



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione generale per le politiche
attive, i servizi per il lavoro e la
formazione



FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



PARI OPPORTUNITÀ
E NON DISCRIMINAZIONE
PER L'INCLUSIONE E I DIRITTI DI SCATENA - PSE

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Promozione di un'azione di sistema volta alla programmazione e attuazione degli interventi di pari opportunità di genere attraverso misure di sostegno all'individuazione, trasferimento e messa in opera di buone pratiche anche internazionali

Piano Esennale 2007-2013 e Piano Esecutivo triennale 2011-2013, Asse D - Azione "individuazione, diffusione e trasferimento di buone prassi in materia di pari opportunità di genere",

Ob. Operativo 4.1

MATERIALE A SUPPORTO DEL WORKSHOP TERRITORIALE REGIONE SICILIA

LA CONCILIAZIONE

ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE (IRS) –
Capofila

BRIGHT.LY

INDICE

1	IL TEMA: LA CONCILIAZIONE.....	3
2	IL LIVELLO INTERNAZIONALE.....	5
3	LA SITUAZIONE NAZIONALE	11
4	PUNTI DI ATTENZIONE	16
	ALLEGATO.....	18

1 IL TEMA: LA CONCILIAZIONE

Il tema della conciliazione tra vita professionale e familiare costituisce, un punto di riferimento centrale per le politiche di pari opportunità soprattutto se si considera quanto le difficoltà legate alla cura dei figli e di familiari a carico, la responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, l'ineguale distribuzione del lavoro domestico tra i generi siano ancora ostacoli reali alla realizzazione dei progetti di vita e di lavoro delle donne rappresentando un freno alla loro partecipazione attiva nel campo del lavoro.

La centralità assunta dal lavoro nella vita delle donne si associa così sempre più alla difficoltà di conciliare gli impegni di cura con gli impegni extra-domestici, situazione aggravata dal fatto che molte lavoratrici sono state coinvolte negli ultimi anni in contratti di lavoro atipici che sfuggono sia alla normativa che alla contrattazione favorevole alla conciliazione e dal fatto che i cambiamenti di contesto avvenuti in questi ultimi anni hanno rafforzato la necessità di politiche di conciliazione e hanno introdotto nuove dimensioni da considerare in questo ambito. L'invecchiamento della popolazione e la caduta dei tassi di natalità, la crescente flessibilità del mercato del lavoro ed i cambiamenti nei sistemi produttivi legati all'innovazione tecnologica e alla crescente domanda di servizi impongono, infatti, di considerare:

- la *maggior complessità del lavoro di cura* che, in una società tendenzialmente più anziana e con un aumento dell'età media di nascita del primo figlio, vede sempre di più emergere simultaneamente esigenze di cura degli anziani e dei figli;

- la *differenziazione dei bisogni di conciliazione* di donne che presentano modelli diversi di partecipazione al mercato del lavoro e di riproduzione sociale;

- *l'articolazione dei sistemi organizzativi e produttivi delle imprese e dei bisogni di flessibilità e qualificazione che queste esprimono in contesti caratterizzati da una crescente competizione internazionale e innovazione tecnologica;*
- *la presenza, l'articolazione e accessibilità dei servizi di cura (sia nei confronti di bambini che di anziani) presenti sul territorio.*

In questo contesto *politiche conciliative che possono essere orientate nello sviluppo di servizi e strumenti a supporto del lavoro di cura*, e cioè quella linea di interventi che più favorisce la partecipazione al mercato del lavoro (incoraggiando anche le donne che sono poco propense a cercare un'occupazione esterna ritenendola poco compatibile con impegni familiari) e meno contribuisce a limitare le opportunità di sviluppo professionale e di carriera sono di sicuro essenziali.

La problematica è concreta, dal momento che molte donne si vedono costrette ad abbandonare il lavoro (o, quantomeno, a penalizzarlo) a causa della mancanza di servizi in grado di offrire un valido supporto sul terreno familiare e a causa di una uguale condivisione delle responsabilità di cura fra uomini e donne.

Il tema della conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze professionali, assume, quindi, una fondamentale importanza proprio nel momento in cui una Amministrazione pubblica mira ad incrementare la forza lavoro femminile e si opera per favorirne la permanenza nel mercato del lavoro.

2 IL LIVELLO INTERNAZIONALE

Anche a livello Europeo è ormai assodato come il tema della conciliazione tra la vita privata e quella professionale rappresenti un elemento chiave per raggiungere gli obiettivi ed i target della strategia Europa 2020 in relazione soprattutto all'innalzamento del livello di occupazione previsto.

Emerge con chiarezza la *necessità di rimuovere le barriere che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro così come a incrementare il coinvolgimento degli uomini nei lavori di cura.*

I dati tuttavia evidenziano come progressi significativi in questa direzione stiano avendo un decorso lento e come la parità di genere, di fatto, sia ancora un obiettivo da raggiungere.

In Europa il *livello di occupazione femminile* è salito dal 57,3% del 2000 al 62,1% del 2010¹. Ciononostante il *divario medio di genere nei livelli occupazionali* dei Paesi europei rimane di 13 punti percentuali, con una *maggior presenza di un'occupazione part time per il genere femminile* rispetto a quello maschile.

È, infatti, più frequente l'occupazione part time per le donne rispetto a quanto avvenga per gli uomini ed è chiaro come ciò sia connesso ai carichi familiari. A riprova di ciò è un ulteriore dato: *il tasso di occupazione femminile cala all'aumentare del numero dei figli*. A livello europeo, infatti, le donne con un'età compresa tra i 25 ed i 44 anni dedicano praticamente il triplo del tempo rispetto agli uomini alle attività di cura e proprio per questo spesso si allontanano, almeno in parte, dal mercato del lavoro.

¹ Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy – Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, EIGE 2013

La promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata nell'Unione europea rientra in un'azione particolarmente ampia volta a garantire le pari opportunità tra donne e uomini.

Le politiche finalizzate a promuovere la conciliazione possono essere fondamentalmente raggruppate in due gruppi:

- quelle che riguardano accordi sull'orario di lavoro;
- quelle che richiedono un intervento pubblico più specifico, come ad esempio la fornitura di servizi per l'infanzia, i congedi, strutture e assegni familiari con l'obiettivo di consentire a donne e a uomini una più attiva partecipazione in tutti i settori della vita sociale.

La Commissione Europea ha dedicato in particolare negli ultimi anni un pacchetto di misure proprio a favore della conciliazione tra vita privata e professionale: si tratta nello specifico di una nuova direttiva sui congedi parentali², che ha *la finalità di contribuire ad una migliore distribuzione dei carichi familiari in un'ottica di miglioramento delle pari opportunità di genere*. Nello specifico questa direttiva è il frutto di nuovo accordo quadro tra le parti sociali europee, che estende la durata del congedo parentale a quattro mesi per ciascun genitore e si applica a parità di condizioni a tutti i lavoratori di ambo i sessi, a prescindere dal tipo di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale o interinale). Le condizioni di accesso e di adeguamento del congedo devono essere definite dalle legislazioni nazionali e/o dai contratti collettivi. Gli Stati dell'Unione Europea e/o le parti sociali possono, ad esempio, anche adeguare il congedo alle esigenze dei genitori e dei datori di lavoro, accordando un congedo a tempo pieno, parziale, in modo frammentato o attraverso altre modalità come ad esempio un eventuale credito di tempo.

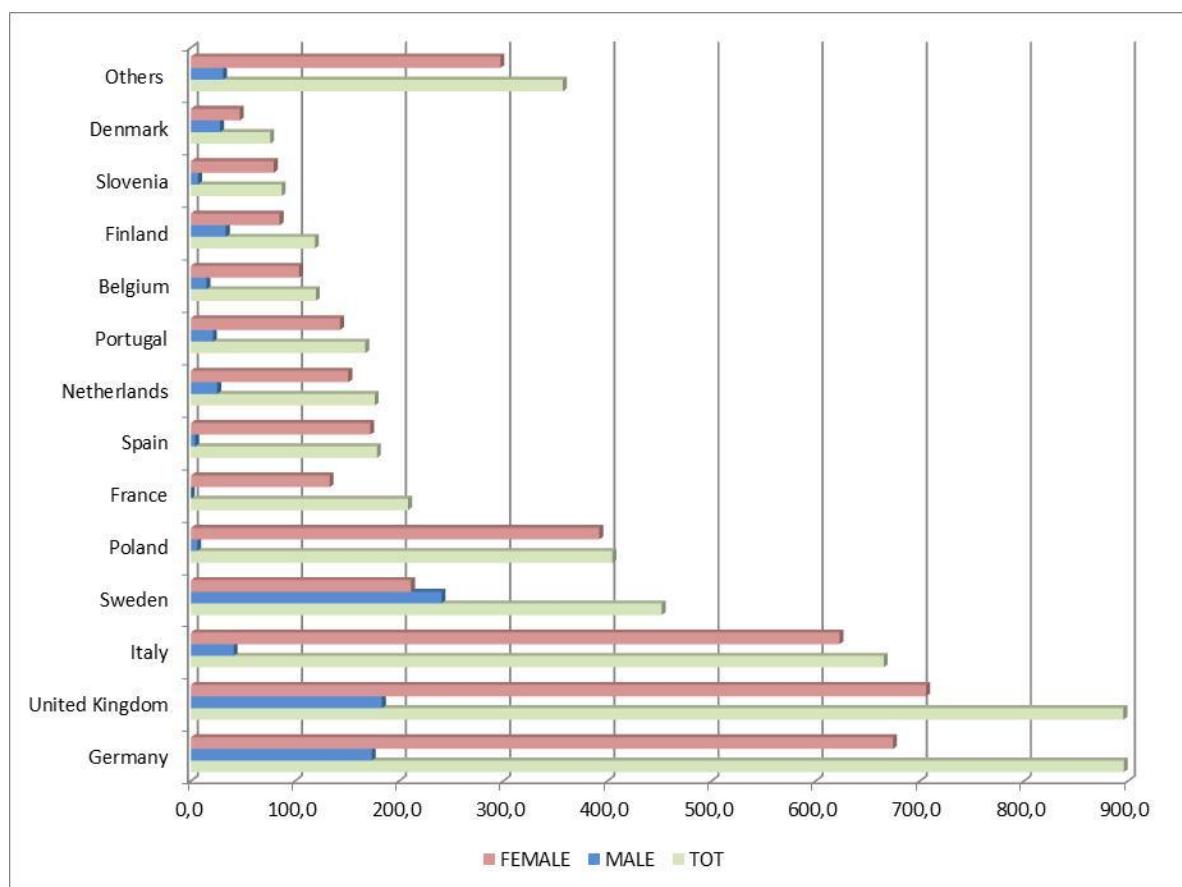
La suddetta Direttiva, tuttavia, per quanto rappresenti un importante caposaldo per un adeguato sviluppo della normativa dei singoli stati membri nella

² DIRETTIVA 2010/18/UE DEL CONSIGLIO dell'8 marzo 2010 – Per approfondimenti: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/emo031_it.htm

direzione del miglioramento della conciliazione tra vita professionale e privata, rischia di perpetrare nella sua impostazione di fondo la distanza da una partecipazione attiva al mercato del lavoro e di contribuire all'acquisizione di maggiore disponibilità di tempo da dedicare alle attività di cura, con il rischio di rinforzare gli stereotipi di genere e le disuguaglianze presenti nell'ambito dei tradizionali ruoli.

Le donne rimangono infatti ancora le fruiscono prevalenti dei congedi parentali, come emerge chiaramente dal grafico che segue.

Grafico 1 – Persone che fruiscono dei congedi parentali in alcuni Paesi Europei 15-64 anni per sesso



Fonte: Elaborazione IRS su dati Eurostat³

³ Persons who took parental leave to care for their youngest child aged less than eight, by duration of parental leave (1 000) [lfs0_10parlea]

Al di là degli interventi relativi ai congedi in un'ottica di conciliazione tra tempi di vita e professionale sembrano risultare particolarmente efficaci *misure per il miglioramento della flessibilità nella partecipazione al mercato del lavoro al fine di incrementare a tutti gli effetti proprio il mantenimento nell'ambito della vita lavorativa invece di un seppure parziale allontanamento.*

A questo proposito, l'importanza di fornire qualificati ed adeguati servizi di cura è stata riconosciuta a livello europeo come una misura indispensabile per scardinare i problemi correlati al tema della conciliazione tra vita privata e professionale e promuovere la partecipazione al mercato del lavoro.

A livello europeo si insiste infatti sulla necessità di costruire un sistema integrato di politiche in grado di produrre misure di conciliazione volte alla creazione di condizioni flessibili di lavoro e alla costruzione di servizi di cura diffusi sul territorio che siano accessibili e di qualità.

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

La domanda di servizi all'infanzia è indubbiamente influenzata dalla percentuale di partecipazione dei genitori al mercato del lavoro, dai livelli di disoccupazione, dalla durata dei congedi parentali, dagli orari dei servizi e dalla disponibilità della rete familiare o da altre alternative informali (baby sitting). E la partecipazione femminile al mercato del lavoro è indubbiamente, in alcuni Stati membri, fortemente condizionata dalla disponibilità di servizi all'infanzia e dai loro costi, sostenuti per il 25-35% dalle famiglie stesse.

Al fine di raggiungere gli obiettivi di Barcellona, il Consiglio dell'Unione europea, nelle sue conclusioni del giugno 2011, invita gli Stati membri e la Commissione a continuare a svolgere iniziative cofinanziate a livello europeo, nazionale, regionale e locale al fine di promuovere la coesione e opportunità di lavoro per i lavoratori (tra cui la promozione del ruolo degli uomini nella famiglia, la parità tra donne e uomini e la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare), migliorando l'offerta di adeguati ed accessibili servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità per i bambini sotto l'età dell'obbligo scolastico. L'importanza di migliorare l'offerta di servizi per l'infanzia è riconosciuta anche nella strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015⁴.

La mancanza di flessibilità in servizi per l'infanzia è quindi un altro tema cruciale e che merita attenzione. Con il termine flessibilità nel contesto delle strutture per l'infanzia si fa riferimento a tutta una serie di misure, come ad esempio gli orari di apertura (durante il giorno, della settimana o dell'anno, ore non standard, e / o le vacanze estive) e ad un utilizzo flessibile degli impianti durante la settimana o dell'anno.

Le incoerenze tra servizi per l'infanzia cosiddetti formali e il normale orario di lavoro provocano indubbiamente importanti difficoltà in materia di conciliazione tra lavoro e vita privata e familiare. Va pertanto da sé che nell'attuale mercato del lavoro caratterizzato da un panorama di orari lavorativi estremamente atipico, la flessibilità dei servizi di cura sia un tema cruciale.

Purtroppo il recente periodo di crisi economica ha ulteriormente complicato il panorama attuale, rischiando di compromettere e minare i passi avanti fatti in un'ottica di miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e di miglioramento della condivisione tra i generi del lavoro di cura non retribuito. I previsti tagli alla spesa pubblica a causa della crisi economica rischiano di fare sì

⁴http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/emo037_it.htm

che il lavoro di cura ricada nuovamente sulle famiglie, e in particolare, quindi, di nuovo sulle donne.

A livello Europeo rivestono dunque cruciale importanza politiche ed iniziative volte ad incoraggiare una più equilibrata ripartizione del lavoro domestico tra uomini e donne, promuovendo un costante spostamento delle madri dal lavoro non retribuito a quello retribuito.

Migliorare la disponibilità di servizi di assistenza per i bambini e le altre persone a carico insieme ad un costante incoraggiamento delle figure maschili nell'assunzione di una quota maggiore di responsabilità di cura all'interno della famiglia dovrebbe contribuire in modo significativo alla parità di genere nel mercato del lavoro e in generale.

3 LA SITUAZIONE NAZIONALE

Il panorama italiano non è incoraggiante ed evidenzia una situazione in peggioramento negli ultimi anni, probabilmente anche a causa della crisi economica, con un divario di genere che resta tra i più elevati d'Europa. Il nostro Paese è, infatti, da tempo caratterizzato da un basso livello di occupazione e da un'elevata presenza di persone in cerca di lavoro, criticità entrambe acutesi in questo periodo di crisi ed in un contesto caratterizzato da importanti esigenze di cura.

I dati relativi al 2010 (Fonte Istat rilevazione forze lavoro) rivelano che il 38,4% della popolazione di riferimento dichiara di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani. Il 27,7% delle persone tra i 15 e i 64 anni ha figli coabitanti minori di 15 anni, il 6,7% si prende regolarmente cura di altri bambini e l'8,4% di adulti o anziani bisognosi di assistenza.

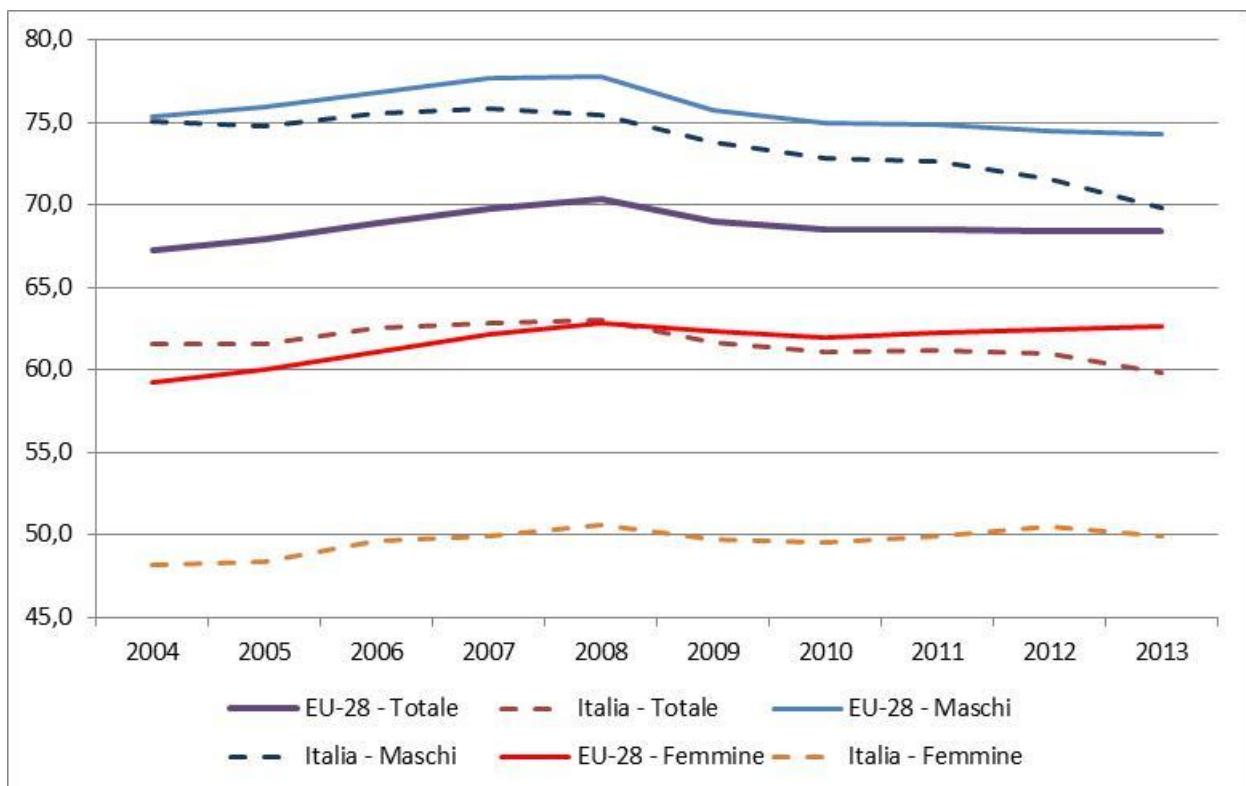
Le donne sono coinvolte in questo tipo di responsabilità di cura più spesso degli uomini (42,3% contro il 34,5%) e anche per questo risulta più bassa la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tra le madri di 25-54 anni, la quota di occupate è pari al 55,5%, mentre tra i padri raggiunge il 90,6%.

La mancanza di servizi di supporto nelle attività di cura rappresenta un ostacolo per il lavoro a tempo pieno e/o per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Il 37,5% del totale delle madri occupate dichiara di aver interrotto temporaneamente l'attività lavorativa per almeno un mese dopo la nascita del figlio più piccolo. L'assenza temporanea dal lavoro per accudire i figli continua a riguardare, invece, solo una parte marginale di padri, cosa che si verifica anche il congedo parentale che viene è utilizzato prevalentemente dalle donne, riguardando una madre occupata ogni due a fronte di una percentuale del 6,9% dei padri.

La differenza tra il tasso di occupazione dell’Italia e quello dell’Unione europea è oltre i 7 punti percentuali e ciò è attribuibile prevalentemente al basso livello di occupazione femminile il cui tasso in Italia non raggiunge il 50%, con oltre 12 punti percentuali in meno della media dell’Ue28.

Grafico 2 – Tasso di occupazione popolazione 20-64 anni per sesso



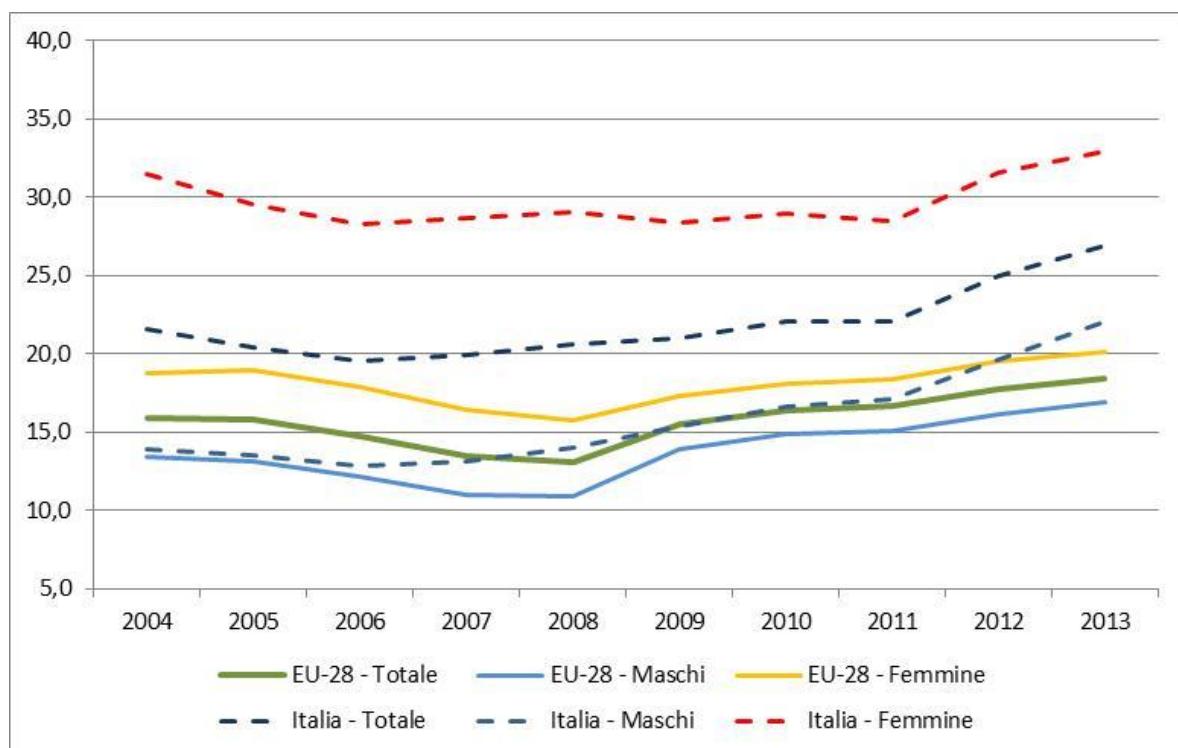
Fonte Eurostat – Labour Force Survey

Di rilievo per completare questo quadro sintetico di analisi dei dati del mercato del lavoro è, tuttavia, il tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro: il tradizionale tasso di disoccupazione fornisce infatti una visione parziale dell’urgenza del problema, non cogliendo una fascia delle forze di lavoro potenziali, ossia persone che non cercano attivamente il lavoro fondamentalmente in conseguenza di un effetto di scoraggiamento. Si tratta di

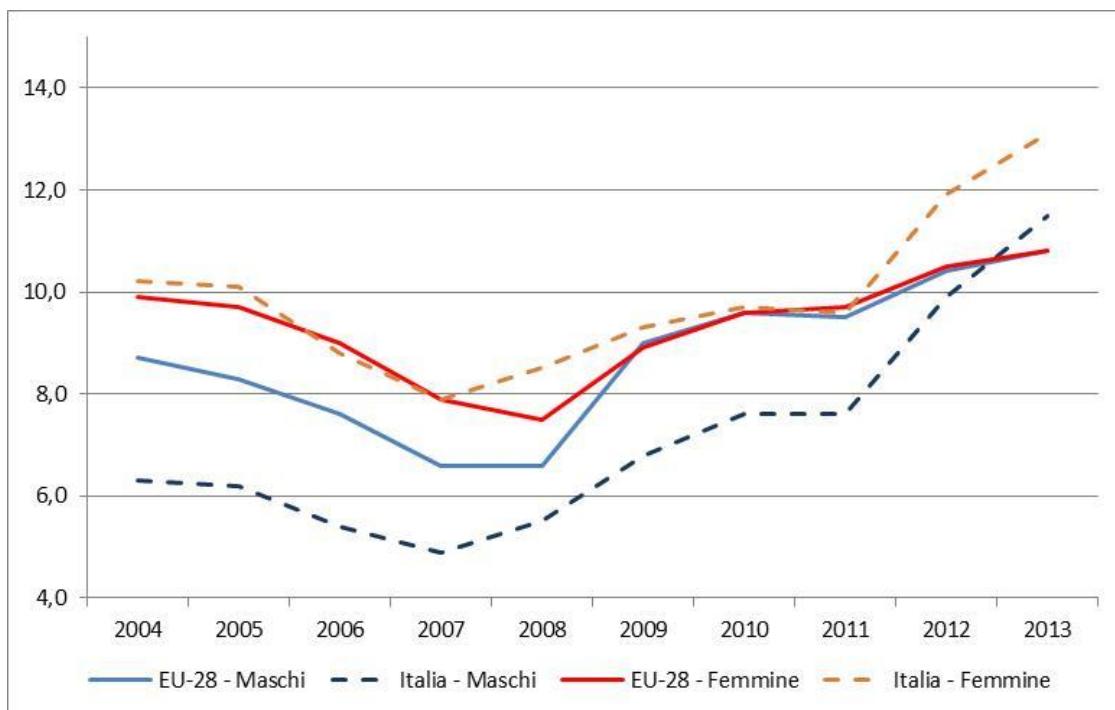
un tasso che effettivamente è maggiormente in grado di misurare l'offerta di lavoro insoddisfatta.

In Italia il tasso di mancata partecipazione al lavoro risulta superiore a quello medio europeo di circa 5 punti percentuali; peraltro va sottolineato come in soli quattro anni il tasso sia cresciuto di 3 punti percentuali, ma soprattutto come, in Italia, i valori più elevati di questo tasso siano attribuibili alle donne.

Grafico 3 – Tasso di mancata partecipazione popolazione 15-74 anni per sesso



Fonte Eurostat – Labour Force Survey

Grafico 3 – Tasso di disoccupazione popolazione 15-74 anni per sesso

Fonte Eurostat – Labour Force Survey

A questo proposito, in relazione al tema della conciliazione con le attività di cura familiare, è noto come la qualità dell’occupazione di un Paese si misuri anche sulla possibilità che la componente femminile, ed in particolare quelle con figli piccoli, riescano a conciliare il lavoro retribuito con le attività di cura.

In Italia la condizione di madre si associa a una minore presenza femminile sul mercato del lavoro: i dati relativi all’Italia mostrano come le donne con figli piccoli abbiano una probabilità di lavorare inferiore del 30% rispetto alle donne senza figli, difficoltà ovviamente maggiore per le donne più giovani, che è più probabile che abbiano figli in età inferiore ai 3 anni per i quali la disponibilità di asili nido pubblici è molto scarsa. Rilevante è il livello di istruzione nella mancata partecipazione delle donne con responsabilità familiari: le differenze tra i livelli di partecipazione al mercato del lavoro in relazione alla cura di figli si accentuano in presenza di bassi titoli di studio.

Si osserva, inoltre, una marcata relazione inversa tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e numero di figli con meno di 15 anni. La percentuale di occupate è pari al 58,5% per le donne con un figlio, scende al 54% per le donne con due figli e cala ulteriormente fino al 33,3% per le madri con tre o più figli (dati 2010).

Un altro dato interessante riguarda la progressiva riduzione della percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna sul totale del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia i cui entrambi sono occupati, che rimane tuttavia intorno al 70%. Nelle coppie con figli l'indice di asimmetria è più elevato, ma si riduce in misura maggiore nel corso degli anni. Il Sud rimane caratterizzato da una maggiore asimmetria nella divisione del lavoro familiare.

Infine gli squilibri nella ripartizione del lavoro familiare e la mancanza di servizi provocano un sovraccarico di impegni lavorativi per la donna occupata: quasi il 64% delle donne italiane occupate (68% con figli e 57% senza) è impegnato per più di 60 ore settimanali in attività lavorative, retribuite o no. Per gli uomini le percentuali sono inferiori di oltre 10 punti.

In allegato al presente documento vengo riportati alcuni approfondimenti specifici con riferimento al territorio siciliano in relazione al tema trattato.

4 PUNTI DI ATTENZIONE

In linea con il livello europeo di seguito si riportano alcune indicazioni importanti per il miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata.

- Sviluppare una cultura della parità anche per gli uomini, contrastando i pregiudizi e gli stereotipi presenti in ambito lavorativo, rivolgendosi anche ai datori di lavoro: sono proprio loro, infatti, che potrebbero incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri
- Migliorare la disponibilità e l'estensione dei servizi per l'infanzia in termini di copertura oraria, interessando così positivamente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, così come il loro ritorno al lavoro dopo il parto
- Aumentare il numero di servizi di assistenza accessibili alle famiglie, sia in termini di costi che numericamente al fine di promuovere un progressivo miglioramento del rapporto tra servizi di cura informali (gestiti da parenti e amici) a quelli formali.
- Promuovere e condividere approcci e pratiche di cambiamento comportamentale tra gli uomini in relazione ad un maggiore impegno nel lavoro di cura non retribuito, nella famiglia e nella genitorialità.
- Integrare specifiche misure di conciliazione nelle politiche del mercato del lavoro, come orari di lavoro flessibili per facilitare la conciliazione tra lavoro, famiglia e le esigenze della vita privata.

- Sviluppare una più marcata dimensione di genere nel sistema statistico di raccolta dati; in considerazione delle difficoltà e del costo rappresentato dalla raccolta di nuovi dati, si suggerisce di sviluppare una maggiore cooperazione tra i principali attori nella raccolta dei dati.

ALLEGATO

Il territorio siciliano e gli indicatori di servizio: di seguito viene presentato un breve focus relativo agli indicatori sociali di servizio in relazione al territorio siciliano.

<p>Indicatori Sociali (asili nido e servizi innovativi o integrativi per la prima infanzia) Anno 2012</p>	<p>La percentuale di Comuni coperti dal servizio “asili nido” (sia pubblici che privati) è pari al 33,6% (dato 2012) a fronte di un indice di copertura territoriale del servizio (per 100 persone) pari al 67,9% e un indicatore di presa in carico degli utenti (per 100 bambini tra 0 e 2 anni) pari a 5,5. I dati sono tra i più alti di tutto il meridione, con medie rispettivamente pari a 22,5%, 50,9% e 3,6.</p> <p>Differente è invece la situazione relativa ai servizi cosiddetti innovativi: la percentuale di comuni coperti dai “servizi innovativi o integrativi per la prima infanzia” è pari al 2,1% a fronte di un indice di copertura territoriale del servizio (per 100 persone) pari al 4,4% e un indicatore di presa in carico degli utenti (per 100 bambini tra 0 e 2 anni) pari a 0,1, a fronte di dati medi in riferimento al territorio del sud pari rispettivamente a 12,1%, 15,1% 0,4.</p>
<p>Indicatori Sociali (Indicatori di servizio DPS) Anno 2012</p>	<p>La percentuale di comuni che hanno attivato servizi per l’infanzia (asili nido, micronidi o servizi innovativi e integrativi) sul totale della regione è pari al 33,8% (dato 2012, decisamente in calo rispetto al dato dell’anno precedente che aveva segnato un valore decisamente positivo, 41%). Considerando che il valore obiettivo era 35% la situazione siciliana appare leggermente più positiva rispetto al valore medio del Sud (32,5%). [S.04]</p> <p>La Percentuale di bambini tra zero e fino al compimento dei 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l’infanzia (asilo nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido sul totale della popolazione in età 0-3 anni [S.05] è nel 2012 pari a 5,6% (in calo dal 2005 anno in cui il dato si attestava intorno all’6,4%).</p>

