

## C

### **Conciliazione | Tempi | Servizi**

Vedi anche ⇒ Abitare, Famiglie, Lavoro, Mobilità, Periferie, Povertà

#### **COMMISSIONE EUROPEA. In vigore le nuove norme sull'equilibrio tra lavoro e vita familiare**

[Comunicato del 1° agosto 2019](#)

Entrata in vigore il 1° agosto la direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che conferisce nuovi diritti ai genitori e prestatori di assistenza che lavorano e aggiorna quelli già esistenti. La direttiva prevede non solo una serie di disposizioni nuove o più avanzate in materia di congedo parentale, congedo di paternità e congedo per i prestatori di assistenza, ma anche il diritto a richiedere modalità di lavoro flessibili. In questo modo i genitori e prestatori di assistenza avranno un'autentica opportunità di scelta su come conciliare la vita professionale e quella familiare in un'ottica di equa ripartizione delle responsabilità di assistenza...

#### **ISTAT. I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo**

7 maggio 2019 | [Volume digitale](#)

Le indagini "Uso del tempo", che rilevano i numerosi e diversi modi in cui le persone usano questa risorsa, rappresentano una base informativa indispensabile non solo nel campo della ricerca sociale, ma anche per la scelta delle politiche pubbliche.

Il volume, che offre un approfondimento di informazioni già diffuse dell'Istat, indaga i tempi di vita delle persone a partire da circa 70 indicatori proposti dell'Unece per illustrare in modo standardizzato e comparabile alcune dimensioni della vita sociale ed economica dei diversi Paesi. Nella prima parte, dedicata ai tempi di lavoro, per la prima volta viene stimato il valore economico del lavoro non retribuito prodotto in Italia e si analizzano le differenze di genere nei carichi di lavoro totale per i diversi modelli di organizzazione familiare presenti nel Paese. La seconda parte analizza il legame tra benessere e tempi di vita: la conciliazione tra le diverse dimensioni della vita e la sovrapposizione tra tempi diversi (multitasking); il tempo dedicato alla socialità e alle attività del tempo libero; i tempi legati ai diversi stili di vita e il loro impatto sulla salute (sonno, modalità di spostamento, attività sedentarie).

Particolare rilievo viene dato alla comparazione internazionale, resa possibile dalla recente (aprile 2018) pubblicazione da parte di Eurostat delle tavole relative alla seconda edizione delle indagini armonizzate europee.

#### **SAVE THE CHILDREN. Le equilibriste. La maternità in Italia**

3 maggio 2019

Le equilibriste è il report annuale che presenta la situazione delle mamme in Italia. Nel report il Mother's Index 2019 analizza, attraverso diversi indicatori, lo stato di benessere e il rispetto dei diritti delle donne nel nostro Paese.

Ancora una volta l'ISTAT registra, nel nostro Paese, un calo delle nascite. Nel 2018, infatti, si stimano circa 449 mila nascite, 9 mila in meno rispetto all'anno precedente, circa 128 mila in meno rispetto al 2008. Ancora una volta l'ISTAT registra, nel nostro Paese, un calo delle nascite. Nel 2018, infatti, si stimano circa 449 mila nascite, 9 mila in meno rispetto all'anno precedente, circa 128 mila in meno rispetto al 2008.

Il [report "Le equilibriste"](#) analizza la situazione lavorativa delle mamme ma anche dei papà. Spesso in difficoltà nel conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

## COMMISSIONE EUROPEA. Work-life balance for all: best practice examples from EU Member States

2 maggio 2019

[This brochure presents 20 best practice](#) examples of EU-funded projects that have promoted work-life balance in the EU's Member States. This catalogue of examples, which include testimonials from project representatives and beneficiaries, has been developed to encourage exchanges of experience and the implementation of innovative approaches to fostering work-life balance across Member States.

A key theme of many of the examples relates to gender and the representation of women in the labour market – an issue that goes hand-in-hand with the question of how Member States and businesses promote and facilitate balance between professional and family life for all workers...

## Annual report on equality between women and men | 2019

7 March 2019

	Proportion of women (%)						
	Employment rate gap	Gender Pay Gap	Gender pension gap	On company boards	In national parliaments	as senior ministers in governments	As MEPs in European Parliament
	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2018
EU28	11.5	16 (P)	35.7	26.2	30.0	30.4	36.4%
Austria	8	19.9	41.4	23.8	35.5	35.7	38.9%
Belgium	9.8	6	23.8	30.9	37.3	21.4	35.0%
Bulgaria	8	13.6	25.8	16.4	26.7	23.8	17.6%
Cyprus	9.5	13.7	41.1	10.5	17.9	16.7	16.7%
Czechia	15.8	21.1	13.5	15.7	22.5	28.6	23.8%
Germany	7.9	21(P)	38.1	33.1	30.9	43.8	35.4%
Denmark	6.5	14.7	7.5	30.7	37.1	40.9	30.8%
Estonia	7.3	25.6	2.6	7.4	29.7	26.7	16.7%
Greece	19.7	:	25.1	9.8	18.3	18.2	23.8%
Spain	11.9	15,1 (P)	32.8	23.2	41.7	61.1	48.1%
Finland	3.5	16,7 (P)	25.2	33.8	41.5	35.3	76.9%
France	7.9	15,4 (P)	29.5	44.1	26.9	50	43.2%
Croatia	10.6	11.6	23.1	19.3	20.5	23.8	54.5%
Hungary	15.3	14,2 (P)	15.4	15.3	12.6	7.1	19.0%
Ireland	12.1	:	30.1	18.1	22.2	26.7	54.5%
Italy	19.8	:	35.8	35.5	35.8	23.8	38.4%
Lithuania	1	15.2	18.5	14.1	21.4	13.3	18.2%
Luxembourg	7.9	5	42.6	14.3	31.7	20	33.3%
Latvia	4.3	15.7	16.6	30.1	18	21.4	42.9%
Malta	24.1	12.2	46.1	8.4	14.5	13.3	50.0%
Netherlands	10.5	15.2	43.4	29.8	33.3	37.5	38.5%
Poland	14.6	7,2 (P)	21.4	20.2	28.5	26.1	25.5%
Portugal	7.5	16.3	32.1	16.7	36.1	16.7	28.6%
Romania	17.1	3.50 €	25.2	8.2	21.9	32.1	28.1%
Sweden	4	12.6	26.0	35.8	46.1	52.2	50.0%
Slovenia	7.2	8	14.2	26.2	24.4	47.1	37.5%
Slovakia	12.8	19.8	8.8	20.8	20.8	33.3	30.8%
UK	10.3	20,8 (P)	36.2	28.9	32.2	21.7	39.7%

**Nota:** i cinque paesi che registrano i risultati migliori sono evidenziati in verde; i cinque paesi che registrano i risultati peggiori sono evidenziati in rosso.

The [annual report on equality between women and men in the EU](#) takes stock of progress made in implementing the Strategic engagement for gender equality 2016-2019. It informs about the main EU initiatives launched or completed in the five thematic areas of the Strategic engagement and presents key trends in the Strategic engagement's indicators. It highlights some inspiring practices, innovative projects and successful policies to promote gender equality at national level.

Il Rapporto mostra alcuni progressi in materia di parità di genere, ma le donne continuano a subire disuguaglianze in molti settori:

- ⇒ **il tasso di occupazione femminile nell'UE ha raggiunto il picco storico** del 66,4 % nel 2017, ma la situazione varia da uno Stato membro all'altro. L'anno scorso otto Stati membri (Austria, Repubblica ceca, Germania, Estonia, Irlanda, Italia, Polonia e Slovacchia) hanno ricevuto raccomandazioni nell'ambito del semestre europeo per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ⇒ **le donne sono più esposte al rischio di povertà, con salari inferiori in media del 16 % rispetto a quelli degli uomini.** Ciò si traduce nel divario pensionistico, che nel 2017 era del 35,7 %. In alcuni paesi oltre il 10 % delle donne anziane non può permettersi l'assistenza sanitaria di cui ha bisogno;
- ⇒ **le donne rimangono largamente sottorappresentate nei parlamenti e negli organismi governativi.** Solo 6 dei 28 parlamenti nazionali nell'UE sono guidati da donne e sette parlamentari su dieci nei parlamenti nazionali dell'UE sono uomini. Sebbene l'attuale livello del 30,5 % di donne con incarichi ministeriali sia il più alto da quando i dati sono stati disponibili per la prima volta per tutti gli Stati membri dell'UE nel 2004, vi sono ancora elementi che indicano che le donne tendono a ricevere portafogli ritenuti meno prioritari dal punto di vista politico;
- ⇒ **il fenomeno del "soffitto di cristallo" rimane una realtà nel mondo imprenditoriale, con solo il 6,3 % delle posizioni di amministratore delegato** nelle principali società quotate dell'UE ricoperto da donne.

## Female (Un)employment and Work-Life Balance

[Technical dossier no. 8 | 17 dicembre 2018](#)

The objective of this paper is to give an updated overview of the different situations of men and women in the labour market. It examines what the contribution of the Structural and Investment Funds – and especially the ESF – can be, in terms of both female employment and work life balance initiatives. The report concludes with some recommendations on how current and future European funds can better support female employment and gender equality through fighting gender stereotypes and gender segregation, changing the prevalent working culture, providing high-quality and affordable care solutions, and supporting women in specific situations such as victims of domestic violence.

## WORKING FAMILIES AND BRIGHT HORIZONS FAMILY SOLUTIONS

### Modern Families Index 2019 – Employer Report

2 maggio 2019

[This report](#) summarises the key findings for employers from the 2019 Modern Families Index.

The Modern Families Index is an annual study exploring how working families combine work and family life. It looks at how parents are experiencing life outside of work through the lens of their employment and asks parents what needs to change for them to better manage the demands of home and work. In 2019, the study was based on a survey of 2,750 working parents with children under 13. The sample is drawn equally from across 11 UK regions and nations to help achieve a balanced picture of working arrangements, types of employment and income.

### Modern Families Index 2019

1 febbraio 2019

The Modern Families Index is the most comprehensive study of how working parents manage the balance between work and family life in the UK.

Now in its seventh year, it has been published annually by Working Families and Bright Horizons Family Solutions since 2012. [This year's Modern Families Index](#) offers a unique insight into the boundary where family and work meet. It shows how parents are configuring their working time to find the best fit for themselves: striking the sometimes-elusive balance between work and time with family, ensuring they have enough money to thrive, and developing a fulfilling work-life. We surveyed 2,750 working parents, equally distributed between the regions and nations of the UK.

## **PARLAMENTO EUROPEO**

### **Lavoro e famiglia: nuove regole UE su congedo parentale e di paternità**

[Comunicato stampa del 4 aprile 2019](#)

La Plenaria ha approvato giovedì in via definitiva le nuove misure per facilitare la conciliazione tra lavoro e vita di famiglia.

La legge, già concordata informalmente con i ministri UE, stabilisce i requisiti minimi che tutti gli Stati membri dovranno attuare nel tentativo di aumentare le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e rafforzare il ruolo del padre, o di un secondo genitore equivalente, nella famiglia. Beneficeranno di tali norme i bambini e la vita familiare, rispecchiando al contempo più accuratamente i cambiamenti sociali e promuovendo la parità di genere.

**Congedo di paternità, parentale e di assistenza.** Il padre o il secondo genitore equivalente, se riconosciuto dalla legislazione nazionale, avrà diritto ad almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito nei giorni vicini alla nascita o al parto del feto morto. Tale congedo dovrà essere pagato ad un livello non inferiore all'indennità di malattia. Attualmente in Italia la durata del congedo obbligatorio per il padre è di 5 giorni, più un giorno facoltativo previo accordo con la madre e in sua sostituzione.

I deputati hanno aggiunto due mesi di congedo parentale non trasferibile e retribuito. Questo congedo sarà un diritto individuale, in modo da creare le condizioni adeguate per una distribuzione più equilibrata delle responsabilità.

Gli Stati membri fisseranno un livello adeguato di retribuzione, o indennità, per il periodo minimo non trasferibile di congedo parentale, tenendo conto del fatto che questo spesso comporta una perdita di reddito per la famiglia e che invece anche il familiare più retribuito (spesso un uomo) dovrebbe potersi avvalere di tale diritto.

Gli Stati membri devono offrire 5 giorni all'anno di congedo per i lavoratori che prestano assistenza personale a un parente o a una persona che vive nella stessa famiglia a causa di un grave motivo medico o infermità connesse all'età.

**Lavoro flessibile.** I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano potranno richiedere modalità di lavoro adattabili, ove possibile, ricorrendo al lavoro a distanza o a orari flessibili per poter svolgere le loro mansioni. Nell'esaminare tali richieste, i datori di lavoro potranno tener conto non solo delle proprie risorse, ma anche delle esigenze specifiche di un genitore di figli con disabilità, o una malattia di lunga durata, e dei genitori soli.

La direttiva, approvata con 490 voti a favore, 82 contrari e 48 astensioni, entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE. Gli Stati membri dovranno conformarsi alle norme entro tre anni.

### **ISTAT. L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia**

Periodo di riferimento: Anni 2016/2017

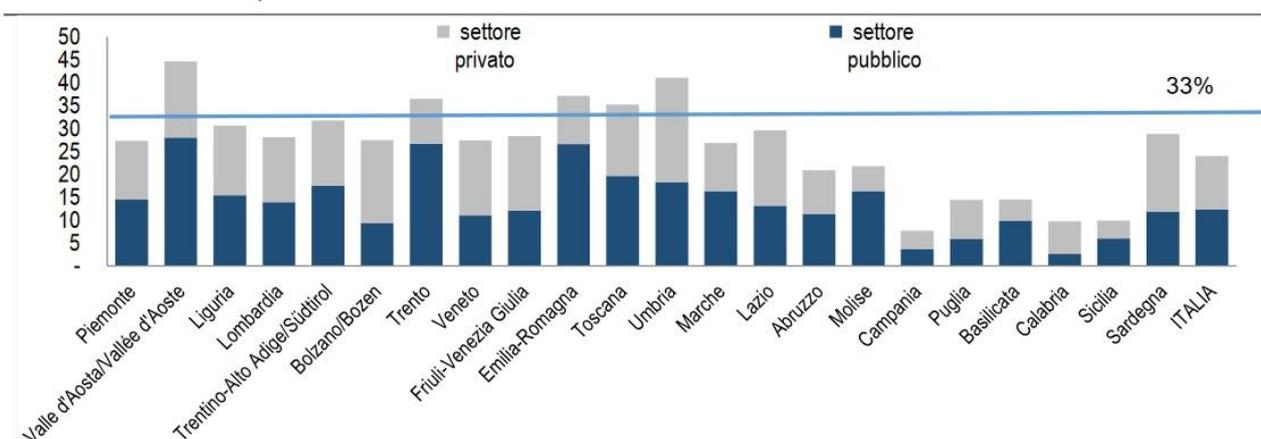
[Comunicato stampa del 21 marzo 2019](#)

**I posti disponibili coprono il 24% del potenziale bacino di utenza** (bambini residenti sotto i 3 anni). Tale dotazione è ancora sotto al parametro del 33% fissato dall'Unione europea per

sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

**La diffusione dei servizi risulta molto eterogenea sul territorio.** I posti variano da un minimo del **7,6%** dei potenziali utenti in **Campania** a un massimo del **44,7%** in **Valle D'Aosta**. La dotazione di servizi sul territorio penalizza i comuni più piccoli rispetto ai capoluoghi di provincia.

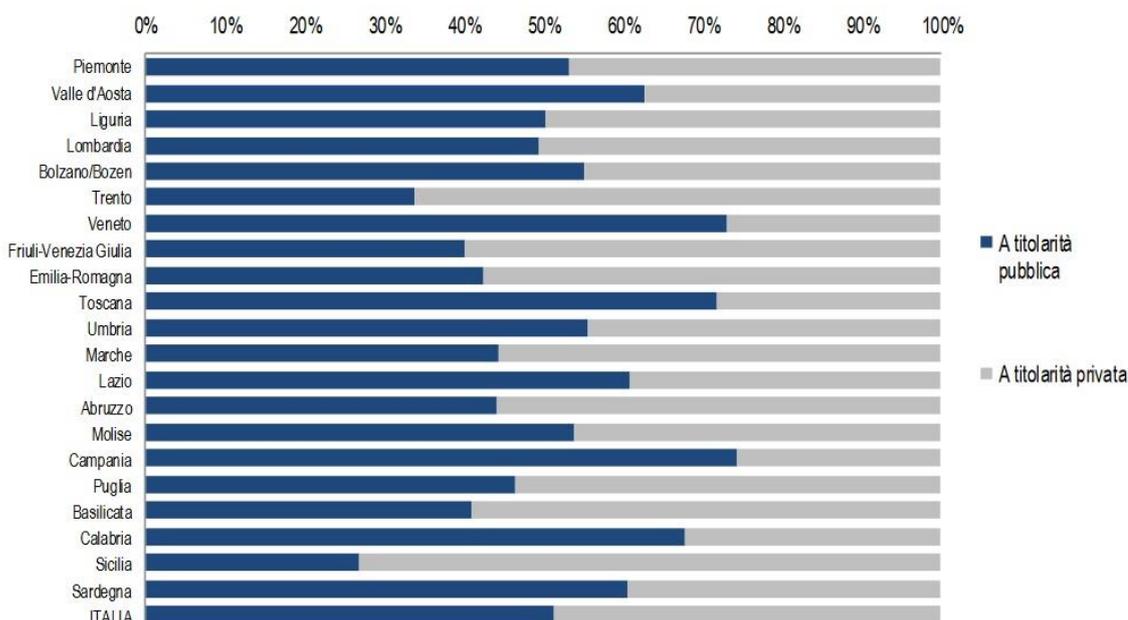
**FIGURA 1. POSTI PUBBLICI E PRIVATI NEI SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA PER 100 BAMBINI DI 0-2 ANNI, PER REGIONE.** Anno scolastico 2016/2017



**La spesa media dei comuni** per gestire i servizi pubblici o privati convenzionati è molto variabile tra le regioni. Si passa da un minimo di **88 euro l'anno per un bambino residente in Calabria** a un massimo di **2.209 euro l'anno nella Provincia Autonoma di Trento**.

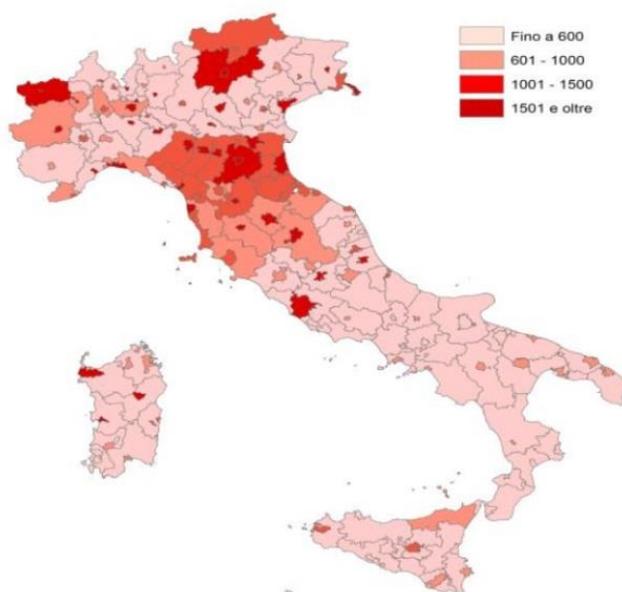
A partire dall'anno scolastico 2011/12 si registra un calo dei bambini iscritti nei nidi comunali e convenzionati con i comuni. Dal 2012 si riducono anche le risorse pubbliche disponibili sul territorio. Nel triennio 2014-2016 rimangono sostanzialmente stabili sia gli utenti serviti sia la spesa dei comuni.

**FIGURA 2. POSTI PUBBLICI E PRIVATI NEI SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA.** Anno scolastico 2016/2017, composizione percentuale



Il calo degli utenti riguarda principalmente i nidi comunali gestiti direttamente mentre aumentano le gestioni affidate ai privati, dove i costi medi per bambino a carico dei comuni sono decisamente più bassi.

**FIGURA 8. SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA: SPESA DEI COMUNI SINGOLI E ASSOCIATI PER I CAPOLUOGHI E PER IL RESTO DELLA PROVINCIA.** Anno 2016, euro per bambino residente di 0-2 anni



Vedi anche ⇒ **Ma quale conciliazione? Al nido c'è posto solo per 24 bambini su 100**

[21 marzo 2019 | Vita.it](#)

L'Europa già dal 2002 aveva indicato la copertura del 33% come soglia minima per consentire reali opportunità di conciliazione tra lavoro e famiglia e per favorire l'occupazione femminile. Avremmo dovuto raggiungerlo entro il 2010. Invece siamo ancora fermi al 24%. Ultima la Campania, al 7,6%. Il 48% dei posti sono in nidi privati, 220 gli asili nido aziendali

Quanti bambini possono andare all'asilo nido? 24 su 100. È questa la copertura a cui siamo arrivati nell'anno scolastico 2016/17, documentata dall'Istat. Già nel 2002 il Consiglio europeo di Barcellona aveva indicato per gli Stati membri l'obiettivo di avere tanti posti disponibili nei servizi per la prima infanzia per coprire almeno un terzo della domanda potenziale, cioè il 33% dei bambini sotto i 3 anni, per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Al 33% avremmo dovuto arrivarci entro il 2010: anni dopo ne siamo ancora ben lontani. In diverse regioni del Centro-Nord (Valle d'Aosta, Umbria, Emilia Romagna, Toscana e Provincia Autonoma di Trento) in realtà tale parametro è stato ampiamente superato già da diversi anni e anche nelle altre la copertura è prossima al 30%, ma nel Mezzogiorno l'obiettivo risulta ancora molto lontano. In Abruzzo, Molise e Sardegna la copertura supera il 20% ma nessuna delle altre regioni raggiunge il 15%. La diffusione dei servizi risulta molto eterogenea sul territorio: si va da un minimo del 7,6% dei potenziali utenti in Campania a un massimo del 44,7% in Valle D'Aosta. La dotazione di servizi sul territorio penalizza i comuni più piccoli rispetto ai capoluoghi di provincia...

## **CENTRO STUDI E RICERCHE ITINERARI PREVIDENZIALI | Osservatorio sul mercato del lavoro 2019**

### **Lavoro femminile, gender gap e strumenti di work-life balance**

[15 marzo 2019 | Federica Roccisano | Itinerari previdenziali](#)

Il mercato sembra offrire nell'ultimo periodo segnali contrastanti in materia di lavoro femminile: se, da un lato i dati evidenziano un tasso di occupazione in evidente crescita, dall'altro paesano anche forti segnali di criticità, quali il "gap" salariale, una maggiore difficoltà a occupare posizioni di vertice all'interno delle aziende e una più spiccata propensione alla rinuncia a cercare lavoro per via del peso delle responsabilità familiari.

Tutti fattori che spesso sono causa, e al tempo stesso conseguenza, di una maggiore difficoltà per le donne di conciliare lavoro e vita privata/famiglia...

### **Conciliare lavoro e paternità: una sinergia vincente per l'individuo, una risorsa per l'azienda**

Centro Einaudi | Chiara Agostini, Elena Barazzetta, Franca Maino

[Working Paper n. 4/2018 | Percorsi di Secondowelfare](#)

In un paese caratterizzato da un sistema di welfare familistico e una debole diffusione degli strumenti di conciliazione fra vita familiare e lavorativa, l'impegno dei padri nel lavoro di cura, se paragonato a quello di altri paesi europei, è piuttosto limitato. Nelle aziende, l'esperienza paterna è generalmente un tabù e il congedo di paternità è uno strumento ancora poco utilizzato. In questo quadro, questo contributo analizza il progetto MAAM (Life Based Learning) che si basa sulla tesi secondo cui la maternità e la paternità generano abilità trasversali utili non solo per la sfera privata ma anche per quella lavorativa. Nel concreto, MAAM è una piattaforma digitale che mira a promuovere lo sviluppo di sinergie tra i molteplici ruoli che i genitori ricoprono sul fronte lavorativo e familiare. Attraverso l'analisi dei dati raccolti dalla piattaforma MAAM, il paper illustra le caratteristiche del progetto individuandone gli elementi di innovatività e indaga il suo impatto, sulla popolazione maschile che partecipa al percorso, rispetto alla presa di coscienza di come si cambia diventando genitore, quali competenze si acquisiscono, quali sono le principali conseguenze della paternità nella gestione vita-lavoro e cosa caratterizza il ruolo dei padri oggi. Il working paper si apre con un'analisi di contesto volta a presentare lo scenario e le criticità che caratterizzano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in Italia, anche dal punto di vista della paternità. Segue una breve descrizione della struttura di MAAM della tipologia di dati oggetto della ricerca e della metodologia di analisi utilizzata. Il lavoro presenta poi l'analisi quali-quantitativa dei dati raccolti attraverso la piattaforma e si chiude con delle brevi considerazioni conclusive.