



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 8 ottobre 2008 (09.10)
(OR. fr)**

13977/08

SOC 572

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine: Signor Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea

Data: 6 ottobre 2008

Destinatario: Signor Javier SOLANA, Segretario Generale/Alto Rappresentante

Oggetto: **Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni:**

"Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare"

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento della Commissione COM(2008) 635 definitivo.

All.: COM(2008) 635 definitivo



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 3.10.2008
COM(2008) 635 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO,
AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO
E AL COMITATO DELLE REGIONI**

**Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a
conciliare la vita professionale, privata e familiare**

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO,
AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO
E AL COMITATO DELLE REGIONI**

Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare

1. INTRODUZIONE

Le scelte compiute da ogni uomo e ogni donna per conciliare gli aspetti professionali, privati e familiari della propria vita hanno anzitutto un carattere del tutto personale. Il modo con cui ogni individuo trova un equilibrio tra queste esigenze contrastanti si ripercuote peraltro sul processo decisionale per quanto riguarda vari aspetti della vita collettiva, influenzando ad esempio la partecipazione al mercato del lavoro ed i tassi di fecondità. D'altro canto le politiche perseguite influenzano a loro volta questo tipo di scelte se ed in quanto ad esempio accordano lo status di un diritto ai congedi per motivi familiari, alle cure mediche destinate ai bambini e ad altre persone a carico ovvero influisce su altri fattori, come l'orario di apertura dei negozi o la durata della giornata scolastica. Sebbene sia prevalsa la tendenza ad appoggiare le scelte dirette a conciliare gli interessi soprattutto di chi è – o desidera essere – un lavoratore dipendente, la questione coinvolge ugualmente i lavoratori autonomi.

Le strategie, assai articolate e composite, miranti a sostenere le scelte per conciliare questi interessi richiedono il coinvolgimento di numerosi attori. Le strutture di assistenza all'infanzia, i congedi per ragioni familiari e le disposizioni volte a flessibilizzare l'orario di lavoro sono divenute componenti essenziali delle politiche perseguite; d'altra parte, i poteri sono distribuiti ormai a vari livelli: europei, nazionali e locali e tra parti sociali a livello europeo, nazionale e settoriale.

Il ruolo dell'UE in questo campo è relativamente limitato, ma il successo delle politiche di conciliazione influisce positivamente sul perseguimento di importanti finalità dell'UE, come la creazione di posti di lavoro più numerosi e di miglior qualità. La presente comunicazione passa pertanto in rassegna la situazione attuale e illustra le misure prese per dare impulso al quadro normativo, di cui fanno parte anche le proposte che la accompagnano.

2. LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE COME MEZZO PER SOSTENERE OBIETTIVI POLITICI FONDAMENTALI

Riuscire a conciliare la vita lavorativa e quella privata ha particolare rilievo, a livello UE, ai fini di numerosi obiettivi d'intervento della massima importanza.

La **Strategia di Lisbona**, definita nel 2000, copriva gli aspetti relativi alle politiche di conciliazione. Il suo rilancio, avvenuto nel 2005¹, dava forte risalto alla crescita ed alla creazione di posti di lavoro e riconosceva che, per avere successo, occorreva liberare sul mercato del lavoro l'enorme potenziale rappresentato dalle donne. Il Consiglio europeo del

¹ COM(2005) 24.

marzo 2005 ha evidenziato che le misure volte a conciliare la vita lavorativa e quella familiare contribuiscono ad attirare un numero maggiore di persone verso il mercato del lavoro. Fissando l'obiettivo di un tasso occupazionale per le donne inferiore all'obiettivo complessivo (60%, invece del 70%), il Consiglio riconosceva tuttavia lo squilibrio di fatto esistente tra il tasso d'occupazione maschile e quello femminile.

Gli Orientamenti integrati a sostegno della Strategia di Lisbona affrontano, anche attraverso politiche di conciliazione, proprio questo squilibrio di genere, ma la Relazione comune sull'occupazione (2007/2008)² sostiene che “*i progressi nel campo della parità di genere non sono uniformi*” e che “*taluni Stati membri sono ancora lontani dall'aver raggiunto gli obiettivi di assistenza all'infanzia e che, nelle loro strategie nazionali, la maggior parte di essi non vi si riferiscono neppure*”. Ciononostante l'occupazione femminile è stata il volano principale del costante incremento dell'occupazione negli ultimi anni in seno all'UE. Tra il 2000 e il 2007 il numero degli occupati nell'UE 27 è cresciuto di 14,6 milioni di unità, 9,2 milioni delle quali erano donne. Il tasso di occupazione delle donne (di età compresa tra 15 e 64 anni) è salito ogni anno, fino a raggiungere il 58,3% nel 2007, vale a dire il 4,6% in più rispetto al 2000; ciò significa che l'obiettivo del 60% entro il 2010 è ormai a portata di mano.

Si tratta di un risultato impressionante, ma con un impatto **sull'equiparazione dei generi** poco significativo. Il trattato³ postula una UE che in tutte le sue espressioni miri a eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne. Ciononostante gli indicatori relativi alle retribuzioni, alla segregazione del mercato del lavoro e alla presenza delle donne in posti decisionali non sono affatto migliorati negli ultimi anni. In particolare, il divario di retribuzione⁴ continua ad essere del 15% dal 2003, con una diminuzione dell'1% solamente dal 2000 in poi. Come notava la Commissione nella sua relazione annuale sulla parità tra le donne e gli uomini⁵: “*I notevoli sforzi profusi nel quadro della strategia europea per la crescita e l'occupazione per raggiungere un aumento sia quantitativo che qualitativo dell'occupazione delle donne sembrano avere ottenuto migliori risultati sotto l'aspetto della quantità che sotto quello della qualità*”.

È improbabile che questa situazione cambi finché persistono gli attuali squilibri di genere nell'applicare le opzioni di conciliazione (come il lavoro a tempo parziale o la concessione di congedi per motivi familiari) e finché continuerà a essere così ampio il divario tra il tasso di occupazione delle donne con figli e quello delle donne senza. Tra il 2000 e il 2007 il tasso di occupazione complessivo dei 2 gruppi è aumentato ma il divario tra di essi è restato del 12%.

La pertinenza delle politiche di conciliazione ai fini del **rinnovamento demografico** è oggi esplicitamente riconosciuta a livello europeo⁶. Con l'invecchiamento della popolazione e il calo del tasso di natalità, politiche siffatte possono aiutare le donne e gli uomini che si occupano di persone anziane a loro carico e facilitare una conciliazione tra cure parentali e attività professionale. È inoltre chiaramente provato che gli Stati membri che si sono dotati di

² "Joint Employment Report 2007/2008", adottato dal Consiglio il 29 febbraio 2008, pubblicato il 3 marzo 2008, pag. 9. Alla pagina 4, la relazione critica il fatto che “*la risposta dei mercati del lavoro europei alle sfide della globalizzazione e dell'invecchiamento resta insufficiente.*”

³ Articolo 2 e articolo 3, paragrafo 2.

⁴ Il divario di retribuzione misura la differenza relativa delle retribuzioni orarie lorde medie delle donne e degli uomini per l'insieme dell'economia. Cfr. “*Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini*” (COM(2007) 424).

⁵ COM(2008) 10.

⁶ “*Promuovere la solidarietà fra le generazioni*” (COM(2007) 244).

efficaci politiche per consentire a donne e uomini di trovare un equilibrio tra responsabilità lavorative e familiari hanno tassi di fecondità e di occupazione femminile più elevati. È inoltre indubbio che un lavoro di alta qualità costituisca la miglior salvaguardia contro l'esclusione sociale e la povertà in genere. Nel contesto delle **politiche attive a favore dell'inclusione**⁷ è stata perciò sottolineata la necessità di fornire servizi d'assistenza, accessibili e di qualità, per l'infanzia e altre persone a carico. Come rileva la relazione congiunta del 2008 sulla protezione e l'inclusione sociale⁸, anche le strategie volte a favorire l'accesso dei genitori al mercato del lavoro e il mantenimento del posto di lavoro con servizi di sostegno e assegni integrativi del reddito costituiscono un elemento particolarmente vitale nella lotta alla povertà dei bambini.

La relazione riconosce il ruolo fondamentale di misure di conciliazione, come quelle tese a migliorare la qualità e la disponibilità di assistenza all'infanzia, ma ha anche evidenziato l'importanza di esaminare misure come l'intensità del lavoro e la qualità delle attività.

Come sopra indicato, lo sviluppo e la definizione delle politiche di conciliazione coinvolgono un vasto numero di attori, anche a livello europeo.

La **Commissione** ha fatto dell'intensificazione delle attività in questo campo uno dei 6 settori prioritari d'intervento nella sua "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)"⁹; le relative misure sono strettamente legate a un altro obiettivo prioritario, quello di realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini.

Questo obiettivo prioritario trova eco nel Patto europeo per la parità di genere, adottato nel marzo 2006 dal **Consiglio europeo** ed è stato inserito nel programma comune e nelle dichiarazioni delle presidenze del Consiglio tedesca, portoghese e slovena nel 2007-2008¹⁰. Nel marzo 2008 il Consiglio europeo è giunto alla conclusione che occorre aumentare la disponibilità e l'accessibilità a un'assistenza di qualità all'infanzia, in linea con gli obiettivi convenuti, e proseguire gli sforzi per sostenere la conciliazione. Nel programma comune¹¹ per i 18 mesi sino alla fine del 2009 infine le future presidenze francese, ceca e svedese si sono impegnate a prestare particolare attenzione a misure volte a migliorare la conciliazione di attività lavorativa, famiglia e vita privata sia per le donne che per gli uomini.

Il **Parlamento europeo** ha coerentemente invitato a migliorare la vigente legislazione comunitaria in tema di congedo parentale e di maternità¹² e nelle sue proposte del maggio 2008 volte a emendare i nuovi Orientamenti a favore dell'occupazione ha sollecitato

⁷ COM(2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Si veda inoltre la relazione completa del Gruppo di lavoro sulla povertà e sul benessere dell'infanzia, redatta dal Comitato per la protezione sociale (CPS):

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ COM(2006) 92.

¹⁰ Nella sua risoluzione di dicembre 2007 sui Ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale, il Consiglio ha riconosciuto che le difficoltà nel tentativo di conciliare lavoro, famiglia e vita privata sono ancora notevoli e ha invitato la Commissione a valutare, tra l'altro, il quadro legislativo comunitario attualmente in vigore per quanto riguarda la conciliazione, e soprattutto il suo impatto sulla partecipazione al mercato del lavoro.

¹¹ Documento 11249/08 POLGEN 76 del Consiglio, del 30 giugno 2008.

¹² Ad esempio nella risoluzione 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), punto 26.

l'introduzione di regimi di congedo parentale e di altro tipo¹³. Nella sua risoluzione del 21 febbraio 2008 sul futuro demografico dell'Europa¹⁴ il Parlamento europeo ha invitato gli Stati membri ad ispirarsi alle migliori pratiche per quanto riguarda la durata dei congedi di maternità e ha giudicato possibile modificare le curve di natalità con politiche pubbliche concertate, che creino un ambiente materiale e psicologico favorevole alla famiglia e all'infanzia. Nella sua risoluzione del 27 settembre 2007¹⁵ ha sollecitato gli Stati membri a mutualizzare i costi delle indennità di maternità e di congedo parentale onde assicurare che le donne non rappresentino più una fonte di manodopera più costosa rispetto agli uomini e ha accolto con favore la procedura di consultazione con le parti sociali. Sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è uno dei 4 obiettivi prioritari del Quadro di azioni per la parità di genere, concordato tra le **parti sociali** europee nel 2005. La più recente relazione annuale in proposito¹⁶ precisa che questo è il settore in cui le parti sociali nazionali sono all'origine del maggior numero di iniziative. Tra gli sviluppi voluti dalle parti sociali si annovera l'introduzione o l'estensione dei congedi per assistenza, orari di lavoro flessibili nonché misure miranti a far sì che di tali possibilità possano usufruire anche gli uomini.

Si può dunque concludere che, se a livello europeo la necessità di politiche di conciliazione è oggi incontestabile, l'insufficienza di tali politiche e le discriminazioni nella loro adozione impediscono alle misure di conciliazione di dare ancora un contributo ottimale al conseguimento dei più importanti obiettivi politici dell'UE. Il miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata offre anche una reale occasione di conciliare gli obiettivi della sicurezza e della flessibilità¹⁷ sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro, quantunque tali principi siano spesso presentati come contrastanti.

3. MIGLIORARE I CONTRIBUTI ALLE VARIE FORME DI CONCILIAZIONE

Nella Strategia politica annuale per il 2008, la Commissione si è impegnata a proporre nuove iniziative volte a migliorare la conciliazione di vita familiare e vita professionale. Le misure di seguito descritte soddisfano le esigenze di opportunità, accesso e solidarietà che sono alla base dell'Agenda sociale rinnovata¹⁸.

Le proposte legislative riguardano:

- il rafforzamento del diritto dei lavoratori al congedo per motivi di famiglia;
- la garanzia di pari trattamento dei lavoratori autonomi e dei coniugi collaboratori.

La disponibilità di un'assistenza all'infanzia efficiente, accessibile e di qualità è essenziale per le scelte di conciliazione dei genitori. Di conseguenza, alle proposte legislative si accompagna

¹³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

¹⁴ 2007/2156 (INI), punti 14 e 15, disponibile al sito:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

¹⁵ 2007/2065(INI) disponibile al sito:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, punti 13, 28 e 29.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

¹⁷ COM(2007) 359 def. "Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza".

¹⁸ COM(2008) 412.

una relazione sui progressi realizzati dagli Stati membri verso gli obiettivi di assistenza all'infanzia concordati in occasione del Consiglio europeo di Barcellona del 2002.

3.1. Congedi per motivi familiari

La Commissione ha lanciato il dibattito attualmente in corso nel 2006 con la consultazione formale delle parti sociali europee attraverso la procedura del dialogo sociale europeo. Ciò tra l'altro permette alle parti sociali europee di negoziare accordi cui si può poi dare forza di legge. La prima direttiva, concordata secondo questa procedura, si fondava sull'accordo quadro sul congedo parentale del 1995¹⁹. I documenti di consultazione della Commissione²⁰ affrontano misure legislative e d'altro tipo a sostegno della conciliazione e individuano una serie di opzioni per nuovi tipi di congedo in grado di soddisfare le esigenze di lavoratori al fine di meglio conciliare la vita professionale, privata e familiare e cioè i congedi di paternità (brevi periodi di permesso per i padri in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio), di adozione (congedo simile a congedo di maternità in occasione dell'adozione di un figlio) e filiali (per assistere membri a carico della famiglia).

La Commissione ha inoltre suggerito diversi modi per migliorare le regole sulla tutela della maternità (direttiva 92/85/CEE) e l'accordo quadro sul congedo parentale allegato alla direttiva 96/34/CE. Le proposte sul congedo parentale hanno parti che riguardano gli incentivi per indurre i padri ad avvalersi di tale congedo, la tutela dei diritti acquisiti sul posto di lavoro, il divieto di discriminazione, la durata e la retribuzione dei congedi, la flessibilità nel prendere un congedo parentale e l'età del bambino.

Altre misure prese dalla Commissione riguardano le strutture di assistenza all'infanzia e alle altre persone a carico, le nuove modalità di lavoro (come il telelavoro) e l'incoraggiamento della popolazione maschile ad avvalersi delle possibilità di conciliazione.

Una relazione al Vertice sociale trilaterale nel marzo 2008 ha annunciato che le parti sociali si erano accordate su un insieme di misure congiunte a sostegno della conciliazione. Nel luglio 2008 le parti hanno confermato la propria intenzione di avviare la procedura di negoziazione di cui all'articolo 138 del trattato CE per "meglio centrare gli obiettivi della direttiva sul congedo parentale". Poiché è possibile che i negoziati affrontino anche altre forme di congedo per ragioni di famiglia, come il congedo di paternità, di adozione e di assistenza ad altri membri della famiglia, la Commissione si riserva di formulare proposte relative al congedo parentale o a congedi legati ad altri motivi familiari solo in un secondo tempo. Le parti sociali hanno tuttavia confermato di non volersi occupare del congedo di maternità nei loro negoziati.

3.1.1. Revisione della direttiva 92/85/CEE sulla tutela della maternità

Il congedo di maternità differisce da altri tipi di congedo legati a motivi familiari per l'ovvia ragione che può essere preso solo dalla madre. La Commissione ritiene opportuno presentare adesso una proposta²¹ in modo che quando le parti sociali esamineranno il congedo parentale esse abbiano indicazioni sulla durata minima del congedo cui la madre può aver diritto e sulle condizioni che lo disciplinano dopo la revisione della direttiva. Si tratta delle seguenti proposte:

¹⁹ 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 (GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4).

²⁰ SEC(2006) 1245 e SEC(2008) 571.

²¹ COM(2008) 600.

- aumentare la durata minima del congedo di maternità portandola da 14 a 18 settimane (accogliendo la raccomandazione dell'OIL);
- offrire alle donne maggiori possibilità di decidere se prendere il congedo di maternità prima o dopo il parto;
- migliorare la tutela del mantenimento del posto di lavoro per le donne che usufruiscono del congedo di maternità o che ne hanno appena usufruito.

Grazie a queste misure, sarà più facile per le donne restare sul mercato del lavoro dopo il parto, in quanto potrebbe essere più agevole il loro ritorno sul mercato del lavoro dopo un congedo di maternità più lungo, che non dopo aver usufruito di un congedo parentale per occuparsi del figlio ancora troppo piccolo, come nel caso dei periodi di congedo di maternità più brevi. La decisione di ritornare all'attività professionale è inoltre più facile se viene rispettato il diritto al mantenimento del posto di lavoro. Migliorare le disposizioni che reggono il congedo e la sua retribuzione e rafforzare il diritto al mantenimento del posto di lavoro: ciò aiuterà a conciliare vita professionale e vita familiare e a migliorare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne con figli.

3.1.2. Altre proposte relative al congedo per ragioni di famiglia

In una lettera del 10 luglio 2008 le parti sociali annunciavano la probabile apertura dei negoziati per l'inizio di settembre. Al termine del periodo fissato dal trattato per tali negoziati (9 mesi, prorogabili di comune accordo) la Commissione, su richiesta delle parti sociali, prenderà i provvedimenti necessari per dare efficacia giuridica al nuovo accordo, adottandolo sotto forma di proposta di direttiva. Se i negoziati non porteranno a un nuovo accordo, come previsto nel documento sulla seconda fase delle consultazioni, la Commissione studierà la possibilità di avanzare proposte a integrazione della legislazione vigente nel campo della conciliazione.

La Commissione ha effettuato una valutazione d'impatto²² su tutte le opzioni legislative descritte nel documento del 2007 inviato alle parti sociali per la seconda fase della consultazione. Per quanto la Commissione limiti per ora il campo d'applicazione della sua proposta sul congedo di maternità, la valutazione delle altre opzioni può aiutare i negoziati delle parti sociali.

3.2. Parità di trattamento dei lavoratori autonomi e dei coniugi collaboratori

Trovare un equilibrio tra vita familiare e professionale è una sfida non solo per gli uomini e le donne occupati presso terzi ma anche per i lavoratori autonomi e i coniugi che li aiutano nella professione o in un'impresa. La direttiva 86/613/CEE ha stabilito che il principio della parità di trattamento non si limita ai lavoratori dipendenti. Essa ha inoltre riconosciuto la necessità di introdurre misure di conciliazione, soprattutto riguardo alla maternità.

La direttiva ha avuto scarse conseguenze e la sua formulazione vaga ne ha reso difficile l'applicazione. Un'iniziativa in questo campo diviene tuttavia sempre più necessaria anche perché urge affrontare le disparità tra donne e uomini in fatto di imprenditorialità. Una ragione di tale disparità può risiedere nell'insufficienza – se non nella totale mancanza – della protezione sociale a favore delle lavoratrici autonome, in particolare riguardo alla tutela della

²² SEC(2008) 2526.

maternità²³. L'11% circa dei lavoratori autonomi conta sulla collaborazione del coniuge nella gestione di un'impresa familiare. Un terzo dei coniugi in questa situazione lavora più di 25 ore settimanali e non gode ancora di alcuna tutela in caso di divorzio o di decesso del partner lavoratore autonomo.

La Commissione ha deciso di proporre l'abrogazione della direttiva 86/613/CEE e di sostituirla con una nuova, in grado di conseguire con maggior efficacia gli obiettivi fissati dalla direttiva originale. Le proposte principali²⁴ riguardano:

- il diritto delle lavoratrici autonome e dei coniugi, o conviventi, collaboratori, su loro richiesta, a un congedo di maternità identico a quello contemplato per i lavoratori dipendenti nella legislazione comunitaria in forza della direttiva 92/85/CEE;
- su loro richiesta, i coniugi, o conviventi, collaboratori riconosciuti dalla legislazione nazionale dovrebbero poter aderire allo stesso regime di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi, alle stesse condizioni applicabili a questi ultimi.

Queste modifiche dovrebbero ridurre i timori delle donne di fronte alla possibilità di divenire lavoratrici autonome e la vulnerabilità dei coniugi collaboratori.

3.3. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di assistenza all'infanzia da parte degli Stati membri

Il Consiglio europeo di Barcellona del 2002 aveva pressantemente invitato gli Stati membri a rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile al mondo del lavoro fornendo entro il 2010 un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra 3 anni e l'età scolare e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore a 3 anni. Questi obiettivi sono divenuti parte integrante della Strategia europea per l'occupazione e dell'Agenda di Lisbona.

In una relazione che accompagna la presente comunicazione, la Commissione rileva che:

- la maggior parte degli Stati membri non è a buon punto nel conseguire gli obiettivi, soprattutto riguardo ai bambini fino a 3 anni d'età;
- laddove le strutture esistano, sono spesso costose o il loro funzionamento (orario di apertura) è incompatibile con attività a tempo pieno o a ore inconsuete;
- la qualità di tali strutture (per es. qualifiche del personale, rapporto personale/bambini) potrebbe indurre i genitori ad astenersi dal servirsene.

In una recente lettera alla Commissione le parti sociali si sono dette preoccupate della possibilità che si manchino gli obiettivi di Barcellona e, pur ammettendo che la responsabilità principale ricade sulle autorità degli Stati membri, si propongono per svolgere un ruolo attivo di sostegno.

²³ Documento di lavoro dei servizi della Commissione SEC(2008) 2101 - Valutazione d'impatto che accompagna la comunicazione della Commissione *"Una corsia preferenziale per la piccola impresa: Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la piccola impresa (uno "Small Business Act" per l'Europa)"* (COM(2008) 394).

²⁴ COM(2008) 601.

In risposta alla suddetta relazione sui progressi compiuti nel perseguire gli obiettivi di assistenza all'infanzia, la Commissione si impegna:

- a seguire da vicino, nell'ambito della strategia a favore della crescita e dell'occupazione, i controlli sulle politiche degli Stati membri in questo campo, a sostenere tale strategia con statistiche comparabili e aggiornate e a proporre eventualmente raccomandazioni ai paesi in cui si manifestassero lentezze di attuazione;
- ad analizzare lo sviluppo dei servizi di assistenza all'infanzia e il loro contributo specifico alle pari opportunità, in particolare attraverso la relazione annuale sulla parità tra donne e uomini che essa tiene a ogni Consiglio europeo di primavera;
- a promuovere gli scambi di buone pratiche in questo campo e a stimolare la ricerca sulle opportunità di lavoro nel settore dell'assistenza all'infanzia;
- a promuovere lo sviluppo di servizi di assistenza all'infanzia accessibili e di qualità, mobilitando anche l'intero potenziale della politica di coesione dell'UE, insieme a tutte le parti interessate (Stati membri e parti sociali).

3.4. Iniziative diverse

Come rilevato nella sezione 2 numerosi obiettivi d'intervento risultano direttamente connessi alle politiche di conciliazione. Nel campo del rinnovamento demografico ad esempio l'istituzione di un gruppo di esperti in questioni demografiche e dell'Alleanza europea per le famiglie stimolerà discussione e scambi sulle questioni attinenti la conciliazione.

L'equiparazione dei generi continuerà comunque a restare alla base delle misure a favore della conciliazione, perché quest'ultima, se efficace, costituisce il presupposto di quella pari indipendenza economica, che è un obiettivo della massima priorità della Tabella di marcia. La Commissione sta attualmente preparando la relazione intermedia sull'attuazione della Tabella. Dai due programmi di lavoro della Tabella di marcia per gli anni 2007 e 2008²⁵ già emerge che la Commissione sta facendo progressi nell'applicare le misure in essa fissate ma che è necessario un ulteriore impegno da parte di tutti gli interessati perché la parità dei generi sia integrata più efficacemente nelle politiche sociali ed economiche.

Per allargare la conoscenza delle politiche a favore della conciliazione e degli strumenti d'analisi atti a valutarla, la Commissione si impegna:

- a stimolare gli scambi e la diffusione di buone pratiche tra Stati membri, concentrandosi nel 2008 sull'assistenza all'infanzia e su misure atte a eliminare gli squilibri di genere nell'uso dei congedi per ragioni familiari;
- a promuovere l'uso, da parte degli Stati membri e di altri attori, dei manuali redatti dalla Commissione nel 2007 e nel 2008 sull'integrazione di genere nell'ambiente di lavoro, sull'inclusione sociale e sulle politiche di protezione sociale²⁶;
- a continuare a sviluppare a livello europeo, insieme agli Stati membri, una base comune per ottenere statistiche tempestive, comparabili e pertinenti sulla conciliazione tra vita

²⁵ SEC(2007) 537 e SEC(2008) 338.

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

professionale, privata e familiare, in particolare sull'assistenza all'infanzia, sugli accordi per la flessibilità degli orari di lavoro e sul ricorso al congedo per motivi familiari.

La politica di coesione dell'UE continuerà infine a cofinanziare (anche attraverso il Fondo sociale europeo) iniziative a livello nazionale e locale a favore della conciliazione, sostenendo servizi di assistenza ai bambini e altre persone a carico, la formazione e la qualificazione del personale assistente e i datori di lavoro che offrono ai loro dipendenti interruzioni di carriera, assistenza all'infanzia nonché altri servizi di sostegno alla famiglia.

4. CONCLUSIONE

La Commissione ritiene che un più ampio sostegno alle misure a favore della conciliazione permetterà ad uomini e donne di effettuare scelte più consapevoli nella ricerca di un equilibrio tra aspetti professionali e privati dell'esistenza e aiuterà a raggiungere importanti obiettivi politici dell'UE, soprattutto nel campo della crescita e dell'occupazione, dell'integrazione sociale dei gruppi vulnerabili e delle pari opportunità.

Il miglioramento e l'aggiornamento del quadro normativo europeo sperabilmente risultanti dalle proposte che accompagnano la presente comunicazione nonché dei negoziati avviati dalle parti sociali permetteranno alle donne di ottenere una maggior indipendenza economica e incoraggeranno gli uomini ad accettare un ruolo più ampio in seno alla vita familiare. Un'iniziativa comunitaria, che precisi gli obblighi minimi per conciliare meglio vita professionale, privata e familiare è necessaria e appropriata per raggiungere l'obiettivo comunitario dell'equiparazione dei generi e gli altri obiettivi della strategia di Lisbona.

La responsabilità principale di sviluppare e promuovere le misure di conciliazione ricade sugli Stati membri. La Commissione pertanto chiede loro di far sì che queste misure siano attuate in modo da dare a uomini e donne effettive possibilità di scelta. In particolare la Commissione esorta gli Stati membri a prendere le misure del caso per colmare i forti ritardi da essi accumulati nel perseguire gli obiettivi che essi stessi si sono prefissi nell'ambito dell'assistenza all'infanzia.