

**“Strumenti per il sostegno all’inserimento lavorativo delle donne  
in uscita dalle situazioni di violenza”**

**Corso di formazione per operatrici e volontarie dei centri antiviolenza  
aderenti alla rete D.i.Re.**

Intervento di Stefania Pizzonia, Associazione LeNove

**“Il nodo della conciliazione, tra lavoro e vita personale”**

Roma, 17 dicembre 2016

Progetto finanziato dalla Guess Foundation



# **IL NODO DELLA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E VITA PERSONALE: A CHE PUNTO SIAMO**

Corso GUESS

# CONCILIAZIONE tra vita lavorativa e personale meglio: *work life balance*

È un sistema di opportunità plurime e integrate, mutevole  
nel corso della vita, per:

- ▶ Rendere la vita sostenibile/friendly, rimuovendo vincoli e forme di ansia di lavoratrici e lavoratori
- ▶ Favorire lo sviluppo economico e sociale e pari opportunità (Il fattore D come sviluppo M. Ferrera, 2008)
- ▶ Riequilibrare compiti e tempi diversi delle donne e degli uomini (ridurre disparità di genere)

# CONCILIAZIONE è problema sociale (non individuale) perchè è all'incrocio di contraddizioni e sconessioni dovute a

- ▶ **trasformazioni demografiche** → famiglie nucleari e monoparentali, fragilità reti di sostegno, figlio "unico"
- ▶ **trasformazioni della organizzazione produttiva** → terziarizzazione, globalizzazione/delocalizzazione, nuove tecnologie, richiesta di flessibilità temporale da parte delle imprese
- ▶ **trasformazioni del mercato del lavoro** → aumento lavori atipici, precarietà e disoccupazione, pluralità di soggetti con diverse condizioni familiari (immigrate/i, giovani), aumento partecipazione femminile in anni passati
- ▶ **trasformazioni delle soggettività Fem (anche M)** → diversa percezione del tempo, fine della "rinuncia" lavoro/figli, investimenti su figlio, aspettative professionali; nuovi modelli di paternità

**ATTENZIONE: OGGI tutti questi processi fanno i conti con la pesante CRISI econ/sociale**

# CONCILIAZIONE OGGI

- ▶ Con la crisi odierna, ha senso parlare ancora di conciliazione?
- ▶ Si dice: la ricerca del lavoro e' IL problema per le giovani; e' in crisi una gamba stessa della conciliazione (cfr.Sandra Burchi e Teresa di Martino, *Come un paesaggio.Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro*, Ippichelli, 2013 )
- ▶ Dunque: perche' parlarne?
- ▶ Perche' e' **fattore di cambiamento strutturale e di crescita** (anche culturale), del nostro sistema sociale ed economico
- ▶ Perche' si sono ridefiniti i confini tra tempi/spazi di lavoro e vita privata→ dilatazione e compressione

# Conciliazione ruolo politiche pubbliche (e istituzioni)

## Politiche sociali

sviluppo Welfare territoriale: quantità e qualità servizi (Pub e pr) : nidi, infanzia, doposcuola, anziani ecc. politiche dei tempi urbani



## Conciliazione/benessere



### Politiche del lavoro

p. organizzative: flessibilità positiva

p. orarie: **p-time** reversibile

orari multiperiodali

banca ore, telelavoro

orario concentrato

formule organizzative: es. isole casse



### Politiche cura/pari opportunità

congedi parentali

congedi paternità

congedi malattia

diritto p-time al rientro

diritto stesso posto lavoro

congedi formativi



### Welfare aziendale



# Conciliazione

## strumenti di supporto aziendale (Welfare az.le)

- ▶ nido aziendale con posti convenzionati con i Comuni
- ▶ interventi per ragazzi (animazione, custodia, centri estivi, ecc.)
- ▶ voucher (per rette nido, servizi cura, babysitter, ecc.)
- ▶ aiuti economici (es: contributo per nascita, integrazione al 100% retribuz. durante maternita' obbligatoria, anticipo tfr, ecc.)
- ▶ sportello maternita' / paternita' (informazioni su diritti e servizi sul territorio)
- ▶ accompagnamento/mentoring al rientro dalla maternità
- ▶ fattorino / maggiordomo sociale (supporto lavori familiari)
- ▶ punto internet (per pratiche burocratiche)
- ▶ servizi per anziani (sconti rette, assistenza dom anziani per urgenze)
- ▶ referente aziendale per consulenza su conciliazione (tutor)

# Conciliazione strumenti che operano sul territorio il ruolo dell'Ente Locale

- ▶ servizi per infanzia (nidi, s.infanzia, tipologie innovative, prolungamenti, ecc.)
- ▶ servizi bimbi per estate e per vacanze
- ▶ convenzioni, accordi fra Comune e imprese private (per posti riservati nei servizi)
- ▶ servizi supporto e cura anziani (domicilio, prossimità..)
- ▶ riorganizzazione orari servizi pubblici e privati (burocratici, commerciali, sanitari, ecc.)
- ▶ trasporti/mobilita' (accordi per percorsi e orari particolari)

## Conciliazione è pratica combinatoria di Donne/Uomini /famiglie attraverso un mix di risorse

- ▶ Capacità di D e U in condizione di necessità di **scegliere** le misure di conciliazione lavorative, territoriali, formali e informali, più adatte da **combinare** con quelle familiari: risorse del partner (disponibilità a congedi, a flessibilità), personali (tipo di professione), di aiuti (nonni e a pagamento)
- Modificarsi dei bisogni, adattamento continuo delle soluzioni (formali/informali), personalizzazione
- Intelligenza organizzativa delle famiglie
- Capacità di negoziazione/organizzazione donne

# Criticità aziendali

- ▶ Scarsa attenzione alle convenienze della conciliazione (ma *Better factory/better life* alla CMS- Marano sul P.)
- ▶ Pigrizie organizzative (incertezza organizzativa, maternità è fatto passeggero; bassi costi az.li mat. =0,023%, SDA Bocconi, scarsa innovatività)
- ▶ Riduzione della conciliazione ai figli piccoli e rimozione età successive figli, invecchiamento familiari
- ▶ Difficoltà supporto OO.SS (diffidenza per misure flessibilità e discrezionali a scapito diritti universali)

# Conciliazione nelle imprese

e' fattore di competitività, innovazione, sviluppo (R.S.I.)

- ▶ agisce su benessere dipendenti
  - ▶ clima aziendale positivo, senso di appartenenza
  - ▶ diminuzione turnover e assenze
  - ▶ aumento produttività
  - ▶ Il/la lavoratrice e' stimolata a esprimere suo bagaglio saperi, creatività
  - ▶ attrazione di competenze professionali
  - ▶ immagine positiva dell'azienda (competitività)
  - ▶ (possibile aumento dipendenti/occupazione)
- **Necessario formalizzare misure Conciliazione per un effetto duraturo**
- ▶ BuonePrassi Bolzano/Trento: audit per imprese “concilianti”
  - ▶ BuonePrassi Milano: smart working/lavoro agile
  - ▶ BuonePrassi cooperative: welfare aziendale (incentivaz paternità', modifiche ODL, integraz maternità', voucher, servizi per scuole chiuse)

# A che punto siamo in Italia? Fallimento delle politiche di conciliazione?

Occupazione Donne **46,5%** (EU27-58,6%) *Inclusione insufficiente nel mercato*, 42% D rapporti atipici, precarizzazione

Tasso fecondità **1,42** (1,18 Ital) figli per donna (EU-28:1,58)

Diffusione nidi **11,8%** copertura 0-2 aa pubblici (Lisbona 33%)

**55,2%** Comuni con nidi e servizi integrativi pubblici (Istat 2014)

**50%** classi t pieno in scuola primaria (divario nord/sud, Save CH.2013)

Welfare per famiglie = **1,58%** PIL (piu' basso in EU)

**52,3%** bimbi 0-2 aa accudito da nonni (Istat, 2010)

Uso del tempo quotidiano D/U: consistente differenziale di genere, **76,2%** lav familiare fatto da D nella coppia con figli

(Istat, Eurobarometro, Fondazione Dublino)

# Difficoltà di conciliazione e maternità

Fonte: Eurostat 2015

- ▶ Cresce la quota di donne occupate in gravidanza che non lavora più a due anni di distanza dal parto (22,3 % nel 2012 dal 18,4 nel 2005);
- ▶ Aumenta la quota di donne con figli piccoli tra chi il lavoro lo mantiene che lamentano difficoltà di conciliazione (dal 38,6% al 42,7 %);
- ▶ Orari di lavoro: la quantità di ore, la presenza di turni o di orari disagiati (pomeridiano o serale o nel fine settimana), la rigidità dell'orario sono indicati da più di un terzo delle occupate come gli ostacoli prevalenti alla conciliazione.

# Conciliazione in Italia

## istituzionalizzazione debole - politiche marginali

- ▶ Scarso investimento politiche pubbliche: in finanziamenti, in servizi, in sensibilizzazione culturale/sociale, in innovazione sociale: Welfare mediterraneo = modello di *care* centrato su famiglia (Stato familista)
- ▶ Non si è creato un sistema generale di opportunità di contesto di risorse sociali ed economiche accessibili attraverso reti formali e informali; sistemi regionali/locali molto squilibrati per aree
- ▶ Conciliazione e' stata marginale nelle politiche proattive su mercato lav
- ▶ Prevale ancora modello culturale divisione del lavoro (ottica patriarcale *male breadwinner* non superata; ma aumentano donne *breadw* 12% per crisi, Istat 2014) Conciliazione come surrogato familiare
- ▶ Diffusa sordità culture aziendali: No massa critica B Prassi **aziendali**

# Che fare? Dalla conciliazione alla condivisione come strumento di inclusione sociale

## *problema culturale della conciliazione condivisa*

- NON è un problema solo delle Donne, ma di Qualità sociale
- Dal modello *male breadwinner* al modello *care giver* universale? Nussbaum e Saraceno: ridefinire cittadinanza di D e U su cura e dipendenza come elemento chiave
- Orientare la conciliazione anche a strumento di superamento delle asimmetrie fra tempi di lavoro e cura fra D e U → sostenere nuovi modelli genitoriali, paterni → maggiore condivisione (crisi delle reti informali di aiuto fam.)
- Fare diventare la conciliazione elemento centrale dell'agenda politica e delle politiche sociali (anche per competitività)

# Riforma Pubblica Amministrazione 2014

## ▶ Art. 11.

*(Promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nelle amministrazioni pubbliche)*

- ▶ 1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative per il rafforzamento dei meccanismi di **flessibilità dell'orario di lavoro**, per l'adozione del **lavoro ripartito**, orizzontale o verticale, tra dipendenti, per l'utilizzazione delle possibilità che la tecnologia offre in materia di lavoro da remoto, fissando obiettivi annuali per l'attuazione del **telelavoro**, anche nella forma del telelavoro misto, nonché per la sperimentazione di forme di **co-working e smart-working**.
- ▶ 2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare **convenzioni con asili nido** e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, **servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica**.
- ▶ 3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri sono definiti indirizzi per l'attuazione delle misure di cui ai commi 1 e 2 da parte delle amministrazioni pubbliche.

# JOB ACT: maternità e vita familiare

- ▶ Indennità di maternità per tutte le lavoratrici madri anche con contratto parasubordinato ed in mancanza del versamento contributi
- ▶ Congedo parentale fruibile fino ai 12 anni del bambino (retribuito al 30% fino ai 6 anni)
- ▶ 3 mesi di congedo per donne vittime di violenza
- ▶ Sostiene telelavoro e lavoro agile
- ▶ Congedo ad ore o part time
- ▶ 10% sgravi contributivi destinati alla conciliazione

# Che fare? (a livello territoriale)

- ▶ Accordi territoriali fra Enti pubblici, OOSS, ass. di categoria per promuovere azioni di conciliazione
- ▶ Capacita' del soggetto pubblico di creare e governare rete di interventi di conciliazione
- ▶ Le imprese debbono collegarsi alla comunita' di riferimento per iniziative di conciliazione (analisi necessita' locali)
- ▶ Aggregazione di imprese che interagiscano con il pubblico per azioni di conciliazione

# Il quadro comunitario: conciliazione e P.O. (evoluzione da conciliazione a Work Life Balance)

anni '90: Conciliazione nel IV Pilastro P.O. della Strategia per l'occupazione e nei 5 Programmi comunitari P.O. (1982-2006)

- ▶ Consiglio europeo di Lisbona (2000) e di Barcellona (2002): conciliazione, occupaz. Femm. al 60%, servizi infanzia:33%nidi
- ▶ 2006 *Road Map 2006-10* per la parità U/D: conciliazione ed equilibrio professionale/vita privata
- ▶ Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo su congedi parentali e di cura (non trasferibilità almeno di una parte congedo tra i genitori);
- ▶ Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva → occupazione 75%

# Italia- azioni di policy per favorire Conciliazione

- \***L.53/2000** (e D.L./01 Testo Unico) e finanziamenti a sperimentazioni luoghi lavoro (fondo art.9, poi dal Fondo per la famiglia)
- \*Piano nidi 2007-09 e seg. (ob 13,5% media naz.le non raggiunto)
- \*Intesa Stato-Regioni 2010 e 2012: misure per promuovere occupazione femminile
- \*Riforma PA, 2014: conciliazione (art.11)
- \*Jobs Act: estensione indennità maternità a tutte categorie D lavoratrici, accordi collettivi per misure Conciliaz, ferie solidali, incremento asili nido aziendali, tax credit lav femm. MA: quali decreti attuativi?
- \*Legge Stabilita' 2017: approvati bonus bebè e future mamme.  
MA: meglio asili nido
- \***Politiche regionali: legislazione, programmazione FSE/POR**

# Intesa 2 Stato Regioni (2012)

- ▶ **Azioni in grado di migliorare ed accrescere l'offerta dei servizi/interventi di cura e di altri servizi alla persona, tra cui i servizi socio-educativi per l'infanzia, rendendoli maggiormente accessibili, flessibili e modulabili, in risposta alle crescenti e sempre più articolate esigenze di conciliazione;**
- ▶ **iniziative in grado di sostenere modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti, promuovendo anche l'adozione di modelli e soluzioni organizzative family friendly;**
- ▶ **iniziative volte a promuovere misure di welfare aziendale rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese;**
- ▶ **sviluppo di nuove opportunità di lavoro e di specifici profili professionali in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione;**
- ▶ **interventi in grado di accrescere l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, nonché la loro condivisione delle responsabilità di cura familiari;**
- ▶ **azioni per promuovere pari opportunità;**
- ▶ **iniziative sperimentali, a carattere innovativo, ivi comprese le azioni previste al precedente punto 6.**

# La Legge 53/8 marzo 2000

## Finalità

promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione

## Principali azioni/strumenti

- A) **congedi dei genitori** e estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- B) azioni volte a qualificare l'**impresa** per introdurre **forme di conciliazione**
- C) coordinamento dei **tempi di funzionamento delle città** e promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

# Il congedo di paternità in Europa

- ▶ Svezia 11 settimane (2 intere, 9 all'80%)
- ▶ Norvegia 8 settimane (75%)
- ▶ Spagna 15 giorni (salario intero, 30 gg 2012)
- ▶ Regno Unito 2 settimane al 25%
- ▶ Francia 15 giorni al 70%
- ▶ Altri paesi congedi brevi
- ▶ Italia 2 giorno (salario pieno L 92/2012; piu' due gg opzionali sottratti al congedo della madre ) diventeranno 5 nel 2018

L'88% del tempo dei congedi e' preso dalle madri, dati INPS, 2012

- ▶ Parlamento Europeo, 2010, Proposta di direttiva: 15 gg interamente retribuiti (respinta da Commissione e Consiglio)

# I congedi parentali facoltativi (L.53/2000, diritto familiare)

- ▶ 6 mesi (frazionati o continuativi) per genitore dipendente (se padre 3 mesi, elevabili a 7)
- ▶ Padre: contemporaneamente alla madre anche durante astensione obbligatoria
- ▶ Indennità 30% per un periodo max di sei mesi entro terzo anno vita bamb, il resto a zero per il periodo rimanente( 42% Francia, 66% Svezia, 50% Danimarca)
- ▶ 86% donne ne ha goduto, 14,6% uomini (24% madri lavoratrici e 7% padri aventi diritto): di fatto incentivano la responsabilità delle madri (Boeri, Del Boca, Pissarides, 2005, D Del Boca e S. Pasqua, 2010)

# I CONGEDI PARENTALI: altre categorie

- ▶ **Lavoratrici/lavoratori dipendenti (compresi i lavoratori assicurati ex IPSEMA)** a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere.
- ▶ **Lavoratrici/lavoratori agricoli** con contratto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.) alle seguenti condizioni:
- ▶ se il periodo di congedo parentale è richiesto nel 1° anno di vita del bambino sono necessarie 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell'anno successivo;
- ▶ • se il periodo di congedo parentale è richiesto negli anni di vita del bambino successivi al primo e sino al 6° (ai fini dell'indennizzabilità) e sino al 12° (ai fini della fruibilità) è necessario che sussista lo status di lavoratore (iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente la richiesta del congedo oppure nello stesso anno purché le giornate di lavoro siano effettuate prima dell'inizio del congedo).
- ▶ Il congedo parentale **non spetta** ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

# I CONGEDI PARENTALI: altre categorie

- ▶ **Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata** (Legge 335/95) possono richiedere il congedo parentale a condizione che:
  - ▶ siano iscritti alla gestione separata come **lavoratori a progetto e categorie assimilate** e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;
  - ▶ siano iscritti alla gestione separata in qualità di **professionisti**, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
  - ▶ possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità;
  - ▶ sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
  - ▶ vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.
- ▶ Per il riconoscimento del diritto al **padre iscritto alla gestione separata** occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni:
  - ▶ morte o grave infermità della madre;
  - ▶ abbandono del figlio;
  - ▶ affidamento esclusivo del bambino al padre;
  - ▶ adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.
- ▶ **QUANDO SPETTA**
  - ▶ Per **Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata**, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

# I CONGEDI PARENTALI: altre categorie

- ▶ **Lavoratrici autonome**, che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.
  
- ▶ **QUANDO SPETTA**
- ▶ Per **Lavoratrici autonome** il congedo parentale spetta per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.  
In caso di **adozione e affidamento** sia nazionale che internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro 1 anno dall'ingresso del minore nella famiglia.  
Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.
  
- ▶ **QUANTO SPETTA**
- ▶ L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

## art. 9 Legge 53/00 ora art.38, Legge 18 giugno 2009, n. 69 "Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro".

- ▶ Promuove progetti in favore di datori di lavoro privati , di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di az osp universitarie, che attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti azioni positive:
- ▶ *progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro*
- ▶ *azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione*

**art. 9 Legge 53/00 ora art.38, Legge 18 giugno 2009, n. 69  
"Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro".**

- ▶ progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese.. che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.
- ▶ Una quota delle risorse è destinata a contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali

art. 9 Legge 53/00 ora art.38, Legge 18 giugno 2009, n. 69  
"Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro".

► Chi sono i destinatari:

lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

# Dispositivi nazionali per Conciliazione

- ⇒ **art.9/L.53** (ora art.38/L.69) fermi i collegati, blocco dei finanziamenti e delle domande (ma svuotamento Fondo per la Famiglia)
- ⇒ **“Piano Italia 2020”** (Sacconi-Carfagna, dic. 09) *Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro* 40 milioni divisi per obiettivi (tagesmutter, albo badanti, voucher, sostegno cooperative, software per telelavoro)
- ⇒ **Novità e proroghe nella legge di stabilità 2017**

# LEGGE DI STABILITA' 2017

- ▶ Bonus Mamma domani: €. 800,00 può essere chiesto dal settimo mese di gravidanza, non concorre alla formazione del reddito
- ▶ Voucher asili nido: 1000,00 euro anno, bambino rimane all'asilo per tutto l'anno, non si può usufruire della detrazione
- ▶ Voucher baby sitter: in alternativa al congedo parentale , 600,00 per 6 mesi, 3 nel caso di lavoratrici autonome
- ▶ Bonus bebe , 80,00 € mensili per redditi inferiori ai 25.000,00 €.

# che fare? (a livello generale)

La risposta dell'Europa:

la **Risoluzione** del parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita private e vita professionale

Integra politiche di conciliazione, Uguaglianza retributive ,  
equa condivisione dell'assistenza con iniziative di  
organizzazione del lavoro

# RISOLUZIONE 13 SETTEMBRE 2016

- ▶ analisi impietosa coniuga scarsa occupazione con bassa produzione e scarsa natalità
- ▶ WLB: non solo diritti ma problema di inclusione sociale
- ▶ WLB: occupazione delle donne ha forte impatto economico, problema di sviluppo economico
- ▶ Lotta alla povertà e politiche di inclusione sociale

# RISOLUZIONE 13 SETTEMBRE 2016

- ▶ Paesi mediterranei , welfare mediterraneo, sostegno alle famiglie, mortificazione delle aspettative professionali delle donne
- ▶ Europa: valore sociale della maternità e figlio come bene pubblico
- ▶ Obiettivo: intensificare WLB, reinventare occupazione, salvaguardare tutele nel mercato del lavoro

# RISOLUZIONE 13 SETTEMBRE 2016

- ▶ Art.2: la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili ad ogni individuo, non solo alle giovani madri, padri o a chi fornisce assistenza....