavia, i membri del comitato donne lamentano lo scarso interesse nei confronti delle questioni legate alla parità di genere, particolarmente quando la mobilitazione generale verte sulle questioni salariali. Molto spesso, la parità di genere è considerata secondaria rispetto ad altre tematiche come il salario o i diritti dei lavoratori e rischia di essere messa da parte, soprattutto in tempi di recessione economica.

**Iniziative esterne per la parità di genere** hanno prodotto campagne di sensibilizzazione sulla parità di genere (LT/Scuola), e sulla conciliazione come questione sociale di cruciale importanza (GE/campagna DGB). Le campagne di sensibilizzazione sui diritti dei carer sono ritenute importanti dai lavoratori (SW e T/Agri) e dagli imprenditori (FI/SAK; SI/ZSSS). I piani per la parità di genere sono ritenuti strumenti giuridici vincolanti in Francia, Spagna e Svezia. Nel caso spagnolo, i piani per la parità di genere sono imposti dalla legge per le imprese con

---

<sup>238</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps. [https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf)

più di 250 addetti. Poichè la maggior parte delle aziende spagnole sono piccole e medie, molti lavoratori non sfruttano i vantaggi offerti dai piani per la parità di genere. Malgrado ciò, i sindacati spagnoli, in alcune regioni, hanno potuto negoziare il piano di parità anche per le aziende di dimensioni più piccole.

### **Coinvolgere gli iscritti per definire i principali elementi della conciliazione**

Per i sindacati era importante avere una chiara comprensione della visione dei loro iscritti sulle questioni e le problematiche principali della conciliazione. Sono state condotte delle inchieste per individuare le criticità e predisporre le azioni necessarie (IT/FILLEA-CGIL; GE/IG Metall; SI/ZSSS). Ad esempio, nel 2013, IG Metall (GE) ha svolto una vasta inchiesta su diverse imprese rilevando che l'orario di lavoro medio superava sistematicamente i limiti stabiliti dalla legge; e nel 2018, un'inchiesta condotta da imprese e sindacati doveva verificare se l'accordo copriva tutte le circostanze della vita reale del personale di Ver.Di.

Il sindacato ZSSS (SI) ha svolto la propria inchiesta nel 2015 coinvolgendo i rappresentanti sindacali coinvolti nei vari livelli della contrattazione collettiva. I risultati hanno evidenziato che circa il 93% dei rappresentati sottolineava l'estrema importanza delle misure di conciliazione inserite nei contratti collettivi al fine di regolare i rapporti di lavoro, indicando l'esigenza di stabilire misure nei vari livelli del dialogo sociale. Inoltre, i sindacati hanno condotto una ricerca presso imprese che presentavano delle criticità, sottoponendo al datore di lavoro le informazioni raccolte. Nelle trattative volte a migliorare l'aspetto della conciliazione, ZSSS spinse per proibire il lavoro domenicale. A fronte di questa proposta, gli iscritti reagirono duramente per timore di perdere una fonte di reddito aggiuntiva. Dinanzi alla pressione degli iscritti, ZSSS cambiò la sua posizione riuscendo a chiudere la trattativa con successo.

### **Monitoraggio delle misure di conciliazione**

Un aspetto concreto dell'approccio sindacale alle misure di conciliazione riguarda il monitoraggio dell'utilizzo e dell'efficacia. In Italia ci sono molti accordi a livello regionale, territoriale e aziendale e la CISL ha un osservatorio per gli accordi di secondo livello (OCSEL) che ha raccolto circa 8500 pratiche. La UIL verifica che gli accordi settoriali comprendano sempre l'aspetto legato alla conciliazione e tutti i contratti collettivi vengono sottoposti all'esame del comitato per le pari opportunità UIL.

In Svezia, LO monitora l'uso dell'assicurazione integrativa del congedo parentale.

In Francia, i meccanismi di monitoraggio vengono sistematicamente inseriti nei contratti collettivi sulla parità di genere.

In Portogallo i sindacati hanno lavorato con CITE sul monitoraggio e la valutazione dei contratti collettivi e sul loro impatto sulla conciliazione, ricorrendo alla commissione per la parità al fine di sviluppare delle norme comuni per l'attuazione e il monitoraggio.

In Spagna, il monitoraggio dei risultati ha svolto un ruolo importante e spinto il comitato aziendale a stabilire delle misure aggiuntive soft (e.g. contratto aziendale VIPs) e i piani per la parità sono molto utili per seguire da vicino la situazione e i cambiamenti intersettoriali.

### **Trasferire le buone pratiche sulla conciliazione nei vari settori**

Una misura di conciliazione positiva stabilita in un settore dovrebbe essere trasferita in altri settori al fine di migliorare l'equilibrio tra vita personale e lavoro in tutta la società. Ad esempio, in Italia, la UIL punta sulla disseminazione delle buone pratiche da un settore all'altro, come dal chimico all'elettrico; e l'accordo sullo smart working viene ora utilizzato come esempio da seguire in altri settori. In Lituania, le aziende dell'alimentare guardano ad altri settori per copiare buone pratiche nuove affinché la buona pratica creata in un comparto possa avere un grande impatto in tutto il settore. Nel settore pubblico in Slovenia, i rappresentanti del sindacato di polizia (PSS) hanno avvertito l'esigenza di disposizioni specifiche poiché il lavoro di polizia è diverso rispetto a quello dei 43 settori che hanno sottoscritto l'accordo. In effetti, il PSS insiste su diritti e norme minime da negoziare per le forze di polizia a livello europeo.

### **Attuazione della legislazione in materia di conciliazione e di miglioramento dei servizi pubblici**

L'attuazione della legislazione e dei contratti collettivi sulla conciliazione costituisce una delle sfide maggiori che il sindacato deve affrontare. In alcuni paesi, come il Portogallo, la legislazione svolge un ruolo particolarmente importante ed ha una portata di più ampio respiro, lasciando poche lacune da colmare. In altri paesi, come l'Italia, la Francia e la Svezia, tradizionalmente i contratti collettivi completano ed integrano la legislazione in materia.<sup>239</sup> In Spagna, il ricorso ai piani per la parità, che le imprese devono applicare per legge, svolge un ruolo cruciale nel migliorare le disposizioni in materia di conciliazione.

Esempi provenienti dai vari paesi:

- In Finlandia, il sindacato PRO ha sottolineato che le misure relative al rientro al lavoro sono contenute nella legislazione, il vantaggio della loro inclusione nei contratti collettivi è quello di consentirne il monitoraggio da parte dei sindacati. AKAVA ha evidenziato che, mentre la tutela dal licenziamento è sancita dalla legge, il congedo per gravidanza e il congedo familiare non contiene le misure sufficienti per il rientro al lavoro. La legislazione sul lavoro prevede il rientro alle stesse condizioni, ma nella pratica ciò non sempre si verifica.
- In Portogallo, la Commissione per la cittadinanza e la parità di genere (CIG) e la commissione per la parità nel lavoro e nell'occupazione (CITE), ha stilato il decreto legge del 2012. Nella maggior parte dei casi, i contratti collettivi non creano nuovi

---

<sup>239</sup> Eurofound (n 6)

diritti a livello settoriale o aziendale sulla conciliazione, ma contengono clausole per migliorare l'attuazione della legge vigente.

- In Spagna, la questione del divario salariale di genere costituisce un aspetto importante della conciliazione: nella coppia influenza la decisione su chi deve interrompere il lavoro o ridurre l'orario, forse in misura maggiore rispetto alla conciliazione.
- In Slovenia, i sindacati sostengono da molto tempo l'esigenza di migliorare le strutture pubbliche di assistenza agli anziani per consentire ai carer un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro.
- In Svezia, i sindacati sottolineano l'importanza cruciale della qualità, dell'accessibilità fisica ed economica dei servizi pubblici per sostenere la conciliazione tra lavoro e vita privata (assistenza e cura per anziani e bambini).
- In Germania, i sindacati hanno chiesto un miglioramento delle strutture per l'infanzia e le aziende, come la DIBA, hanno creato degli asili aziendali.

### **Utilizzare la nuova direttiva UE sulla conciliazione come strumento di promozione**

La recente direttiva UE sulla conciliazione è stata accolta come una misura positiva ed in alcuni paesi è ritenuta un valido supporto per ottenere nuovi diritti ed incoraggiare ulteriori iniziative in altri ambiti. Segnatamente, in Olanda e in Italia è stata proposta una misura che istituisce un congedo di paternità di 10 giorni; i sindacati sloveni puntano su una misura relativa al congedo dei carer (5 giorni all'anno) ed in Svezia il sindacato LO guarda con interesse la direttiva per ottenere il diritto al lavoro flessibile per i lavoratori part-time. La Spagna attribuisce alle direttive europee il merito di aver portato ad un miglioramento della legislazione.

### **6.3 Barriere strutturali alla conciliazione**

Lo studio ha evidenziato una forte correlazione tra un dialogo sociale forte, una maggiore parità e un miglior equilibrio tra vita personale e lavoro. Lo studio prende in esame il ventaglio di misure relative alla conciliazione che le parti sociali hanno approntato per migliorare la qualità di vita dei lavoratori, migliorare la parità di genere, trattenerne la manodopera, attrarre nuovi talenti ed allargare il concetto di cura. Si osserva chiaramente che le parti sociali, in contesti sociali e normativi diversi, hanno negoziato questioni specifiche relative alla conciliazione sul luogo di lavoro pertinenti al paese, al settore o all'azienda. Viste le grandi differenze, si è ritenuto inopportuno formulare raccomandazioni o fare confronti. Tuttavia, questo studio ci ha permesso di individuare alcune questioni di natura strutturale che devono essere risolte per ottenere una parità di genere *de facto*, legata alla conciliazione.

### **Tempi di lavoro vs tempi di vita**

In primo luogo, osserviamo che la struttura del tempo di vita e del tempo di lavoro non si adegua alle responsabilità familiari da assolvere nei vari periodi della vita. L'orario di lavoro, l'orario scolastico e dei servizi pubblici non si adeguano, totalmente o parzialmente, alle esigenze di cura. Ci sono alcune buone pratiche in Svezia e in Finlandia che non sempre riescono a soddisfare i bisogni reali dei genitori che lavorano. E' necessario condurre un'azione decisa sul fronte normativo per spostarsi verso quella che è stata definita "l'economia di cura".

### **Il lavoro e la parità di genere**

La parità di genere rimane un obiettivo "altero" nel mondo del lavoro come si evidenzia dalla segregazione del mercato del lavoro, la disegualianza salariale, il basso numero di donne nei posti di responsabilità e l'inequiva ripartizione dell'"onere" di cura. Mentre la legislazione fornisce una cornice importante entro la quale collocare la parità di genere- considerando anche la legislazione UE- le parti sociali hanno sviluppato delle campagne per affrontare gli stereotipi di genere. Lo studio mostra, tuttavia, che le questioni relative alla cura o a "chi presta cure" sono strettamente connesse alla compensazione economica. Mentre molti sindacati intervistati indicavano come obiettivo importante quello di affrontare gli stereotipi di genere, esistono poche evidenze sui miglioramenti apportati dalle strategie messe in campo. Gli uomini e le donne intervistati hanno sottolineato la difficoltà nel convincere l'azienda o i rappresentanti dei lavoratori dell'esistenza di pregiudizi intrinseci indicando l'esempio di sindacati che ignoravano le questioni legate alla conciliazione. Gli esempi contenuti nello studio delineano modi diversi per superare questi pregiudizi, come ad esempio, sensibilizzare i dirigenti sindacali sulle questioni di cura e fare in modo che la parità di genere diventi uno dei pilastri della contrattazione collettiva.

### **Dove sono i padri?**

Che si tratti del Nord, del Sud, dell'Ovest o dell'Est, l'utilizzo dei permessi di cura è basso ed è strettamente connesso alla retribuzione. Anche in caso di retribuzione del congedo al 100% del salario, i padri sono reticenti nell'utilizzarlo e, ove possibile, preferiscono trasferirlo alla madre. La legislazione e la contrattazione collettiva potrebbero porre rimedio a questa situazione, come si riscontra nelle buone pratiche illustrate.

### **Assistenza a familiari**

Lo studio evidenzia che soltanto pochi esempi di assistenza a familiari anziani o figli disabili rientrano nella contrattazione collettiva. Le donne assolvono questi compiti e pagano un caro prezzo in termini di carriera, di salario e di pensione. In questo ambito i sindacati hanno riconosciuto l'esigenza di migliorare il potere contrattuale nonché l'impegno da parte datoriale e sindacale.

## 7. Raccomandazioni

Esiste un consenso sempre più marcato tra i sindacati intervistati in questo studio circa l'importanza di un quadro normativo forte per il successo della contrattazione collettiva sulle questioni della conciliazione. Segnatamente, molti sindacati sottolineano l'importanza di un quadro giuridico ambizioso a livello europeo per migliorare il congedo di paternità ed introdurre il diritto ad un congedo per cura retribuito.

### L'Unione europea

- Segue l'iter di trasposizione e valuta il recepimento della nuova direttiva sulla conciliazione; garantisce l'esistenza di sanzioni adeguate se la direttiva non viene applicata e recepita in modo adeguato;
- Sviluppa una nuova strategia sulla parità di genere per l'Unione europea e ne fa una priorità, stabilita mediante decisione del Consiglio europeo;
- Propone e decide una nuova legislazione sulla parità salariale, ad esempio mediante la proposta di una direttiva sulla trasparenza salariale;
- Estende l'uso del semestre europeo per valutare l'efficacia delle politiche nazionali e delle strutture di cura che promuovono la conciliazione;
- Rivede verso l'alto i target di Barcellona in materia di servizi per l'infanzia e garantisce il conseguimento degli obiettivi nei tempi stabiliti – e ove necessario, fornisce degli incentivi/disincentivi rispetto a questo obiettivo;
- Definisce un nuovo target di Lisbona sull'assistenza agli anziani/non autosufficienti e sostiene le iniziative UE in questo ambito con risorse economiche disponibili <sup>240</sup> L'assistenza agli anziani dovrebbe essere trattata come un diritto umano universale;
- Introduce nuove disposizioni vincolanti per obbligare le aziende di tutte le dimensioni a sviluppare dei piani per la parità di genere, a svolgere delle inchieste sui salari insieme ai rappresentanti dei lavoratori/sindacati e monitorare l'attuazione delle politiche;
- Adotta misure per rafforzare il monitoraggio nazionale delle misure stabilite mediante i necessari indicatori, benchmark e altri strumenti tesi a migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici;
- Incoraggia misure sull'uso degli incentivi fiscali adeguati nonché sull'individualizzazione del carico fiscale che può avere un impatto notevole sulla parità di genere e la conciliazione;
- Sostiene il dialogo sociale e monitora i contratti collettivi sottoscritti a livello settoriale e aziendale nonché i dati relativi alla conciliazione (ad esempio, l'uso dei congedi

---

<sup>240</sup> European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006.  
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>



familiari) e garantisce la disaggregazione dei dati in base al sesso e alla situazione socio-economica;

- Incoraggia il mainstreaming della conciliazione all'interno delle Istituzioni europee e delle Direzioni generali.

Le politiche degli stati membri presentano grandi differenze nell'impianto generale della conciliazione, segnatamente in termini di prestazioni e diritti. Alla stregua di altre analisi, il presente studio ha messo in evidenza diversi ostacoli che si frappongono alla parità di genere e ad una più equa ripartizione degli impegni familiari e di lavoro. Molto spesso, le politiche non riescono ad affrontare in maniera adeguata "la penalizzazione dei carer" o la somma di svantaggi economici e professionali che grava su chi presta assistenza ad un familiare. I lavoratori, soprattutto le lavoratrici, che si prendono cura di un familiare sono pesantemente penalizzati in termini di salario, promozione di carriera e di orario di lavoro; il risultato a lungo termine sarà una pensione bassa.

### **Gli stati membri**

#### **Si impegnano a :**

- Predisporre la legislazione nazionale sulla parità di genere compresa, *inter alia*, la parità di salario a parità di lavoro, la conciliazione tra famiglia e lavoro e la parità al fine di stabilire un'eguaglianza *de facto*;
- Nel recepire la direttiva sulla conciliazione, garantire una retribuzione adeguata al congedo di paternità che deve corrispondere almeno al 66% del salario percepito.
- Stanziare per la cura una percentuale minima del PIL;
- Sganciare l'aspetto previdenziale (pensione/sanità) dalla vita lavorativa e stabilire una base sicura per garantire a tutti una pensione adeguata;
- Prendere seriamente in esame – ove assente – la creazione di un'agenzia indipendente responsabile del monitoraggio dell'attuazione della parità di genere, compresi i contratti collettivi e di un authority preposta all'applicazione delle adeguate sanzioni e misure correttive;
- Garantire l'individualizzazione dei diritti, come misura politica cruciale in materia di conciliazione. Le attuali misure di trasferimento dei diritti in materia di conciliazione sono le uniche prestazioni trasferibili spesso a scapito delle donne;
- Migliorare la disponibilità, l'accessibilità fisica ed economica di strutture e servizi pubblici di cura;
- Garantire il diritto al lavoro dei carer;
- Valorizzare le cure gratuite e incoraggiare il cambiamento nella società. Testimonials sul luogo di lavoro che possono dimostrare il valore e la fattibilità della conciliazione tra cure gratuite e un lavoro retribuito- il lavoro e la cura della famiglia non dovrebbero escludersi a vicenda.

- Misure migliori per i servizi extrascolastici e per colmare la distanza tra l'orario scolastico e l'orario di lavoro;

### **La Confederazione europea dei sindacati (CES)**

#### **Sviluppa:**

- Un quadro generale di monitoraggio e valutazione dell'impatto dei contratti collettivi di tutti i livelli sulla conciliazione tra vita personale e lavoro;
- Un toolkit per i sindacati impegnati nella negoziazione degli accordi sulla conciliazione;
- Un toolkit per i sindacati impegnati nella trasposizione della direttiva europea sulla conciliazione;
- Il mainstreaming di genere delle politiche della CES

#### **Estende:**

- Il presente studio a tutti gli stati membri

#### **Rende disponibile :**

- Un modello da seguire nei vari settori per i contratti collettivi sulla conciliazione; gli esempi di misure sulla conciliazione che possono essere inserite nei contratti collettivi;
- Altri strumenti e la formazione per la contrattazione collettiva sulle materie legate alla conciliazione

### **Le federazioni sindacali europee**

#### **sviluppano:**

- Modelli di accordi specifici per i vari settori;
- Disposizioni per un'ulteriore sensibilizzazione in materia di conciliazione tra le Federazioni sindacali europee.

#### **Forniscono :**

- Una formazione agli iscritti sulla parità di genere e la conciliazione

Dalla ricerca è emerso che i contratti collettivi sono positivi per i lavoratori in generale e comportano dei grossi vantaggi per le donne presenti sul mercato del lavoro. Nelle aziende e nei settori dell'economia dove è presente il sindacato e nei paesi con un alto tasso di copertura della contrattazione collettiva, esiste la tendenza generale ad un orario di lavoro più corto sia per le donne che per gli uomini, maggiori possibilità di lavoro flessibile mantenendo le stesse condizioni occupazionali, una migliore protezione dei lavoratori atipici, oltre ad una disparità salariale in calo.

## **Le parti sociali a livello nazionale**

### **Si impegnano a :**

- Sottolineare l'importanza della conciliazione anche come investimento sulla produttività e come strumento per migliorare la qualità della vita;
- Promuovere la contrattazione collettiva come strumento efficace per migliorare la conciliazione tra vita personale e lavoro;
- Garantire lo stesso salario a parità di lavoro svolto;
- Il maintreaming di genere nei contratti collettivi con regolari iniziative di monitoraggio e di valutazione;
- Fare in modo che gli esperti esterni, impegnati nelle trattative, capiscano l'importanza del gender maintreaming e della parità di genere; fornire loro un sostegno mediante la formazione
- Garantire la parità della delegazione trattante;
- Accordi che riconoscono la diversità delle famiglie, come le famiglie monoparentali, i diritti dei genitori dello stesso sesso e dei figli adottivi, etc.;
- Risolvere gli stereotipi per aumentare l'utilizzo del congedo di paternità e migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata per gli uomini e le donne;
- Politiche mirate alle esigenze dei lavoratori, ad esempio i lavoratori più giovani hanno aspettative diverse in termini di orario di lavoro e di congedo;
- Dare ai lavoratori la libertà di trovare le soluzioni migliori in termini di orario di lavoro, soprattutto nei settori come la sanità; la flessibilità dovrebbe essere guidata dai lavoratori e il diritto alla disconnessione dovrebbe essere rispettato;
- Le misure sulla conciliazione che devono contenere una componente monetaria a sostegno di tutti i lavoratori (ad esempio lavoratori part-time, colletti blu);
- La tecnologia che aiuta a creare le condizioni per migliorare la conciliazione tra vita e lavoro e contiene una prospettiva di genere;
- La raccolta sistematica di contratti collettivi presenti e passati al fine di valutare l'utilità in termini di conciliazione e di parità di genere. In merito al monitoraggio, è auspicabile considerare gli aspetti seguenti:
  - Chi utilizza il congedo familiare,
  - La durata del congedo,
  - La posizione al momento di prendere il congedo,
  - Cosa succede alla persona che prende il congedo (sul piano salariale, professionale e della promozione di carriera) al rientro al lavoro

## **I sindacati a livello nazionale**

### **Lavorano per:**

- Le iniziative di sensibilizzazione sulle questioni legate alla conciliazione all'interno del sindacato al fine di rafforzare la contrattazione collettiva in materia;

- La non trasferibilità e una migliore retribuzione del congedo di paternità, del congedo parentale e dei carer, nonché un maggior sostegno sociale;
- Valorizzare il lavoro di cura non retribuito; i testimonials sul luogo di lavoro possono incoraggiare un cambiamento culturale dimostrando il valore e la possibilità di mettere insieme cura e lavoro

**individuare:**

- I fattori di successo della contrattazione collettiva di secondo livello e/o di categoria/confederale.

**Esercitare un'azione di lobby:**

- Per migliorare la legislazione sulla conciliazione per rendere sostenibili le misure in questo ambito.

## Bibliografia

Bloomberg News, 5.6. 2018. Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2015 IW Köln: 5f.

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

Algan, Y., Cahuc, P., 2007. Social Attitudes and Economic Development: AN Epidemiological Approach. CEPR Discussion Papers 6403.

Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. [http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017\\_aprovado\\_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf](http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf)

Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

COFACE Families Europe, 2018. I Want Work-Life Balance. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

Cologne Institute for Economic Research, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaeischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>

CITE, (The Commission for Equality in Labour and Employment), Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015), Portuguese Government.

Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

DREES, Gouvernement Français, La protection sociale en France et en Europe en 2016 - Résultats des comptes de la protection sociale - édition 2018.

Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>

Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>

ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>

EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>

Eurofound, 2019. Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>

Eurofound, 2018. Recent developments in work–life balance in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>

Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

Eurofound, 2017. 6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. 2017 Update. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf)

Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>

Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18035.pdf>

Eurofound, Lithuania: Latest working life developments – Q3 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>

Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>

Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>

Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>

Eurofound, 2017. Living and working in Italy. <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>

Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>

Eurofound. 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>

Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>

Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work–family balance in collective agreements

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>

Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf)

Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>

European Commission, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet.

Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

European Commission, 2018. Barcelona objectives. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the “Barcelona objectives”). [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)

European Commission, 2018. Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

European Commission, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November

2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en)

European Commission, 2017. Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions. An initiative to support

work-life balance for working parents and carers COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>

European Commission, 2017. Overview of the 2016 and 2017 country-specific recommendations in the area of families and children.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=2868>

European Commission, 2017. SBA Fact Sheet Italy.

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>

European Commission, 2017. Study on equality between women and men in the EU. [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)

European Commission, 2016. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual Growth Survey 2017. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_en_0.pdf)

European Commission, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>

European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531\\_barcelona\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf)

European Commission, 1998. 100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men. <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>

European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. 1 in 3 children in the EU now has access to high-quality and affordable childcare, Commission report shows. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317)

European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017 Netherlands. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-netherlands>

European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017 Portugal. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf)

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>



European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey.

<http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>

European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>

European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work life balance.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)

European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave

Directive. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228)

European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers.

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)

European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain – update.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)

European Transport Foundation (ETF) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/)

European Public Services Union (EPSU) website. <https://www.epsu.org/>

European Sectoral Social Dialogue Committee of Local and Regional Government. Revised CEMR-EPSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government. Adopted by the plenary on 10 November 2017.

[http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf)

European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf)

European Social Policy Network (ESPN), 2018 Thematic Report on Challenges in long-term care Finland.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>

European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>

European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019).

European Trade Union Committee for Education. [ETUCE Action Plan on Gender equality within teacher trade unions' structures and in the teaching profession](#), 2010.

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES, to the work-life balance directive!

<https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>

European Trade Union Confederation (ETUC), The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>

European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.WO32kdJ94dU>

European Trade Union Confederation (ETUC) Bargaining for Equality, 2014.

<https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps.

[https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf)

European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>

European Trade Union Committee for Education (ETUCE): Recommendations from the ETUCE Standing Committee for Equality (2018-2019).

European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal – Background summary.

<https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>

European Union Directive 2003/88/EC, of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>

European Women's Lobby (EWL), 20 June 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive. <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>

Eurostat, Europe 2020 indicators – employment. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

Eurostat News Release, 20 February 2018, Access to social services Almost 4 in 10 children in the EU receive formal childcare services 7 out of 10 EU households with one or more children are satisfied with the access to these services. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>

EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>

Finnish Institute of Occupational Health (2018) Daddy's home – Parental leave can increase work motivation (2016–2018) <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>

Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment (2018) [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvoston](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvoston)

Finnish Parliament (2019) [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoaikalaki.aspx)

FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/dip-donne>

France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.aladom.fr/organisme/sdfe>

Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

Gouvernement Français, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. <https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Gouvernement Français, La Loi n° 2014-873, août 4, 2014.

Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>

Grézy B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

Hank, K. & Buber, I. (2009): Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

Harte, E., Hofman, J. and Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html)

Hofmann, J. Schaumburg, S and Smolenski, T. (Hg.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>

IG Metall, „Arbeitspapier 2/2017: Mehr Zeit zum Leben“.  
[https://www.igmetall.de/download/20171212\\_Arbeitspapier\\_2\\_Zeit\\_und\\_Wertewandel\\_rz\\_online\\_final\\_KM\\_G\\_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3b.pdf](https://www.igmetall.de/download/20171212_Arbeitspapier_2_Zeit_und_Wertewandel_rz_online_final_KM_G_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3b.pdf)

ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646872/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang--en/index.htm)

ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_110397/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang--en/index.htm)

ILO National Labour Law Profile: Lithuania. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm)

IndustriAll <http://www.industriall-union.org/>

Institute of Economic and Social Research (WSI), 2012. Gender Research.  
[https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm)

International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>

International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf)

International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spain.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf)

Jappens, M., & J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85–114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>

KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung.  
[https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf)

Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>

Landsorganisationen i Sverige (LO)

[http://www.lo.se/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldraledighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillagget\\_2017](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldraledighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
[https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol\\_09EN.pdf](https://webs.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol_09EN.pdf)

Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>

LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>

McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°017.

National Institute for Health and Welfare, Finland, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>

OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland. <https://www.oecd.org/education/school/ECECD-CN-Finland.pdf>

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>

OECD, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>

OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare? <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>

OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>

Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23:1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

Rehfeldt, U. & Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI. <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

Republic of Slovenia, Economic and Social Council. <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delo.com/S40300/GEQUAL?Language=en>

Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance. <http://www.secondwelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>

Martin Seeleib-Kaiser Timo Fleckenstein The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany, Barnett Papers in Social Research 4/2008.

Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. and Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>

Stanojević, M. and A. Poje (2019 forthcoming): »Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector«. V: Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.

Swedish Parental Leave Act (1995:584). <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

Trade Union Pro, Finland. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>

UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia. [http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf)

Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf)

Wikipedia [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland)

Wikipedia. [https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods)