



SCHEDA TEMATICA PER IL SEMESTRE EUROPEO

LE DONNE SUL MERCATO DEL LAVORO

1. INTRODUZIONE

La presente scheda tematica analizza la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la riduzione del divario retributivo esistente tra i generi. In tutti i paesi dell'UE la partecipazione al mercato del lavoro delle donne è inferiore a quella degli uomini. Le donne nel mondo del lavoro tendono a lavorare meno ore, lavorano in settori scarsamente retribuiti e occupano posizioni di rango inferiore rispetto agli uomini, il che determina considerevoli divari retributivi fra i generi. Tali differenze sono dovute, in una certa misura, alla radicazione profonda dei ruoli di genere tradizionali, ma anche agli incentivi economici.

Accrescere la partecipazione delle donne alla forza lavoro e aumentare il loro tasso di occupazione è di primaria importanza per centrare l'obiettivo principale della strategia Europa 2020, che punta a raggiungere un tasso di occupazione del 75 % della popolazione di età compresa fra 20 e 64 anni entro il 2020. Le donne possono dare un consistente impulso alla crescita economica¹ e attenuare i rischi che incombono sulla società e sulle finanze pubbliche in relazione alla popolazione che invecchia. Sono necessari inoltre sforzi costanti per contrastare i divari di genere e passare a un modello di duplice ruolo, nel quale sia gli uomini sia le donne

possano essere fonti di reddito e, al tempo stesso, prestare assistenza ai familiari.

L'UE ha promosso una maggiore uguaglianza di genere nel mercato del lavoro tramite una combinazione di atti legislativi, orientamenti strategici e sostegni finanziari.

La presente scheda tematica è strutturata come segue.

La sezione 2 esamina i risultati dei paesi dell'UE per quanto riguarda la partecipazione femminile al mondo del lavoro e il divario retributivo.

Nella sezione 3 vengono analizzati i dati disponibili sulle possibili politiche miranti a risolvere efficacemente i problemi legati alla bassa partecipazione femminile al mondo del lavoro ed i presupposti specifici di tali politiche; inoltre la sezione riassume l'approccio dell'UE su questo tema.

Oggetto dell'analisi della sezione sono le buone pratiche politiche per accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre le disuguaglianze di genere fra i paesi dell'UE.

La presente scheda tematica si concentra sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Per maggiori informazioni sul divario pensionistico di genere consultare la scheda tematica dal titolo *Adeguatezza e sostenibilità delle pensioni*.

¹ È stato calcolato che le perdite di PIL pro capite attribuibili ai divari di genere nel mercato del lavoro rappresentano fino al 10 % in Europa (Cuberes e Teignier-Baqué, 2016).

2. SFIDE: PANORAMICA DEI RISULTATI NEI PAESI DELL'UE

2.1. Il forte divario occupazionale fra donne e uomini

2.1.1. Per le donne si riscontrano tassi di occupazione più bassi e

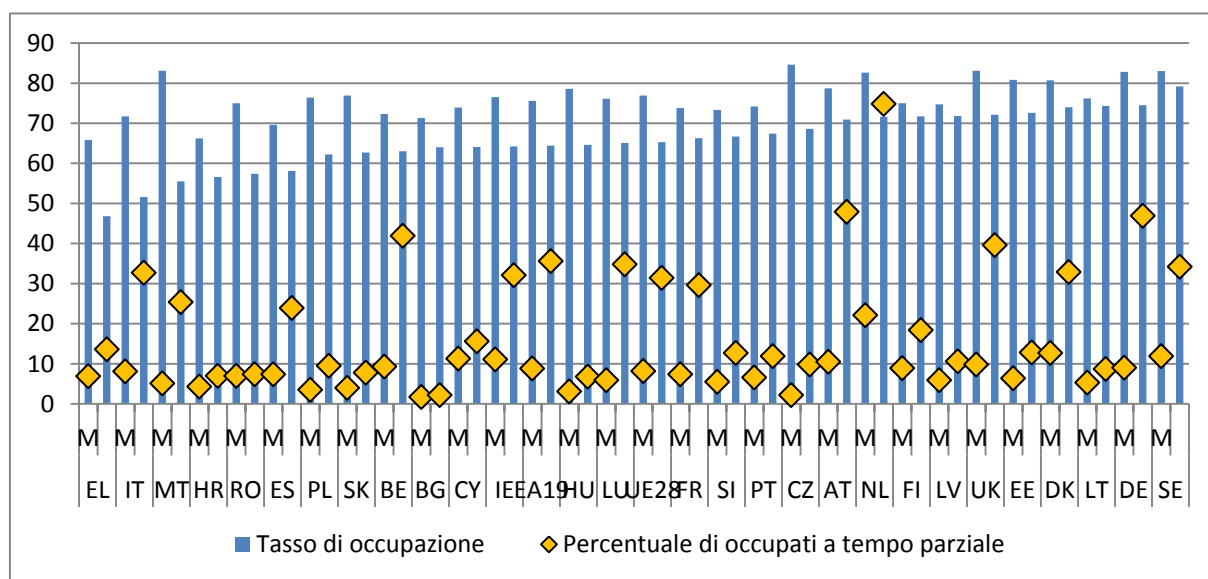
livelli più elevati di lavoro a tempo parziale

In tutti gli Stati membri, **i tassi di occupazione delle donne sono inferiori a quelli degli uomini, con notevoli variazioni nei diversi paesi dell'UE.**

L'indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale per l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro è il **divario di genere nei livelli di occupazione**, che nel 2016 ha raggiunto gli 11,5 punti percentuali per l'UE-28², con un tasso di occupazione del 76,8 % per gli uomini e del 65,3 % per le donne (Grafico 1 e Tabella 1 nell'allegato).

Tale divario esiste nonostante le donne siano sempre più altamente qualificate e raggiungano un livello d'istruzione persino superiore a quello degli uomini. Nel 2016, il 44 % delle donne (fra 30 e 34 anni) era in possesso di un titolo d'istruzione terziaria o superiore, rispetto al 34 % degli uomini.

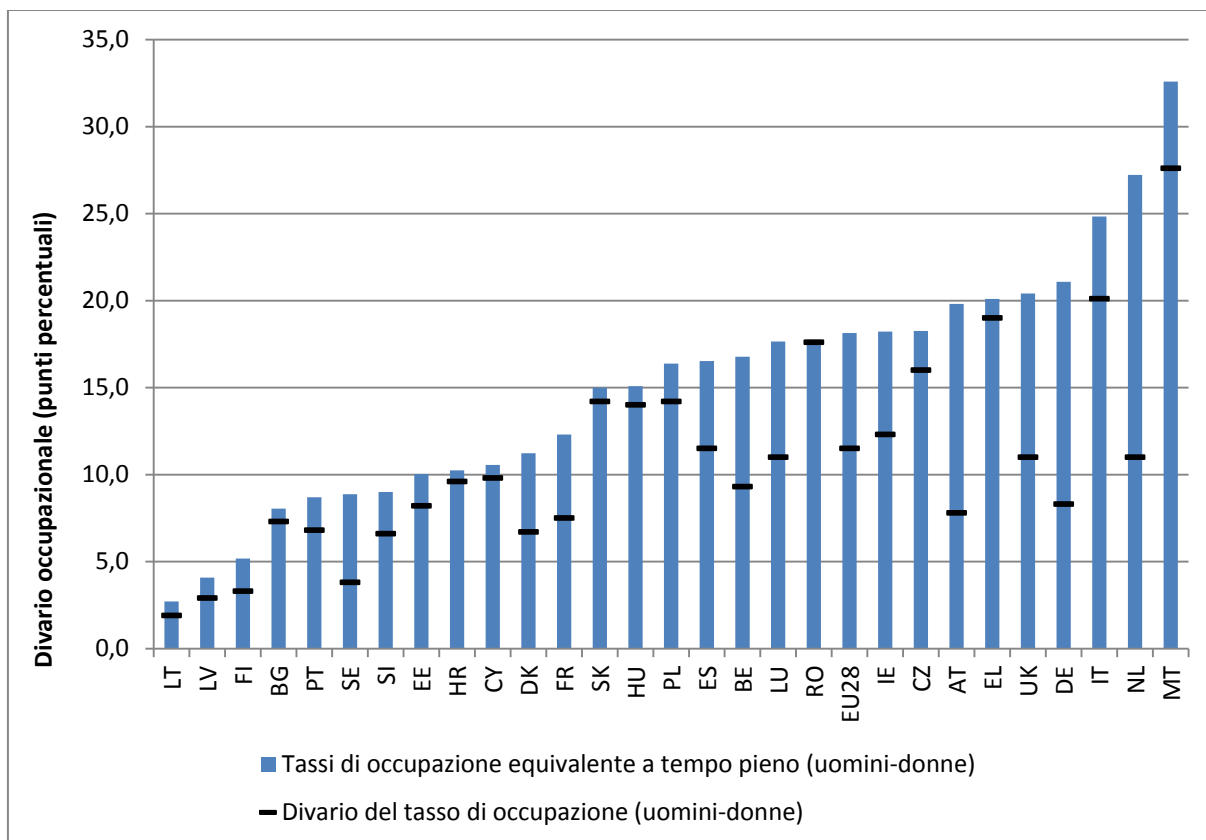
Grafico 1 – Tasso di occupazione della popolazione di età compresa fra 20 e 64 anni e percentuale di lavoratori a tempo parziale per genere (F/M) nel 2016



Fonte: Eurostat, LFS. Nota: percentuale di lavoratori a tempo parziale sul totale della popolazione attiva in ogni gruppo di genere. I paesi sono ordinati per valori crescenti del tasso di occupazione femminile.

Grafico 2 – Divari fra i tassi di occupazione equivalente a tempo pieno maschili e femminili e tasso di occupazione nel 2016

² Salvo diversa indicazione, i dati contenuti nella presente scheda si riferiscono ai paesi dell'UE-28.



Fonte: Eurostat, LFS e Commissione europea, calcoli propri. Nota: i dati si riferiscono alle donne e agli uomini di età compresa fra 20 e 64 anni. Si noti che gli equivalenti a tempo pieno vengono calcolati rispetto all'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno per un anno intero.

In un numero limitato di Stati membri si registra un tasso di occupazione femminile del 60 % o poco meno, con sensibili differenze fra i tassi di occupazione femminile e maschile (Grecia, Italia, Malta, Croazia, Spagna e Romania, cfr. Figura 2, Grafico 3 e Tabella 1 nell'allegato). La maggior parte di questi Stati membri si trova inoltre di fronte a forti prospettive di invecchiamento demografico³ e ha un considerevole potenziale per accrescere l'offerta di forza lavoro inserendo più donne nel modo del lavoro. Anche in Italia, Grecia, Romania, Repubblica ceca,

³ In base alle proiezioni demografiche, si prevede un calo della popolazione in età lavorativa nella maggior parte degli Stati membri, e soprattutto in Lituania, Lettonia, Bulgaria, Slovacchia, Grecia, Portogallo, Polonia, Estonia, Romania, Germania, Croazia e Ungheria (cfr. Commissione europea (2015), Relazione sull'invecchiamento demografico) http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

Slovacchia, Polonia, Ungheria, Irlanda, Lussemburgo e a Malta si riscontra un ampio divario fra i tassi di occupazione maschili e femminili: Malta è in cima alla lista con un divario di 27,6 punti percentuali, che diventano 32,6 se si considerano i tassi di occupazione equivalente a tempo pieno. In alcuni paesi il tasso di occupazione è inoltre sorprendentemente basso per le donne in età matura (fra 55 e 64 anni)⁴.

Il divario di genere nel lavoro a tempo parziale resta elevato. Poiché il più delle volte sono le donne ad accollarsi il peso maggiore delle responsabilità di assistenza, esse tendono a ridurre il proprio orario di lavoro. Un terzo (31,4 %) delle donne che lavorano nell'UE lavorava a tempo parziale nel 2016, una percentuale molto superiore alla corrispondente quota di uomini (8,2 %). Questa situazione determina un divario di

⁴ Come illustrato nel gGrafico 6 dell'allegato, è al di sotto del 35 % a Malta, in Grecia, Slovenia, Croazia, Romania e Lussemburgo.

genere nei tassi di occupazione equivalente a tempo pieno di 18 punti percentuali nell'UE (cfr. grafico 2 e Tabella 1 nell'allegato). Il divario è particolarmente evidente nei Paesi Bassi (dove più del 75 % delle donne occupate lavora a tempo parziale) e a Malta, ma anche in Italia, Germania, nel Regno Unito, in Grecia e Austria (cfr. grafico 1). Nell'UE, in media, gli uomini trascorrono oltre 6 ore a settimana in più svolgendo un lavoro retribuito rispetto alle donne (Tabella 1 nell'allegato).

Occorre prestare particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro delle categorie di donne più vulnerabili, come ad esempio le donne anziane, le madri sole, le donne provenienti da un contesto migratorio e le donne appartenenti a minoranze etniche.

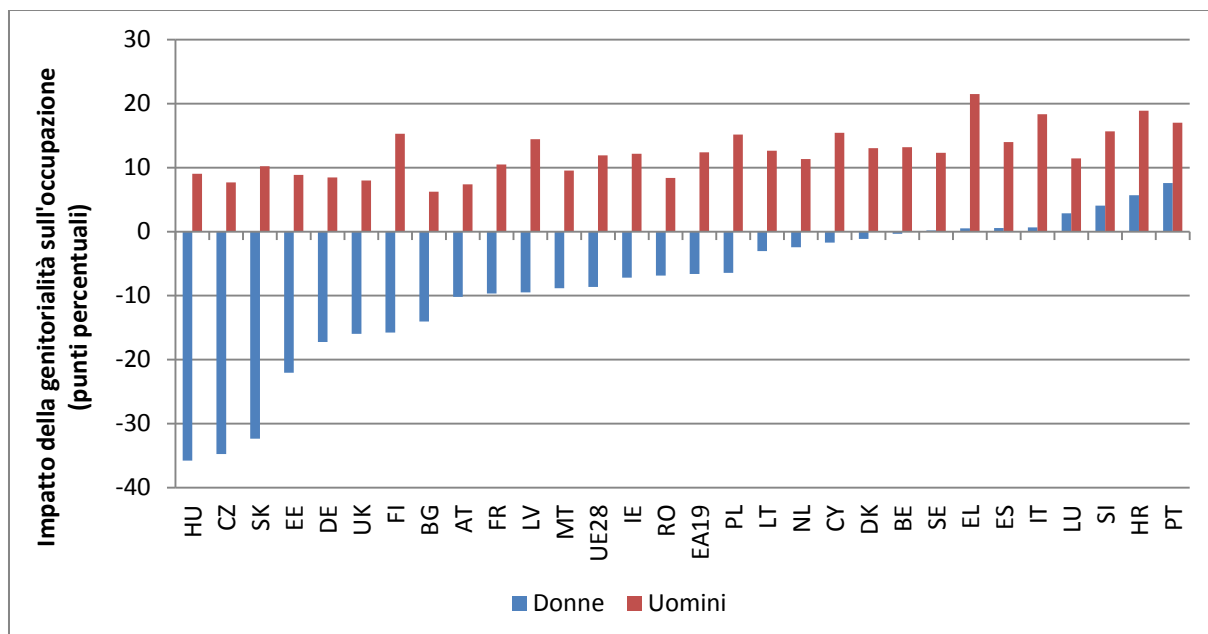
2.1.2. Lo squilibrio nella condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini

Nel 2016 a Cipro, in Irlanda, Spagna, Estonia, a Malta e nel Regno Unito oltre il 50 % della forza lavoro femminile potenziale (fra 25 e 49 anni) era inattivo perché le donne si dedicavano alla cura dei figli o all'assistenza a familiari adulti non autonomi (cfr. grafico 7 nell'allegato).

L'impatto della genitorialità si riflette sul tasso di occupazione delle donne con figli al di sotto dei 6 anni. Il tasso di occupazione per questa categoria di donne nell'UE è, in media, più di 8 punti percentuali inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli (cfr. la Grafico 3). In Ungheria, nella Repubblica ceca e in Slovacchia il divario è di oltre 30 punti percentuali, mentre in Estonia, Germania, nel Regno Unito e in Finlandia è superiore a 15 punti percentuali. Anche nel lavoro a tempo parziale il divario di genere è più accentuato per i genitori: lavora a tempo parziale il 38,9 % delle madri rispetto al 5,8 % dei padri.

Analogamente, il basso tasso di occupazione delle donne anziane (fra 54 e 64 anni) può riflettere il fatto che **le donne sono più inclini degli uomini ad assumersi responsabilità di assistenza nei confronti di familiari anziani o non autonomi** con esigenze di assistenza a lungo termine, ed è quindi più probabile che riducano il loro orario lavorativo o lascino del tutto il lavoro.

Grafico 3 – Impatto della genitorialità sull'occupazione nel 2015



Fonte: Eurostat, LFS (lfsi_emp_a) e Commissione europea, calcoli propri. Nota: i dati si riferiscono a donne e uomini di età compresa fra 20 e 49 anni.

2.1.3. Disincentivi economici al lavoro delle donne

Le donne possono anche trovarsi ad affrontare disincentivi economici alla partecipazione alla forza lavoro.

L'assetto dei sistemi fiscali e delle prestazioni sociali può influire sia sulla decisione di partecipare al mercato del lavoro sia sul numero di ore lavorate. Tali disincentivi al lavoro possono essere particolarmente elevati per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare. I dati disponibili indicano un significativo impatto negativo sulla partecipazione femminile alla forza lavoro dovuto all'aumento delle relative aliquote d'imposta marginale effettiva per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito⁵. Il contributo più alto del prelievo fiscale alla "trappola dell'inattività"⁶ si riscontra in Belgio, Germania e Danimarca. La "trappola del basso reddito"⁷ incide maggiormente in

Belgio, Germania e Austria (cfr. la Table 2 nell'allegato).

Inoltre, gli elevati costi diretti per i servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine possono costituire, per le donne con responsabilità di assistenza, un disincentivo finanziario al lavoro ancora maggiore. È quanto accade soprattutto in Irlanda, in Polonia e nei Paesi Bassi, dove i costi legati ai servizi di assistenza all'infanzia rappresentano più del 20 % del reddito familiare netto per una coppia con retribuzioni medie (cfr. Grafico 11 nell'allegato). La situazione è persino peggiore per le famiglie a basso reddito.

Infine, i profondi divari retributivi di genere fra donne e uomini possono inficiare ulteriormente gli incentivi finanziari al lavoro per le donne. **Il divario retributivo resta elevato in tutta Europa (16,3 % nel 2015 nell'UE)** ed è particolarmente alto in

⁵ Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

⁶ La trappola dell'inattività e l'imposta implicita sul rientro al lavoro per le persone inattive. Misura la parte di salario lordo aggiuntivo che viene prelevato se una persona inattiva ottiene un lavoro.

⁷ La cosiddetta trappola del basso reddito è il tasso al quale le imposte vengono aumentate e

le prestazioni eliminate per l'aumento della remunerazione grazie a una maggiore produttività del lavoro. L'onere fiscale sulla persona che costituisce la seconda fonte di reddito è considerato molto elevato se: 1) il contributo dell'imposizione fiscale sul lavoro dipendente alla trappola dell'inattività è molto alto e/o 2) la trappola del basso reddito è molto alta.

Estonia, in Austria, nella Repubblica Ceca, in Germania, nel Regno Unito e in Slovacchia (cfr. grafico 5 e tabella 3 nell'allegato).⁸ Esso riflette la differenza fra la retribuzione di uomini e donne sulla base della differenza di retribuzione oraria lorda media di tutti i dipendenti.

⁸ Si tratta del "divario retributivo di genere non corretto", in quanto non tiene conto di tutti i fattori che influiscono sul divario retributivo di genere come ad esempio le differenze nel livello d'istruzione, l'esperienza nel mercato del lavoro, le ore lavorate, il tipo di lavoro ecc.

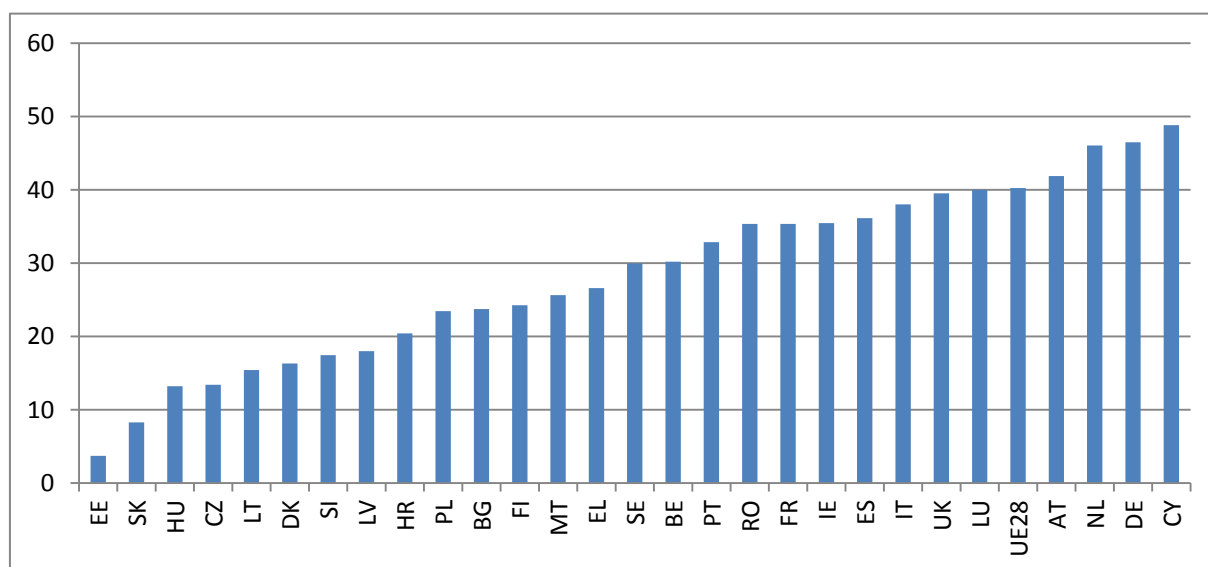
Il divario retributivo di genere è un indicatore secondario dell'uguaglianza di genere nella scheda di valutazione sociale.

I vari fattori potenziali che determinano il divario retributivo di genere variano per entità e impatto⁹. Essi includono fattori osservabili quali le differenze di esperienza lavorativa dovute al basso livello di occupazione delle donne descritto sopra. Tra questi fattori vi sono gli squilibri nel tipo di lavoro (segregazione verticale) o nel settore di impiego (segregazione orizzontale). Per l'UE, nel complesso tali squilibri sono relativamente alti e raggiungono il 24,3 % per quanto riguarda gli squilibri occupazionali e il 18,9 % per quelli settoriali¹⁰.

Anche altri fattori, come ad esempio la discriminazione, possono allargare il divario retributivo di genere. Anche l'elevata prevalenza del lavoro a tempo parziale fra le donne lavoratrici contribuisce al divario in quanto il lavoro a tempo parziale è associato a salari orari significativamente inferiori nella maggior parte dei paesi.

In diversi Stati membri gli elevati divari retributivi di genere danno in seguito origine ad **elevati divari pensionistici per le donne**, a causa degli inferiori contributi pensionistici (cfr. grafico 4). Ciò accade soprattutto in Romania, a Cipro, in Germania, nei Paesi Bassi e in Austria (grafico 4) e contribuisce a esporre le donne a un più elevato rischio di povertà o di esclusione sociale per le donne in età avanzata¹¹.

Grafico 4 – Divario pensionistico di genere; pensionati fra 65 e 79 anni nel 2015



Fonte: Eurostat, EU-SILC, dati del 2015, eccetto per l'IE (2014). La cifra per l'UE-28 è una stima.

⁹ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, relazione elaborata per la Commissione europea http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf.

¹⁰ Eurostat (2015). Gli squilibri di genere nelle varie professioni/nei vari settori sono calcolati come la percentuale nazionale media di occupazione per le donne e per gli uomini applicata a ogni professione/settore; le differenze vengono sommate per generare la quantità totale di squilibrio di genere, espressa in percentuale dell'occupazione totale (classificazione ISCO/classificazione NACE).

¹¹ Un'ulteriore analisi dei fattori che contribuiscono al divario pensionistico è reperibile nella scheda tematica per il semestre europeo sulle pensioni.

3. LEVE STRATEGICHE PER FRONTEGGIARE LA SOTTORAPPRESENTAZIONE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

Esiste una serie di leve strategiche atte ad affrontare le sfide poste dalla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Fra queste rientrano le misure volte a migliorare l'equilibrio fra vita professionale e vita privata, come ad esempio in regime di congedi per motivi di famiglia ben concepito ed equamente ripartito tra i generi, modalità di lavoro flessibili e servizi di assistenza ufficiali nonché politiche volte a limitare i disincentivi economici al lavoro per le donne.

3.1. Politiche a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata mirate a riequilibrare la condivisione delle responsabilità di assistenza

3.1.1. Congedi per motivi di famiglia equamente ripartiti fra i generi

La possibilità di ottenere **congedi retribuiti per motivi familiari** tende ad accrescere la partecipazione femminile alla forza lavoro in quanto:

- aiuta le donne a conciliare la vita professionale e la vita familiare;
- consente loro un periodo di riposo quando hanno un bambino di cui prendersi cura;
- rafforza il loro aggancio al mercato del lavoro.

I dati dimostrano inoltre che tutele efficaci contro il licenziamento delle lavoratrici in gravidanza o a favore delle lavoratrici che rientrano al lavoro da un congedo svolgono un ruolo importante nel mantenere le donne nel mercato del lavoro. D'altra parte, i congedi eccessivamente lunghi si sono rivelati nocivi per le carriere delle donne, in

quanto rendono più difficile il loro rientro nel mercato del lavoro¹².

Un **ricorso equilibrato al diritto al congedo tra donne e uomini** dopo la nascita di un figlio (è inoltre risultato produrre effetti positivi in termini di distribuzione delle responsabilità domestiche e di assistenza e ha migliorato i dati del mercato del lavoro per le donne. Il ricorso alla possibilità di congedo dei padri riduce parte dell'onere dell'assistenza a carico delle madri, consentendo così un rientro più celere delle donne sul mercato del lavoro. Tuttavia, la percentuale di padri che usano congedi di paternità e parentali è molto bassa, e quando lo fanno solitamente i periodi di congedo sono piuttosto brevi. Il livello della prestazione e il grado di flessibilità (cioè se il congedo può essere preso in maniera frammentaria o a tempo parziale) può essere di incentivo per i padri in questo senso. Riservando determinati periodi di congedo per i padri (congedo di paternità e congedo parentale non trasferibile) si potrebbe inoltre aumentare la percentuale di uomini che usufruiscono di questa opportunità.

Anche la disponibilità di **congedi adeguati per prendersi cura di altri familiari non autosufficienti** può avere un impatto positivo sull'occupazione femminile. Nei casi in cui non è previsto il congedo per le persone che prestano assistenza, generalmente sono le donne che lavorano a tempo parziale o smettono di lavorare per assistere il loro congiunto per un breve periodo di tempo.

3.1.2. Modalità di lavoro flessibili

L'insufficiente disponibilità di **modalità di lavoro flessibili** — ad esempio il telelavoro e gli orari di lavoro flessibili — e di **riduzione dell'orario di lavoro** (lavoro

¹² La definizione temporale di "congedo eccessivamente lungo" è oggetto di dibattito nel mondo scientifico. L'OCSE ha messo in guardia dai rischi di congedi superiori a 2 anni a causa del deterioramento delle competenze e del fatto che lunghe interruzioni nella carriera sono un ostacolo al rientro nel mondo del lavoro. OCSE (2012) *Closing the gender gap: Act now*.

a tempo parziale) può indurre le persone con responsabilità di assistenza, soprattutto le donne, a uscire dal mercato del lavoro. Dalla ricerca Eurofound emerge che più della metà delle madri inattive preferirebbe lavorare a tempo parziale¹³. I fattori chiave per un'efficace applicazione del lavoro flessibile sono un consenso fra parti sociali sul valore della flessibilità, una cultura del luogo di lavoro che appoggi modalità di lavoro flessibili, e la capacità di rispondere alle mutevoli esigenze nel corso della vita di ciascuno.

Tuttavia, la disponibilità di lavoro a tempo parziale può generare divari retributivi di genere e, alla lunga, rafforzare il divario pensionistico di genere. Ciò accade perché spesso le donne accettano lavori a tempo parziale per poter far fronte a una quota maggiore di responsabilità assistenziali¹⁴. Garantire sia la qualità del lavoro flessibile sia una distribuzione equa fra i generi nell'aderire a tali modalità è fondamentale per assicurare l'uguaglianza di genere.

3.1.3. Servizi di assistenza formale di facile accesso, a prezzi contenuti e di qualità

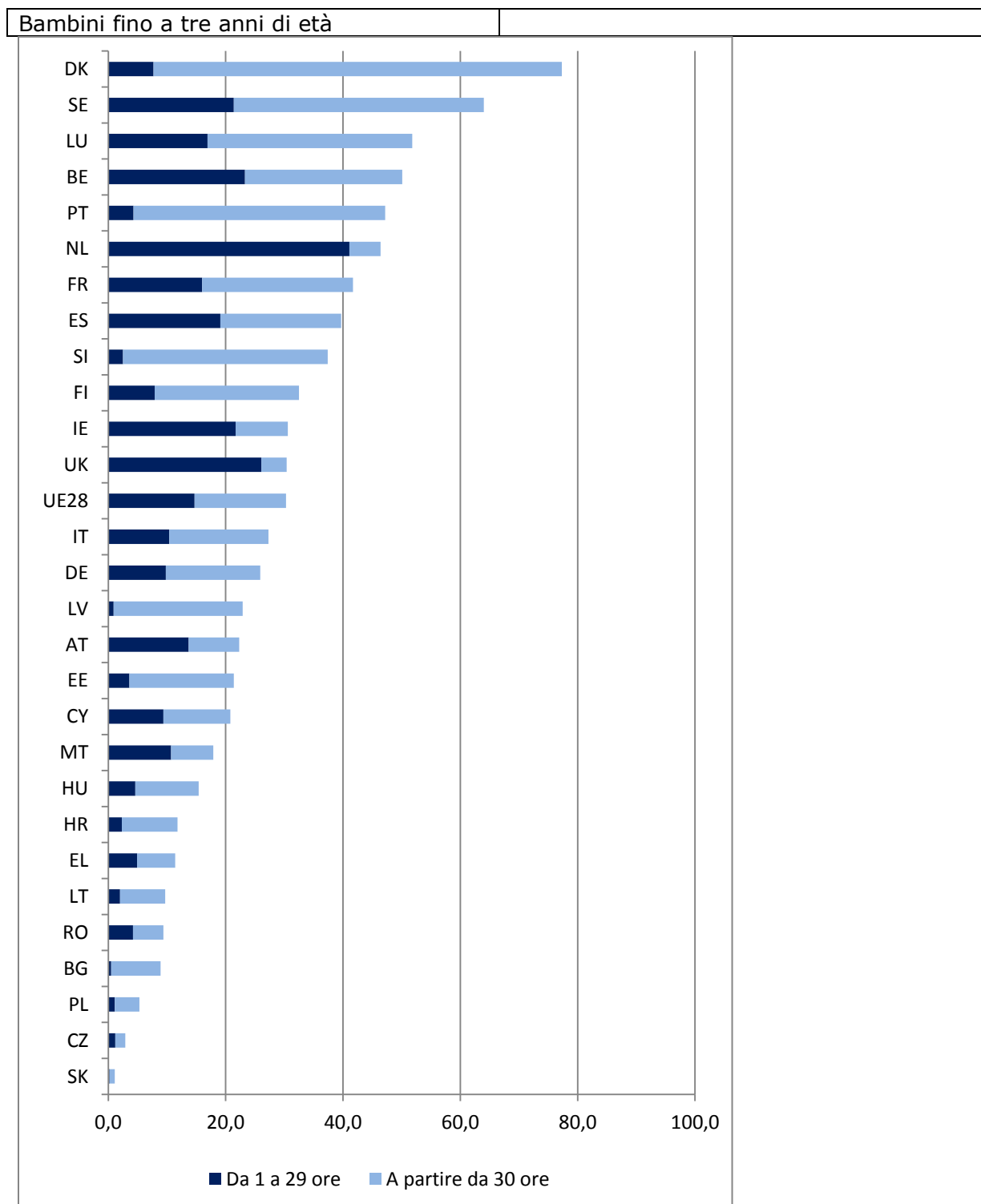
I **servizi di assistenza formale sono strumenti importanti** per abbattere gli ostacoli all'occupazione. L'indicatore principale del quadro di valutazione sociale per l'assistenza alla prima infanzia è l'iscrizione dei bambini di meno di 3 anni a strutture formali di assistenza all'infanzia. Nel 2015, solo il 31 % dei bambini al di sotto dei 3 anni era iscritto a strutture formali di assistenza all'infanzia, quota che non raggiunge l'obiettivo di Barcellona del 33 %.

In cinque Stati membri era iscritto persino meno del 10 % dei bambini sotto i 3 anni (cfr. la grafico x). I bassi tassi di partecipazione possono riflettere possibili carenze nella fornitura di servizi ufficiali di assistenza all'infanzia, soprattutto per i bambini fino a 3 anni di età. **Oltre alla mancanza di posti disponibili**, si sono rivelati degli ostacoli all'utilizzo di tali servizi le difficoltà di **accesso** (distanza, orari di apertura, rigorosi criteri di ammissibilità), gli **elevati costi diretti** di questi servizi e la scarsa **qualità**.

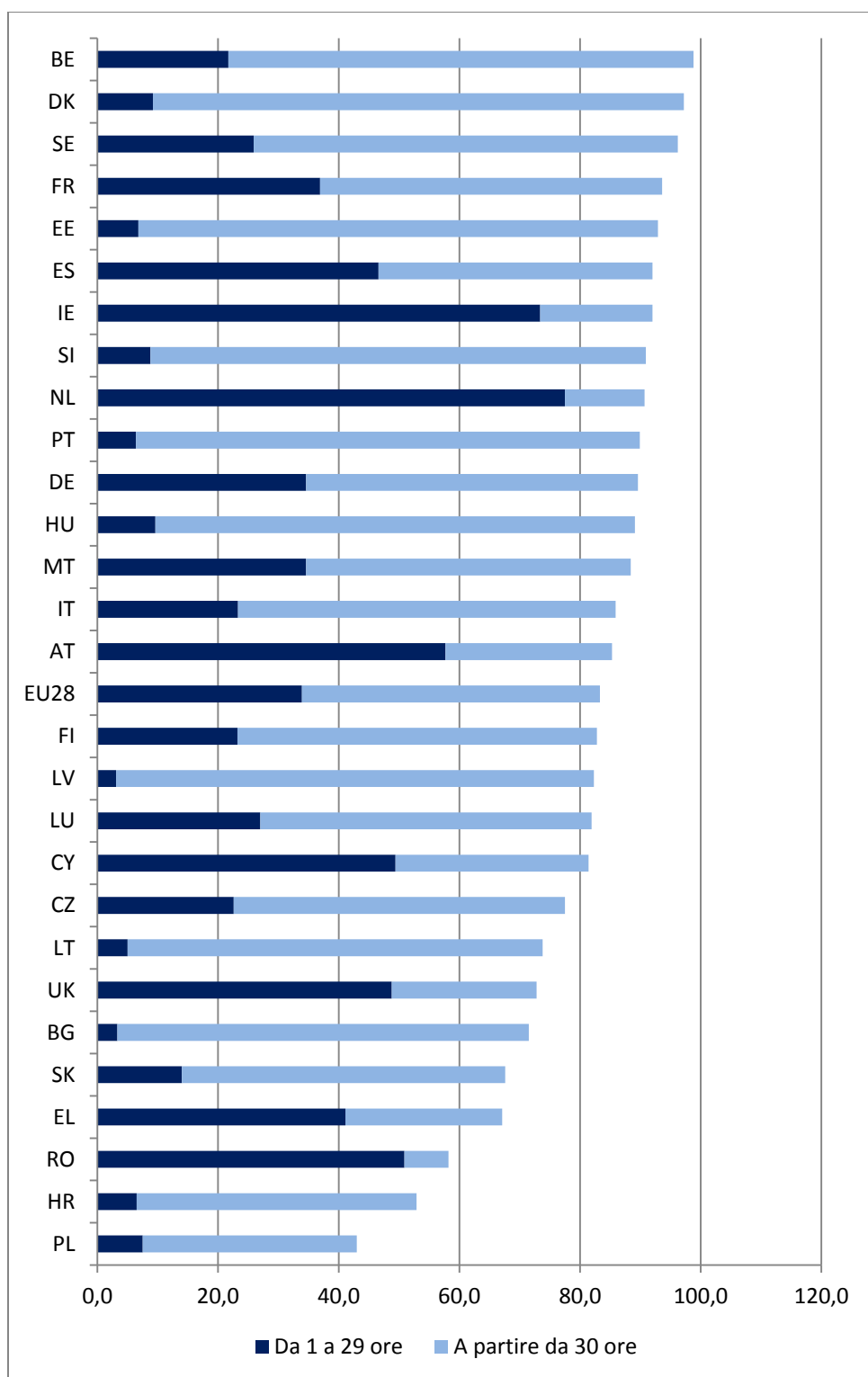
¹³ Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

¹⁴ Solo poco meno di un terzo (31,4 %) delle donne fra i 15 e i 64 anni con un lavoro dipendente nell'UE lavorava a tempo parziale nel 2016, una percentuale molto superiore alla corrispondente quota di uomini (8,2 %).

Grafico 5 – Percentuale di bambini iscritti a strutture formali di assistenza all'infanzia espressa in percentuale del numero totale di bambini nella rispettiva fascia di età, 2015



Bambini da tre anni all'età della scuola dell'obbligo



Fonte: Eurostat, EU-SILC.

L'aumento della domanda di **servizi di assistenza a lungo termine** è una tendenza determinata dall'invecchiamento

demografico e destinata a proseguire in futuro. Tali servizi, tuttavia, sono insufficienti in molti Stati membri. La

manca di adeguate misure di assistenza a lungo termine influenza negativamente la partecipazione al mercato del lavoro dei prestatori di assistenza informale, dei quali una percentuale sproporzionata è costituita da donne.

3.2. Leve strategiche per affrontare il problema dei disincentivi economici al lavoro delle donne

3.2.1. Adeguamento dei sistemi fiscali e previdenziali per ridurre i disincentivi fiscali sul secondo reddito familiare

Un tratto saliente del sistema fiscale e previdenziale che ha un impatto sugli incentivi al secondo reddito familiare è il **grado di tassazione congiunta e di ammissibilità alle prestazioni, ai crediti d'imposta trasferibili e all'indennità per il coniuge a carico**. Nella maggior parte dei paesi dell'UE l'unità di tassazione è individuale. Tuttavia, in alcuni paesi le coppie sono soggette automaticamente alla tassazione congiunta (ad esempio in Germania, Francia, Irlanda, Lussemburgo e Portogallo), mentre in altri possono scegliere di aderirvi (ad esempio in Spagna). Il passaggio da sistemi di tassazione congiunta a sistemi di tassazione individuale può contribuire a ridurre i disincentivi (soprattutto in paesi con un'elevata progressività della tassazione). Possono contribuire a ridurre i disincentivi al lavoro per coloro che hanno un reddito inferiore nella famiglia anche l'eliminazione dei crediti d'imposta trasferibili fra partner e l'eliminazione delle indennità per il coniuge a carico.

3.2.2. Affrontare il divario retributivo di genere

Il lavoro a tempo parziale e le interruzioni della carriera per assumere responsabilità di assistenza influiscono negativamente sui salari orari delle donne e sulle loro prospettive professionali¹⁵. Le leve strategiche menzionate nella sezione 3.1 possono anche avere un impatto positivo

¹⁵ OCSE (2012) *Closing the gender gap: act now*.

sull'eliminazione dei divari retributivi e pensionistici di genere.

Ulteriori contributi alla riduzione delle disuguaglianze salariali possono venire da una maggiore consapevolezza dei cittadini sulle leggi antidiscriminazione, dalla promozione della trasparenza retributiva e da una migliore applicazione delle norme sulla parità di retribuzione¹⁶.

Le iniziative per affrontare gli squilibri di genere nell'istruzione, nella formazione e nel mercato del lavoro¹⁷ possono aiutare le donne ad accedere a professioni e settori con migliori retribuzioni. Politiche volte a migliorare la conoscenza dei settori in rapida crescita e dei posti di lavoro a elevata retribuzione da parte degli studenti possono ridurre gli stereotipi di genere nella scelta dell'indirizzo degli studi universitari e accrescere la rappresentanza femminile nei campi correlati a scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM). Può essere utile anche far conoscere agli uomini alcune delle professioni più in crescita nelle quali è predominante la presenza delle donne¹⁸.

4. ANALISI DELLA SITUAZIONE NEGLI STATI MEMBRI

Molti Stati membri hanno avviato delle riforme per potenziare le politiche a favore dell'equilibrio fra vita professionale e vita personale e aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro.

Per potenziare l'erogazione di assistenza all'infanzia, la maggior parte degli Stati membri si è impegnata a **garantire un posto in strutture di assistenza all'infanzia a tutti i bambini**, istituendo

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁷ Tra gli esempi, le "giornate al femminile e le giornate al maschile" nelle imprese, iniziative più ampie per attrarre le donne nel settore delle TIC e delle scienze, e misure generali di sensibilizzazione quali le giornate sulla parità di retribuzione.

¹⁸ Cfr. l'osservatorio europeo dei posti di lavoro vacanti, che mostra come i professori di scuola primaria e pre-primaria e gli addetti all'assistenza alle persone nei servizi sanitari siano fra le professioni a maggiore crescita.

un diritto legale di accesso a tali servizi o rendendo obbligatoria la frequenza per lo meno dell'ultimo anno di pre-primaria (tre paesi, specificamente Italia, Lituania e Slovacchia, non hanno introdotto nessuna di queste misure). Ciononostante, in molti Stati membri restano delle soluzioni di continuità¹⁹ fra la fine (massima durata) del congedo adeguatamente retribuito (maternità o congedo parentale) e l'inizio del diritto all'assistenza all'infanzia o dell'età della scuola dell'obbligo. Attualmente, solo in sei Stati membri (Germania, Danimarca, Finlandia, Svezia, Estonia e Slovenia) non vi sono tali interruzioni²⁰.

In molti Stati membri sono in atto riforme finalizzate ad ampliare significativamente l'assistenza all'infanzia. Nell'aprile del 2014, ad esempio, Malta ha introdotto un programma gratuito di assistenza all'infanzia per bambini con meno di 3 anni per incentivare maggiormente i genitori, soprattutto le madri, a tornare al lavoro o a non smettere di lavorare. Grazie a questa riforma il numero di bambini iscritti presso centri di assistenza all'infanzia è aumentato notevolmente²¹. Nel 2017, alcuni Stati membri hanno inoltre introdotto misure per sviluppare servizi destinati ai bambini in comunità svantaggiate (Ungheria) e per i figli delle persone in cerca di lavoro (Francia). L'Austria ha annunciato investimenti per

aumentare il numero e la disponibilità di posti presso le scuole a tempo pieno, e per migliorare la qualità dei loro servizi²².

Alcuni Stati membri hanno avviato delle riforme per incoraggiare una **condivisione più equa dei diritti ai congedi per motivi familiari fra donne e uomini**. Nel 2016 il Lussemburgo ha adottato una riforma del sistema di congedi parentali per renderli più flessibili e meglio retribuiti. La Repubblica ceca e Cipro hanno entrambi introdotto, nel 2017, nuovi diritti al congedo parentale e il Portogallo ha ampliato il periodo di congedo. Nel 2016/2017, il Belgio, la Repubblica ceca e l'Italia hanno introdotto misure atte ad **agevolare una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro**.

Alcuni Stati membri hanno inoltre adottato misure mirate per incoraggiare le donne a rientrare nel mercato del lavoro quando i figli sono ancora in tenera età. La Bulgaria, ad esempio, nel 2017 ha adottato una misura per garantire, almeno in parte, prestazioni di assistenza all'infanzia alle madri con figli di meno di 1 anno di età che rientrano nel mondo del lavoro. Analogamente, sempre nel 2017 queste prestazioni sono state aumentate in Romania (l'incentivo viene erogato fino ai 3 anni del bambino se i genitori iniziano a lavorare almeno 60 giorni prima che il figlio compia i 2 anni). Altri Stati membri hanno elaborato sistemi rivolti alle donne che hanno già avuto lunghe interruzioni di carriera. Ne è un esempio il programma "Returnships" del Regno Unito, avviato nel 2017. Il Lussemburgo ha approvato una legge per rafforzare il principio della parità retributiva tra donne e uomini e ha sostenuto campagne di sensibilizzazione e azioni volte a eliminare gli ostacoli all'occupazione femminile.

¹⁹ Queste lacune possono essere individuate nella legislazione nazionale. Ad ogni modo, nella pratica potrebbero non esserci troppi problemi di disponibilità nell'assistenza all'infanzia in questi "mesi di intervallo", anche la disponibilità non è garantita per legge. È quindi importante analizzare l'intervallo esistente nell'assistenza all'infanzia con i dati sull'utilizzo della stessa,

²⁰ sebbene in alcuni casi, malgrado l'introduzione di norme atte ad affrontare questa carenza, vi siano ancora problemi di disponibilità (ad esempio in Estonia per i bambini al di sotto dei 3 anni).

²¹ Secondo i dati nazionali, fra aprile e dicembre del 2014, il numero dei bambini iscritti a centri di assistenza all'infanzia è salito da 1 800 a 2 917. Valutazione tra pari sul tema "Making work pay for mothers" [Rendere il lavoro proficuo per le madri], 18-19 maggio 2015, Malta.

²² Le politiche nel campo dell'assistenza all'infanzia, soprattutto un'istruzione della prima infanzia di qualità elevata, hanno un impatto positivo maggiore sui bambini provenienti da contesti svantaggiati quali migranti o famiglie a basso reddito, e in particolare possono migliorare la maturità scolastica dei bambini svantaggiati. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

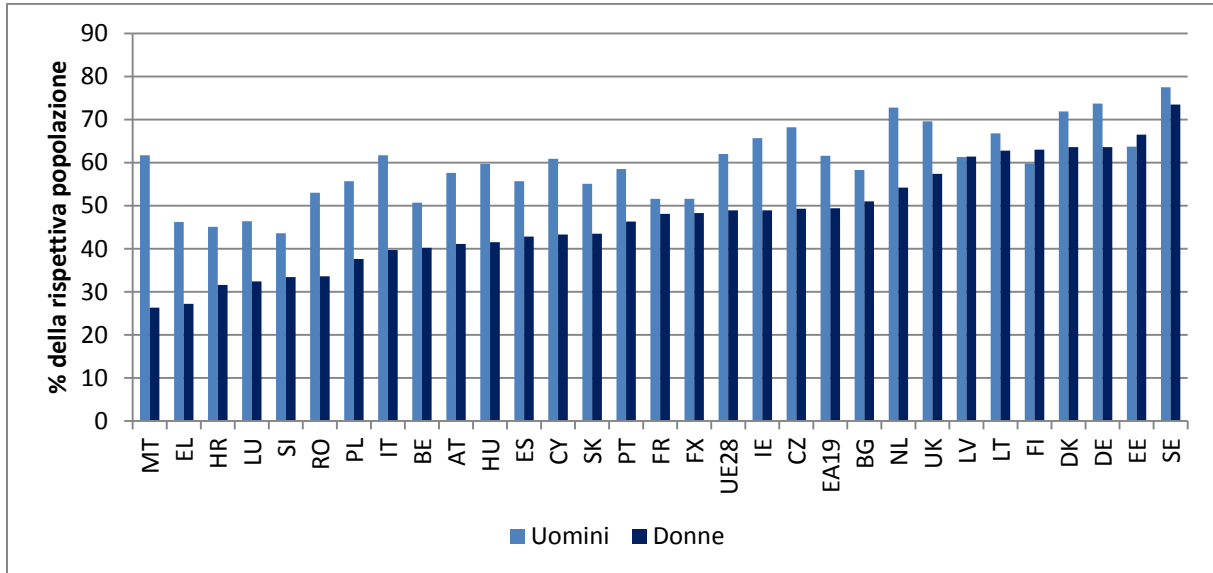
Data: 8.11.2017

5. RIFERIMENTI

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. e R. Turk, *Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*, IMF Working Paper WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D. e M. Teignier-Baqué, *Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*, *Journal of Human Capital*, 10(3), 2016.
- Eurofound, *Il divario occupazionale di genere: sfide e soluzioni*, Eurofound, 2016.
- Commissione europea, *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Commissione europea, 2015.
- OCSE, *Closing the Gender Gap*, OCSE, 2012.
- Thévenon, O., *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., ed E. Courtin, *Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits*, *LSE Evidence Review*, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., e A. Wolf, *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*, relazione elaborata per la Commissione europea, 2016.

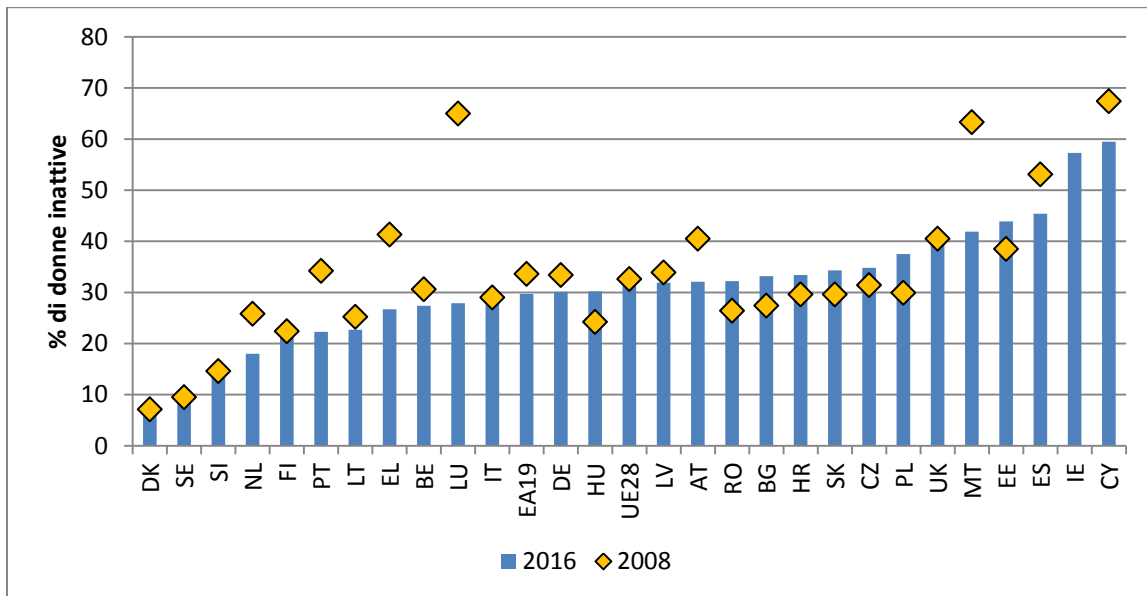
ALLEGATO

Grafico 6 – Tasso di occupazione per genere, 2016 (% di donne e uomini di età compresa fra 55 e 64 anni)



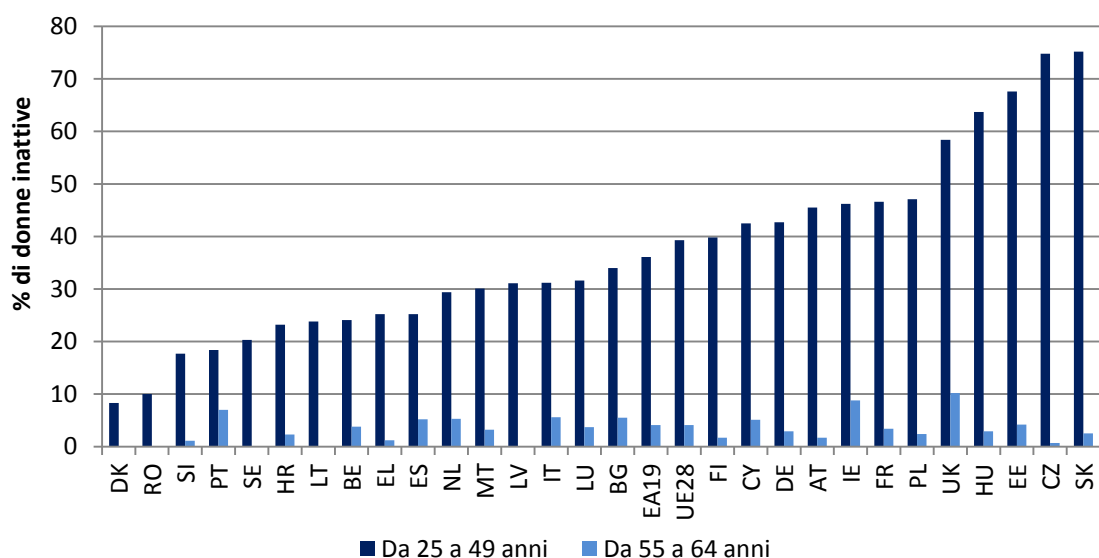
Fonte: Eurostat, LFS (lfsi_emp_a)

Grafico 7 – Inattività dovuta all'assistenza prestata ai figli o ad adulti non autonomi o ad altre responsabilità familiari e personali, 2008-2016 (donne fra 25 e 60 anni)



Fonte: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

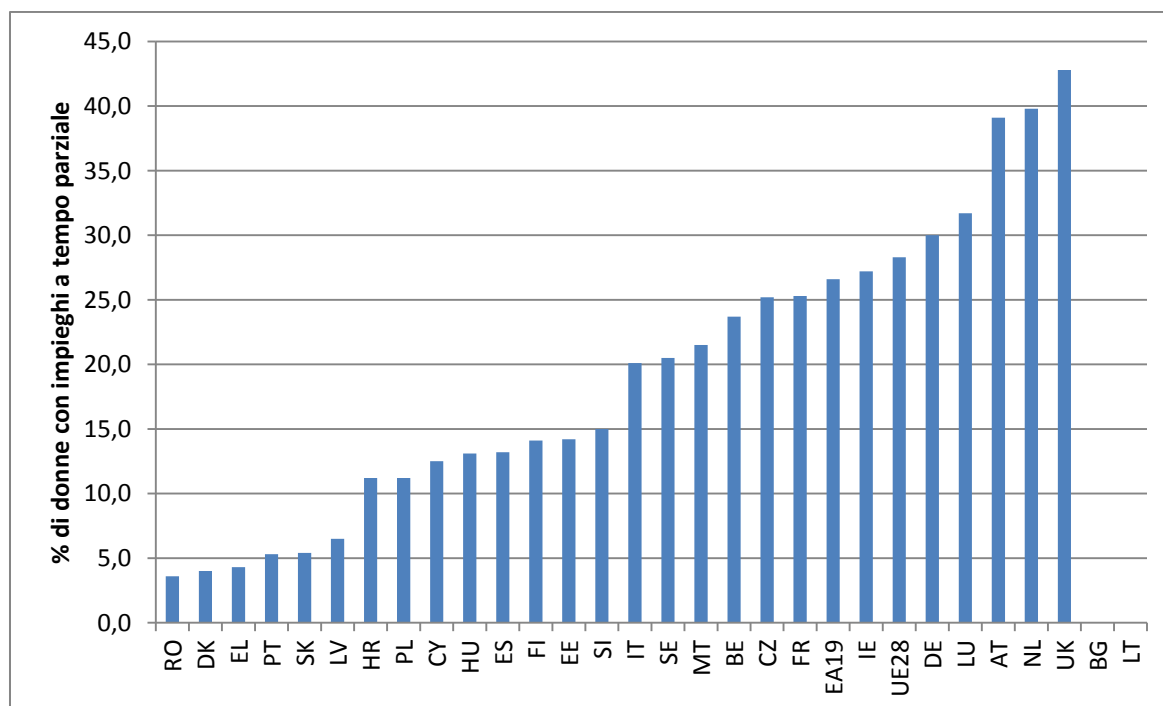
Grafico 8 – Percentuale di donne inattive di età compresa fra 25 e 49 anni e 55 e 64 anni nel 2016 perché responsabili dell'assistenza ai figli o ad adulti non autonomi



Nota: non sono disponibili dati per le donne fra 55 e 64 anni in Danimarca, Romania, Svezia, Lituania e Lettonia

Fonte: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

Grafico 9 – Percentuale di donne di età compresa fra 20 e 64 anni che nel 2016 lavoravano a tempo parziale perché responsabili dell'assistenza ai figli o ad adulti non autonomi



Fonte: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

Grafico 11 – Componenti delle spese nette legate all'assistenza all'infanzia, 2015

Tavola A: Madre sola con reddito basso

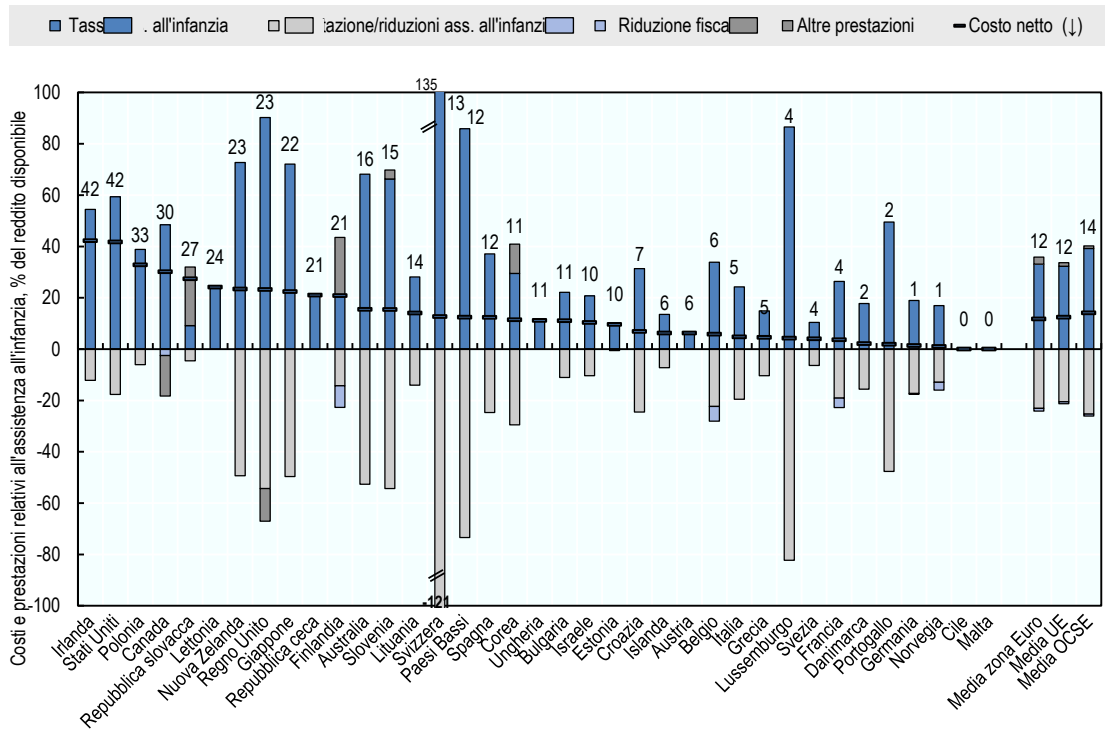


Tavola B: Coppia con reddito basso

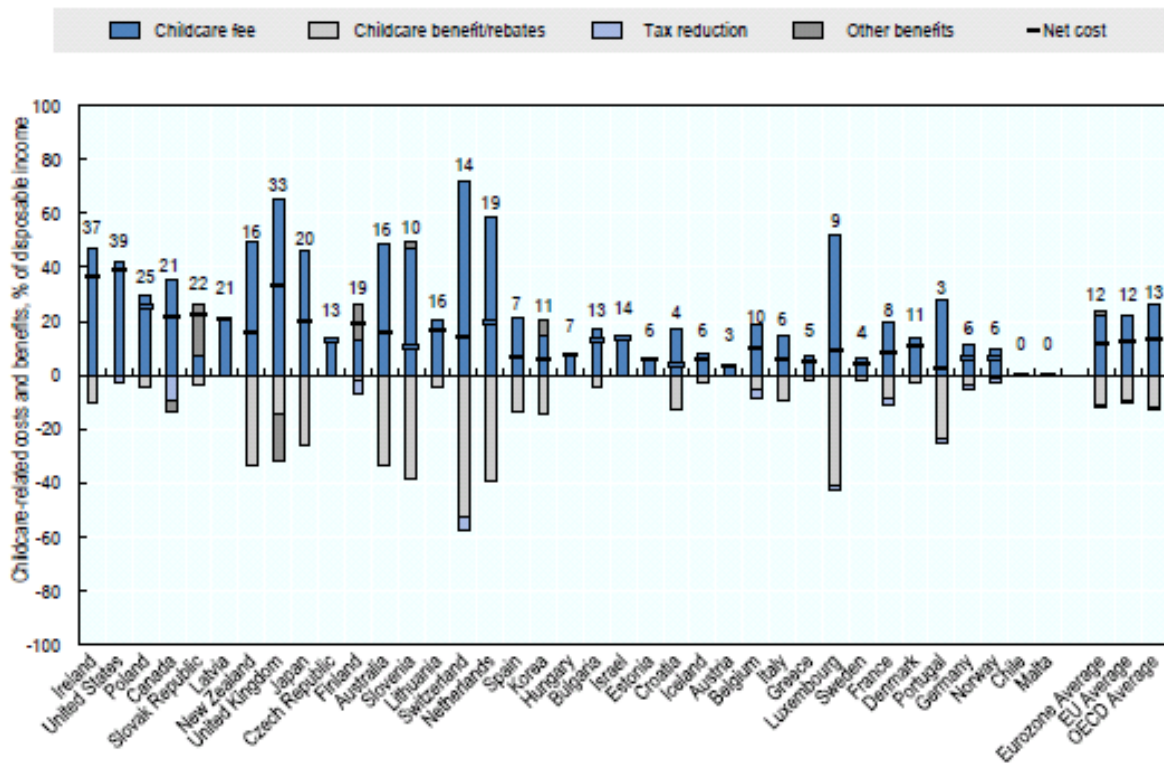


Tavola C: Madre sola con reddito medio

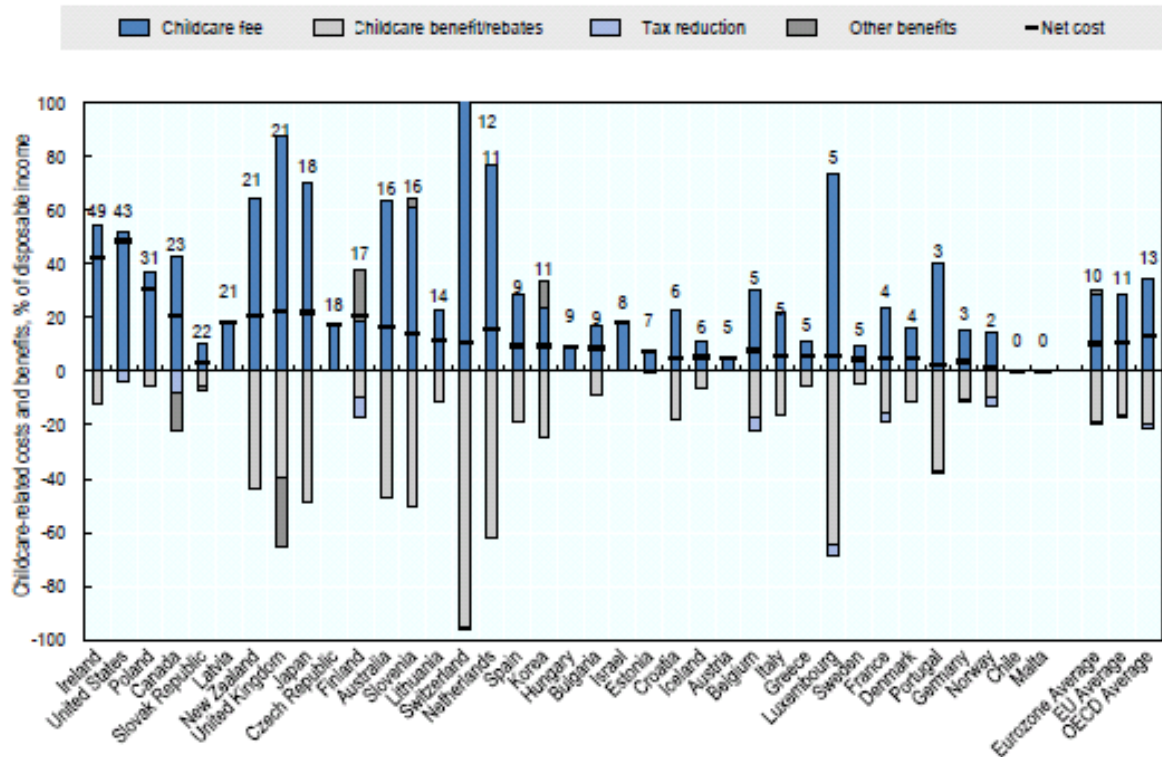
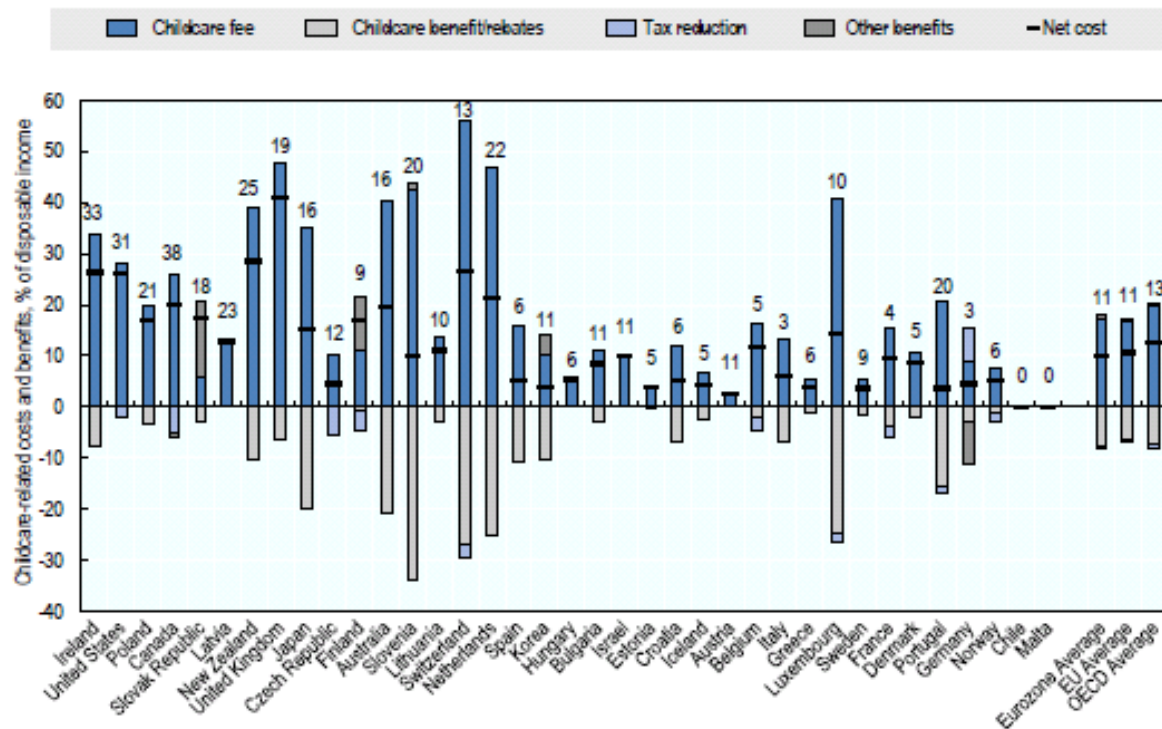


Tavola D: Coppia con reddito medio



Il basso livello (medio) di reddito è il 20° (50°) percentile della distribuzione del reddito specifica di genere per Panel lavoro a tempo pieno. Si presuppongono due persone – uomo e donna – come fonte di reddito per le coppie. In tutti i casi, la famiglia ha due figli (di 2 e 3 anni) e utilizza l'assistenza all'infanzia presso centri a tempo pieno. Tutte le spese e le prestazioni sono illustrate in percentuale del reddito familiare netto, al lordo di qualsiasi spesa per l'assistenza all'infanzia.

Fonte: Modelli di regimi fiscali e previdenziali elaborati dall'OCSE.

Tabella 1 — Tasso di occupazione, tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno e numero medio di ore settimanali abituali di uomini e donne, 2016

	Tasso di occupazione (tra 20 e 64 anni)		Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (tra 20 e 64 anni)		Numero medio di ore settimanali abituali per tutti i dipendenti nel lavoro principale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
UE	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
EA19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Fonte: Eurostat, LFS, Commissione europea

Tabella 2 - Situazione del mercato del lavoro specifica per genere e pressione fiscale sulle persone che costituiscono la seconda fonte di reddito all'interno della famiglia

	Trappola dell'inattività (2015)		Trappola del basso reddito (2015)		Tasso di occupazione femminile (2016);
	Trappola del 67 % - salario medio	Contributo del prelievo fiscale	Trappola del 33 %-67% - salario medio	Contributo del prelievo fiscale	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Fonte: Commissione, OCSE. AW sta per "salario medio". Note: tasso di disoccupazione per la fascia di età compresa fra 20 e 64 anni. Trappola dell'inattività per la persona che costituisce la seconda fonte di reddito in una coppia con due figli – la principale fonte di reddito con il 100 % della retribuzione media, la seconda fonte di reddito con il 67 % –; trappola del basso reddito per la persona che costituisce la seconda fonte di reddito in una coppia con due figli – la principale fonte di reddito con il 100 % della retribuzione media, la seconda fonte di reddito che passa dal 33 % a 67 % del salario medio –. Il contributo del prelievo fiscale si riferisce al contributo alla rispettiva trappola in punti percentuali (altri elementi che vi contribuiscono sono, ad esempio, l'eliminazione delle prestazioni, dell'assistenza sociale e delle prestazioni di alloggio). Non sono disponibili dati recenti per Cipro.

Tabella 3 – Divario retributivo di genere

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Differenza fra il 2015 e il 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
UE			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
EA19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Fonte: Eurostat; non corretto; industria, edilizia e servizi (eccetto pubblica amministrazione, difesa, previdenza sociale obbligatoria). Nota: le cifre mostrano la differenza tra le retribuzioni orarie lorde medie degli uomini e delle donne, espressa in percentuale delle retribuzioni orarie lorde medie degli uomini (retribuzioni per i dipendenti, senza tener conto delle caratteristiche personali o del posto di lavoro).