



# Presentazione orale (a distanza)

**Concorso generale  
EPSO/AD/373/19  
Amministratori (AD5)**

---

**Presentazione: 5 + 15 minuti**

---

**Versione 2**

© Unione europea, 2021

Tutti i diritti riservati. È vietato riprodurre, anche in parte, la presente pubblicazione, immagazzinarla in un sistema di reperimento delle informazioni e trasmetterla con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro, comprese le fotocopie, senza il permesso preliminare dell'EPSO (avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruxelles).

Il presente esercizio può essere gestito e interpretato soltanto da persone formate e autorizzate dall'EPSO ed esclusivamente alle condizioni stipulate dall'EPSO.

Original: EPSO\_EN\_INT\_16\_ADL\_TRANS\_OP\_EX\_151216\_110.06

EPSO\_IT\_IT\_16\_19\_AD\_General\_OP\_remote\_EX\_260321\_110.01

## COMPITO

### AVVERTENZA IMPORTANTE

**Il presente documento descrive una situazione fittizia ed è stato redatto unicamente ai fini dell'esercizio. Qualsiasi riferimento a Stati, organizzazioni internazionali, imprese private o servizi esistenti e a loro rappresentanti ecc. compare a puro titolo di esempio. I pareri espressi non rappresentano la posizione di tali organi o persone. I candidati dovranno pertanto svolgere il compito soltanto sulla base delle informazioni fornite nell'esercizio, senza ricorrere a eventuali conoscenze precedentemente acquisite sull'argomento.**

Per questo esercizio dovrete assumere il ruolo di un funzionario incaricato di partecipare a un gruppo di lavoro interistituzionale che si occupa della revisione della strategia sull'occupazione (GLRSO). La documentazione necessaria è inclusa nel presente opuscolo e comprende una serie di e-mail, relazioni e altre informazioni che dovrete analizzare e assimilare per poter eseguire correttamente il compito assegnato. È il primo giorno del vostro nuovo lavoro.

È importante che vi conformiate allo scenario proposto. Mentre in una situazione reale potreste accedere ad altre fonti di informazioni e consultare i colleghi, in questo esercizio dovrete limitarvi a utilizzare le informazioni fornite. Potrete però sopperire all'eventuale mancanza o incompletezza delle informazioni con deduzioni logiche. Potrete stampare i documenti, riorganizzarli nell'ordine che preferite e aggiungere commenti o prendere appunti se necessario; questi documenti e i vostri appunti rimarranno a vostra disposizione durante la presentazione orale.

Scopo di questa presentazione orale è valutare le seguenti competenze: analisi e risoluzione di problemi, comunicazione e resilienza. Le vostre conoscenze nel settore non saranno valutate; pertanto è inutile svolgere ricerche aggiuntive.

Il vostro compito è preparare una **presentazione** in cui sintetizzate l'attuale situazione relativa all'occupazione nell'UE. Il giorno della procedura di Assessment Center, disporrete di 5 minuti per esporre la vostra presentazione; seguirà una sessione di domande e risposte della durata di 15 minuti, durante la quale i valutatori vi porranno **domande** specifiche.

**Tenete conto che:  
oggi è mercoledì 7 giugno 20XX  
l'anno scorso era il 20XX-1 e l'anno prossimo sarà il 20XX+1**

## **ABBREVIAZIONI USATE**

GLRSO	Gruppo di lavoro per la revisione della strategia sull'occupazione
SM	Stato membro/Stati membri
SO	Strategia sull'occupazione
UE	Unione europea

## **INFORMAZIONI GENERALI**

Nell'intento di creare un maggior numero di posti di lavoro di migliore qualità per tutti, l'Unione europea (UE) applica una strategia pluriennale dettagliata sull'occupazione (SO) concepita a) per contribuire a definire una panoramica precisa e aggiornata della situazione occupazionale nell'UE, b) per individuare i settori che necessitano di miglioramenti, c) per delineare azioni specifiche volte a introdurre i cambiamenti necessari. La SO è sottoposta a revisioni periodiche, tramite un processo in cui la Commissione europea propone una serie di aggiornamenti e miglioramenti sulla base dei risultati di ripetute consultazioni con esperti e portatori di interessi. In funzione della loro natura, le proposte relative alla SO devono essere approvate dal Consiglio dell'UE (e talvolta dal Parlamento europeo) prima di essere attuate. I principali portatori di interessi a livello locale nell'ambito degli Stati membri (SM) sono i governi nazionali e le agenzie per l'impiego, le organizzazioni professionali, i sindacati, le organizzazioni non governative ecc.

Per valutare gli effetti delle azioni svolte nell'ambito della SO, l'UE usa - fra gli altri dati - le statistiche sociali prodotte dagli uffici nazionali di statistica degli SM e raccolte dall'istituto statistico dell'UE, come indicatori parziali dei progressi conseguiti. L'attuale SO (dal 20XX-5 al 20XX+1) entra quest'anno nella fase finale. Un gruppo di lavoro informale denominato gruppo di lavoro per la revisione della strategia sull'occupazione (GLRSO) sta già raccogliendo contributi per una nuova SO (che coprirà il periodo dal 20XX+2 al 20XX+8 e si baserà sugli insegnamenti tratti dall'attuale SO). Attualmente il gruppo conduce un esame approfondito della SO in corso e di tutti i feedback forniti dalle parti interessate, e valuta tutte le informazioni disponibili per misurare la potenziale incidenza politica della nuova SO. Le proposte del GLRSO saranno elaborate più dettagliatamente dai servizi competenti. L'UE desidera poi che tutte le azioni proposte siano avviate entro il primo anno della nuova SO (ossia entro la fine del 20XX+2).

Stimolare le opportunità di occupazione rimarrà una delle priorità della nuova SO, che continuerà a mettere l'accento sulla necessità di garantire un accesso paritario all'occupazione per tutti i cittadini che hanno il diritto di lavorare nell'UE, e anche una parità di trattamento per tutti i candidati nelle procedure di selezione, a prescindere dall'età, dal genere, dalla nazionalità ecc.

In più, la nuova SO dedicherà maggiore attenzione alla risoluzione dei problemi che molti devono affrontare nel tentativo di conciliare la carriera con l'esigenza di occuparsi dei figli (specialmente se piccoli). Attualmente nell'UE sono accordate in media 26 settimane di congedo di maternità, di cui 16 retribuite (in virtù del requisito minimo legale introdotto nell'intera UE nel 20XX-6) e le rimanenti (il totale cambia da uno SM all'altro) facoltative e non retribuite. I padri nell'UE ottengono (in media) due settimane di congedo retribuito alla nascita dei figli.

**e-mail di benvenuto**

---

Da: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO  
a: <Il Suo nome>, funzionario, GLRSO  
Data: 7/6/20XX  
Oggetto: Messaggio di benvenuto

---

Caro/a <il Suo nome>,

benvenuto/a nel gruppo di lavoro e grazie per aver assunto la Sua funzione così prontamente.

Per prepararLa adeguatamente al Suo nuovo lavoro, ho già compilato e Le ho inviato alcuni documenti che potrebbero esserLe utili.

Ho inoltre organizzato una riunione in cui potremo discutere alcuni argomenti prima della prossima riunione del GLRSO.

Cordiali saluti,

**Max**

## STRATEGIA SULL'OCCUPAZIONE 20XX-5 - 20XX+1 (SINTESI)

[...]

### OBIETTIVI

- **Equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori**

Le azioni sostenute dall'UE dovrebbero mirare soprattutto a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori lavoratori, sia promuovendo i diritti dei genitori, sia aumentando le opzioni a loro disposizione per trascorrere del tempo con i figli.

Potrebbero essere prese inoltre iniziative destinate a) a sensibilizzare i cittadini e le imprese dell'UE in merito alla recente modifica della direttiva UE sui diritti dei genitori sul posto di lavoro (che ha aumentato il periodo minimo di congedo di maternità retribuito da 14 a 16 settimane), b) a creare un maggior numero di posti di lavoro a tempo parziale per i genitori.

- **Promuovere la parità di opportunità**

Uno scopo fondamentale consiste nel raggiungere l'obiettivo generale di occupazione (nello specifico, un tasso di occupazione del 60 % entro il 20XX+1). Per garantire pari opportunità occorre considerare sempre discriminatorio ogni comportamento che favorisca determinati candidati rispetto ad altri per ragioni di genere, tranne in circostanze eccezionali e giustificate, che devono essere chiaramente specificate e dichiarate in anticipo.

[...]

## **Le condizioni di lavoro negli SM dell'UE**

Nell'ambito della nostra analisi continua delle tendenze della forza lavoro, esamineremo gli ultimi sviluppi in materia di occupazione e le possibili conseguenze.

### **Trovare lavoro**

Sono in molti i disoccupati che hanno difficoltà a trovare un lavoro e i tassi di occupazione variano nettamente secondo il livello di istruzione: sono inferiori per le persone che hanno un livello di studi più basso, le quali, avendo una gamma di competenze limitata, trovano spesso difficile fare carriera. D'altra parte, sia gli uomini che le donne trovano più difficile un cambiamento di professione nelle fasi più avanzate della loro carriera e molto spesso necessitano di una riconversione per realizzarlo.

Molte donne hanno inoltre dichiarato di aver sperimentato difficoltà per riuscire a ottenere la loro prima posizione professionale. Per stimolare l'inizio della carriera delle giovani, le imprese potrebbero introdurre procedure di selezione separate per uomini e donne (almeno nelle prime fasi del processo), garantendo così a tutti i candidati le stesse opportunità di progredire.

Di recente è stata sperimentata in alcuni SM una serie di misure innovative destinate a individuare strategie creative per garantire pari opportunità. Una di queste iniziative viene dallo SM della Libria, che ha recentemente applicato un sistema di finanziamenti pubblici per tirocini retribuiti, che offre vantaggi sia alle imprese che ai tirocinanti.

### **Genitori**

Se l'impegno profuso dall'UE nell'ambito dell'attuale SO ha contribuito fortemente a migliorare le condizioni di lavoro e a rendere più flessibili i sistemi degli SM, le indagini relative al 20XX-1 rivelano che molti genitori desiderano una maggiore flessibilità per poter conciliare meglio la vita professionale con le esigenze familiari.

Uno studio condotto di recente in uno SM dell'UE ha esaminato la possibilità di sostituire l'attuale sistema di congedo di maternità con un sistema di congedo parentale combinato per entrambi i genitori, finalizzato a offrire ai padri la possibilità di partecipare di più alle prime settimane di vita dei figli. La durata totale del congedo prevista dal sistema studiato era di 26 settimane, quindi in linea con l'attuale media dell'UE. La durata minima del congedo di maternità retribuito (16 settimane) non è stata modificata ma, per tenere conto dell'importanza, sempre più riconosciuta, della condivisione della funzione genitoriale, entrambi i genitori avevano la possibilità di condividere tra loro nel modo desiderato altre 10 settimane di congedo flessibile a metà stipendio.

**Stephen Katts**



# DIRITTI DEI LAVORATORI

Publicato il 12.2.20XX

---

## Pari opportunità

---

*Molte persone faticano a trovare un lavoro adatto a loro. I lavoratori dipendenti spesso trovano difficile destreggiarsi tra la vita professionale e la vita familiare. Poiché l'UE ha proposto molte iniziative in questo settore, intendiamo esaminare l'attuale situazione della forza lavoro nell'Unione.*

I genitori (soprattutto con il primo figlio) spesso si trovano improvvisamente di fronte alla difficoltà di conciliare le responsabilità familiari con gli impegni lavorativi. Un'indagine rivela che i genitori tornano al lavoro più facilmente se sentono di aver potuto passare tutto il tempo necessario con il loro neonato. Molte madri desiderano fortemente portare avanti i loro obiettivi professionali e spesso sentono l'esigenza di tornare al lavoro prima della fine del normale periodo di congedo di maternità. Tuttavia, data l'attuale lunghezza delle liste di attesa per i servizi per l'infanzia in tutta l'UE, queste donne spesso trovano difficile trovare chi si occupi adeguatamente dei loro figli. Ciò comporta uno svantaggio per loro, poiché i genitori che beneficiano dell'intera durata del congedo parentale hanno più tempo per iscrivere i figli a tali servizi.

Un rappresentante dell'organizzazione per i diritti dei genitori PARINT osserva che "sono stati compiuti molti progressi in termini di diritti dei genitori, ma è stato privilegiato il tipo standard di congedo parentale, che molti trovano piuttosto restrittivo".

Le donne sperimentano ancora difficoltà per quanto riguarda le prospettive di impiego in generale. Una delle nostre lettrici, Pat B., di 43 anni, dichiara che, dopo aver "cercato attivamente un nuovo lavoro", è oggi "molto irritata di constatare la mancanza di opportunità per persone in possesso di un diploma di scuola secondaria". Questa esperienza sottolinea una tendenza chiara: mentre la maggior parte delle donne di età superiore a 40 anni titolari di un diploma di istruzione post-secondaria occupa posizioni professionali elevate, per le donne della stessa fascia di età che hanno un livello di istruzione inferiore è molto più difficile scalare la gerarchia aziendale o trovare un nuovo lavoro adeguato.

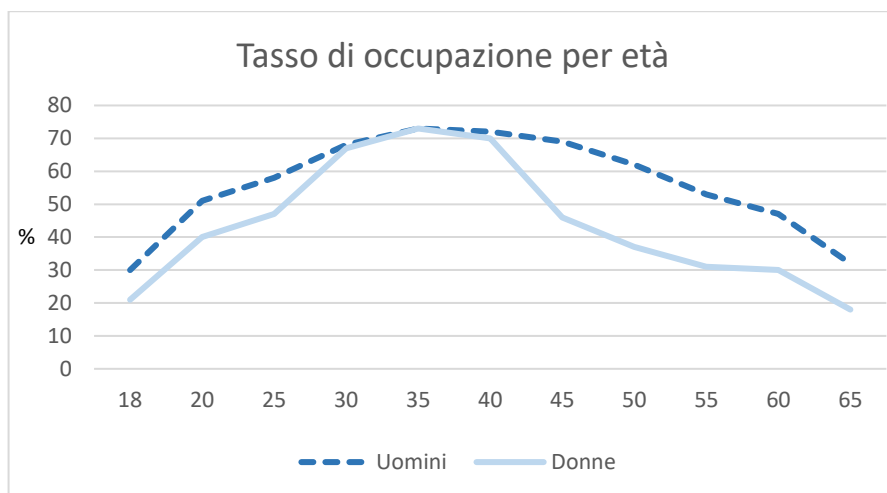
D'altro canto, molte donne altamente qualificate riferiscono di avere avuto difficoltà nel trovare il primo lavoro all'inizio della carriera, dichiarando di aver avuto meno opportunità rispetto ai candidati maschi nel corso dei processi di selezione.



### Analisi dei dati relativi all'attuale SO forniti dall'istituto statistico dell'UE

Il tasso medio di occupazione nell'UE è attualmente del 60,4 %: per gli uomini è del 62,4 %, mentre per le donne è aumentato dal 51,4 % nel 20XX-4 all'attuale 57,8 %.

[...]



[...]



*Percentuale delle madri (con figli di età inferiore a 10 anni) che lavorano a tempo parziale*



**GLRSO**

**Verbali della riunione**

---

2/3/20XX

**Riunione n. 4 del GLRSO**

**Proposte per la nuova SO (estratto)**

- Insegnamenti tratti dall'attuale SO
  - Negli ultimi due anni la fornitura di servizi per l'infanzia è aumentata in tutta l'UE, i prezzi sono diventati molto più accessibili e di qualità superiore al passato.
- Note per la prossima SO
  - Secondo la legislazione vigente dell'UE, gli SM devono garantire un minimo di 16 settimane di congedo di maternità retribuito. Non bisogna però dimenticare che ogni altra decisione sull'applicazione concreta e sulle condizioni dei singoli sistemi di congedo parentale spetta agli SM stessi.

**NUOVE INIZIATIVE PER AUMENTARE LE OPPORTUNITÀ**

La presente relazione illustra i risultati della nostra ultima analisi annuale del mercato del lavoro europeo.

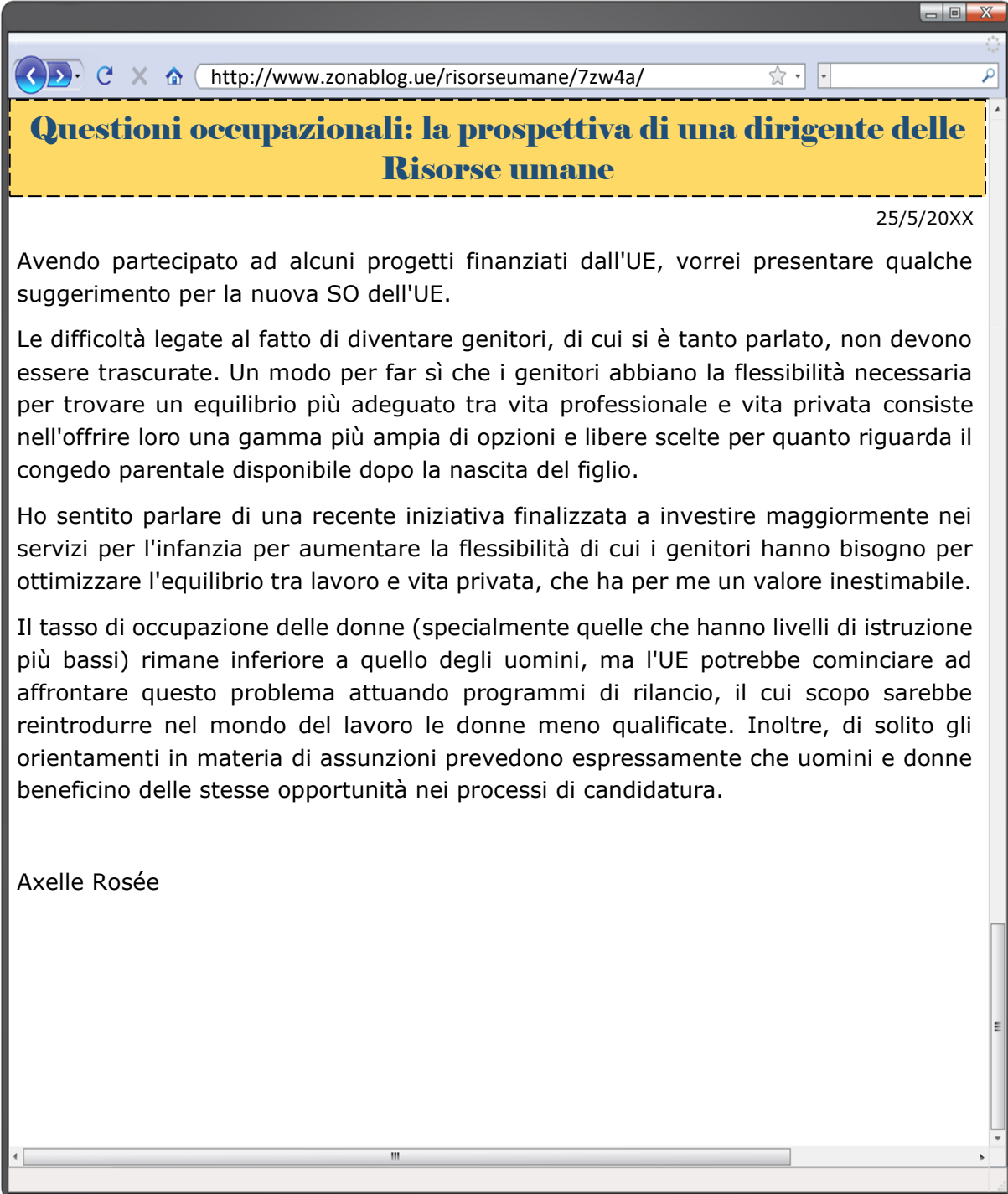
[...]

Secondo le statistiche, un numero elevato di genitori ha l'impressione che la libertà di scegliere quando ritornare al lavoro dopo la nascita di un figlio sia ancora soggetta a troppe limitazioni. In particolare, le madri che preferirebbero tornare al lavoro prima della fine del normale congedo di maternità ricevono poco sostegno e pertanto si sentono in qualche modo svantaggiate. Un modo per offrire alle famiglie maggiore flessibilità nella ricerca di un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata sarebbe quello di garantire una maggiore disponibilità e accessibilità di strutture per l'infanzia di qualità elevata a prezzi abbordabili. Un altro consisterebbe nell'assicurare ai genitori che saranno sostenuti nella stessa misura se decidono di utilizzare interamente il congedo parentale come se decidono invece di tornare prima al lavoro; ad esempio, le infrastrutture per l'infanzia dovrebbero avere la capacità di sopperire alle esigenze di assistenza di qualsiasi genitore che scelga di tornare al lavoro prima della fine del periodo ufficiale di congedo.

[...]

Secondo la nostra ricerca relativa al 20XX, il tasso di occupazione per le donne di età superiore a 40 anni che non hanno conseguito un diploma di scuola secondaria arriva appena al 42 %.

[...]



The image is a screenshot of a web browser window. The address bar shows the URL <http://www.zonablog.ue/risorseumane/7zw4a/>. The page title is **Questioni occupazionali: la prospettiva di una dirigente delle Risorse umane**. The date is 25/5/20XX. The text of the post discusses the challenges of becoming a parent and the need for flexible work arrangements, mentioning a recent initiative to invest in services for childhood to improve work-life balance. It also notes that the employment rate for women with lower education levels is lower than for men, and that the EU should address this by reintroducing less qualified women into the workforce. The author's name, Axelle Rosée, is at the bottom.

**Questioni occupazionali: la prospettiva di una dirigente delle Risorse umane**

25/5/20XX

Avendo partecipato ad alcuni progetti finanziati dall'UE, vorrei presentare qualche suggerimento per la nuova SO dell'UE.

Le difficoltà legate al fatto di diventare genitori, di cui si è tanto parlato, non devono essere trascurate. Un modo per far sì che i genitori abbiano la flessibilità necessaria per trovare un equilibrio più adeguato tra vita professionale e vita privata consiste nell'offrire loro una gamma più ampia di opzioni e libere scelte per quanto riguarda il congedo parentale disponibile dopo la nascita del figlio.

Ho sentito parlare di una recente iniziativa finalizzata a investire maggiormente nei servizi per l'infanzia per aumentare la flessibilità di cui i genitori hanno bisogno per ottimizzare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che ha per me un valore inestimabile.

Il tasso di occupazione delle donne (specialmente quelle che hanno livelli di istruzione più bassi) rimane inferiore a quello degli uomini, ma l'UE potrebbe cominciare ad affrontare questo problema attuando programmi di rilancio, il cui scopo sarebbe reintrodurre nel mondo del lavoro le donne meno qualificate. Inoltre, di solito gli orientamenti in materia di assunzioni prevedono espressamente che uomini e donne beneficino delle stesse opportunità nei processi di candidatura.

Axelle Rosée

**Oggetto: Opzioni per i genitori**

Poiché di recente sono diventato papà, sto cercando opzioni che mi permettano di conciliare i miei impegni familiari con il lavoro. Ho letto uno studio sul congedo parentale che cercava di misurare gli effetti dell'introduzione di scelte più ampie e di una maggiore flessibilità (cioè un maggior numero di opzioni relative al congedo e allo stipendio) nelle modalità di lavoro dei genitori. Secondo il sistema studiato, i due genitori potevano suddividere tra loro, in qualunque modo volessero, 10 settimane di congedo a stipendio parziale (in aggiunta alle 16 settimane garantite alla madre). Sono pienamente d'accordo con la motivazione di questa misura: i genitori dovrebbero essere liberi di scegliere le modalità più adatte alle esigenze delle loro famiglie. Qualcuno sa se e quando potrebbe essere effettivamente introdotto un sistema di questo tipo?

*Post di Nick C. dell'1/3/20XX*

Sono favorevole all'idea di fondo, ma dobbiamo essere realisti: per introdurre un sistema in cui i genitori ricevano la metà del loro stipendio normale per ognuna di queste 10 settimane aggiuntive, bisognerebbe prendere dapprima decisioni difficili riguardo a quanto costerebbe e chi lo pagherebbe. In tutta sincerità, penso che un'opzione del genere sia troppo complessa. Bisognerebbe invece impegnarsi di più per promuovere le carriere nei servizi per l'infanzia. Ho notato che non molti sono a conoscenza dei numerosi corsi attualmente disponibili sui servizi professionali di assistenza all'infanzia. Occorre sensibilizzare maggiormente le persone sulla possibilità che hanno di passare a lavorare nei servizi per l'infanzia in qualsiasi fase della loro vita professionale.

*Post di Veronica E. del 3/3/20XX*

**Oggetto: Programmi di rilancio**

Ho sentito parlare recentemente di programmi di "rilancio" che permettono ai lavoratori di acquisire le competenze necessarie in un certo settore, assicurandosi così una posizione permanente nell'ambito di un'organizzazione o almeno adeguandosi meglio all'attuale mercato del lavoro. Qualcuno ha informazioni più precise in proposito?

*Post di Alice C. del 5/4/20XX*

Ho qualche perplessità su questi programmi: non si può chiedere ai tirocinanti di lavorare gratis, perché spesso hanno famiglie da mantenere.

*Post di Eric C. del 12/4/20XX*



20/10/20XX-1

## **Relazione interna sull'attuazione della SO negli SM**

La presente relazione esamina i diversi miglioramenti ottenuti nel campo dell'occupazione e della forza lavoro nei vari SM grazie alla SO.

### **Tassi di occupazione**

- I risultati dettagliati rivelano che sussistono forti differenze tra i tassi di occupazione dei singoli SM. I maggiori aumenti del tasso di occupazione sono stati ottenuti dagli SM più grandi; va tuttavia notato che, date le dimensioni della loro popolazione, questi SM hanno maggiore influenza sulle statistiche complessive e i loro risultati positivi potrebbero occultare problemi sperimentati da SM più piccoli.
- Alcuni SM più piccoli sono tuttora così lontani dal conseguimento dell'obiettivo generale di occupazione che il 60 % sembra attualmente un livello irraggiungibile e non realistico: forse è opportuno fissare per loro obiettivi più realizzabili.

### **Congedo parentale**

- Non va dimenticato che tutte le decisioni definitive sul congedo parentale spettano ai singoli SM, per cui non è realistico aspettarsi - ed è praticamente impossibile garantire - che le azioni risultanti dalle raccomandazioni della SO siano eseguite in modo coerente in tutta l'UE.

**e-mail**

---

Da: Roisin Orbo, Unità Affari sociali e inclusione, Direzione generale dell'Occupazione  
a: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO  
Data: 10/5/20XX  
Oggetto: Questioni da affrontare nella nuova SO

---

Caro Max,

vorrei comunicarti qualche idea sulla nuova SO.

Su Internet, in molti presentano i programmi di rilancio come un modo per motivare persone che hanno ricevuto un'istruzione di livello inferiore. Non penso però che iniziative di questo tipo siano realistiche, dato che molte imprese non sarebbero disposte a pagare persone le cui competenze sono ancora piuttosto limitate mentre continuano a impartire loro la formazione.

La parità di opportunità è sempre importante, fin dall'inizio della carriera. Personalmente credo che la prima fase delle procedure di selezione per posizioni subordinate negli enti pubblici debba essere svolta separatamente per uomini e donne (ma in base agli stessi parametri). Si garantirebbe così che i migliori candidati e le migliori candidate procedano in pari numero alla fase successiva, assicurando in tal modo pari opportunità alle donne.

Molti genitori sarebbero entusiasti all'idea di adottare un nuovo sistema di congedo parentale come quello sperimentato in uno studio recente. Tuttavia, lo studio ha chiaramente evidenziato le numerose difficoltà che comporta l'attuazione di questo sistema, specialmente su larga scala. Poiché ogni singolo SM è responsabile del proprio sistema, l'UE dovrebbe affrontare molti ostacoli legislativi se tentasse di introdurre un sistema armonizzato di congedo parentale per tutti gli SM.

Ritengo inoltre che un sistema di servizi per l'infanzia ben strutturato dovrebbe recare vantaggi a entrambi i genitori e permettere a entrambi di organizzare le loro modalità di lavoro in una maniera adatta alla loro specifica situazione familiare, ossia offrire loro la flessibilità di scegliere se trascorrere più tempo a casa o tornare al lavoro. Credo inoltre che si potrebbe offrire ad alcuni genitori la garanzia che al loro figlio sarà riservato un posto in un servizio locale per l'infanzia, ad esempio nel caso delle famiglie monoparentali. Queste ultime sono un gruppo particolarmente vulnerabile, in quanto, non potendo contare sull'aiuto di un partner, i genitori hanno bisogno di più tempo per trovare un'adeguata sistemazione per il figlio ecc. prima di tornare al lavoro.

Cordiali saluti,

**Roisin**



**e-mail**

---

Da: Chris Aysech, membro del GLRSO  
a: Max Weinberg, presidente del gruppo di lavoro, GLRSO  
Data: 3/6/20XX  
Oggetto: Raccomandazioni per la prossima riunione

---

Caro Max,

dato che non potrò partecipare alla prossima riunione del gruppo di lavoro, puoi seguire al mio posto le seguenti questioni?

In primo luogo, dopo aver esaminato diverse relazioni e indagini sui genitori lavoratori, posso affermare che alcuni dei loro problemi mi sono adesso più chiari. La principale difficoltà per loro è ottenere un posto per i figli presso il servizio locale di assistenza all'infanzia. A causa dei tempi di attesa estremamente lunghi e del numero limitato di posti, i genitori non possono essere mai sicuri di trovare un'assistenza adeguata per i loro bambini, anche se si iscrivono a un servizio con un anno di anticipo. Il problema è ancora più grave per i genitori che decidono di tornare al lavoro prima della scadenza ufficiale del periodo di congedo.

D'altra parte, le ultime statistiche dell'UE indicano che l'occupazione delle donne è aumentata fino a raggiungere attualmente il livello richiesto affinché l'UE possa conseguire l'obiettivo generale di occupazione che si è prefissa, pari al 60 %. Possiamo essere orgogliosi delle iniziative prese in questo settore e a mio parere non occorre più concentrarsi su questo problema, poiché siamo a buon punto nel percorso per raggiungere il nostro obiettivo prioritario.

Cordiali saluti,

**Chris**