

La conciliazione tra tempi di cura e di lavoro in alcuni paesi europei

1. Introduzione

Negli ultimi anni stiamo assistendo ad una proliferazione di ricerche e pubblicazioni sul riallineamento tra tempi di vita e di lavoro. All'interno del dibattito e della normativa su questa tematica, particolare rilevanza assume la promozione del part-time (tutelato, incentivato o scelto) e dei congedi dal lavoro, come misure di redistribuzione del lavoro e conciliazione tra attività familiare e lavoro per il mercato. In questo lavoro ci si propone di analizzare in alcuni paesi europei (Olanda, Svezia, Germania, Francia), che si distinguono per specifiche peculiarità, l'utilizzo di queste misure insieme ai diritti e alle tutele sociali dei part-timers e dei lavoratori che optano per un periodo di sospensione dal lavoro per motivi connessi alla maternità/paternità e alla cura di familiari. Pur rispettando le direttive europee in materia, i diversi paesi si caratterizzano per aspetti normativi che rendono più o meno appetibile svolgere un lavoro a tempo parziale (in relazione alla sfera della sicurezza sociale) o richiedere un congedo per la cura di un familiare (le condizioni di congedo mutano in base alla durata e alla percentuale della retribuzione a cui hanno diritto). Inoltre, particolare rilevanza sembra avere la maggiore o minore conoscenza che i padri europei hanno del diritto di usufruire di un congedo parentale nel decidere o meno di utilizzarlo. Le misure del lavoro a tempo parziale e dei congedi dal lavoro, però, non sono sufficienti a garantire la conciliabilità tra impegni familiari e lavorativi, se non sono accompagnati anche da una politica dei servizi alle persone (per la prima infanzia e per gli anziani) (Zanatta, 2005). Pertanto, in un secondo momento, ci si propone di dare uno sguardo all'offerta di questi servizi nei paesi europei analizzati. Occorre, infatti, ricordare che le strategie di conciliazione tra tempi di vita e orari lavorativi e la loro efficacia non sono ovviamente solo una conseguenza delle politiche attivate, ma derivano anche da norme e convenzioni storicamente e culturalmente consolidate, in modo particolare in relazione ai ruoli di genere e a una maggiore o minore presenza di una cultura "familista". Tuttavia, in un modello ideale di società attiva, il complesso degli interventi per la conciliazione vita-lavoro dovrebbe concorrere a realizzare un sistema di prestazioni in grado di svilupparsi su due fronti: da un lato estendere le maglie della partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, dall'altro far assumere responsabilità e lavoro di cura agli uomini.

2. I paesi europei analizzati in questa ricerca

Definito l'oggetto della ricerca, occorre precisare quali sono i fattori che – per ipotesi – spieghino la variazione del part-time e dei congedi da un paese all'altro, in un'ottica di conciliazione tra tempi di cura e di lavoro. A questo scopo, riteniamo che nei paesi in cui le tutele sociali per i lavoratori a tempo parziale e per quelli in congedo per cura di un familiare siano più generose, la partecipazione al lavoro risulta essere più agevolata, soprattutto per le donne, in particolare laddove subentra una maggiore partecipazione alle responsabilità familiari da parte degli uomini (che optano per un part-time e/o per un periodo di sospensione dal lavoro) e laddove il sistema di Welfare nazionale contribuisce maggiormente con l'attivazione di servizi

di cura per bambini e anziani in condizioni di bisogno. Partendo, quindi, dal presupposto che ci si propone di completare lo studio qui riportato, sviluppando in seguito anche quello relativo ai servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti, nella nostra analisi del panorama europeo siamo partiti dalla classificazione proposta da Bettio e Plantenga (2004) sui "regimi di cura". In tutti i Paesi sviluppati, e in quelli europei in particolare, infatti, è in atto una ridefinizione della divisione del lavoro di cura fra Famiglia, Stato e Mercato. Le proposte iniziali della letteratura classificavano i diversi Paesi in base alla divisione di responsabilità fra Stato e Famiglia così come codificata dalla normativa e/o legittimata dalla prassi (Millar e Warman, 1996)¹. Bettio e Plantenga (2004) hanno, invece, proposto di guardare al mix dell'offerta dei servizi di cura, a partire dal tipo di risorse che individui e famiglie hanno a disposizione per produrre o per acquisire tali servizi (tempo proprio, congedi, trasferimenti monetari, o beni o prestazioni che lo Stato fornisce direttamente)². Nel loro lavoro, hanno classificato i paesi in quattro raggruppamenti: Paesi mediterranei e Irlanda, Olanda e Gran Bretagna, Paesi nordici, Austria e Germania, con la Francia e il Belgio in un raggruppamento "di confine" a metà tra quello nordico e quello austro-tedesco (Bettio, 2006).

A partire da questa classificazione, abbiamo deciso di analizzare quattro paesi esemplificativi di ogni raggruppamento (ad esclusione di quello rappresentato dai paesi mediterranei, caratterizzati da una più accentuata cultura familista), in quanto rappresentano situazioni in cui sono state sviluppate politiche importanti sul piano del part-time e/o dei congedi, nonché dei servizi per la cura. Come vedremo nei paragrafi successivi, si tratta di paesi in cui i lavoratori a tempo parziale o in congedo dal lavoro godono di particolari diritti che incentivano l'utilizzo di queste misure di conciliazione, permettendo ai lavoratori con bisogni di cura di essere presenti sul mercato. Questi paesi, inoltre, si caratterizzano per tassi di occupazione, sia per gli uomini che per le donne, più alti della media europea (ad eccezione degli occupati uomini in Francia).

Tabella 2.1 Occupati per sesso (di età compresa tra i 15 e i 64 anni) e occupazione delle madri con figli sotto i 6 anni, (%)

	2007		2005			
	Uomini	Donne	Madri con figli 0-2 anni	Madri con figli 3-5 anni	Copertura asili nido (0-2 anni)	Copertura servizi per bambini**
<i>Olanda</i>	82.2	69.6	69.4	68.3	24.0	91.0 ^a
<i>Svezia</i>	76.5	71.8	71.9	81.3	75.3	96.4
<i>Germania</i>	74.7	64.0	36.1	54.8	7.0 ^b	89.0 ^b
<i>Francia</i>	69.3	60.0	53.7	63.8	40.8 ^c	100.0 ^c
<i>Tot. 15 paesi U E</i>	73.4	58.0	51.1*	58.2*	n.d	n.d
<i>Tot. 27 paesi U E</i>	72.5	58.3	n.d	n.d	n.d	n.d

* La media europea si riferisce all'UE dei 19 paesi; ** Dai 3 anni fino alla scuola primaria.

^a Il dato di copertura dei servizi per bambini in Olanda è al 2004; ^b i dati per la Germania sono al 2003; ^c i dati per la Francia sono al 2004; *n.d*: dato non disponibile.

Fonte: Eurostat, 2007 (per gli occupati U e D); OECD, 2007 (per le madri con figli); Plantenga and Remery, 2007 (per copertura servizi infanzia): nostra elaborazione.

¹ Nei paesi in cui le obbligazioni familiari sono più forti, più scarsi risultano i sistemi di cura formale (Saraceno, Naldini, 2001).

² Per precisione, l'analisi è stata fondata su sei indicatori: l'intensità delle attività informali di cura; la rilevanza effettiva dei congedi parentali; i trasferimenti monetari legati ai figli; la disponibilità di servizi reali all'infanzia; le risorse pensionistiche a disposizione degli anziani; l'offerta pubblica di assistenza agli anziani.

La presenza di misure e/o di servizi di conciliazione, d'altro canto, agevola anche la presenza sul mercato delle lavoratrici con figli al di sotto dei sei anni, con delle difficoltà maggiori per le madri tedesche (cfr. tab. 2.1). Il cambiamento avvenuto nelle famiglie con l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro comporta, dunque, nuovi problemi nell'organizzazione di una vita familiare sempre più complessa, che richiede innovazione dei servizi e nelle pratiche sociali. Risultano, pertanto, importanti le misure che conciliano tempi di lavoro e tempi di cura (soprattutto per le donne, ma non solo) come il part-time, i congedi dal lavoro e i servizi destinati all'infanzia e agli anziani non autosufficienti. Vediamo, anzitutto, la misura del part-time.

3. Il lavoro part-time come misura di conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari

Il part-time occupa un posto centrale nel dibattito sulla flessibilità del lavoro in Europa, in quanto appare come uno degli strumenti che potrebbero facilitare l'aumento dei tassi di occupazione, soprattutto femminile, in un contesto in cui, essendo ancora gran parte del lavoro di cura all'interno delle famiglie a carico delle donne, è sempre più evidente il bisogno di conciliare tempi di vita diversi (Samek Lodovici e Semenza, 2005). La Saraceno (2003), ad esempio, nota che "l'incoraggiamento di lavoro part-time, tramite una regolamentazione favorevole alle imprese e ai lavoratori, può essere letto come un'iniziativa tesa non solo ad aumentare l'offerta di lavoro, ma a favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e attività lavorativa". Occorre, però, riformulare l'ipotesi che vede il part-time soltanto come una soluzione lavorativa per le donne, concependolo per l'insieme della forza lavoro e dei gruppi che la compongono come opportunità e libera scelta, ad esempio per gli uomini che contribuiscono alle responsabilità di cura (Fasano, 2008). In un'ottica di maggiore parità di genere e di maggiore tutela dal punto di vista dei diritti dei part-timers³, questo strumento potrebbe concedere, a tutti coloro che lo vogliono, lo spazio per svolgere altre attività⁴, tra cui la cura di familiari in condizioni di bisogno. La considerazione del part-time, d'altro canto, è condizionata nella letteratura europea dal tipo di normativa implementata nei differenti contesti e dall'utilizzo che ne è stato fatto. Affinché il part-time possa essere un buon strumento di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, infatti, è necessario che ci sia il presupposto di non "essere penalizzato sul piano del welfare e della stabilità del lavoro" (Paci, 2004). Pertanto, risultano essere molto importanti quegli aspetti delle normative che tendano a garantire sotto il profilo delle tutele sociali (contro i rischi della vecchiaia, disoccupazione, malattia e infortuni) i part-timers (Fasano, 2005). Qui di seguito, si sofferma l'attenzione sull'utilizzo del part-time (in base al genere, alle classi d'età e alle motivazioni che inducono i lavoratori ad optare per un orario di lavoro ridotto), nonché sui diritti di questi lavoratori in alcuni paesi europei, nei quali un buon sistema di tutele contribuisce all'incentivazione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

3.1 Un confronto tra l'offerta di lavoro part-time

Esamineremo qui il lavoro part-time nei quattro paesi considerati, confrontandoli con la media dell'Unione Europea dei 15 e dei 27, con riferimento ai dati Eurostat. Vediamo,

³ Molto importante risulta essere la variabile relativa ai diritti del part-timer. In alcuni Stati membri, i part-timers vengono discriminati relativamente alla retribuzione oraria e all'erogazione di prestazioni sociali, in quanto, per poter accedere ad esse e godere di altri diritti è necessario raggiungere un determinato monte ore di lavoro (Vielle and Walthery, 2003).

⁴ La conciliazione, infatti, rappresenta una strategia redistributiva di tempo e di risorse, lungo l'asse del genere e delle generazioni. Inoltre, riallineare la vita familiare con la vita lavorativa comporta anche un coinvolgimento degli uomini, in un'ottica di maggiore parità tra uomo e donna nella divisione tra lavoro familiare e lavoro per il mercato (Donati, 2005).

anzitutto, quanti sono i lavoratori a tempo parziale dell'Unione Europea. Nel 2007, in quella dei 15, il 20.3% degli occupati, la cui età è compresa tra i 15 e i 64 anni, ha lavorato con un contratto a tempo parziale, con una netta prevalenza della componente femminile (U. 7.5%; D. 3.6%) (cfr. tab. 3.1), contro una media del 17.6% in quella dei 27.

Per quanto riguarda i paesi europei analizzati, relativamente al tasso di utilizzo e alle differenze di genere, nel 2007, abbiamo che :

- l'Olanda costituisce un caso piuttosto originale, in quanto si caratterizza per la più alta percentuale d'Europa di utilizzo del part-time (46.3%), sia tra gli uomini (22.5%) che tra le donne (74.8%), e con la percentuale di donne tre volte superiore a quella degli uomini;
- la Svezia si distingue per un tasso di part-time superiore alla media europea (24.2%), con il 10.5% di uomini, percentuale quasi quattro volte superiore a quella delle donne (39.5%);
- la Germania si caratterizza anch'essa per un tasso di part-time superiore alla media europea (25.4%), con l'8.5% di uomini e il 45.3% di donne, con una percentuale di quest'ultime più di cinque volte quella degli uomini;
- la Francia, invece, presenta un tasso di part-time di poco inferiore alla media europea (17.1%), con il 5.5% di uomini part-timers e il 30.2% di donne e con una percentuale di part-time femminile, anche in questo caso, più di cinque volte maggiore di quella maschile.

Se osserviamo i tassi di utilizzo in questi paesi, in un arco temporale di 10 anni (dal 1997 al 2007), possiamo notare che, mentre in Olanda e in Germania sono aumentati, sia per gli uomini che per le donne, in Francia e Svezia le variazioni sono poco significative per entrambi i sessi (con la percentuale delle donne svedesi diminuita di 1.7 punti percentuali). Come vedremo meglio più avanti, il governo olandese e quello tedesco si sono particolarmente attivati affinché i lavoratori con bisogni di cura, scegliessero comunque di essere presenti sul mercato, anche se con un contratto a tempo parziale, cercando di incoraggiare una maggiore condivisione da parte degli uomini (il che è avvenuto con maggiore successo in Olanda, dove lo Stato si è attivato già da diversi anni in questa direzione).

Tabella 3.1 Lavoratori part-time, per sesso e nazionalità, di età compresa tra i 15 e i 64 anni (% sul totale degli occupati), anni 1997 e 2007

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
<i>Olanda</i>	16.4	22.5	67.8	74.8	37.7	46.3
<i>Svezia</i>	8.4	10.5	41.2	39.5	24.0	24.2
<i>Germania</i>	3.8	8.5	34.9	45.3	17.1	25.4
<i>Francia</i>	5.2	5.5	30.8	30.2	16.7	17.1
Tot. 15 UE	5.3	7.5	32.1	36.3	16.5	20.3
Tot. 27 UE	-	7.0	-	30.7	-	17.6

Fonte: Eurostat Labour Force Survey, 1997 e 2007.

Se analizziamo i nostri quattro paesi, in relazione alla distribuzione dell'età dei part-timers, in base a classi di età che oscillano dai 15 ai 64 anni, possiamo osservare che (cfr. tab. 3.2):

- in Olanda, la percentuale dei part-timers è più alta rispetto agli altri paesi, per tutte le classi di età. Vi è, infatti, un'alta percentuale di studenti che è impiegata con un lavoro a tempo parziale (Fagan, 2003); ma anche di lavoratori tra i 25-49 anni (soprattutto donne), fase centrale della vita in cui il carico del lavoro di cura è maggiore, e tra i 50-64 anni (periodo in cui è richiesta una più alta cura, soprattutto nei confronti degli anziani bisognosi);
- in Svezia, il part-time è utilizzato soprattutto come strumento per accedere al mercato del lavoro; si tratta, infatti, di un paese in cui il sistema di welfare ha adottato una serie di politiche di conciliazione (per esempio congedi dal lavoro, servizi per l'infanzia) che rendono meno evidente il ruolo dello strumento del part-time a riguardo (e quindi le percentuali nella fascia d'età centrale non sono particolarmente alte). Inoltre, le donne svedesi hanno ormai conseguito un altissimo tasso di occupazione a tempo pieno (cfr. tab. 2.1), con un accesso preponderante nell'impiego pubblico, e sono quindi restie, in tal caso, a ritornare al lavoro a tempo parziale.
- in Germania, il lavoro a tempo parziale è scelto principalmente nelle classi di età 25-49 anni, ma anche in quella 50-64 anni, più della media europea, in particolare dalle donne;
- in Francia, invece, sono soprattutto i lavoratori più giovani a lavorare part-time, mentre nelle altre classi d'età la percentuale è più bassa sia rispetto agli altri paesi sia in confronto alla media dei paesi dell'UE.

Tabella 3.2 Occupati part-time sul totale degli occupati per sesso, classi d'età, e nazionalità (% , 2007)

	15-24			25-49			50-64		
	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
<i>Olanda</i>	60.8	78.9	69.7	12.8	71.9	40.1	22.5	80.1	46.4
<i>Svezia</i>	25.6	56.0	39.9	7.0	36.6	20.9	12.5	39.7	25.5
<i>Germania</i>	15.6	25.7	20.3	7.2	47.1	25.6	8.6	50.0	27.1
<i>Francia</i>	12.9	34.6	22.6	4.1	29.2	15.8	6.4	31.3	18.4
<i>Tot. 15 UE</i>	20.4	37.5	28.2	5.0	35.1	18.5	8.3	39.1	21.6
<i>Tot. 27 UE</i>	18.8	33.8	25.6	4.7	29.2	15.7	8.0	33.8	19.2

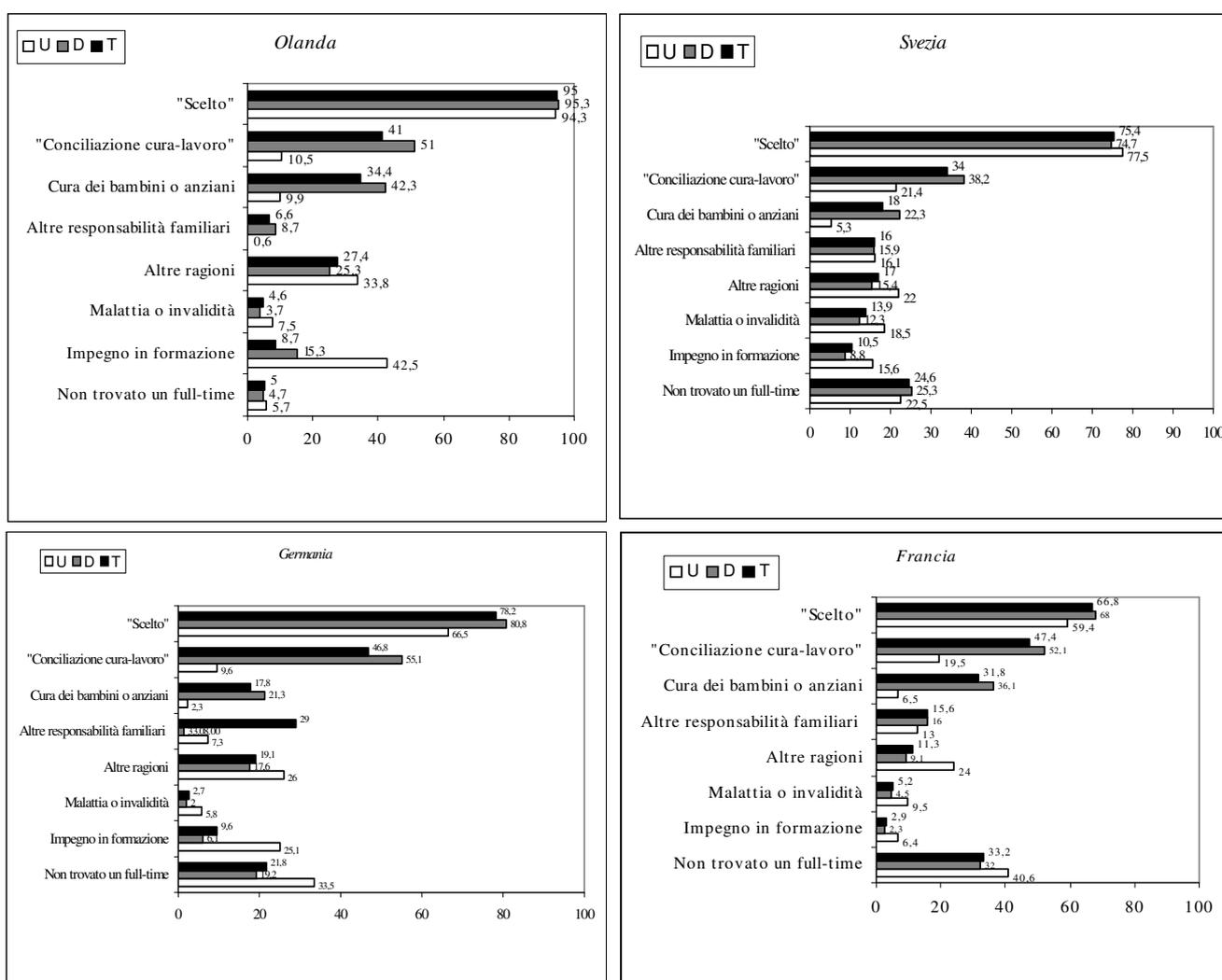
Fonte: Eurostat Labour Force Survey, 1997 e 2007.

Ai fini del nostro lavoro, particolarmente interessanti sono le motivazioni che inducono i lavoratori ad optare per un lavoro part-time (cfr. fig. 3.1). Tra le principali ragioni per cui si è scelto di lavorare a tempo parziale, l'indagine Eurostat prevede le possibili risposte: non si è trovato un lavoro a tempo pieno, si è impegnati in attività formative, si hanno responsabilità familiari o personali, si ha bisogno di tempo per dedicarsi espressamente alla cura di bambini o anziani, si è malati o invalidi, altre ragioni non esplicitamente dichiarate. Nella lettura delle motivazioni, abbiamo deciso di chiamare part-time "scelto" quello le cui opzioni includono vari motivi ad eccezione del "non si è trovato un lavoro full-time", in quanto, indipendentemente dal perché, non risulta essere un vincolo ma un'opzione scelta liberamente dai lavoratori. Inoltre, avendo nella nostra analisi come focus la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, abbiamo denominato part-time per la "conciliazione cura-lavoro", quello dato dalla somma delle percentuali delle due opzioni inerenti (altre responsabilità familiari o personali e cura dei bambini o anziani). Relativamente al part-time "scelto", possiamo osservare che in *primis* l'Olanda si distingue per la percentuale più alta (95%),

senza distinzioni significative tra i due generi (U. 94.3%, D 95.3%), seguita dalla Germania, dalla Svezia e, infine, dalla Francia (la media dell'UE dei 15 si attesta al 79%).

Come vedremo nel paragrafo successivo, per i primi tre paesi la normativa sul lavoro a tempo parziale risulta essere più generosa in termini di tutele sociali, aspetto che contribuisce a spiegare una maggiore scelta da parte dei lavoratori di questa tipologia contrattuale. Se osserviamo nello specifico la motivazione inerente la conciliazione cura-lavoro, abbiamo che la Francia (con il 47.4%) e la Germania (con il 46.8%) si distinguono per percentuali maggiori rispetto all'Olanda (41%) e alla Svezia (34%), ma se ci soffermiamo sull'utilizzo da parte degli uomini per questo motivo risulta essere interessante il dato della Svezia (21.4%) e della Francia (19.5%), percentuali più alte della media europea (UE dei 15 15.8%).

Figura 3.1 % di occupati a tempo parziale per principali ragioni e sesso in Olanda, Svezia, Germania e Francia, 2007



Fonte: dati Eurostat 2007, nostra elaborazione.

Al fine di una interpretazione più dettagliata, abbiamo analizzato i tassi dei part-timers distinti per genere e principali ragioni in particolare per quella classe d'età dove si suppone un maggior carico di cura (25-49 anni principalmente per quella dei bambini e 50-64 anni soprattutto per quella degli anziani non autosufficienti) (cfr. tab. 3.3). In base a questi dati il lavoro part-time è maggiormente scelto per la conciliazione cura-lavoro, soprattutto in presenza di bambini o di

familiari in condizioni di bisogno, in Olanda (65.6%), percentuale che decresce rispettivamente in Germania (58.7%), in Francia (54.8%) e in Svezia (44.5%) (contro una media dell'UE dei 15 pari a 55.8%). Per quanto concerne questi ultimi due paesi, la presenza di servizi inerenti la cura esterni alla famiglia rende meno forte l'esigenza di ricorrere ad un lavoro a tempo parziale per favorire la conciliazione. Se osserviamo i dati tenendo conto della diffusione nei due generi, la politica diffusa di incentivazione di un "part-time a tre quarti" in cui entrambi i partners di una coppia lavorano per tre quarti della giornata e dedicano il restante quarto alla condivisione delle responsabilità di cura, sembra aver contribuito ad una partecipazione dei lavoratori olandesi nel lavoro di cura più alta (28.8%) rispetto a quelli degli altri paesi. Considerando che la media dell'UE dei 15 si attesta al 15.6%, possiamo notare che, ad esclusione della Germania, i part-timers uomini svedesi (19.8%) e francesi (22.8%) scelgono più dei loro colleghi europei di optare per una riduzione dell'orario di lavoro al fine di effettuare una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.

Analizzando, d'altro canto, la percentuale degli occupati part-time per la classe d'età 50-64 anni, in cui si suppone che sia maggiore il carico di cura di persone anziane non autosufficienti, abbiamo che la situazione muta, con le percentuali più alte in Francia (45.1%), soprattutto per le donne (49.4%), per poi decrescere in Germania (37.9%), in Olanda (28.8%) e in Svezia (28%). La presenza di obbligazioni legali tra genitori e figli in Francia e Germania contribuisce a spiegare questi valori, che decrescono proprio in quei paesi (Olanda e Svezia) dove nei confronti dei familiari adulti vi sono obbligazioni pubbliche chiaramente definite (Millar e Warman, 1996) e vi è un'offerta di servizi per gli anziani più alta (Bettio, 2006). Dai dati emerge, inoltre, in base ad una lettura di genere, che i part-timers svedesi (19.6%) e quelli francesi (19.5%) concorrono più dei loro colleghi tedeschi (9.5%) e olandesi (5.8%) alla condivisione di responsabilità per la cura dei familiari adulti in condizioni di bisogno.

Tabella 3.3 % di occupati a tempo parziale per principali ragioni e sesso appartenenti alla classe d'età 25-49 anni e 50-64 anni, 2007

Principali motivi	Olanda			Svezia			Germania			Francia		
	U	D	Tot.									
<i>Impossibilità di trovare un lavoro full-time</i>	10.8	4.0	5.0	33.4	25.7	27.1	44.3	17.9	21.5	47.2	30.9	32.8
	6.6	3.9	4.6	11.9	18.3	16.7	37.3	21.4	23.9	26.3	26.8	26.8
<i>Part-time "scelto"</i>	89.2	96.0	95.0	66.6	74.3	72.9	55.7	82.1	78.5	52.8	69.1	67.2
	93.4	96.1	95.4	88.1	81.7	83.3	62.7	78.6	76.1	73.7	73.2	73.2
<i>Part-time per la conciliazione cura-lavoro</i>	28.8	71.4	65.6	19.8	49.8	44.5	10.4	66.5	58.7	22.8	59.0	54.8
	5.8	36.0	28.8	19.6	30.3	28.0	9.5	42.9	37.9	19.5	49.4	45.1

N.B.: in grassetto sono riportate le percentuali relative alla classe d'età 50-64 anni.

Fonte: Eurostat Labour Force Survey, 2007.

Il maggiore o minore utilizzo del part-time è influenzato dalle tutele sociali previste dalle rispettive normative nazionali; qui di seguito daremo uno sguardo ai principali diritti dei part-timers.

3.2 I diritti dei lavoratori part-time

A livello comunitario, la Direttiva europea (97/81/EC)⁵ ha sollecitato gli Stati Membri a promuovere adeguate legislazioni per l'uguaglianza di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno nell'aver accesso ai sistemi di protezione sociali, al fine di incentivare la diffusione di un lavoro a tempo parziale volontario e "di qualità", in grado di conciliare esigenze professionali e familiari (Giubboni e Sciarra, 2000). Nell'attribuzione di un "diritto al part-time" appare evidente la maggiore inclinazione verso la valorizzazione ed il rafforzamento delle capacità di autodeterminazione dei tempi di vita e di lavoro del soggetto, in una "riscoperta dell'individuo" che sembra ben coniugare "flessibilità e sicurezza" (Simitis, 1990). Gli Stati membri hanno promosso, di conseguenza, diverse riforme legislative modificando i criteri per usufruire di indennità di disoccupazione, attuando disposizioni più flessibili in materia di pensionamento, promuovendo il lavoro part-time come strumento di conciliazione dei tempi di vita familiari e di lavoro, con attenzione alle pari opportunità. Nello specifico, la direttiva comunitaria prevede, dunque, una serie di linee guida a cui gli Stati membri devono fare riferimento nelle rispettive normative nazionali; alcuni paesi, però, si distinguono per aspetti normativi che tendono a garantire una maggiore tutela sociale (Fasano, 2005).

Tra i paesi europei in cui il lavoro part-time è maggiormente tutelato dal punto di vista normativo, l'Olanda costituisce un caso piuttosto originale⁶. Nel XXI secolo la struttura economica olandese è caratterizzata da "un posto di lavoro e mezzo" per ciascun nucleo familiare, dato che in gran parte delle famiglie uno dei due partners, di solito la donna, svolge un'attività a tempo parziale (Visser, 2001). Ciò testimonia il cambiamento in atto dal modello tradizionale della famiglia monoreddito (*malebreadwinner*) al modello di divisione dei compiti (*breadwinner/dual career*) che vede la presenza nel mercato del lavoro di entrambi i partners (Wilthagen e Helmstrijd, 2000). Il governo olandese, a partire dal 2000, si è posto, inoltre, come obiettivo quello di dare vita ad uno "scenario combinato" caratterizzato, contemporaneamente, da una doppia entrata familiare in termini di stipendio, ma anche dalla condivisione dei lavori di cura familiari. Tale scenario viene reso possibile attraverso la proposta di un "part-time a tre quarti", in cui entrambi i partners di una coppia lavorano per tre quarti della giornata e dedicano il restante quarto alla condivisione delle responsabilità di cura (Samek Lodovici e Semenza, 2004). Per rendere maggiormente appetibile il lavoro part-time anche nei confronti degli uomini è stata, inoltre, istituita una specifica campagna di informazione volta a promuovere e a migliorare l'immagine del lavoro part-time. Nel Febbraio del 2000, il Parlamento olandese ha, pertanto, approvato una normativa specificatamente dedicata alla regolazione del lavoro part-time (*Part-time Employment Act*). L'elemento innovativo è che tale legislazione è parte di un più ampio atto normativo che si riferisce ai legami tra lavoro e cura (*Work and Care Act*)⁷ attribuendo, di fatto, al part-time una valenza altamente significativa come misura per facilitare la riconciliazione tra impiego e responsabilità legate alla cura familiare. Un lavoratore a tempo parziale ha proporzionalmente gli stessi diritti in termini di retribuzione, indennità, ferie, periodo di prova, licenziamento, pensione. Per quanto riguarda la sfera della sicurezza sociale, i

⁵ La Direttiva 97/81/Ce, adottata dal Consiglio Ce il 15 dicembre 1997, è stata poi modificata dalla direttiva 7/4/1998 n. 98/23/CE (GUCE L 131 del 5/5/1998), per estenderne l'applicazione anche al Regno Unito.

⁶ È, infatti, il paese europeo con la più alta percentuale di part-timers, sia per gli uomini che per le donne.

⁷ Punto di partenza delle considerazioni alla base del *Work and Care Act* è stato che circa il 30% delle coppie olandesi vorrebbe cambiare l'organizzazione temporale della propria settimana lavorativa.

lavoratori part-time olandesi versano contributi previdenziali proporzionati in cambio del relativo diritto a ricevere sussidi di disoccupazione, malattia e invalidità⁸, diritti assicurati a tutti i dipendenti a prescindere dal tipo di rapporto con il quale sono stati assunti, senza alcuna distinzione in base all'orario o alla retribuzione percepita (Wilthagen e Helmestrijd, 2000). Essi hanno anche accesso alla pensione contributiva o di secondo livello, essendo stati aboliti, negli anni Novanta, i limiti di orario di lavoro per poterne usufruire (Visser, 2001). Inoltre, dispongono di una "pensione di base", finanziata per via fiscale, alla quale hanno accesso tutti i cittadini. Questo permette di offrire almeno una copertura pensionistica minima ai lavoratori che, per la discontinuità della loro vita lavorativa, non riescano a conseguire il diritto ad una pensione contributiva o ne abbiano una inadeguata (Paci, 2005). In Olanda, quindi, l'eccezionale espansione del lavoro a tempo ridotto, fortemente monitorata da accordi tra le parti sociali, è avvenuta senza negare a tale tipo di lavoro i diritti previdenziali fondamentali (pensione, maternità, ferie, formazione), grazie ad un mix di flessibilità e sicurezza, promuovendo un utilizzo di questa modalità contrattuale in un'ottica di parità di genere e con l'intento di renderlo un buon strumento di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (soprattutto in relazione al lavoro di cura, ma non solo).

In Svezia, negli anni Settanta, l'incremento del part-time, soprattutto tra le donne, ha permesso il salto dalla disoccupazione all'occupazione parziale, mentre, negli anni Ottanta, vi è stato un graduale passaggio verso l'occupazione a tempo pieno, confermata anche dall'incremento del part-time sostanziale (Eklund, 2000). Negli anni Novanta, il sistema svedese, fortemente orientato al lavoro, ha messo in opera una politica "globale" che prevede strumenti di protezione sociale integrati con politiche del lavoro. Per quanto riguarda il part-time, in Svezia, esso è oggetto di una normativa generale; clausole relative si rinvengono anche nei contratti collettivi, la cui applicabilità è spesso subordinata ad un livello minimo di ore lavorative. A questo riguardo, va evidenziato che la realtà svedese mostra una particolare attenzione nei confronti dei lavoratori esclusi dal godimento dei benefici sociali. Alcune disposizioni, infatti, auspicano un impegno del datore ad aumentare l'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, in modo da consentire l'applicazione delle clausole contrattuali anche ai lavoratori originariamente esclusi. Al fine di bilanciare lo svantaggio economico derivante dal minor numero di ore lavorate, in questo paese - dove pure esiste una pensione di base per tutti i cittadini - per i part-timers la legge prevede una cospicua indennità di disoccupazione. Se si esclude, però, questa misura, non sono mai state adottate dal Governo svedese politiche del lavoro atte ad incentivare il part-time come strumento di incremento dell'occupazione⁹, come è accaduto, al contrario, nella maggior parte degli altri paesi europei (Loi, 2004). In Svezia, infatti, il percorso prescelto è stato piuttosto quello di incentivare l'emancipazione femminile, attraverso anzitutto una presa di coscienza generalizzata sulle tematiche inerenti la parità tra i sessi, seguita dalla riforma fiscale attuata negli anni Settanta¹⁰ e dalla diffusione di servizi statali di assistenza all'infanzia che hanno portato ad un notevole incremento della partecipazione lavorativa delle donne e per questa via ad un aumento consistente del part-time. Inoltre, la

⁸ Nel caso in cui un lavoratore sia assente per malattia (*Wulbz*), il datore è obbligato dalla legge a corrispondere il 70% della retribuzione per un tempo massimo di 52 settimane.

⁹ Esistono soltanto singole disposizioni in materia contenute nella legge sull'orario di lavoro (1982) e nella legge sulla protezione del lavoratore riformata nel 1996. Attualmente però è disciplinato fondamentalmente dalla contrattazione collettiva.

¹⁰ La riforma fiscale del 1971 ha introdotto la tassazione separata per i coniugi, rendendo in tal modo più remunerativa e conveniente la partecipazione lavorativa femminile.

normativa prevede che i/le lavoratori/trici a tempo pieno possano richiedere la riduzione dell'orario di lavoro di un quarto per la cura dei figli fino agli otto anni, senza il bisogno di trasformare il contratto di lavoro originariamente stipulato in uno di lavoro part-time.

In Germania, il divieto di trattamenti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori part-time è operante a qualunque livello di regolamentazione del rapporto di lavoro, tanto che si tratti di accordo collettivo o di contratto individuale, quanto persino nell'ambito del potere organizzativo proprio dell'imprenditore. La corte federale del lavoro ha, pertanto, vietato la disparità in relazione alla concessione di elementi retributivi indiretti, come le indennità di malattia, le pensioni professionali, i prestiti accordati dal datore, le gratifiche natalizie, e ancora all'accesso a iniziative di crescita professionale o a speciali tutele contro il licenziamento ingiustificato previste da accordi collettivi. Negli ultimi vent'anni, inoltre, il legislatore ha messo a punto numerose misure finalizzate a promuovere lo svolgimento del part-time parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari e ad una graduale ritiro dal posto di lavoro. Nel campo dell'assicurazione pensionistica, per esempio, la perdita del diritto alla pensione conseguente all'impiego part-time ed il ridotto versamento di contributi sono bilanciati dal beneficio, per i primi 3 anni di vita del figlio, di crediti pensionistici corrispondenti al salario medio di un lavoratore dipendente, in aggiunta ai contributi detratti per il lavoro part-time (Fuchs, 2000). Al fine di ridurre gli oneri degli obblighi di cura, la legge assicura trattamenti pensionistici a coloro i quali non lavorano più di 30 ore settimanali e si prendono cura di una persona a carico per almeno 14 ore alla settimana nel domicilio di quest'ultimo¹¹. Inoltre, un'importante misura è contenuta nella legge federale sui benefici per l'educazione (*Bundeserziehungsgeldgesetz*), che cerca di risarcire i costi che i genitori sostengono nel ridurre il proprio orario di lavoro per occuparsi dei figli attraverso il pagamento di una indennità, per i primi 2 anni dopo la nascita. La legge non richiede l'abbandono pieno del posto di lavoro, ma cerca piuttosto di incentivare la prosecuzione di un rapporto già in atto che non ecceda le 30 ore settimanali, cercando di promuovere un modello di ripartizione del tempo tra famiglia e lavoro. Relativamente alla legge, se da un lato è stata salutata con favore da parte dei sindacati, d'altro canto le associazioni dei datori di lavoro hanno espresso dure critiche contro la previsione del diritto al part-time, temendo che un siffatto diritto possa tradursi per molte aziende e imprese in un fardello assai pesante in termini economico-finanziari.

In Francia, la normativa ha cercato di ridurre la precarietà di questa forma d'impiego, favorendo l'equiparazione dei diritti tra lavoratori part-time e full-time. Non si riscontra, pertanto, differenza alcuna riguardo al calcolo dei diritti legati all'anzianità (ciò che è preso in considerazione è la durata del rapporto contrattuale e non le ore lavorate); i congedi retribuiti sono identici a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro; è uguale il periodo di prova, il periodo di preavviso ed i diritti alla promozione e alla formazione, mentre l'indennità di maternità o di malattia dipende dal versamento di una contribuzione minima. Indipendentemente dal numero delle ore lavorate, inoltre, il part-time dà diritto all'iscrizione ad un regime di sicurezza sociale, anche se, per poter ricevere talune prestazioni in denaro, occorrono alcune condizioni minime relative alle ore di lavoro o all'ammontare dei contributi (Laulom, 2000). In questo paese, da un punto di vista normativo, si è verificato un passaggio

¹¹ È il sistema di assicurazione obbligatoria per l'assistenza (*Pflegeversicherung*) a pagare i contributi.

da una flessibilità ampia ad una flessibilità più limitata¹², al fine di garantire ai lavoratori, in un'ottica di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, una maggiore prevedibilità degli orari e della durata del lavoro (Samek Lodovici e Semenza, 2004).

Relativamente ai diritti dei lavoratori part-time in alcuni paesi europei, abbiamo, dunque, osservato che le normative hanno cercato di apportare degli incentivi (o attraverso un'indennità di disoccupazione che bilancia lo svantaggio economico derivante dal minor numero di ore lavorate così come avviene in Svezia; o attraverso misure finalizzate a promuovere lo svolgimento del part-time parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari così come avviene in Olanda, Germania e Francia) al fine di incoraggiare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale, in particolare per coloro che hanno bisogno di conciliare gli impegni che hanno nel mercato del lavoro con le responsabilità di cura.

4. I congedi dal lavoro come misure per il riconoscimento del valore sociale del tempo di cura

I congedi dal lavoro¹³ si pongono come obiettivo la promozione dell'equilibrio tra il lavoro per il mercato con altre attività e il riconoscimento del valore sociale del tempo di cura (Zanatta, 2005). Tra le sospensioni dal lavoro per conciliare il lavoro per il mercato e la cura della famiglia rientrano i congedi per la maternità (astensione obbligatoria dal lavoro della madre) e, a partire dagli anni Novanta, i congedi di paternità (astensione dal lavoro del lavoratore padre) e i congedi parentali (astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore per vari motivi connessi alla cura dei figli o perché piccoli o perché malati) che allungano notevolmente la durata complessiva dei congedi. Le legislazioni nazionali, inoltre, prevedono congedi per cause di forza maggiore, ovvero per situazioni in cui il lavoratore non si trova nelle condizioni di lavorare dovendosi occupare di situazioni urgenti familiari e/o personali¹⁴.

• I congedi per la maternità rappresentano gli strumenti di politica familiare più antichi. I congedi dal lavoro, infatti, sono nati principalmente, in tutti i paesi europei, come congedi di maternità e genitoriali¹⁵ e rivestono importanza nel sostenere le famiglie nella cura dei bambini in tenera età. Le prime forme di congedo obbligatorio di maternità sono state introdotte tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo ed erano confinate al periodo immediatamente precedente e/o successivo al parto. Solo molto più tardi, e in particolare dal

¹² Quando il datore di lavoro modifica l'orario di lavoro di un lavoratore, per esempio, la notifica deve pervenire al lavoratore almeno nei 7 giorni antecedenti la data in cui la modifica decorre (una convenzione o un accordo collettivo può, però, ridurre questo arco di tempo fino a 3 giorni).

¹³ I congedi dal lavoro sono previsti in tutti i paesi europei, anche in seguito alle direttive europee in materia, e si distinguono in: congedo annuale retribuito, congedo matrimoniale, congedo parentale, per maternità, per paternità, per ragioni familiari, per adozione/i, per cause di forza maggiore, per malattia, per infortunio, per rappresentanza sindacale, per funzioni elettorali, per assunzione di una carica pubblica, per motivi di studio o di formazione professionale, per lavoro di volontariato.

¹⁴ Così come sottolinea Esping-Andersen (2005), una combinazione di congedi retribuiti che copra almeno i primi 9 mesi del bambino apparirebbe ottimale. Infatti, in base all'esperienza dei paesi scandinavi, sappiamo che il periodo standard di congedo retribuito (ora un minimo di 48 settimane) non produce nessuna apprezzabile penalizzazione nel corso della vita; la maggioranza delle madri scandinave torna presto all'occupazione a tempo pieno e si avvicina abbastanza ad avere il numero di figli che effettivamente desidera.

¹⁵ Con il termine congedo genitoriale, nonostante indichi talvolta realtà differenti nei vari paesi, si intende generalmente il periodo facoltativo di astensione dal lavoro, post-partum, che spetta ai genitori (Naldini, 2002).

1975 fino agli anni Novanta, sono state implementate legislazioni che hanno aumentato in tutti i paesi sia la durata sia il compenso percepito dalla madre (Naldini, 2002). I congedi per la lavoratrice (cfr. tav. 4.1), retribuiti in caso di maternità, sono garantiti, dunque, in tutti i paesi europei, ma possono esistere differenze anche notevoli nella durata e nell'ammontare della percentuale della retribuzione che percepiscono, tanto che in alcuni paesi le donne, pur avendo diritto a lunghi periodi di astensione dal lavoro, decidono di non usufruirne dati i bassi livelli di retribuzione¹⁶. Dal 1980, molti paesi europei hanno migliorato le condizioni del permesso per maternità.

- Molti paesi dell'Unione Europea, inoltre, prevedono anche dei congedi per i padri. Occorre, però, precisare che ne esistono due modalità. Da una parte le legislazioni stabiliscono alcuni giorni di licenza per il padre in modo tale che possa prendersi cura della madre e del figlio al momento della nascita: 2 settimane in Svezia (con l'80% della retribuzione); 3 giorni in Francia e 2 giorni in Olanda¹⁷ (con il 100% della retribuzione). In secondo luogo molti paesi prevedono che il padre possa usufruire di una parte del congedo parentale. In alcuni casi il padre può optare per una sospensione dal lavoro al posto della madre, ma in altri casi una parte del permesso è usufruibile solo dal padre.

- I congedi parentali sono forme regolate di assenza dal posto di lavoro o di interruzione delle prestazioni lavorative abituali, tutelate da benefici sociali in corrispondenza di determinate esigenze. Al congedo parentale hanno diritto i lavoratori per venire incontro alle responsabilità familiari in determinati momenti di vita, come ad esempio per la cura dei figli, di un familiare, per motivi di forza maggiore, etc.. In alcuni paesi è definito come un diritto individuale e non trasferibile, mentre in altri è familiare (padre e madre decidono chi tra i due ne usufruisce e in quale misura). La flessibilità del congedo è valutata in base alle possibilità che i genitori hanno di utilizzarlo: in un'unica soluzione, a blocchi o con interruzioni (Scisci e Vinci, 2002). La maggior parte dei paesi europei, però, corrispondono solo formalmente all'equità di genere negli schemi di congedo parentale. Il congedo parentale, infatti, pur essendo un diritto di entrambi i genitori, almeno dal punto di vista normativo, è principalmente utilizzato in molti paesi europei con percentuali alte dalle donne e la Svezia è l'unico paese in cui la parte di competenza esclusiva del padre è usfruita in modo consistente (Esping-Andersen, 2005).

L'utilizzo o meno del congedo parentale, però, sembra essere influenzato non solo dal contesto culturale, ma anche dal grado di conoscenza che i padri hanno relativamente a questo diritto. In base, infatti, ai risultati di una ricerca effettuata (European Commission, 2004) a livello europeo, tra marzo e aprile del 2003 (nei paesi dell'UE dei 15), sulla conoscenza che i padri europei hanno del diritto ad usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per dedicarsi alla cura dei figli, si ha che il 75% dei padri dell'Unione Europea dei 15 è a conoscenza di tale diritto. La situazione, però, non è uguale in tutti i paesi; in linea di massima, la conoscenza è alta nei paesi scandinavi ma tende a diminuire nei paesi continentali e nel Regno Unito, per poi abbassarsi notevolmente nei paesi mediterranei. È interessante osservare, inoltre, che molti dei padri europei non hanno usufruito o non pensano di usufruire del congedo parentale. In base alle risposte date dagli intervistati,

¹⁶ I congedi per adozione sono previsti in tutte le legislazioni nazionali e seguono tendenzialmente le norme adottate in caso di congedo per maternità.

¹⁷ Per maggiori informazioni sulla durata del congedo parentale nei paesi europei vedi Parlamento europeo (2003).

risulta una maggiore volontà e un maggiore utilizzo di questa tipologia di congedo nei paesi scandinavi (in particolare in Svezia). Tra le varie domande sottoposte ai lavoratori padri è stato anche chiesto quali sono le principali ragioni in base alle quali gli uomini non hanno preso o non pensano di prendere un congedo parentale; la maggior parte dei padri europei dichiara che non ne ha diritto in base al proprio tipo di contratto e che non se lo può permettere economicamente. Nel momento in cui è stato chiesto loro quali fattori potrebbero incoraggiarli a richiedere un periodo di congedo parentale, la maggior parte ha risposto dichiarando che una più alta percentuale della retribuzione e migliori garanzie del proprio lavoro e della possibilità di fare carriera, insieme ad una buona informazione, ne incentiverebbero l'utilizzo. Dall'indagine effettuata, dunque, si può concludere, in linea di massima, che laddove c'è una maggiore informazione sulla normativa (come nei paesi scandinavi), vi è una maggiore propensione dei padri ad utilizzare un periodo di congedo parentale (European Commission, 2004).

Relativamente ai diritti dei lavoratori in congedo, le legislazioni dei vari paesi, pur differenziandosi in alcuni aspetti, si sono adeguate a quanto previsto dalla direttiva europea sul congedo parentale (Fasano, 2007). Nel paragrafo successivo dedicheremo, pertanto, l'attenzione sull'utilizzo dei vari tipi di congedo, per poi analizzarne la normativa nei paesi europei oggetto dell'analisi.

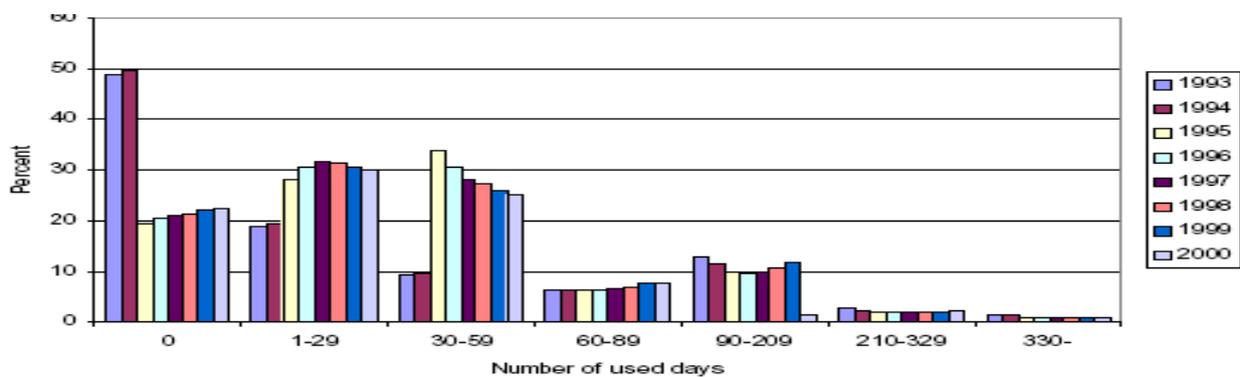
4.1 Alcuni dati sull'utilizzo dei congedi di maternità, paternità e parentali

A livello internazionale mancano dati sistematici e comparabili relativi all'utilizzo dei congedi familiari e alla durata del periodo in cui i genitori ne usufruiscono, distinti tra uomini e donne. Mancano, inoltre, al momento ricerche sugli effetti che tali congedi comportano in termini di una più equa distribuzione del lavoro tra uomini e donne e, in particolare, sul tasso di abbandono del lavoro da parte delle donne e sulle carriere professionali femminili. Per quanto concerne la disponibilità di dati europei, è possibile solo rifarsi a studi condotti a livello nazionale, dai quali si possono reperire alcune informazioni di largo raggio.

In Olanda, il 100% delle lavoratrici utilizza il congedo per maternità, in quanto obbligatorio. In base ad uno studio del 2004 (Van Luijn and Keuzenkamp in Moss and Korintus, 2008), il 51% dei padri aventi diritto ha usufruito di un congedo di paternità. Relativamente al congedo parentale, nel 2006, lo ha utilizzato il 44% delle donne (delle quali il 58% pagato), in media per 9 mesi, e il 21% degli uomini (dei quali il 60% retribuito), in media per 11 mesi. Coloro che usufruiscono del congedo parentale, sono soprattutto donne, lavoratori con un medio e alto livello di istruzione, part-timers per lo più donne, i lavoratori del settore privato (Grootscholte et al., 2000 in Moss et al., 2008) e coloro che lavorano per un datore orientato ad una gestione più *family-friendly* (Van Luijn et al., in Moss et al., 2008). Dai risultati dello studio citato (2004), inoltre, è risultato che coloro che non hanno bisogno di usufruire di un congedo parentale dichiarano che è perché lavorano già part-time o perché ci sono abbastanza servizi per l'infanzia. Relativamente ai congedi per la cura di un familiare, da una ricerca dell'Istituto di statistica olandese (2005) è risultato che il 26% delle donne e il 29% degli uomini ne ha preso una qualche forma (Portegijs, 2006).

In Svezia, dal 1994 al 2004, circa il 25% delle donne in attesa ha usufruito di un congedo di maternità, per una media di 38 giorni, in quanto impiegate in un lavoro a rischio (cfr. par. 4.2). Nel 2004, circa l'80% dei padri ha utilizzato il congedo di paternità. Riguardo al congedo parentale, più o meno tutte le famiglie lo scelgono, soprattutto nei primi 2 anni di vita del bambino. Nel 2007, il tasso di uomini in congedo parentale è stato pari al 20.8% (Moss et al., 2008). A riguardo, la legislazione svedese prevede 2 mesi di congedo parentale riservato agli uomini (*father-months*), aspetto che ne ha influenzato la richiesta; come si può osservare dal grafico 4.1, i padri svedesi usufruiscono del congedo parentale prevalentemente per i primi 60 giorni, e una percentuale inferiore anche per un periodo più lungo.

Grafico 4.1 Padri svedesi che utilizzano i congedi parentali fino al 4° anno di vita del bambino, per numero di giorni e anni (%)



Fonte: Duvander et al, 2005.

Sono soprattutto i lavoratori con un livello di istruzione maggiore, coloro che hanno una partner con una più alta retribuzione e quelli impiegati nel settore pubblico che sono più partecipi alle responsabilità di cura attraverso l'utilizzo di un periodo di congedo parentale.

In Germania, i congedi di maternità sono utilizzati al 100% , in quanto obbligatori. In relazione al congedo parentale, è possibile avere dei dati osservando quelli relativi al *Childrearing Benefit* (sussidio a cui hanno diritto i lavoratori in congedo parentale). Nel 2002, il 92.4% dei lavoratori ne ha fatto richiesta; il 78% di essi ha esteso il periodo di congedo a 6 mesi dopo la nascita, mentre il 69.1% ha usufruito di più di 1 anno (l'8.5% di coloro che gli hanno utilizzati stava lavorando a tempo parziale, con un orario inferiore alle 30 ore settimanali). In seguito alla riforma legislativa del 2007, i padri in congedo parentale sono più che triplicati (passando dal 3.3% del 2006 al 10.5% del 2007), in base alle statistiche federali ufficiali. Il 60% dei padri ha optato per il congedo di 2 mesi, dedicato espressamente a loro, mentre il 18% ha utilizzato 12 mesi. Per quanto concerne le madri, la situazione è esattamente opposta (Moss et al., 2008): l'87% ha scelto l'intero periodo di congedo a cui si ha diritto, mentre solo l'1% è tornata a lavorare subito dopo il congedo di maternità. La nuova legge sul congedo parentale ha raggiunto, quindi, l'obiettivo di aumentare l'utilizzo da parte dei padri e ha ridotto il numero di genitori che usano più di 1 anno di congedo retribuito (infatti, solo il 10% ha optato per il congedo retribuito a 2 anni), incentivando il ritorno sul mercato in tempi più brevi.

In Francia, riguardo al congedo di maternità, sebbene non obbligatorio, ne usufruiscono la maggior parte delle madri, in misura minore, però, coloro aventi una qualifica professionale più alta (Moss et al., 2008). Circa due terzi dei padri aventi diritto ha, d'altro canto, utilizzato il

congedo di paternità (Bauer and Penet, 2005)¹⁸. Relativamente ai congedi parentali, non esiste a riguardo una fonte ufficiale; i soli dati disponibili sono relativi a coloro che usufruiscono del *CLCA* (*Complément de libre choix d'activité*), sussidio elargito, durante questo periodo di astensione dal lavoro, o a ricerche nazionali. In base a queste informazioni, si deduce che il 98% dei congedi parentali sono presi dalle donne (in particolare da coloro che ne hanno diritto, perché impiegate in un lavoro garantito, e da coloro che svolgono lavori atipici e che per questo si trovano ad avere condizioni difficili di lavoro, che mal si adattano al bisogno di conciliazione) (Fagnani and Letablier, 2005). I padri sono più riluttanti a richiedere congedi parentali, in quanto sussiste ancora una iniqua distribuzione di genere nelle responsabilità (Algava, 2002 in Moss et al., 2008). Nella maggior parte delle coppie, inoltre, la retribuzione degli uomini è superiore a quella delle donne e la cultura nei posti di lavoro del settore privato rende difficoltoso per un uomo poterne usufruire (Fine-Davis and al., 2004).

4.2 I diritti dei lavoratori in congedo per maternità, paternità, parentale

Il 3 giugno 1996, il Consiglio europeo ha adottato la direttiva 96/34/CE sul congedo parentale¹⁹ che ha attuato il primo accordo concluso dalle parti sociali a norma del protocollo sulla politica sociale²⁰. Le disposizioni dell'accordo quadro sul congedo parentale si applicano a tutti i lavoratori, del settore privato e di quello pubblico, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro (clausola 1, paragrafo 2)²¹. Tale direttiva riconosce la possibilità per i lavoratori di potersi prendere cura dei propri bambini (o di quelli adottati), volendo così meglio conciliare la vita professionale e familiare di ciascuno all'interno di un più complessivo impegno per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Al fine di rendere il più omogeneo possibile lo strumento del congedo nei paesi dell'UE, nella clausola 2 dell'accordo quadro sul congedo parentale è stabilita una serie di diritti dei lavoratori che devono essere garantiti dagli Stati membri e/o dalle parti sociali. Tutti i paesi europei, infatti, seguendo le direttive comunitarie in materia, hanno introdotto provvedimenti finalizzati a facilitare l'occupazione dei genitori durante i primi anni di vita dei figli, attraverso la possibilità di usufruire di un congedo parentale (Bruning, Plantega, 1999). Negli anni Novanta, le normative nazionali hanno introdotto la possibilità di usufruire di un congedo di paternità ed hanno esteso il diritto al congedo parentale anche ai padri (talvolta prevedendo esplicitamente un periodo, di solito pari a 2 mesi, ad uso esclusivo del padre) in modo da incentivare la partecipazione maschile ai compiti di cura dei bambini. Pertanto, nonostante in principio il congedo genitoriale sia nato essenzialmente per permettere alle donne di conciliare il lavoro per il mercato con il lavoro per la famiglia, successivamente, attraverso i congedi estesi anche ai

¹⁸ In base ad uno studio nazionale, è risultato che il 76% dei padri ne usufruisce durante i primi 20 giorni successivi alla nascita del figlio.

¹⁹ Direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE (che rappresenta i datori di lavoro a livello europeo), dal CEEP (confederazione delle imprese) e dalla CES (confederazione dei sindacati).

²⁰ È interessante ricordare che il primo paese ad aver proposto una legislazione in materia di congedi parentali, anticipando di gran lunga i tempi dell'Unione Europea, è stata la Svezia nel 1974, mentre l'ultimo paese ad aver aderito alla Direttiva europea è stato il Regno Unito nel 1999.

²¹ In Olanda, Svezia, Germania e Francia le disposizioni si applicano a tutti i lavoratori dipendenti. Per maggiori informazioni vedi Commissione Europea, 2003.

padri, si sta cercando di instaurare un nuovo “contratto di genere” coinvolgendo gli uomini nel lavoro di cura (Esping-Andersen et al., 2005 in Zanatta 2005)²². Affinché i congedi di maternità, paternità e parentale possano essere buoni strumenti di conciliazione tra tempi di vita diversi, è necessario che ci sia la garanzia della tutela del posto di lavoro e la possibilità di godere dei diritti previdenziali²³. I paesi europei, però, pur rispettando la direttiva comunitaria, si differenziano nella specifica esplicitazione dei diritti del lavoratore in congedo con soluzioni organizzative diverse (Fasano, 2007).

In Olanda, nel dicembre 2001 è entrato in vigore il *Work and Care Act*, una legge che, attraverso una rettifica di programmi di congedo già esistenti e nuove disposizioni in materia, si pone come obiettivo quello di facilitare la combinazione di lavoro con le responsabilità familiari²⁴. Per le lavoratrici olandesi è previsto un totale di 16 settimane²⁵ di congedo per maternità²⁶, di cui almeno 10 dopo il parto, ricevendo un’indennità da parte dell’associazione professionale (*Bedrijfsvereniging*) pari al 100% della retribuzione²⁷, fino ad un tetto massimo di €177 al giorno. Il padre ha diritto a 2 giorni di congedo per paternità, che diventano 12 in caso di nascite multiple o premature, entro le prime 4 settimane dalla nascita del figlio, ed è retribuito al 100% da parte del datore di lavoro (Moss et al., 2008). Relativamente al congedo parentale, i lavoratori, che lavorano da almeno 1 anno nello stesso posto di lavoro, ne hanno diritto fino al compimento dell’ottavo anno del bambino. Non può essere fruito in concomitanza da entrambi i genitori e se lo richiedono contemporaneamente la priorità è data alla madre; si può scegliere l’opzione sia a tempo parziale sia a tempo pieno²⁸. Per quanto concerne la durata massima, essa è stata portata a 26 settimane, a partire da gennaio 2009. Nel settore pubblico, i lavoratori in congedo parentale ricevono tra il 70 e il 75% della loro retribuzione²⁹. Dal 2006, per supportare la combinazione cura-lavoro, è possibile iscriversi ad uno schema di previdenza facoltativo (*Life Course Saving Scheme*), attraverso il quale

²² Nell’ultimo ventennio si è manifestato un crescente interesse dei sociologi verso il cambiamento della paternità, anche in seguito allo sviluppo dei *men’s studies* (per esempio, Pleck 1987, 1997; Lewis 1993; Connell 1995; Marsiglio 1995; Coltrane 1996; Aldous et al. 1998; Marsiglio et al, 2000; Hobson 2002; Leira 2002; Duyvendak e Stavenuiter 2004). Anche in Italia sta crescendo l’attenzione dei sociologi e dei demografi verso questo tema (Scabini e Donati 1985; Bimbi e Castellano 1990; Ventimiglia 1994 e 1996; Ferrari Occhionero 1997; Maffioli e Sabbadini 1999; Zanatta 1999 e 2002; Maggioni 2000; Di Giulio e Carrozza 2003; Rosina e Sabbadini 2005). L’interesse degli studiosi ha origine nelle trasformazioni che hanno investito il ruolo sociale del padre e il modo in cui i padri stessi si percepiscono e agiscono. La trasformazione della maternità è certamente una delle cause principali di quella della paternità. In conseguenza di tutti questi mutamenti, sono aumentate le aspettative sociali verso una figura paterna più presente e attenta nei confronti dei figli (Zanatta, 2005).

²³ Per maggiori informazioni sui diritti e sulle tutele sociali dei lavoratori in congedo di lavoro nei diversi paesi europei vedi Commissione Europea, 2003; Samek Lodovici e Oliva, 2005; Moss et al., 2008; il sito dell’Unione Europea: www.europa.eu.int.

²⁴ Questa normativa prevede: il diritto ad un massimo di 10 giorni pagati per usufruire di un congedo per motivi familiari, il diritto al congedo per adozione per entrambi i genitori adottivi, il diritto al congedo per paternità di 2 giornate lavorative e la massima flessibilità per i congedi parentali.

²⁵ Nel caso di adozione ha diritto a 4 settimane.

²⁶ Se la lavoratrice ha problemi di salute prima del congedo pre-parto o dopo quello di maternità a causa della gravidanza o del parto, ha diritto al sussidio di malattia (pari al 100 % della sua retribuzione giornaliera) per un massimo di 52 settimane.

²⁷ Il sussidio può essere pagato tramite il datore di lavoro o direttamente dall’ente che realizza il programma (la *UWV*).

²⁸ Per quanto concerne la prima modalità (50% dell’orario di lavoro contrattuale) se ne può godere per un massimo di 6 mesi, prevedendo la possibilità di frazionarlo in 3 periodi, ciascuno della durata minima di 1 mese. Il congedo a tempo pieno, invece, può durare al massimo 13 settimane e deve essere concordato col datore di lavoro, che può negarlo se ragioni importanti giustificano il diniego.

²⁹ Nel settore privato, in base ai diversi contratti collettivi, la percentuale varia dal 25 al 90%.

viene erogato un sussidio pari al massimo a € 667 al mese, al fine di sostenere coloro che decidono di optare per un periodo più lungo di congedo non retribuito (Statistics Netherlands, 2007 in Moss et al., 2008). Il *Parental Leave Act* (atto sui congedi parentali) prevede, inoltre, che siano concessi 3 mesi di congedo part-time non retribuito alle persone assunte dallo stesso datore di lavoro per 1 anno o più³⁰ (Visser and Wilthagen, 2005). Inoltre, è previsto un congedo per la cura di figli o familiari conviventi, denominato “a breve termine”, per un massimo di 10 giorni all’anno, con una retribuzione pari al 70%, pagata dal datore di lavoro. Nel caso di assistenza a familiari con condizioni permanenti di malattia, si ha diritto a congedi non retribuiti, fino ad un massimo di sei volte il numero di ore lavorative a settimana. Per i casi in cui, invece, ci si trova di fronte ad una “emergenza” (morte di un familiare o malattia di un figlio), si può richiedere da poche ore a pochi giorni, pagati dal 100% da parte del datore di lavoro.

In Svezia, la legge sul congedo parentale del 1995 fa parte di un programma più ampio di politiche volte al sostegno della famiglia. Tali politiche si pongono l’obiettivo di facilitare la situazione delle famiglie dando la possibilità ai genitori di sospendere il lavoro o optare per un orario ridotto con l’intento di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro. Le lavoratrici svedesi possono usufruire di 50 giorni di congedo di maternità, retribuito all’80%, da prendere prima del parto, qualora le condizioni di lavoro potrebbero mettere a rischio la gravidanza. Per coloro che non ne hanno diritto per questo motivo, è possibile utilizzare fino a 60 giorni del congedo parentale prima della nascita del figlio (oppure richiedere un congedo per malattia). Per quanto riguarda i padri svedesi, la legislazione prevede un congedo di paternità di 10 giorni per figlio, entro 60 giorni dal parto, con l’80% della retribuzione³¹. I genitori svedesi possono usufruire di un congedo parentale per un totale di 480 giorni per stare in casa ad occuparsi del bambino percependo un’indennità giornaliera pari all’80% del salario medio per i primi 390 giorni e una somma forfettaria al di là di questo periodo, fino al compimento dell’ottavo anno del figlio³². Tale diritto si applica ad entrambi i genitori, ed il sussidio del periodo si divide equamente tra loro e, se richiesto, tutti i giorni, ad esclusione di 60 usufruibili solo dal padre e di 60 solo dalla madre, possono essere trasferiti ad uno dei genitori. Ai genitori, inoltre, è riconosciuto un diritto di assenza per le malattie del bambino, di età inferiore ai 12 anni, con un limite di 120 giorni l’anno, percependo l’80% del loro salario medio, diritto che dal 2001 può essere trasferito ad una terza persona (un parente ad esempio), per un massimo di 60 giorni, che riceve in tal caso un’indennità calcolata sul proprio stipendio (Moss et al., 2008). Il contratto di lavoro prosegue durante il congedo parentale e il periodo di congedo è computato ai fini dell’anzianità del servizio. I genitori svedesi possono prendere un ulteriore congedo che oscilla dai 3 ai 12 mesi, denominato *free year*, in base a determinate condizioni, con l’85% del sussidio di disoccupazione, e durante questo periodo devono essere sostituiti sul lavoro da un disoccupato.

In Germania, il congedo di maternità è di 14 settimane, a partire dalla sesta settimana che precede il parto e durante le 8 settimane che lo seguono. Durante questo periodo la lavoratrice beneficia di un’indennità di maternità (*Mutterschaftsgeld*), il cui importo dipende dalla retribuzione. I padri non hanno diritto ad un congedo di paternità (Moss et al., 2008). Ciascun

³⁰ Il *Work and Care Framework Act* (*Kaz*, legge quadro sul lavoro e l’assistenza) del 2001 ha cancellato l’esclusione dalla norma suddetta di coloro che lavorano meno di 20 ore a settimana. Il *Kaz* stabilisce che i lavoratori, compresi i part-timers, possano ridurre fino al 50% il loro orario di lavoro settimanale per assolvere i compiti di assistenza.

³¹ I genitori adottivi hanno diritto fino a 5 giorni ciascuno.

³² Il congedo può essere previsto in forma parziale, attraverso una riduzione del 25% del proprio orario di lavoro, ma senza alcuna indennità.

genitore, inoltre, ha diritto ad un congedo parentale della durata di 3 anni, fino al compimento del terzo anno di età del bambino (anche se, in presenza dell'accordo del datore di lavoro, la data di fruizione di 12 dei 36 mesi disponibili come congedo parentale può essere differita fino all'età di 8 anni del bambino) e in caso di adozione l'età massima diventa 8 anni, per un periodo di 3 anni. Il congedo può essere preso a tempo pieno o a tempo parziale³³, per un periodo continuativo o frazionato, previo consenso del datore di lavoro. Il contratto di lavoro continua a sussistere durante il congedo parentale, anche se non vigono gli obblighi di prestare attività lavorativa e di corrispondere una retribuzione. I genitori tedeschi in congedo parentale ricevono il *Childrearing Benefit*³⁴ per un periodo pari a 12 mesi³⁵ (che è esteso a 14 qualora il padre richieda almeno 2 mesi), con il 67% del guadagno medio ricevuto nei 12 mesi precedenti la nascita (il pagamento oscilla da un minimo di € 300 ad un massimo di € 1800 al mese)³⁶. Il congedo parentale è computato ai fini dell'assicurazione per malattia e a fini pensionistici senza il versamento di contributi, ma non è computato ai fini del calcolo dei periodi che danno diritto a prestazioni di disoccupazione³⁷. Nel caso in cui pervengano cause di forza maggiore, si può sospendere il proprio lavoro per 10 giorni per ciascun genitore per ciascun figlio (20 giorni per il genitore di famiglia monoparentale) e, in presenza di più di un figlio, il congedo totale massimo è pari a 25 giorni per genitore (50 giorni per il genitore di famiglia monoparentale)³⁸ ed è pagato all'80%. La retribuzione del congedo è a carico del datore di lavoro o del regime pubblico di assicurazione per malattia. Il lavoratore, inoltre, può rimanere a casa in presenza di un motivo urgente ("congedo per malattia del figlio") e spetta ai contratti collettivi definire disposizioni più dettagliate sulla durata del congedo (alcuni contratti prevedono periodi di congedo più lunghi se il figlio è gravemente malato) e un'eventuale percentuale della retribuzione. Da luglio 2008, i familiari di persone non autosufficienti hanno diritto a 6 mesi di congedo non retribuito.

In Francia, il congedo di maternità è di 16 settimane, da 3 a 6 prima del parto, e deve essere richiesto con 2 mesi di preavviso³⁹. La lavoratrice ha diritto al 100% della retribuzione, fino ad un tetto massimo di € 2.773 al mese (Moss et al., 2008). Il congedo per paternità è un diritto di tutti i lavoratori che diventano padri (a prescindere dal loro contratto di lavoro) e di tutti i partecipanti a tirocini professionali (se pagato dal Governo o dalla Regione, devono far parte del programma di previdenza sociale) ed è stato introdotto con una norma del 2001. Il congedo di paternità legale è di 3 giorni, pagati al 100% fino ad un tetto massimo stabilito dallo Stato, e può essere cumulato con il congedo di paternità non retribuito di 11 giorni (o 18 in caso di parto plurimo) che deve essere utilizzato entro e non oltre i 4 mesi successivi alla nascita del bambino; il congedo è interamente pagato dal sistema previdenziale, attraverso sussidi giornalieri soggetti al CSG (contributo supplementare in aiuto di svantaggiati) ed al CRDS (contributo di rimborso di previdenza sociale). Successivamente al congedo per maternità e per paternità, i lavoratori possono richiedere il congedo parentale fino al terzo anno di

³³ Relativamente al congedo a tempo parziale esso è riservato ai dipendenti di aziende con oltre 15 dipendenti.

³⁴ Il termine tedesco è *Erziehungsgeld* (sussidio per cura dei figli), modificato nel 2007 con *Elternegeld* (diritto genitoriale) con il preciso scopo di rendere chiaro che le responsabilità di cura dei figli devono essere suddivise tra i genitori.

³⁵ Che possono diventare 24 mesi, proporzionando il sussidio, che non deve superare il massimo usufruibile in 1 anno.

³⁶ Hanno diritto al sussidio anche coloro che lavorano part-time per un massimo di 30 ore settimanali (le entrate del lavoro part-time vengono calcolate al fine del diritto all'assegno).

³⁷ Ogni mese trascorso in congedo parentale riduce di un dodicesimo il diritto del lavoratore al congedo annuale.

³⁸ Il diritto è subordinato, però, all'iscrizione ad un regime pubblico di assicurazione contro la malattia.

³⁹ In caso di parto multiplo, la durata del congedo può aumentare di 2 settimane, fino ad un massimo di 12 dopo il parto. il congedo per maternità è di 12 settimane prima della data prevista per il parto e di 22 settimane dopo. Dal terzo figlio in poi, si ha diritto a 24 settimane (8 settimane prima del parto e 18 dopo). Hanno diritto al congedo di maternità sia le dipendenti sia le lavoratrici autonome.

età del bambino, nel settore privato (ovvero si può usufruire di 3 anni, a partire da un congedo di 12 mesi rinnovabile 2 volte) e in quello pubblico (3 anni in *tranche* di 6 mesi rinnovabili). Il congedo è un diritto individuale e può essere preso a tempo pieno oppure mediante riduzione dell'orario di lavoro di almeno un quinto (il congedo a tempo parziale per la cura dei figli, però, non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori), oppure attraverso una combinazione dei due sistemi. Per averne diritto, in ogni caso, occorre aver lavorato per il proprio datore di lavoro da almeno 1 anno (queste condizioni mutano a seconda del numero di figli). Durante il periodo del congedo, non si ha diritto ad una percentuale della retribuzione, ma è prevista per le famiglie le cui entrate sono inferiori ad un tetto stabilito (ne ha diritto il 90% delle famiglie) un sussidio di € 536 al mese⁴⁰ (*Complément de libre choix d'activité (CLCA)*). Per le famiglie numerose⁴¹ è disponibile un altro tipo di sussidio (*Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)*), pari a € 766 al mese, a condizione che uno dei genitori usufruisca di un congedo parentale a tempo pieno. Sia il *CLCA* che il *COLCA* sono pagati dalla *CNAF (Caisse nationale des allocations familiales)*, il fondo di previdenza delle famiglie francesi. Il *COLCA* è stato introdotto nel luglio 2006, al fine di incoraggiare i padri ad usufruire del congedo parentale, prevedendo un sussidio più alto di quello del *CLCA*. Il congedo parentale è calcolato al 50% per i diritti connessi all'anzianità. Per il calcolo dei diritti pensionistici, il congedo è computato come periodo di contribuzione. Tutti i benefici acquisiti prima dell'inizio del congedo sono conservati. Al termine del congedo parentale il lavoratore ha di nuovo pieno diritto alle prestazioni di malattia, maternità, invalidità. Nel caso in cui vi siano "cause di forza maggiore" il lavoratore ha diritto a 3 giorni di congedo l'anno per malattia o infortunio del figlio di età inferiore ai 16 anni⁴². In presenza di un motivo che impedisca di lavorare (ad esempio malattia o inabilità grave oppure infortunio di un parente prossimo) si può sospendere il proprio lavoro per 4 mesi (rinnovabili 2 volte), avendo anche la possibilità di utilizzare il congedo a tempo parziale⁴³. Inoltre, si hanno a disposizione altri 5 giorni nel caso di malattia del figlio, a condizione che il genitore sia iscritto a un regime pubblico di assicurazione contro la malattia. Qualora il figlio sia seriamente malato, o diversamente abile, il congedo parentale può essere aumentato di 1 anno.

⁴⁰ Per i genitori con 1 solo figlio è pagato per 6 mesi a partire dalla fine del congedo di maternità, mentre per quelli con più figli è pagato fino al 3° anno di vita del bambino. Nel caso in cui si opta per un congedo a tempo parziale, il *CLCA* è ridotto.

⁴¹ Con almeno 3 figli dei quali il più piccolo nato entro il luglio del 2000.

⁴² Il diritto è di 5 giorni di congedo l'anno se il figlio è di età inferiore ad 1 anno o se il lavoratore ha 3 o più figli di età inferiore ai 16 anni. Nel settore pubblico i giorni sono 14 per ogni figlio malato.

⁴³ Se il bambino è di età inferiore ad 1 anno o se il lavoratore ha 3 o più figli di età inferiore ai 16 anni, il lavoratore può rimanere a casa se vi è un motivo (ad es., la malattia grave o il decesso di un parente prossimo o la paternità) che gli/le impedisce di recarsi sul posto di lavoro per un periodo di tempo relativamente limitato. I contratti collettivi possono definire disposizioni più dettagliate sulla durata del congedo e, in taluni casi, è pure retribuito. Ad esempio, per le coppie in cui un genitore si astiene completamente dal lavoro per il periodo di congedo, si ha diritto a € 39.58 al giorno (dato al 2007), per un massimo di 310 giorni.

Tavola 4.1 I congedi di maternità, paternità e parentali (durata e tutele), per nazionalità

P A E S I	CONGEDO								
	Maternità		Paternità		Parentale				
	Durata (settimane)	% della retribuzione	Durata (giorni)	% della retribuzione	Durata congedo retribuito (settimane)	% della retribuzione	Durata totale massima (settimane)	Anzianità ^a	Pensione ^b
SE	14	80	10	80	40	80	85	Si	n.d.
NL	16	100	2	100	16	70/75	26	No	No
FR	16 ^c	100	3 + 11	100 ^d	73	Sussidi	162	al 50%	Si
DE	14	100	No	No	38	67	162	No	Si

N.B.: SE: Svezia; NL: Olanda; FR: Francia; DE: Germania. ^a Il congedo parentale è calcolato ai fini dell'anzianità di servizio; ^b Il congedo parentale è calcolato ai fini della pensione; ^c il congedo di maternità può arrivare fino a 26 settimane a seconda del numero dei figli; ^d Solo per il congedo di 3 giorni.

Fonte: nostra elaborazione dati OECD, 2001; Samek Lodovici e Oliva, 2005; Bettio, 2006; Moss et al., 2008.

5. Osservazioni conclusive preliminari

L'interesse per il tema della conciliazione nell'Unione Europea ha portato, come abbiamo visto, all'introduzione di direttive e informative per i diversi paesi affinché adottassero misure in grado di agevolare la possibilità, in particolare, di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa, allargando il coinvolgimento anche agli uomini. Tra le varie misure, in questa sede, ci siamo soffermati sul lavoro a tempo parziale e sui congedi dal lavoro per maternità, paternità e parentali, in quanto strumenti che liberano del tempo, permettendo o una rotazione o un contemporaneo svolgimento di lavoro retribuito e di cura di familiari. Ne abbiamo pertanto analizzato l'utilizzo e le tutele sociali in Olanda, Svezia, Germania e Francia, paesi che si distinguono per specifiche peculiarità. Si tratta, oltretutto di paesi che hanno raggiunto o superato la soglia del 60%, stabilita nel 2000 a Lisbona, per quanto concerne l'occupazione femminile di età compresa tra i 15-64 anni. Al fine di rendere più dettagliata la nostra visuale su questi paesi, ci siamo, inoltre, ripromessi di considerare i servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti, in quanto strumenti atti a facilitare strategie di conciliazione.

Relativamente al part-time, anzitutto, abbiamo ricordato che affinché possa essere un buon strumento di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (sia per gli uomini che per le donne), è necessario che ci sia il presupposto di non essere penalizzato sul piano del welfare e della stabilità del lavoro (Paci, 2004). Analizzando i paesi considerati, abbiamo osservato che i tassi di part-timers sono più alti laddove i governi hanno cercato di apportare degli incentivi (o attraverso misure finalizzate a promuovere lo svolgimento del part-time parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari così come avviene in Olanda, Germania e Francia o tramite un'indennità di disoccupazione che bilancia lo svantaggio economico derivante dal minor numero di ore lavorate così come avviene in Svezia), al fine di incoraggiare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale.

Per quanto concerne i congedi dal lavoro, come misure per il riconoscimento del valore sociale del tempo di cura, abbiamo visto che tutti i paesi europei, seguendo le direttive comunitarie in materia, hanno introdotto provvedimenti finalizzati a facilitare l'occupazione dei genitori durante i primi anni di vita dei figli, attraverso la possibilità di usufruire di un congedo parentale. Le diverse condizioni di congedo (relative alla durata e alla percentuale della retribuzione a cui hanno diritto), però, ne rendono più o meno appetibile la richiesta.

Negli anni Novanta, le normative nazionali hanno introdotto la possibilità di usufruire di un congedo di paternità ed hanno esteso il diritto al congedo parentale anche ai padri in modo da incentivare la partecipazione maschile ai compiti di cura dei bambini. Pertanto, nonostante in principio il congedo genitoriale sia nato essenzialmente per permettere alle donne di conciliare il lavoro per il mercato con il lavoro per la famiglia, si sta ora cercando di instaurare un nuovo “contratto di genere” coinvolgendo gli uomini nel lavoro di cura (Esping-Andersen et al., 2005 in Zanatta 2005). Inoltre, abbiamo osservato che la maggiore o minore conoscenza che i padri europei hanno del diritto a richiedere un congedo parentale ne influenza l'utilizzo. In linea di massima, infatti, laddove c'è una maggiore informazione sulla normativa (come nei paesi scandinavi), vi è una maggiore propensione dei padri ad usufruirne (Fasano, 2007). Affinché il congedo parentale sia effettivamente utilizzato da parte dei padri sono, però, necessari una serie di incentivi che non riguardino solo un riconoscimento giuridico del diritto e una maggiore informazione. È interessante, per esempio, che in Svezia sia previsto un periodo di 10 giorni per i neo padri (pagati all'80%), da usufruire subito o poco dopo la nascita del figlio, per prendersi cura, insieme alla madre, del bambino appena nato, periodo che si riduce a 3 giorni per la Francia⁴⁴ e a 2 per l'Olanda (pagati, però, al 100%), mentre non è previsto in Germania. Inoltre, un certo rilievo sembra avere anche la titolarità riservata ai padri di una parte del congedo parentale (presente in Svezia e in Germania, pari a 2 mesi), aspetto teso a favorire una maggiore collaborazione tra entrambi i genitori per la cura dei figli e che, di fatto, incentiva gli uomini ad usufruirne. Relativamente alle tutele sociali, abbiamo osservato che vi è una maggiore attenzione delle legislazioni nazionali della Francia e della Germania, prevedendo che i periodi di congedo siano calcolati ai fini dei diritti connessi all'anzianità (in parte) e alla pensione; probabilmente ciò è dovuto all'incentivazione di questa misura per la conciliazione tra lavoro e famiglia in linea con una cultura più familista.

In conclusione, per i diversi paesi analizzati è possibile fare delle prime conclusioni. In Olanda, abbiamo visto che il governo, già da diversi anni, ha sviluppato una *comprehensive policy*, in particolare per il part-time, affinché i lavoratori con bisogni di cura scegliessero di essere ugualmente presenti sul mercato, incentivando una maggiore condivisione da parte degli uomini. Per rendere più appetibile il lavoro a tempo parziale anche per gli uomini, infatti, è stata istituita una campagna informativa col preciso scopo di contrastare gli stereotipi esistenti circa il lavoro part-time, sia tra i lavoratori sia tra le imprese, enfatizzando, invece, il concetto che il part-time è: un'opzione per uomini e donne; praticabile anche in posti di responsabilità che richiedono *skills* di tipo superiore; un'opzione che può attrarre quei lavoratori che hanno un titolo di studio medio-alto e con necessità/desiderio di combinare una carriera con le responsabilità familiari. La partecipazione degli olandesi nel lavoro di cura risulta, pertanto, essere la più alta tra i paesi europei, con 13.2 punti percentuali maggiori della media dell'UE dei 15. L'Olanda, d'altro canto, rappresenta il tentativo più interessante di sviluppare l'uguaglianza del trattamento dei part-timers. Oltre ad esistere una pensione di base finanziata per via fiscale, negli anni Novanta sono stati aboliti i limiti di orario per poter usufruire anche della pensione contributiva o di secondo livello. In Olanda, quindi, l'eccezionale espansione del lavoro a tempo ridotto (U. 22.5%; D. 74.8%), fortemente monitorata da accordi tra le parti sociali, è avvenuta senza negare a tale tipo di lavoro i diritti previdenziali fondamentali (pensione, maternità, ferie, formazione), grazie ad un mix di flessibilità e sicurezza, promuovendo un

⁴⁴ In Francia i padri possono usufruire di ulteriori 11 giorni che, però, non sono retribuiti.

utilizzo di questa modalità contrattuale in un'ottica di parità di genere e con l'intento di renderlo un buon strumento di conciliazione tra cura e lavoro. L'attribuzione al part-time di una valenza altamente significativa, e la presenza di garanzie nella sfera della sicurezza sociale, contribuiscono a spiegare la percentuale altissima di part-time "scelto" (95.4%, contro una media europea del 79%). Relativamente al tempo parziale per la conciliazione cura-lavoro, il fatto che le istituzioni tradizionalmente designate a provvedere ai bisogni di cura sono la famiglia per i bambini e lo Stato per gli anziani (Bettio and Plantenga, 2004) spiega le percentuali più alte nella classe d'età 25-49 anni, con il tasso degli uomini più alto dei rispettivi colleghi europei (U. 28.8%), e più basse (insieme alla Svezia) nelle classi d'età 50-64 anni. La presenza di tassi così alti di part-timers giustifica, d'altro canto, un minore utilizzo del congedo parentale. In base ai risultati di uno studio effettuato nel 2004, risulta, infatti, che coloro che non hanno bisogno di usufruire di un congedo parentale dichiarano che è perché lavorano già part-time o perché vivono in luoghi in cui vi sono abbastanza servizi per l'infanzia. Ad ogni modo, dal 2006, è diventato possibile iscriversi ad uno schema di previdenza facoltativo (*Life Course Saving Scheme*), attraverso il quale viene erogato un sussidio, pari al massimo a € 667 al mese, al fine di sostenere coloro che decidono di optare per un periodo più lungo di congedo non retribuito. Per coloro che, invece, hanno la necessità di curare all'improvviso figli o familiari conviventi, è possibile richiedere un congedo "a breve termine" (per un massimo di 10 giorni all'anno, con una retribuzione pari al 70%) o un congedo di "emergenza" (per poche o pochi giorni, pagati dal 100%). Tuttavia, qualora la cura richieda periodi più lunghi sono previste delle forme di sospensione dal lavoro senza, però, ricevere alcuna retribuzione.

In Svezia, sono offerti livelli medio-alti di risorse di tempo (congedi), di risorse finanziarie e di servizi reali. Pur non avendo, sia nel caso del part-time sia nel caso dei congedi, una normativa ricca e articolata come quella degli altri paesi, negli anni Novanta, il sistema svedese ha implementato una politica "globale" che prevede strumenti di protezione sociale integrati con politiche del lavoro, atti a favorire una maggiore e più egualitaria presenza sul mercato del lavoro. La presenza di servizi per la cura esterni alla famiglia, infatti, rende meno forte l'esigenza di ricorrere ad un lavoro a tempo parziale o ad un periodo molto lungo di congedo per la cura. Tuttavia, la Svezia si distingue per un tasso di lavoro a tempo parziale superiore alla media europea (24.2%), con il 10.5% di uomini e il 39.5% delle donne, con un part-time "scelto" pari al 75.4% (senza distinzioni significative tra i due generi). Osservando i dati in base alle motivazioni e alle classi d'età, risulta interessante che gli svedesi utilizzano il part-time per la conciliazione cura-lavoro con una percentuale (U. 21.4%) più alta di quella degli uomini degli altri paesi e della media europea (UE dei 15 15.8%). Questa percentuale rimane alta (con valori leggermente più alti in Francia, in particolare per le donne) anche per le classi d'età 25-49 e 50-64 anni, fasi in cui il carico di cura è più alto. Questo valore apparentemente in contraddizione con la presenza di obbligazioni pubbliche chiaramente definite, soprattutto nei confronti degli anziani, può essere spiegato con una maggiore volontarietà nella scelta della cura e con la presenza di un modello di welfare più incline a riconoscere con diverse misure il ruolo del *caregiver*⁴⁵. Per quanto concerne la cura dei bambini, d'altro canto, il sistema svedese è l'unico a prevedere ben 10 giorni di congedo di paternità retribuito all'80%, al fine di permettere ai padri di prendersi cura del bambino e della

⁴⁵ Si ricorda a riguardo che la Svezia è l'unico paese europeo ad aver previsto nel suo ordinamento un contributo economico per il familiare che si prende cura di un anziano non autosufficiente, il cui trattamento economico è parificato a quello di un operatore pubblico (Ciarini, 2008).

madre nel periodo di poco successivo alla nascita del figlio (nel 2004 è stato utilizzato dall'80% dei padri). Inoltre, la presenza di 2 mesi del congedo parentale riservati esclusivamente ai padri ne ha, di fatto, incrementato l'utilizzo. Gli svedesi, inoltre, dispongono di ben 390 giorni di congedo parentale, retribuito all'80% del salario medio. Esistono anche altre modalità di congedo per la cura dei figli. Sintomatico del fatto che il governo olandese è orientato ad una politica integrata e ad ampio spettro è la possibilità di poter richiedere un ulteriore congedo, denominato *free year* (dai 3 ai 12 mesi), retribuito con l'85% del sussidio di disoccupazione (anche se per averne diritto occorrono determinate condizioni, soprattutto collegate all'anzianità di servizio in un determinato posto di lavoro), a patto che durante questo periodo sia sostituito da un disoccupato.

La Germania, rispetto agli altri paesi europei analizzati, si caratterizza per una cultura più tradizionalmente familista, con un'alta protezione del part-time e un tasso di utilizzo più alto per le donne (U. 8.5%; D. 45.3%). Il lavoro a tempo parziale è "scelto" dal 78.2% dei lavoratori, con una percentuale pari a 46.8% per la conciliazione cura-lavoro, soprattutto da parte delle donne (U. 9.6%; D. 55.1%). In particolare, sono quelle appartenenti alla classe d'età 25-49 (ma anche a quella 50-64) che ne fanno ricorso (rispettivamente il 66.5% e il 42.5%), con una partecipazione maschile notevolmente più bassa (rispettivamente 10.4% e 9.5%). In relazione alla cura degli anziani, alcune ricerche (Bevilacqua, 2005), ci ricordano che l'impegno familiare richiesto e offerto in Germania è relativamente significativo: in media i *caregiver* familiari assicurano circa 45 ore di assistenza alla settimana (circa 6 ore e mezzo al giorno) (Ciarini, 2009). L'orientamento per una cura maggiore nei confronti, in particolare, dei bambini da parte delle famiglie si evince anche da alcuni aspetti della legislazione, atti a promuovere lo svolgimento parallelamente all'espletamento delle incombenze familiari e ad una graduale ritiro dal posto di lavoro⁴⁶. Negli ultimi anni, tuttavia, il governo tedesco ha cercato di promuovere una maggiore partecipazione dei padri nella cura dei figli, attraverso un maggiore utilizzo del congedo parentale (durante il quale i genitori tedeschi ricevono il *Childrearing Benefit*). Il termine tedesco del sussidio, *Erziehungsgeld* (sussidio per cura dei figli), a cui si ha diritto per la cura dei figli, nel 2007 è stato modificato in *Elternegeld* (diritto genitoriale) con il preciso scopo di rendere chiaro che le responsabilità di cura dei figli devono essere suddivise tra entrambi i genitori. Dal 2004 al 2007, i principali partiti politici (*Christian Democrat* e *Social Democrat Party*) hanno discusso in merito a come incentivare una maggiore condivisione dei ruoli. Il compromesso è stato raggiunto attraverso la decisione di concedere 14 mesi, anziché 12, qualora il padre decida di utilizzare almeno 2 mesi di congedo parentale (Moss et al., 2008). Al fine di aumentare le nascite, il governo tedesco ha deciso di incentivare una più equa divisione del lavoro di cura e di aumentare i servizi destinati alla prima infanzia, stanziando 4 miliardi di euro, da utilizzare tra il 2008 e il 2013. L'esito positivo della riforma legislativa del 2007, con la quale è stato stabilito un congedo parentale di 2 mesi ad uso esclusivo del padre, ha determinato un aumento dei congedi parentali usufruiti dal padre che, nel giro di 1 anno sono più che triplicati, passando dal 3.3% del 2006 al 10.5% del

⁴⁶ In Germania il ridotto versamento di contributi per coloro che lavorano part-time è bilanciato dal beneficio, per i primi 3 anni di vita del figlio, di crediti pensionistici corrispondenti al salario medio di un lavoratore dipendente, in aggiunta ai contributi detratti per il lavoro part-time (Fuchs, 2000). Al fine di ridurre gli oneri degli obblighi di cura, la legge tedesca, inoltre, assicura trattamenti pensionistici a coloro i quali non lavorano più di 30 ore settimanali e si prendono cura di una persona a carico per almeno 14 ore alla settimana nel domicilio di quest'ultimo. Un'ulteriore importante misura è contenuta nella legge federale sui benefici per l'educazione, che cerca di risarcire i costi che i genitori sostengono nel ridurre il proprio orario di lavoro per occuparsi dei figli attraverso il pagamento di una indennità, per i primi 2 anni dopo la nascita.

2007. La normativa, inoltre, è attenta anche alla concessione di periodi di astensione dal lavoro per prendersi cura di un figlio o di un familiare in condizioni di bisogno, prevedendo, se utilizzato per periodi brevi, anche una buona percentuale della retribuzione.

In Francia, infine, la spesa pubblica nelle politiche di conciliazione è elevata e centrata sull'offerta dei servizi pubblici di cura e sul sostegno di tipo normativo ai congedi parentali. Riguardo al part-time, da un punto di vista normativo, si è verificato un passaggio da una flessibilità ampia ad una flessibilità più limitata, al fine di garantire ai lavoratori, in un'ottica di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, una maggiore prevedibilità degli orari e della durata del lavoro. Nonostante ciò, però, i tassi dei part-timers sono più bassi della media europea, per entrambi i generi (U. 5.5%; D. 30.2%). Il tempo parziale risulta essere "scelto" dal 66.8% dei lavoratori (U. 59.4%; D. 68%), soprattutto per la conciliazione cura-lavoro, in particolare per le donne (U. 19.5%; D. 52.1%). Se da un lato la presenza di buoni servizi per l'infanzia giustifica un uso più basso rispetto agli altri paesi del part-time nella fascia d'età 15-24 (U. 22.8%; D. 59%), la presenza di obbligazioni legali tra genitori e figli contribuisce a spiegare un ricorso maggiore tra i 50-64 anni, anche tra gli uomini (U. 19.5%; D. 49.4%). L'iniqua distribuzione di genere nelle responsabilità è riscontrabile anche nell'utilizzo dei congedi parentali, quasi esclusivamente da parte delle madri (il 98% dei congedi sono richiesti dalle donne). Per cercare di compensare queste differenze, il governo francese, oltre ad aver previsto un congedo di paternità di 3 giorni (utilizzato da due terzi dei padri aventi diritto), ha introdotto nel 2006 la possibilità, ai genitori di famiglie più numerose, di usufruire di un sussidio più alto, al fine di incoraggiare i padri nell'uso. Inoltre, per promuovere una cultura più orientata all'uso di periodi di sospensione dal lavoro da parte di tutti i lavoratori per prendersi cura di un figlio, il *Credit d'Impôt Famille (CIF)*, nel 2004, ha introdotto un incentivo finanziario per le aziende che prevedono forme *family friendly* di organizzazione del lavoro (tra cui la concessione di congedi parentali), che consiste nella deduzione dalle tasse del 15% delle spese relative (fino ad un tetto massimo di € 500.000 all'anno). Sebbene, dunque, il legislatore si è orientato verso una politica di maggiore condivisione, la Francia si caratterizza per degli aspetti normativi, inerenti il lavoro a tempo parziale e i congedi, meno generosa rispetto a quella degli altri paesi analizzati. Tuttavia esistono, soprattutto nell'ambito della cura dei bambini, servizi sostitutivi esterni alla famiglia e trasferimenti monetari atti alla conciliazione tra cura e lavoro. La politica dei trasferimenti ha, però, come fine, prima ancora di favorire il riconoscimento del lavoro familiare, la creazione di occupazione formale nei servizi sociali (Ciarini, 2009).

In conclusione, possiamo affermare che, nei quattro paesi europei studiati, emerge una buona attenzione dei governi per la tematica della conciliazione, che si esplicita attraverso il rafforzamento delle tutele dei part-timers e/o dei lavoratori in congedo dal lavoro per motivi connessi alla cura di un figlio, ma anche con un'attenzione verso l'implementazione di aspetti della normativa atti a favorire una maggiore condivisione delle responsabilità familiari anche da parte degli uomini. Tuttavia, da un lato abbiamo la Svezia e la Francia, caratterizzati da una più forte presenza dello Stato nella regolazione sociale complessiva, con un più basso rapporto tra donne part-time e donne occupate in totale (che potrebbe essere dovuto alla diffusione dell'impiego pubblico femminile) e con un utilizzo dei congedi anche da parte degli uomini (oltre ai congedi di paternità, in Svezia sono molto usati anche quelli parentali); dall'altro, abbiamo l'Olanda e la Germania, paesi in cui è un diverso peso culturale e istituzionale della famiglia, con un alto tasso di part-time femminile e un diverso ricorso ai congedi (più alto in Germania, soprattutto per le donne).

Particolare peso, inoltre, assumono i servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti, in base alla qualità, disponibilità ed eterogeneità dal punto di vista delle opportunità di scelta e che, pertanto, ci riproponiamo di analizzare in seguito, al fine di capire che tipi di "modelli" rappresentano questi paesi, secondo il successo ottenuto sul piano delle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia e di una maggiore parità di genere nella condivisione della cura.

Riferimenti bibliografici

- Altieri G. (a cura di), *"Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere"*, edizioni Ediesse, 2007
- Bauer D. and Penet S., *Le congé de paternité, Etudes et Résultats, DREES*, No. 442, 2005
- Bettio F., *Regimi di cura e di benessere in Europa*, in *Economia&lavoro*, Carocci, 2006
- Bettio, F. e Plantenga J., *Comparing Care Regimes in Europe*, in *"Feminist Economics"*, n.10, 2004
- Bettio F. e Plantenga J., *Comparing Care Regimes in Europe*, in *"Feminist Economics"*, n.10, 2004
- Bevilacqua E., *I servizi sociali per gli anziani non autosufficienti in Europa*, "Quaderni del Cespe", n. 2, marzo 2005
- Bruning G. e Plantega J., *Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries*, in *"Journal of European Social Policies"*, vol.9 (3), 1999
- Ciarini A., *Il ruolo del caregiver nelle politiche sociali in Italia e in Europa*, paper presentato a Roma in occasione del Semper (Seminario permanente sulle politiche sociali e formative e l'empowerment del cittadino), il 25 febbraio 2009, disponibile sul sito www.dies.uniroma1.it
- Commissione Europea, *Relazione della Commissione sull'attuazione della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*, Bruxelles, 2003
- Donati P., (a cura di), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Edizioni San Paolo, Milano, 2005
- Duvander A.-Z., Ferrarini T. e Thalberg S., *Swedish parental leave and gender equality, Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier*, 2005
- Eklund R., *Svezia*, in *"La regolamentazione del part-time in Europa"*, in *"Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali"*, n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000
- Esping-Andersen G., *La famiglia come tema centrale nella ricerca sociale e nel dibattito politico*, in *"la Rivista delle Politiche Sociali"*, n.4, Ediesse, Roma, 2005
- European Commission, *Europeans' Attitudes to Parental Leave*, in *"Eurobarometer"*, 189, 2004
- Fagan C., *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003
- Fagnani J. and Letablier M.T., *Caring rights and responsibilities of families in the French welfare state*, in Pfau-Effinger B. and Geissler B. (eds), *"Care arrangements and social integration in european societies"*, Bristol: Policy Press, 2005

- Fasano A., *Lavoro e lavori part-time. Un quadro europeo dell'offerta e delle preferenze*, in "la Rivista delle Politiche Sociali, n.3/2005
- Fasano A., *Mercato del lavoro e responsabilità familiari. Uno sguardo alle politiche di conciliazione nel contesto europeo*, in Altieri G. (a cura di), 2007
- Fasano A., "Conciliazione e tempi di vita. Le politiche del part-time e dei congedi dal lavoro in Europa", in "AIS - Giovani Sociologi 2007", ScriptaWeb, Napoli, 2008
- Fine-Davis M. et al., *Fathers and mothers: dilemmas of the work-life balance - a comparative study in four European countries*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2004
- Fuchs M., *Germania*, in "La regolamentazione del part-time in Europa", in "Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali", n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000
- Giubboni S. e Sciarra S., *Introduzione*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000
- Laulom S., *Francia*, in "La regolamentazione del part-time in Europa", in "Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali", n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000
- Loi D., *La legislazione sul lavoro part-time in alcuni paesi d'Europa*, in Samek Lodovici M. e Semenza Renata, 2004
- Moss P. and Korintus M., *International Reviews of Leaves Policies and Related Research*, Employment Relations Research series n°. 100, 2008
- Millar J. and Warman A., *Family obligations in Europe*, Family Policy Studies Centre, London, 1996
- Naldini M., *Le politiche familiari in Europa: modelli di trasformazione*, in Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, vol. 1, il Mulino, Bologna, 2002
- OECD, *Balancing work and family life: helping parents into paid employment*, in "Employment Outlook", Paris, 2001
- OECD, *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life*, 2007
- Paci M., *Le ragioni per un nuovo assetto del welfare in Europa*, in "Rivista delle Politiche Sociali", n. 1, Ediesse editore, 2004
- Paci M., *Nuovi lavori, nuovi welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005
- Parlamento europeo, *Relazione sulla conciliazione tra vita professionale, familiare e privata (2003/2129(INI))*, Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, 18 dicembre 2003
- Plantenga J. And Remery C., *Work Family Reconciliation*, paper prepared for the NOE meeting in Wasaw, 12-15 giugno 2007: "Reconciling Work and Welfare in Europe"
- Portegijs, W., Hermans, B. and Lalta, V. (eds), *Emancipation Monitor 2006*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, 2006
- Samek Lodovici M. e Oliva D., *Europa. Modelli di conciliazione dei tempi*, in "Tempi e orari", la Rivista delle Politiche Sociali, n.3, 2005
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di), *Le potenzialità del lavoro part-time*, in Bertolini S. e Rizza R. (a cura di), "Atipici?", "Sociologia del Lavoro" n.97, 2005
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di), *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, FrancoAngeli, Milano, 2004
- Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in "Polis" 2/2003
- Saraceno C. e Naldini M., *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna, 2001

- Scisci A. e Vinci M., Politiche di sostegno all'occupazione femminile. La conciliazione tra famiglia e lavoro in Italia e in Europa. In "Studi di sociologia", 2001, n. 3, 2001
- Simitis S., *Il diritto del lavoro alla riscoperta dell'individuo*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", FrancoAngeli, Milano, 1990
- Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica*, Carocci, Roma, 2006
- Vielle P. and Walthery P., *Flexibility and social protection*, Lussemburgo, Ufficio delle Pubblicazioni ufficiali dell'UE, 2003
- Visser J., *Piena Occupazione fondata sul part-time: Il "miracolo olandese"* in "Stato e Mercato", n. 62 (agosto), Il Mulino, Bologna, 2001
- Visser J. and Wilthagen T., *Paesi Bassi. Lavoro part-time e politiche di conciliazione*, in "Tempi e orari", la Rivista delle Politiche Sociali, n.3, 2005
- Wilthagen T. and Helmstrijd M., *Paesi Bassi*, in "La regolamentazione del part-time in Europa", Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali, n. 88, 2000/4, Franco Angeli, Milano, 2000
- Zanatta L., *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, in Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche sociali di sostegno alle responsabilità familiari, vol. II, il Mulino, Bologna, 2005