



conciliazione dei tempi di vita

benessere vita - lavoro

Materiale preparato per l'Osservatorio statistico per la parità di genere
della provincia di Ravenna

8 aprile 2025



UIL Isabella Ciotti
Ravenna

tempi di vita e tempi di lavoro

DEFINIZIONE:

le politiche attuate dalle imprese
al fine di favorire il corretto
equilibrio tra vita professionale e
personale

fonte: Dipartimento Famiglia



tempi di vita e tempi di lavoro

Le politiche per la conciliazione sono state introdotte nell'ordinamento italiano attraverso la legge 8 marzo 2000, n. 53 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"), volta a promuovere un **equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.**

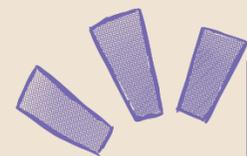
fonte: Dipartimento Famiglia



work life balance

l'Italia ha recepito, con il D. lgs 105/2022, la Direttiva europea sul Work-Life balance, Finalmente si parla di genitorialità; inoltre vengono introdotte importanti normative.





EQUILIBRIO



**CONGEDI
MATERNITA E
PATERNITA**

**LAVORO DI
CURA**

**STRUTTURE DI
ASSISTENZA**

**OPPORTUNITA'
DI CARRIERA**

MATERNITÀ E LAVORO

39,6 %

Donne 18-49 anni senza figli che considerano la **maternità un ostacolo o minaccia** per la permanenza e l'ingresso nel mercato del **lavoro**

27,4% degli uomini

30,5 %

Considera una **ulteriore gravidanza un limite alle opportunità** lavorative

12,1% dei padri

53,4 %

Giovani 18-29 anni in cerca di occupazione che ritengono la **nascita di un figlio un evento sfavorevole** per il proprio ingresso nel **lavoro**

INTENZIONE DI FARE FIGLI

22,3%

Donne 18-49 anni che intendono avere un figlio nei prossimi 3 anni

17,5% degli uomini

12,5%

Madri 18-49 anni che vorrebbero avere un altro figlio

11,1% dei padri

“

Occorre progettare politiche che agiscano in modo complementare ed integrato sul mercato del lavoro, sull'offerta di servizi e sul sistema di welfare. In tal senso, è opportuno puntare ad un sostegno diffuso della genitorialità.

Natale Forlani, Presidente INAPP

La maternità oggi: la pressione sociale sulle madri e sulle donne che non vogliono avere figli

Secondo i dati Istat, il 45,4% delle donne in età fertile non ha figli. Molte scelgono di non averne affatto: tra le motivazioni principali, la difficoltà di conciliare lavoro e carriera

Sofia Li Crasti



La Stampa del 28 novembre 2023

The top 10 European countries for work-life balance in 2024

To reveal Europe's most employee-friendly nations, we scored each European country out of 100 based on a combination of important work-related metrics, government policies, and cultural factors. The index score is based on a weighted comparison of the metrics, judging each country in the European sample against the other countries in the continent to provide a Europe-specific ranking score. The 10 countries below achieved the highest scores in 2024.

20	Latvia, Riga	1,810,240	60.51	32	75	16 80	4.33	Government-funded health system
21	Malta, Valletta	536,740	59.56	41	100	18 €111.24 per week	5.73	Government-funded health system
22	Poland, Warsaw	40,221,726	59.39	33	80	20 100	6.34	Public insurance system
23	Hungary, Budapest	9,994,993	58.29	33	60	24 70	4.42	Public insurance system
24	Italy, Rome	58,697,744	56.81	32	50	21.7 100	-	Government-funded system
25	Romania, Bucharest	19,618,996	56.29	37	75	18 85	4.58	Public insurance system
26	Albania, Tirana	2,826,020	56.25	40	80	52 50	2.48	Government-funded health system

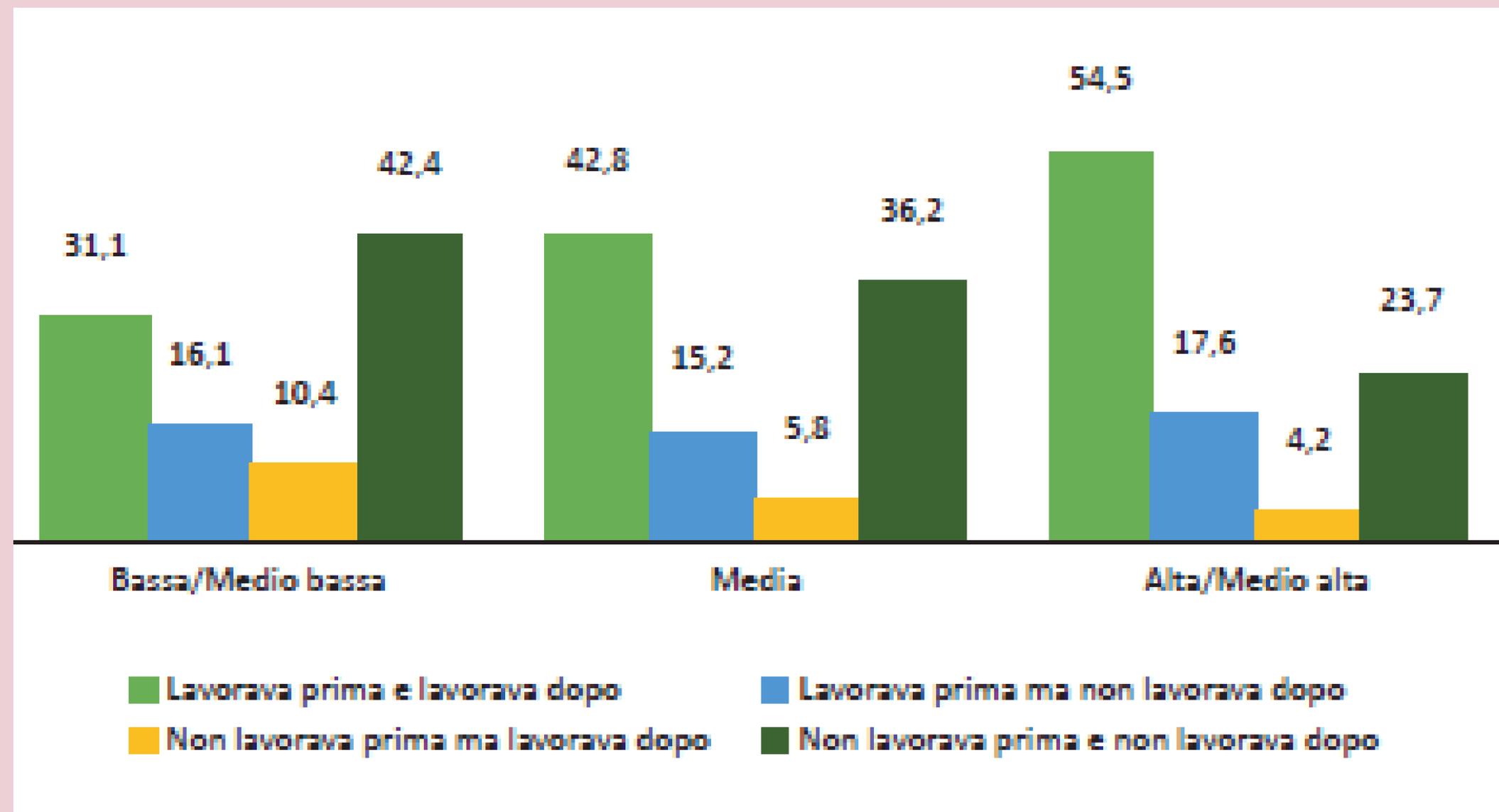
CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

La maternità ha un impatto marcato e spesso penalizzante sulla carriera delle donne: interruzioni, rallentamenti, minori opportunità di avanzamento.

Il risultato è un divario strutturale



Transizioni occupazionali in relazione all'evento maternità per Dote familiare, donne 18-49 anni (%)



Le analisi mostrano che non tornare al lavoro dopo la maternità è spesso una scelta personale, influenzata dal desiderio di trascorrere tempo con i figli e dalla situazione economica del nuovo nucleo familiare.

Questa decisione è più comune tra donne provenienti da famiglie con uno status economico elevato. Al contrario, il licenziamento o il mancato rinnovo del contratto sono motivi secondari per l'assenza dal lavoro, colpendo in particolare donne di famiglie con un background economico più modesto dove la mancanza di occupazione è dovuta a motivazioni economiche piuttosto che a una scelta volontaria.

CHILD PENALTY

Nell'anno successivo alla nascita del primo figlio le lavoratrici hanno:

- probabilità di lasciare il lavoro (settore privato) di circa il 18% superiore anni precedenti (11%). Per i padri non ci sono variazioni sostanziali;
- calo del reddito del 16% (che recuperano a distanza di 5 anni), che padri non hanno

Tabella 3.1 - Statistiche descrittive. Lavoratori e lavoratrici con e senza figli. Periodo 2015 -2022
(età in anni, *full time* e tempo indeterminato valori percentuali, retribuzione annua in euro, settimane retribuite valori unitari)

	Donne con figli	Donne senza figli	Uomini con figli	Uomini senza figli
Età media	36	31	37	31
<i>Full time</i> (incidenza)	47	54	85	74
Tempo indeterminato (incidenza)	77	63	83	67
Retribuzione Annua*	17.877	14.992	26.780	18.312
Settimane retribuite**	30	28	41	32

* Valori espressi in termini reali a prezzi 2022.

** Valori corretti considerando i contratti part time.



LAVORO DI CURA

Il lavoro di cura è un freno invisibile ma potentissimo. Le donne continuano a svolgere la maggior parte delle attività di cura (figli, anziani, casa, famiglia).
questo genera:

- MAGGIOR RICHIESTA DI FLESSIBILITA'
- MINORE DISPONIBILITA A AVANZAMENTI IMPEGNATIVI (VIAGGI, STRAORDINARI)
- MAGGIORI CARICHI MENTALI E FISICI

IL RISULTATO?

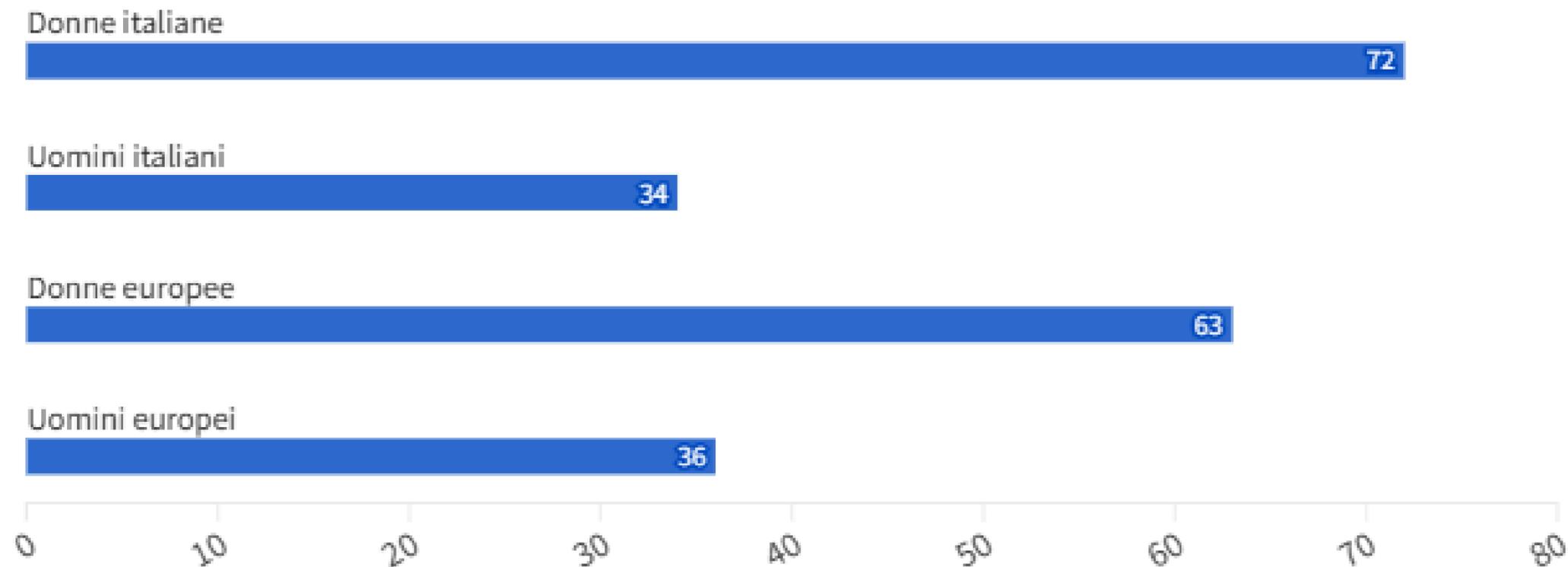
PERCORSI PROFESSIONALI DIVERGENTI
A PARITA' DI COMPETENZE



Le donne assumono una parte sproporzionata delle responsabilità di cura, il che impedisce loro di partecipare alla forza lavoro a causa di fattori quali bassi livelli di istruzione, limitate opportunità di lavoro, scarse infrastrutture, residenza in aree rurali e/o remote e inadeguatezza di offerta di servizi di assistenza e di cura. Inoltre, le aspettative sulle donne e le norme sociali legate al loro ruolo di assistenza e di cura limitano ulteriormente l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e acuiscono le disuguaglianze di genere

Sukti Dasgupta, Direttrice del Dipartimento dell'OIL sulle Condizioni di lavoro e l'uguaglianza

Figura 1 – Persone che cucinano o svolgono lavori domestici ogni giorno (% , popolazione 18-74 anni)



Percentuale di persone che cucinano e svolgono lavori domestici quotidianamente. In Italia, il 72 per cento delle donne (IT-W) dichiara di occuparsi di queste attività ogni giorno, rispetto al 34 per cento degli uomini (IT-M). A livello europeo, la media scende al 63 per cento per le donne (EU-W) e al 36 per cento per gli uomini (EU-M), evidenziando una disparità di genere meno marcata rispetto al contesto italiano.



Perché il lavoro di cura è femminile?

E' una conseguenza degli stereotipi antichi e ancora radicati nel tempo, nei modelli sociali e nei modelli educativi legittimando così:

- DISPARITA' NEL TEMPO LEGATO ALLA CARRIERA
- ADATTAMENTI A LAVORI TEMPORANEI, PART TIME E SETTORI MENO RETRIBUITI
- PENALIZZAZIONE STRUTTURALE

SULLA DISPARITÀ DI STIPENDIO
TRA MAESTRI E MAESTRE
LETTERA APERTA ALLA DIRETTRICE.

Simone De...

Sulla disparità di stipendio – articolo tratto da «LA DONNA» del 12 novembre 1886

sancisce gli erronei principii. Non è necessario il dire ch'io parlo delle pubbliche istitutrici, o maestre, come meglio si voglia chiamarle.

Per esse, i programmi d'insegnamento stabiliscono gli stessi studj che per i maschi, col di più dei lavori donneschi; gli esami delle une e degli altri vanno sottoposti alle stesse norme: le qualifiche dei loro attestati di abilitazione, si basano su eguali criterj: gli obblighi inerenti alla loro professione sono i medesimi: le ore d'insegnamento per tutte le classi della scuola sono eguali in quanto allo studio, ma ce n'è una giornalmente pel lavoro donnesco, a solo carico della maestra. *Per quest'ultima adunque una materia di più in cui abilitarsi, un aumento di un'ora giornaliera nell'istruzione, ed in compenso di tale sovraccarico di obblighi, il 20 per 100 di meno sull'onorario, sugli aumenti quinquennali e sull'indennizzo d'alloggio.* Bella conseguenza che fa onore al nostro secolo, ai nostri legislatori ed alla tacita tolleranza di tutte quelle che ne vengono colpite!

SERVE UN CAMBIO DI PARADIGMA

IL BENESSERE VITA LAVORO NON E' UNA QUESTIONE INDIVIDUALE
MA COLLETTIVA E SISTEMICA

- PROMUOVERE UN CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO E PARITARIO
- GARANTIRE STRUTTURE (TIPO ASILO NIDO O ASSISTENZA ANZIANI)
- INCORAGGIARE MODELLI DI LAVORO FLESSIBILI MA CON UNA FORMAZIONE CONTINUA DURANTE LA MATERNITA' IN MODO TALE CHE SIANO ANCHE TUTELANTI PER IL RIENTRO AL LAVORO
- SUPERARE LO STEREOTIPO CULTURALE CHE LA CURA SIA UNA QUESTIONE FEMMINILE.

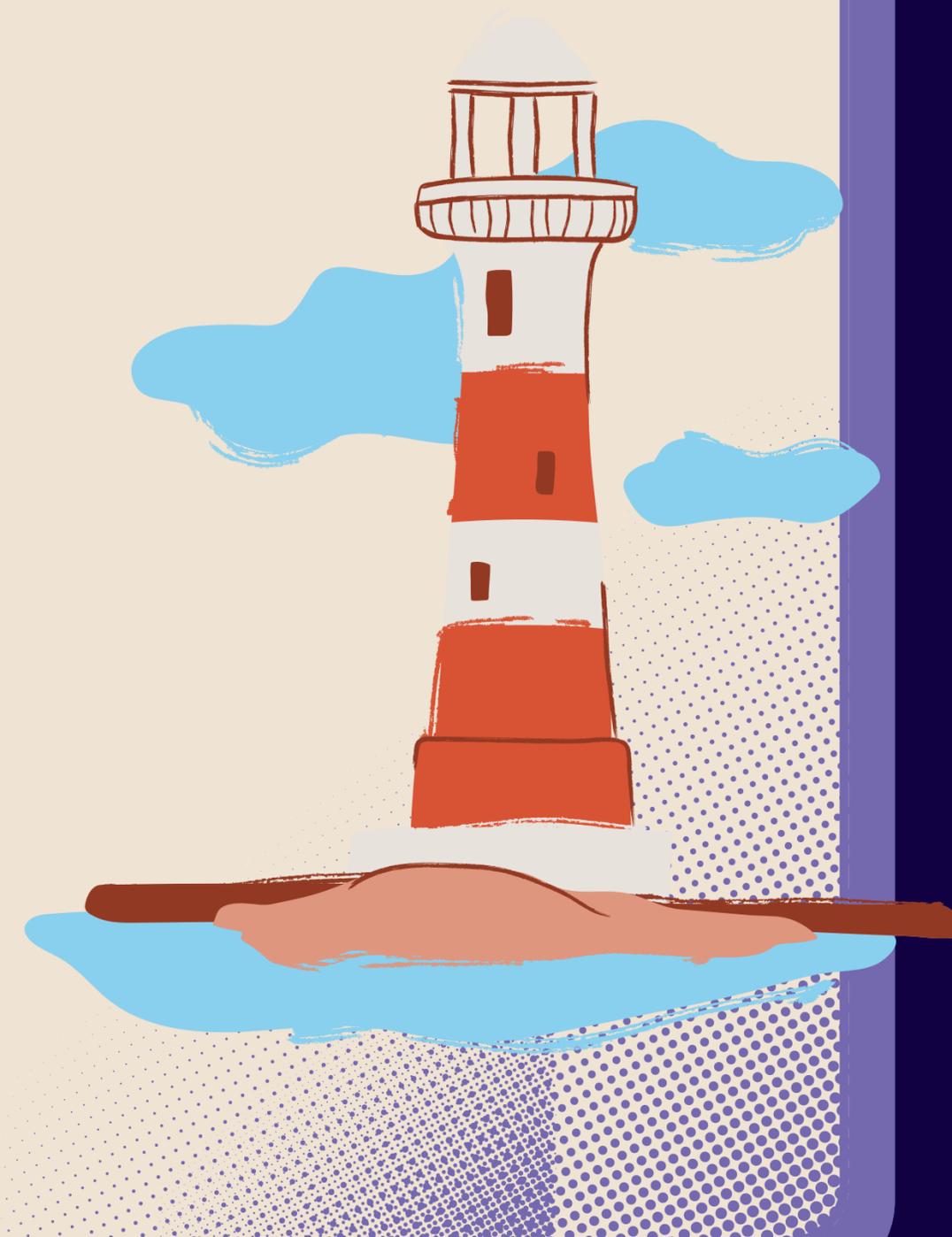


Tabella 4. Cosa aiuterebbe a conciliare vita lavoro? (val. %)

	Uomini	Donne
Orario di lavoro flessibile	24.02	22.75
Orari di lavoro regolari	22.20	16.50
Lavoro con orario ridotto (part-time)	4.74	8.67
Minore distanza dal luogo di lavoro	6.16	8.70
Più posti disponibili negli asili nido/scuole materne pubbliche	21.32	16.03
Costi e rette scolastiche più accessibili	10.47	12.99
Asilo aziendale	8.18	8.15
Lavorare da casa in telelavoro o in smart working	2.94	6.20

Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2022

Servizio | Europa

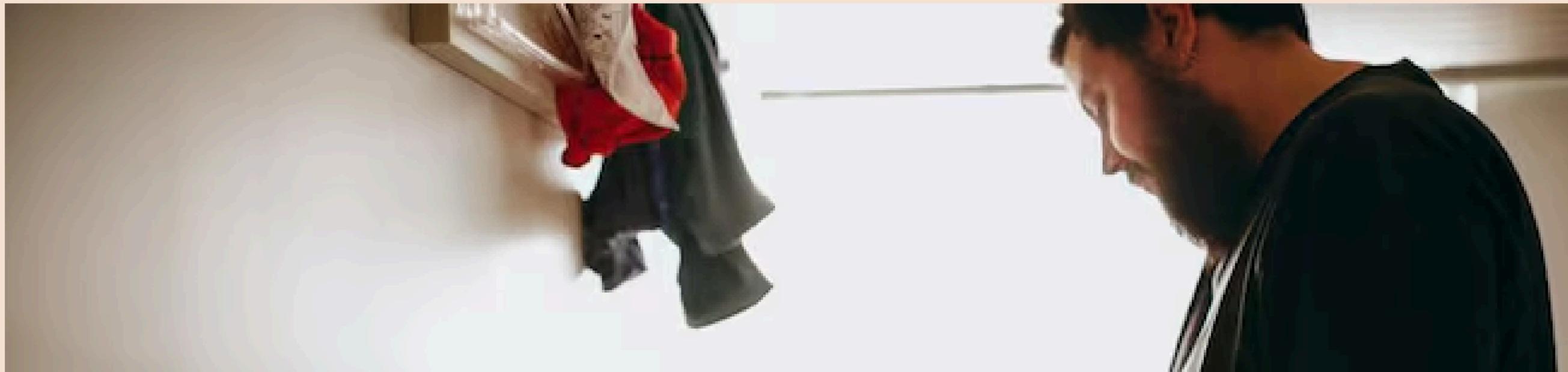


In Spagna la legge più generosa nell'Ocse: 16 settimane a genitore

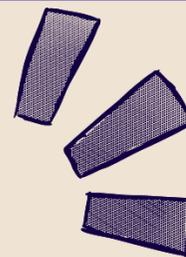
L'esempio della Scandinavia: dai 480 giorni per la coppia della Svezia alle 15 settimane della Norvegia per i papà

di Maria Paola Mosca

19 marzo 2024



WORKMONITOR



1

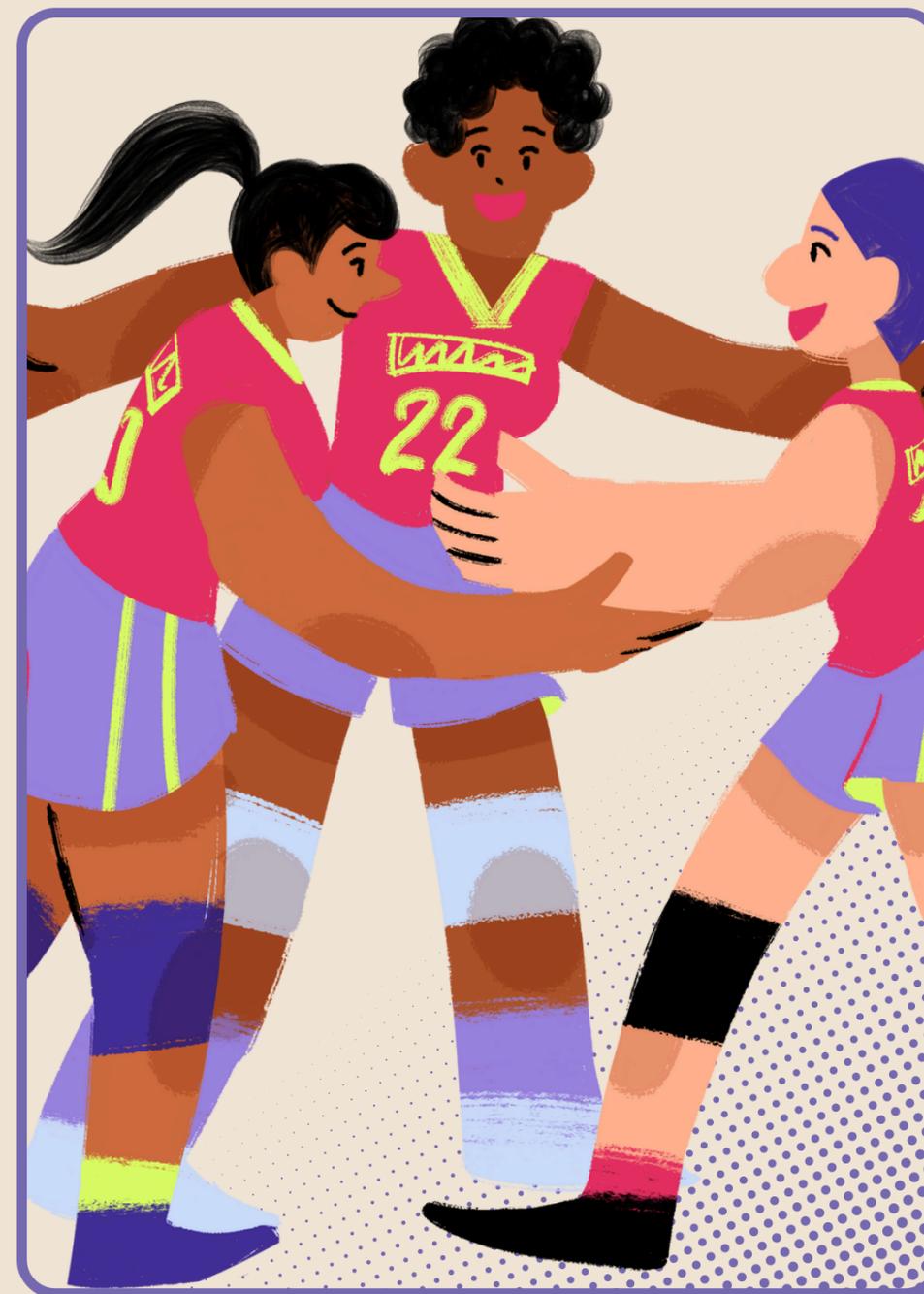
Non conta più solo cosa fai, ma perché, come e con chi lo fai

Per la prima volta in 22 anni di Workmonitor, l'equilibrio vita-lavoro supera lo stipendio come principale motivazione.

2

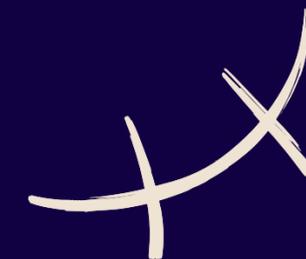
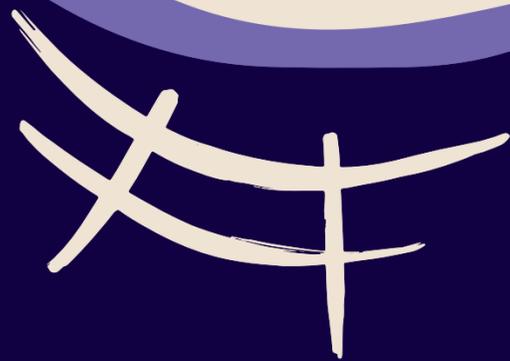
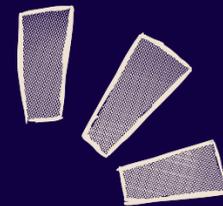
3

Il talento non aspetta: il 44% ha lasciato il lavoro per un ambiente tossico, con un aumento del 33% rispetto all'anno scorso.



Fonte Randstad

grazie



Fonti

SLIDE 3 e 4 - <https://www.famiglia.governo.it/it>

SLIDE 7 - https://www.lastampa.it/cronaca/2023/11/28/news/maternita_italia_oggi-13895195/

SLIDE 8 - <https://remote.com/resources/research/european-life-work-balance-index>.

SLIDE 10 - Rapporto INAPP PLUS

SLIDE 11 - Rapporto Annuale INPS 2024

SLIDE 14 - <https://lavoce.info/archives/107512/lavori-domestici-una-porta-chiusa-sulla-parita-di-genere/>

SLIDE 15 - <https://www.ilo.org/it/resource/news/il-lavoro-di-cura-non-retribuito-tiene-708-milioni-di-donne-fuori-dal>

SLIDE 19 - <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/d3864383-9c7c-48ca-8f2d-3fc2dbd964c5/content>

SLIDE 20 - <https://www.randstad.com/press/2025/work-life-balance-tops-pay-randstads-workmonitor-reveals>

SLIDE 21 - <https://www.ilsole24ore.com/art/in-spagna-legge-piu-generosa-nell-ocse-16-settimane-genitore-AFTC0W1C>