

**Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema *Il ruolo delle parti sociali nella conciliazione della vita professionale, familiare e privata***

(2007/C 256/19)

Il 13 febbraio 2007 il Comitato economico e sociale europeo ha ricevuto dalla futura presidenza portoghese una richiesta di parere sul tema *Il ruolo delle parti sociali nella conciliazione della vita professionale, familiare e privata*.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 18 giugno 2007, sulla base del progetto predisposto dal relatore CLEVER.

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 11 luglio 2007, nel corso della 437<sup>a</sup> sessione plenaria, ha adottato il seguente parere con 145 voti favorevoli, nessun voto contrario e 4 astensioni.

### 1. Antefatto

1.1 I capi di Stato e di governo degli Stati membri hanno convenuto, nel quadro della strategia di Lisbona, di portare al 60 % il tasso di occupazione femminile entro il 2010. Questo obiettivo è stato confermato negli Orientamenti integrati (\*) (Orientamento integrato n. 17), adottati nel 2005 come componente essenziale del nuovo meccanismo di orientamento della strategia di Lisbona.

1.2 Gli ambiziosi obiettivi di crescita, occupazione e competitività stabiliti a Lisbona saranno realizzati più rapidamente e più durevolmente se, nonostante il calo della popolazione attiva dovuto al cambiamento demografico, nel prossimo decennio l'UE riuscirà ad aumentare ulteriormente il numero degli occupati e a migliorare le loro qualifiche. Un tasso di occupazione femminile sensibilmente più elevato offre buone possibilità di conseguire entrambi gli obiettivi: oggi le giovani donne desiderano infatti essere più attive nella vita professionale e, nonostante la presenza di diversi ostacoli, sono molto più qualificate per farlo.

1.3 Per conseguire l'obiettivo, gli Stati membri dell'UE hanno convenuto, tra l'altro, quanto segue:

- adottare misure decise per aumentare il tasso di occupazione delle donne e ridurre le differenze di genere in materia di occupazione, disoccupazione e remunerazione,
- adoperarsi per conciliare meglio il lavoro con la vita privata e prevedere strutture accessibili e abordabili per la custodia dei bambini e per gli altri membri della famiglia bisognosi di assistenza (Orientamento integrato n. 17).

1.4 La presidenza portoghese ha chiesto al Comitato economico e sociale europeo di elaborare un parere esplorativo dal titolo *Il ruolo delle parti sociali nella conciliazione della vita professionale, familiare e privata*.

1.5 La compatibilità della vita professionale, familiare e privata rappresenta, secondo le parti sociali, un importante contributo alla promozione della crescita economica, alla prosperità e alla competitività dell'Europa.

1.6 La compatibilità della vita professionale, familiare e privata figura inoltre tra le priorità enunciate dalla Commissione europea nella sua tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, adottata nel marzo 2006 <sup>(1)</sup>. Per migliorare la compatibilità tra la vita professionale, familiare e privata la tabella di marcia della Commissione menziona tre punti prioritari:

1. introdurre orari di lavoro flessibili per donne e uomini;
2. aumentare i servizi di custodia per l'infanzia e i servizi di assistenza per gli anziani;
3. migliorare le politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini.

1.7 Con la comunicazione *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità* (\*\*), la cui pubblicazione era stata preannunciata nella tabella di marcia, il 12 ottobre 2006 la Commissione europea ha avviato, in virtù dell'articolo 138 del Trattato CE, la prima consultazione delle parti sociali sulla conciliazione della vita professionale, familiare e privata.

1.8 Nella prima fase della consultazione la Commissione sottolinea l'importanza della conciliabilità della vita professionale, familiare e privata. Vista l'evoluzione demografica e la pressione a cui essa sottopone i sistemi di sicurezza sociale, è necessario accrescere la partecipazione delle donne alla vita attiva. La Commissione dà poi rilievo al ruolo della conciliabilità della vita professionale con la vita privata in relazione al conseguimento degli obiettivi di Lisbona.

1.9 Nel rispondere alla Commissione, ciascuna delle parti sociali insiste sull'importanza della conciliabilità della vita professionale con la vita privata, soprattutto alla luce della partecipazione ancora insufficiente delle donne al mercato del lavoro e dell'invecchiamento della popolazione. Le parti sociali appoggiano espressamente gli obiettivi stabiliti nel 2002 dal Consiglio europeo di Barcellona in materia di servizi di assistenza all'infanzia, e sono anche concordi nel ritenere che le tre priorità per la parità enunciate nella tabella di marcia possano concorrere al loro conseguimento. Le parti sociali sottolineano inoltre il fatto che la conciliazione della vita professionale, familiare e privata e

(\*) Decisione del Consiglio del 12 luglio 2005 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, GU L 205 del 6.8.2005, pag. 21.

<sup>(1)</sup> COM(2006) 92 def.

(\*\*) COM(2006) 571 def.

la questione delle pari opportunità rivestono un'importanza fondamentale nel dibattito pubblico, specialmente in un contesto di trasformazione demografica. Si deve inoltre prestare particolare attenzione al superamento degli stereotipi di genere, evitando però che la loro nuova percezione rallenti i progressi.

1.10 Per migliorare le pari opportunità tra donne e uomini, nel 2005 le parti sociali (*Businessseurope/Ueapme*, CEEP e CES) <sup>(2)</sup> hanno adottato un quadro d'azione sulla parità di genere <sup>(3)</sup>. Tra i quattro settori prioritari nei quali — fino al 2010 — interverranno le parti sociali nazionali, figura espressamente la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare. Il Consiglio ha pertanto ragione nel voler affidare alle parti sociali l'organizzazione dell'orario di lavoro, fattore fondamentale nella conciliabilità tra vita professionale e vita familiare, onde trovare soluzioni pratiche soddisfacenti per tutte le parti interessate.

1.11 Contribuendo all'instaurazione di migliori condizioni di lavoro, le parti sociali possono migliorare la vita quotidiana delle famiglie: in questo contesto esse svolgono un ruolo fondamentale. Il quadro d'azione testé menzionato è uno dei contributi delle parti sociali all'attuazione della strategia di Lisbona. Vista la complessità e l'interdipendenza delle cause dei persistenti squilibri sul mercato del lavoro, le parti sociali europee sono convinte che, per rimediare efficacemente ai problemi e promuovere la parità di genere, sia necessaria una strategia integrata. La conciliabilità della vita familiare e professionale costituisce uno dei principali strumenti per riuscirci.

1.12 In questi ultimi anni alcune imprese si sono impegnate di più a favore della conciliabilità tra vita professionale e vita privata e per tale motivo i bisogni della famiglia sono diventati un elemento essenziale della politica del personale e della filosofia aziendale, come dimostra il primo bilancio comune dell'accordo concluso tra le parti sociali, che queste hanno pubblicato nel febbraio 2007. Ciò non toglie, però, la necessità di adoperarsi per eliminare le perduranti lacune delle imprese, delle parti sociali e degli Stati membri <sup>(4)</sup>.

1.13 Il concetto di pari opportunità sul luogo di lavoro, l'introduzione di iniziative per favorire la conciliazione della vita familiare e professionale, nonché la creazione di un modello di gestione dell'impresa all'insegna delle pari opportunità fanno parte del concetto di «responsabilità sociale delle imprese», che incita le imprese a instaurare buone pratiche e ad agire in modo responsabile nei confronti dei loro dipendenti.

<sup>(2)</sup> *Businessseurope* (ex UNICE) è la Confederazione delle associazioni europee dei datori di lavoro e dell'industria, l'*Ueapme* è l'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese, il CEEP è il Centro europeo dell'impresa pubblica, la CES è la Confederazione europea dei sindacati.

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf)

<sup>(4)</sup> Cfr. il parere del CESE del 14.3.2007 sul tema *L'impatto dell'invecchiamento della popolazione in termini economici e di bilancio*, relatrice: FLORIO (GU C 161 del 13.7.2007).

## 2. Analisi della situazione

2.1 Le trasformazioni sociali hanno comportato una forte differenziazione delle strutture familiari. Una politica intesa a conciliare la vita professionale con la vita familiare e privata deve tener conto di tutti gli stili di vita esistenti (ad esempio: famiglie monoparentali, famiglie allargate (cosiddette «famiglie patchwork», nelle quali i partner portano figli di precedenti matrimoni), *single*, genitori divorziati, genitori adottivi, studenti lavoratori, coppie omosessuali, persone che vivono da sole). La proporzione crescente di persone della terza e quarta età aumenta inoltre il bisogno di cure all'interno e all'esterno della famiglia.

2.2 Contrariamente agli uomini, le donne sono più fortemente impegnate nella gestione della famiglia e della casa, oltre che nell'attività professionale, e spesso si trovano in situazioni di stress e affaticamento permanente, fenomeno che non risparmia nessuna, dalle agricoltrici alle libere professioniste. In queste condizioni le donne spesso si vedono obbligate ad accettare attività a tempo parziale, il che significa un reddito più basso, una pensione più bassa e prospettive di carriera meno favorevoli. La conciliabilità della vita familiare e professionale è quindi uno strumento importante anche per far valere nel mondo del lavoro la parità tra uomini e donne, e la parità tra donne con e senza figli.

2.3 Dato che la natura dei problemi di fondo e le possibilità di risolverli variano non solo da uno Stato membro all'altro, ma anche da una regione all'altra o addirittura da un'impresa all'altra, non esiste una soluzione preconfezionata che possa applicarsi indifferentemente a tutte le situazioni. Il CESE ritiene quindi che le parti sociali possano svolgere un ruolo importante per apportare soluzioni in proposito: le strutture di cui dispongono, infatti, permettono loro di influenzare profondamente la vita quotidiana dei lavoratori nei diversi Stati membri, impegnandosi per favorire la conciliabilità della vita familiare e professionale.

2.4 Nonostante la decisione di avere dei figli sia, per sua natura, molto personale, come del resto la decisione di accogliere in famiglia, per curarli, parenti e persone care, ammalati, disabili o anziani, tali decisioni possono avere un impatto sulla società nel suo complesso. Il continuo calo del tasso di natalità è, nel lungo termine, sinonimo di mancanza di personale qualificato, di dirigenti, clienti, manodopera, imprenditori, scienziati e ricercatori, cosa che avrà forti conseguenze su tutta la società <sup>(5)</sup>. Spetta agli Stati assumersi una particolare responsabilità per quanto riguarda soprattutto i seguenti aspetti:

— aiuto materiale e finanziario (sussidi, riconoscimento ai fini pensionistici),

<sup>(5)</sup> Cfr. il parere del CESE del 14.3.2007 sul tema *La famiglia e l'evoluzione demografica* (parere esplorativo), relatore: BUFFETAUT (GU C 161 del 13.7.2007).

- infrastrutture di appoggio (assistenza all'infanzia, scuola a tempo pieno, attività extrascolastiche, cura dei bambini durante le vacanze scolastiche, attività per il tempo libero proposte da organizzazioni volontarie, servizi come ad esempio le cure a domicilio),
- congedi parentali adeguati per entrambi i genitori (anche in caso di adozione),
- contesto lavorativo attento alle esigenze familiari.

2.5 Per trarre pienamente vantaggio dal potenziale della popolazione attiva, la Commissione ritiene importante prevedere orari di lavoro flessibili, di cui le donne e gli uomini possano beneficiare alle stesse condizioni. È inoltre necessario prevedere un quadro giuridico adeguato. A beneficiare di tali orari, tuttavia, sono soprattutto le donne, cosa che provoca uno squilibrio di genere negativo sia per la posizione delle donne sul posto di lavoro sia per la loro indipendenza economica. È quindi necessario, oggi più che nel passato, incoraggiare gli uomini ad assumere compiti familiari, soprattutto incoraggiando i congedi parentali e di paternità, in modo da consentire una ripartizione equa degli oneri legati al lavoro domestico non remunerato ed alla cura dei bambini e dei membri della famiglia.

### 3. Evoluzione dei ruoli

3.1 Con le trasformazioni sociali, il livello di qualifiche delle donne è fortemente aumentato, e con esso si sono modificati anche i loro modelli di ruolo e le loro aspettative. In Europa le giovani donne hanno ormai qualifiche superiori a quelle degli uomini della loro stessa età, e considerano l'esercizio di un'attività professionale come parte integrante del loro progetto di vita. L'innalzamento del livello di qualificazione femminile dovrebbe portare, tra l'altro, a ridurre le disparità tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini. Attualmente le disparità retributive sono dovute in gran parte all'elevata percentuale di donne che lavorano a tempo parziale, alle interruzioni di carriera più prolungate e alla conseguente esperienza professionale inferiore, a una proporzione minore di donne che ricoprono posti di responsabilità e al livello di qualifiche inferiore delle lavoratrici più anziane. Nonostante le griglie salariali stabilite dai contratti collettivi garantiscano che, per uno stesso lavoro e a parità di qualifiche, uomini e donne percepiscano la stessa remunerazione, il fenomeno della disparità salariale persiste comunque. Inoltre, per consentire ad ognuno di scegliere il proprio progetto di vita è necessario che le condizioni sociali diano alle donne e agli uomini la possibilità di optare per il modello di vita che corrisponde ai loro desideri, senza doversi confrontare con il giudizio sociale, positivo o negativo che sia.

3.2 Tra le condizioni che influenzano in maniera determinante i progetti di vita figura, oltre alle strutture di assistenza all'infanzia di un determinato paese, la percezione sociale delle madri e dei padri che lavorano e contemporaneamente si dedicano alla famiglia. La posizione delle parti sociali su questi

aspetti influenza in maniera determinante la percezione sociale. Le esperienze dei paesi scandinavi e della Germania hanno dimostrato che può essere utile versare a una famiglia gli aiuti finanziari — quali ad esempio una parte degli aiuti parentali — oppure aumentarli solo a condizione che anche il padre si dedichi per un certo periodo alla cura dei bambini. In questo modo i padri beneficiano di un quadro giuridico che consente loro, per un periodo limitato, di partecipare più facilmente all'educazione dei figli, mentre le madri hanno la possibilità di rientrare più velocemente nella vita professionale.

3.3 Il CESE sottolinea che alcuni semplici ritocchi non basteranno a modificare il doppio carico che grava sulle donne che si trovano a dover conciliare la vita professionale e la vita familiare. L'obiettivo deve piuttosto essere quello di aggiornare la ripartizione tra uomini e donne dei compiti extraprofessionali non remunerati, quali l'educazione dei figli, le cure ai familiari o l'organizzazione della famiglia. Gli uomini devono essere incoraggiati ad una suddivisione dei compiti davvero paritaria all'interno della coppia, cosa che presuppone un cambiamento profondo della mentalità e delle strutture.

### 4. Misure di sostegno delle parti sociali a favore della conciliabilità della vita familiare, professionale e privata al livello dell'impresa

4.1 Lo sviluppo demografico e le trasformazioni che esso comporta hanno profonde conseguenze sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Le parti sociali hanno, a tutti i livelli, un ruolo importante per migliorare la conciliabilità tra vita professionale, familiare e privata.

4.2 Una politica del personale che tenga conto tanto degli interessi aziendali quanto dei compiti essenziali che tutti i lavoratori e le lavoratrici devono assolvere al di fuori dell'orario di lavoro, nonché delle loro responsabilità familiari e interessi privati, e riesca a trovare il giusto equilibrio tra tutti questi elementi, è indispensabile per il successo di qualsivoglia politica aziendale intesa a conciliare la vita professionale con quella privata. Ciò presuppone che ciascuno Stato membro offra:

- buone infrastrutture di assistenza ai bambini (dai più piccoli ai più grandi), che soddisfino le attuali necessità,
- un'offerta valida e sufficiente di servizi per la cura e l'assistenza degli anziani e dei disabili,
- condizioni di lavoro eque,
- misure per evitare che situazioni quali un'aspettativa o il lavoro part-time, necessarie per potersi occupare dei bambini o delle persone in stato di dipendenza, influiscano sulle prestazioni future,
- personale qualificato e adeguatamente retribuito.

Una rete capillare di tali infrastrutture è nell'interesse dei lavoratori, delle imprese, dello Stato e di tutta la società.

4.3 Tra le misure di politica del personale — in parte concordate anche tra le parti sociali — che possono essere attuate nelle imprese, figurano le seguenti:

- introduzione di modelli di orari di lavoro innovatori ma non penalizzanti (frammentazione dell'orario di lavoro, accumulo di diversi piccoli lavori contemporanei), telelavoro, periodi sabba-tici e sistema di «crediti» («banca delle ore»),
- sicurezza giuridica tipica del contratto di lavoro stabile,
- possibilità di mantenere i contatti con l'impresa nel corso dei congedi parentali,
- sostegno per l'organizzazione della cura dei bambini (asili aziendali, acquisto di posti riservati, aiuti finanziari),
- aiuti per la cura dei parenti anziani o non autosufficienti,
- aiuti per le iniziative di sviluppo personale,
- aiuti per il reinserimento dei lavoratori dopo un periodo di aspettativa o di lavoro part-time, necessari per potersi occupare di bambini o di persone in stato di dipendenza.

4.4 Con questo si tiene conto anche dell'obiettivo consistente nel facilitare a tutti la conciliazione della vita professionale con quella familiare e privata, proponendo modalità di lavoro a tempo parziale su misura e molto flessibili, che tengano in considerazione gli interessi sia delle imprese che del personale. L'esercizio di un'attività a tempo parziale, però, concorre al conseguimento di questo obiettivo solo se viene scelta volontariamente. Il CESE ritiene urgente far sì che gli uomini siano più inclini ad accettare le offerte di impiego a tempo parziale, se le esigenze familiari impongono che uno dei genitori opti per questa tipologia di lavoro. Ciò renderebbe possibile sottolineare nella pratica che gli impegni extraprofessionali nella coppia o nella famiglia non competono esclusivamente alle donne, bensì vanno condivisi in maniera responsabile e svolti in comune.

4.5 Le parti sociali possono aiutare i genitori ad attuare i modelli di vita che desiderano. Nella prassi aziendale si sono dimostrati efficaci, ad esempio, l'offerta alle madri in congedo parentale di mantenersi in contatto con l'impresa per sostituire, su base volontaria, personale assente per ferie o per malattia, oppure gli inviti alle feste aziendali, in modo da facilitare il loro ritorno dopo un periodo dedicato alla famiglia. Il CESE sottolinea che la regolamentazione in vigore a tutela delle donne in gravidanza e del personale in congedo parentale deve essere rigorosamente rispettata, e in nessun caso aggirata da una discriminazione indiretta.

4.6 Inoltre i genitori possono essere aiutati organizzando servizi di assistenza all'infanzia. Diverse imprese propongono ai propri dipendenti di aiutarli nella ricerca di assistenti per l'infanzia abilitati e di posti presso gli asili nido, oppure fornendo assistenza in caso di malattia di un figlio. Alcune imprese cercano inoltre, attraverso misure mirate quali la concessione di un giorno di ferie in occasione del compleanno di un figlio, di incoraggiare i loro dipendenti uomini ad assumere una parte più importante degli impegni familiari, e a passare più tempo con i figli. Le imprese che attuano questa politica meritano di essere appoggiate. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, i genitori non beneficiano di alcun aiuto pratico. Oltre ad essere contrario alla legge, questo atteggiamento nuoce alle imprese, perché si ripercuote negativamente sull'ambiente di lavoro e sulla motivazione dei lavoratori.

4.7 Il CESE rimanda agli studi scientifici realizzati dalla società Prognos AG, da cui risulta che l'attuazione di misure che tengono specificamente conto anche della vita familiare e privata del loro personale si rivela vincente sul piano economico per il datore di lavoro, dato che questi strumenti di politica del personale riducono l'assenteismo e aumentano l'impegno del personale, la sua motivazione e la sua produttività. Una politica del personale di questo tipo rende più appetibili i posti di lavoro, soprattutto se consente anche alle lavoratrici che hanno impegni familiari di accedere più facilmente a posizioni di responsabilità e di mantenerle. Questo tipo di cultura d'impresa assicura inoltre un clima aziendale favorevole e favorisce l'attrattività delle imprese di una determinata regione.

4.8 Il CESE fa osservare che nell'introdurre orari di lavoro flessibili occorre tener conto del concetto di *flessicurezza*. Nel contesto della strategia di Lisbona la *flessicurezza* si rivela un approccio integrato alla riforma del mercato del lavoro, che incoraggia la flessibilità — necessaria o desiderata —, associandola alla sicurezza ed alla prevedibilità necessarie per tutte le parti interessate. La flessibilità negoziata tra le parti sociali deve mirare a creare una situazione vantaggiosa tanto per le imprese quanto per i lavoratori. Si deve inoltre tener conto sia della necessità che le imprese si adattino alle esigenze del mercato, sia dell'interesse crescente della flessibilità per i lavoratori, ad esempio per organizzare l'orario di lavoro in modo da poter meglio assolvere gli obblighi familiari o extraprofessionali legati alla loro vita privata, salvaguardando la sicurezza ed evitando condizioni di lavoro precarie. In questo campo le soluzioni più efficaci sono quelle individuali e adattate ai bisogni specifici, che, di norma, vengono negoziate dalle parti sociali. Il CESE sottolinea la necessità di prestare maggiore attenzione alle diverse situazioni delle donne e degli uomini nel quadro del dibattito sulla *flessicurezza* <sup>(6)</sup>.

4.9 La conciliabilità della vita professionale, familiare e privata è tanto più riuscita quanto più i singoli strumenti per conseguirla fanno parte integrante della realtà aziendale. È quindi della massima importanza che questi strumenti vengano attuati a livello nazionale.

<sup>(6)</sup> Cfr. il parere esplorativo del CESE del 12.7.2007 sul tema *La flessicurezza (dimensione della flessibilità interna — contrattazione collettiva e ruolo del dialogo sociale come strumento di regolazione e riforma dei mercati del lavoro)*, relatore: JANSOON (GU C 97 del 28.4.2007).

4.10 Il CESE ritiene che competizioni tra le imprese, appoggiate dalle parti sociali, possano essere uno strumento idoneo a diffondere gli esempi di buone pratiche favorevoli alle famiglie e alle donne, e a raccomandarli come esempi da seguire. Queste competizioni tra imprese consentono inoltre di presentare al grande pubblico diversi strumenti innovativi, fra i quali:

- l'allestimento di spazi gioco per i figli dei dipendenti,
- l'apertura di asili aziendali,
- la creazione, all'interno delle imprese, di una rete volontaria per il coordinamento dell'assistenza reciproca «intergenerazionale». Gli ex dipendenti in pensione possono ad esempio espletare formalità amministrative o fare commissioni per conto dei giovani lavoratori che hanno impegni familiari.

4.11 Comprensibilmente, la maggior parte delle piccole o medie imprese, che rappresentano la maggioranza delle imprese nell'UE, non hanno i mezzi per proporre vantaggi altrettanto attraenti, ed è per questo motivo che occorre contemplare appositi incentivi fiscali. Proprio gli stretti legami sociali esistenti nelle piccole e medie imprese garantiscono però che le parti interessate trovino soluzioni individuali, concrete e tempestive per il loro personale. È inoltre possibile che, in una determinata regione, diverse piccole imprese si associno agli enti territoriali, alle associazioni civiche e alle organizzazioni non governative per proporre determinati servizi, migliorando così la propria immagine aziendale e l'attrattività della loro regione in quanto polo produttivo.

## 5. Iniziative concrete a livello locale e regionale

5.1 Per un miglioramento concreto e realistico delle condizioni di conciliabilità della vita professionale, familiare e privata, è particolarmente opportuno che gli attori locali, a tutti i livelli, coordinino la propria azione. Per questo motivo il CESE incoraggia le parti sociali a lanciare su scala regionale e locale delle iniziative che riuniscano le parti interessate (dirigenti di impresa, comitati aziendali, associazioni di genitori, comunità religiose, associazioni sportive, responsabili locali, ecc.) nelle città e nei comuni, con l'obiettivo di forgiare insieme un contesto dove gli interessi professionali, familiari e privati possano essere conciliati al meglio. Questi sviluppi a livello locale recano direttamente dei vantaggi concreti a tutte le parti interessate. Il campo d'azione dei diversi attori locali è molto diversificato e aperto a idee innovative di tutti i generi, di cui citiamo alcuni esempi concreti (lista non esaustiva):

- la creazione di un sito Internet locale con informazioni mirate per le famiglie,
- la costituzione di basi dati sulla disponibilità delle strutture di assistenza all'infanzia,

- servizi che mettano in contatto le giovani famiglie senza nonni e gli anziani privi di famiglia,
- servizi di accompagnamento dei bambini nel tragitto da casa a scuola e ritorno,
- sostegno alle organizzazioni di volontariato e ai volontari che dedicano una parte del loro tempo libero alla cura dei bambini,
- organizzazione di seminari su una pianificazione urbana favorevole alle famiglie, per porre fine all'esodo dei nuclei familiari più giovani,
- programmi di tutoraggio destinati ai padri di famiglia che lavorano a tempo parziale,
- modifica degli orari dei bus scolastici affinché i genitori possano coordinare meglio gli orari di lavoro con quelli della scuola,
- orari flessibili per gli asili,
- organizzazione, da parte delle imprese, di iniziative sulla conciliabilità tra vita familiare e professionale, in occasione delle quali esse presentano al pubblico le loro politiche del personale a favore delle famiglie,
- una verifica di tutte le decisioni dei comuni in funzione della loro utilità per l'infanzia.

## 6. Strutture per l'assistenza all'infanzia e ai parenti anziani

6.1 Il CESE ricorda che la seconda relazione intermedia sull'attuazione della strategia di Lisbona, pubblicata dalla Commissione europea a metà dicembre 2006 <sup>(7)</sup>, precisa che l'insufficienza di strutture abordabili per la custodia dei bambini resta un problema in diversi Stati membri. Gli Stati membri sono quindi invitati ad offrire più strutture di accoglienza di qualità accessibili a tutti, in linea con i propri obiettivi.

6.2 Il Consiglio europeo svoltosi nel 2002 a Barcellona <sup>(8)</sup>, inoltre, ha deciso che entro il 2010 negli Stati membri dovranno essere create strutture di «assistenza all'infanzia per almeno il 90 % dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico», e per almeno il 33 % dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

6.3 Anche tenuto conto dell'evoluzione del ruolo delle donne e degli uomini, è importante che le parti sociali chiariscano che lo sviluppo dei figli non viene influenzato negativamente dal fatto che la madre eserciti un'attività professionale, né dal fatto che il padre partecipi ai compiti familiari.

<sup>(7)</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio europeo di primavera — Attuazione della strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione: Un anno di realizzazioni (COM(2006) 816 def.).

<sup>(8)</sup> Conclusioni della presidenza: Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002.

6.4 Vista la grande diversità delle situazioni nazionali per quanto riguarda le strutture di cura dei bambini di età inferiore ai tre anni, il CESE raccomanda con insistenza ad ogni Stato membro di stabilire concretamente obiettivi quantitativi in materia. Per la conciliabilità della vita familiare e dell'attività professionale, sarebbe opportuno garantire, entro il 2010, un posto all'asilo o presso un'assistente per l'infanzia abilitata ad almeno il 33 % dei bambini di età inferiore a 3 anni.

6.5 Il CESE ritiene necessario attribuire un'importanza maggiore che in passato allo sviluppo delle strutture di assistenza all'infanzia negli Stati membri e prendere misure politiche adeguate per accelerare e sostenere i progressi nel settore.

6.6 Nel parere sul tema *La famiglia e l'evoluzione demografica* <sup>(9)</sup>, il CESE ha esaminato nei dettagli i cambiamenti demografici nell'UE e le loro conseguenze per le famiglie. Se è vero che l'innalzamento della vita media può essere sinonimo di un miglioramento della qualità di vita per molti di noi, è anche vero che, come conseguenza, in futuro un numero crescente di persone dovrà dedicarsi alla cura dei parenti anziani oltre alla propria attività professionale. Occorrerà dunque prestare maggiore attenzione al potenziamento dei servizi destinati agli anziani in modo da alleggerire l'onere per i familiari che se ne fanno carico.

6.7 In questo contesto le parti sociali potrebbero avere il compito di diffondere informazioni sugli strumenti che già si

sono dimostrati efficaci nella pratica. A titolo di esempio possiamo citare: un adattamento temporaneo dell'orario di lavoro per chi si debba occupare di un parente la cui malattia presenti emergenze frequenti; una configurazione del posto di lavoro che agevoli il compito di chi è responsabile di una persona bisognosa di cure, mettendo ad esempio a disposizione un telefono per essere facilmente contattabile e un computer collegato ad Internet che consenta di risolvere i problemi pratici legati all'assistenza e alle cure o infine la fornitura di documentazione sui problemi organizzativi, finanziari e giuridici legati alla situazione specifica dell'interessato.

## 7. Prospettive

7.1 Il CESE ritiene che la conciliabilità della vita professionale e familiare sia inevitabilmente legata all'ottenimento delle pari opportunità, e che sarà rafforzata dai risultati che le parti sociali conseguiranno su questo fronte. Affinché la conciliazione della vita familiare e professionale diventi una realtà della vita quotidiana, i programmi di istruzione destinati ai bambini dovrebbero presentarla come normale e necessaria.

7.2 Il CESE chiede al Consiglio, al Parlamento europeo e alla Commissione di tener conto, nei loro prossimi lavori, delle proposte formulate nel presente parere esplorativo e di sostenerle, per migliorare ulteriormente la conciliabilità della vita professionale, familiare e privata dei cittadini dell'UE.

Bruxelles, 11 luglio 2007

Il presidente  
del Comitato economico e sociale europeo  
Dimitris DIMITRIADIS

---

<sup>(9)</sup> Cfr. il parere del CESE del 14.3.2007 sul tema *La famiglia e l'evoluzione demografica* (parere esplorativo), relatore: BUFFETAUT (GU C 161 del 13.7.2007).