



Bruxelles, 26.4.2017
COM(2017) 252 final

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

**UN'INIZIATIVA PER SOSTENERE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ
PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE DI GENITORI E PRESTATORI DI
ASSISTENZA CHE LAVORANO**

1. INTRODUZIONE

Nell'Unione europea le donne continuano ad essere sottorappresentate sul mercato del lavoro. Le perdite economiche dovute al divario di genere nei livelli di occupazione ammontano a 370 miliardi di EUR all'anno¹. Le donne sono sempre più altamente qualificate e sono più numerose degli uomini tra le schiere dei laureati delle università europee, ma molte scompaiono dal mercato del lavoro a causa delle loro responsabilità genitoriali o di prestatrici di assistenza a familiari o parenti. Le politiche attuate non hanno creato pari opportunità, che consentano a padri e madri di lavorare e occuparsi congiuntamente del benessere dei propri figli e della società in generale.

Parallelamente la forza lavoro nell'Unione europea si sta riducendo, la popolazione sta invecchiando e la curva demografica resta un problema. La minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro è collegata a un divario retributivo di genere persistente e a un divario pensionistico di genere crescente, che spesso causano esclusione sociale e un aumento del rischio di povertà.

Agire non è solo una questione di giustizia, parità di genere e distribuzione ottimale delle competenze, ma anche una questione di sostenibilità di bilancio degli Stati. È un imperativo sociale ed economico.

La presente iniziativa è stata messa a punto per affrontare questa sfida. Con essa la Commissione presenta un'ambiziosa gamma di azioni legislative e non legislative atte a modernizzare il quadro politico e giuridico vigente nell'Unione europea per promuovere un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare di uomini e donne con responsabilità di assistenza e un migliore uso dei congedi e delle modalità di lavoro flessibili. L'attuale quadro dell'UE in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili è stato fissato negli anni '90². Due decenni più tardi è necessario trarre insegnamenti dall'esperienza maturata e dai risultati, inferiori alle aspettative, nel campo della parità di trattamento tra uomini e donne sul mercato del lavoro, garantendo nel contempo che il nuovo quadro sia in linea con i nuovi modelli di lavoro e con le tendenze future.

Affrontando il problema della sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro e sostenendo la loro progressione di carriera attraverso una politica moderna di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, la presente iniziativa contribuisce a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e di parità di trattamento sul posto di lavoro. Aiuta anche i datori di lavoro a conservare il personale, migliorare la motivazione e la produttività dei dipendenti, ridurre l'assenteismo ed evitare lo spreco di talenti. Le imprese dovrebbero così beneficiare di un più ampio serbatoio di talenti e di una forza lavoro più diversificata.

¹ Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*.

² La direttiva 92/85 sul congedo di maternità è stata adottata nel 1992 e da allora non ha subito modifiche. La direttiva sul congedo parentale è stata adottata nel 1996, e nel 2010 è stata parzialmente modificata nella sostanza e migliorata.

Una politica moderna di equilibrio tra attività professionale e vita familiare contribuirà a migliorare i tassi di occupazione e a ridurre la povertà e l'esclusione sociale, in linea con le priorità dell'UE riflesse negli obiettivi della strategia Europa 2020 e con le priorità della Commissione di crescita e occupazione delineate negli orientamenti politici del presidente Juncker.

In qualità di uno dei principali obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la presente iniziativa rafforza la dimensione sociale dell'Unione³. Essa fa anche parte dell'attuazione dell'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 della Commissione e dell'obiettivo ONU di sviluppo sostenibile n. 5 dedicato all'uguaglianza di genere.

La presente iniziativa fa seguito al ritiro, nel 2015, della proposta della Commissione di revisione della direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità. In quell'occasione la Commissione si è impegnata a presentare una nuova iniziativa con una prospettiva più ampia per migliorare le vite dei genitori e dei prestatori di assistenza che lavorano.

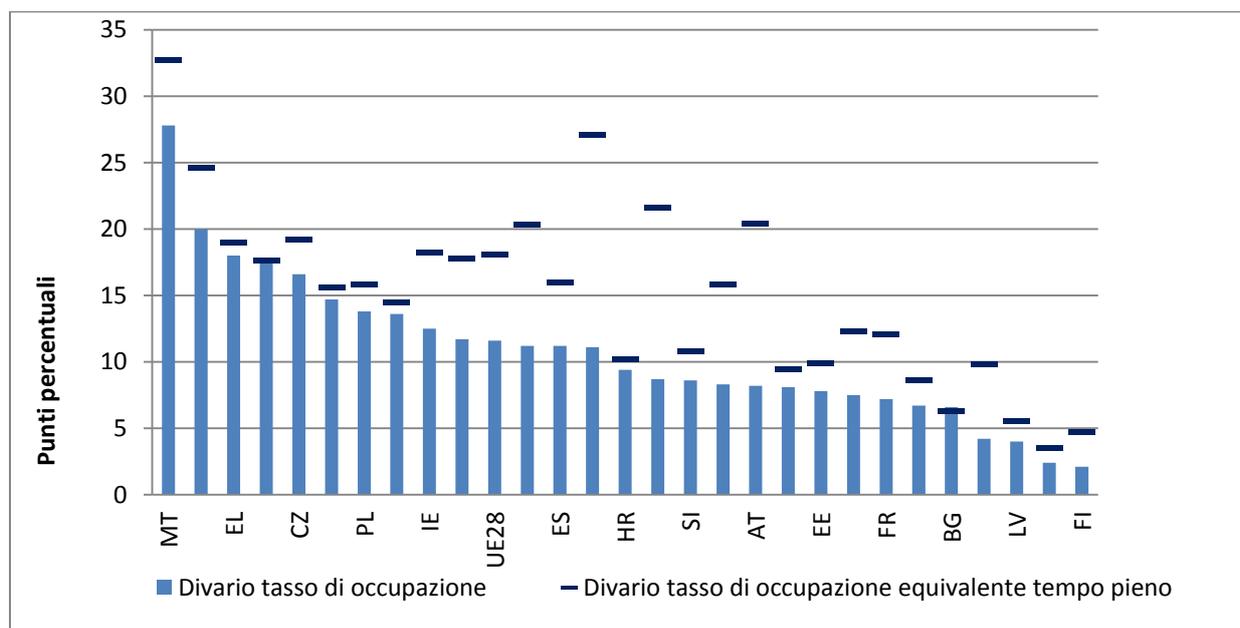
1.1. CONTESTO SOCIO-ECONOMICO: SFIDE ATTUALI

Nonostante nell'Unione europea le donne siano sempre più altamente qualificate e tendano a superare gli uomini in termini di livello di istruzione⁴, la loro partecipazione al mercato del lavoro, e di conseguenza la loro indipendenza economica, rimane significativamente inferiore a quella degli uomini. Nel 2015 il tasso di occupazione medio nell'UE delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni era del 64,3% rispetto al 75,9% degli uomini (un divario di 11,6 punti percentuali); il divario raggiunge i 18,1 punti percentuali se si considera l'occupazione a tempo pieno, tenendo conto della maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale tra le donne.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

⁴ Nel 2015, il 43,4% delle donne di età compresa tra i 30 e i 34 anni aveva un livello di istruzione terziaria o superiore, a fronte del 34% degli uomini. Salvo indicazione contraria la fonte delle statistiche è Eurostat.

Grafico 1: divari nel tasso di occupazione (fascia d'età 20-64) e nel tasso di occupazione equivalente a tempo pieno tra uomini e donne, 2015



Fonte: Eurostat, OCSE.

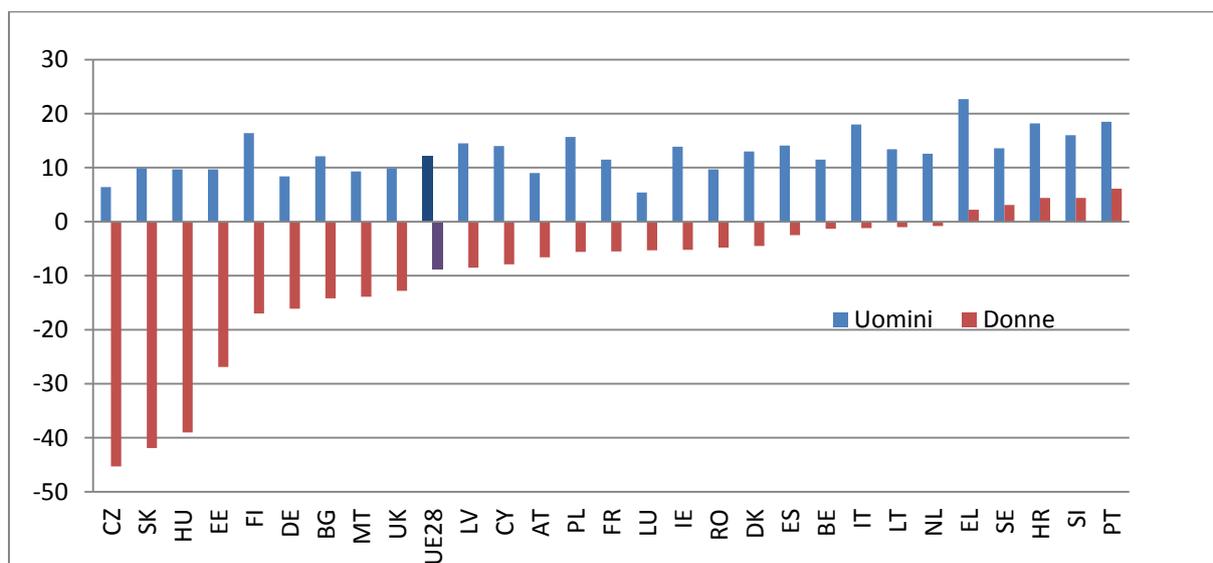
Uno dei principali fattori alla base del divario nei tassi di occupazione è la distribuzione diseguale delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne. Il divario di genere nei livelli di occupazione aumenta considerevolmente quando le famiglie hanno figli, il che riflette la difficoltà per le donne di conciliare la cura dei figli e le responsabilità di assistenza con l'attività professionale. Nel 2015 il tasso di occupazione medio delle donne con un figlio sotto i 6 anni di età era inferiore di 8,8 punti percentuali a quello delle donne senza figli piccoli, e in molti Stati membri tale differenza superava i 30 punti percentuali⁵. La genitorialità ha invece l'effetto opposto sui tassi di occupazione degli uomini, che era di 12 punti percentuali superiore per i padri rispetto agli uomini senza figli, con differenze di 18 punti percentuali in alcuni paesi. Molti uomini sostengono che vorrebbero lavorare meno ore e ritengono che il loro lavoro interferisca con la vita familiare. In alcuni paesi più del 25% delle donne sono inattive per via di responsabilità di assistenza⁶. Esistono ulteriori differenze tra le donne nella fascia d'età compresa tra i 55 e i 64 anni⁷.

⁵ In diversi paesi l'impatto della genitorialità è particolarmente forte e il tasso di occupazione delle donne con figli di età inferiore a 6 anni è di oltre 20 punti percentuali inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli (Ungheria, Repubblica ceca, Slovacchia, Estonia e Finlandia).

⁶ Regno Unito, Repubblica ceca, Estonia, Slovacchia, Irlanda e Ungheria.

⁷ Il divario di genere nel tasso di occupazione per la fascia d'età compresa tra i 55 e i 64 anni supera il 35% a Malta e in Grecia, Slovenia, Croazia, Romania e Lussemburgo.

Grafico 2: impatto della genitorialità sull'occupazione in presenza di un figlio di età inferiore ai 6 anni, 2015



Fonte: Eurostat.

L'inadeguatezza delle misure volte a conciliare l'attività professionale e le responsabilità di assistenza tende a incidere in maniera sproporzionata sulle donne⁸. Molti uomini sono scoraggiati dal ricorrere a modalità di congedo per motivi familiari e lavoro flessibile, e molte donne sono spinte ad abbandonare il mercato del lavoro o a ridurre il proprio orario di lavoro. Nell'UE in media è molto più probabile che siano le donne a ricorrere al lavoro a tempo parziale rispetto agli uomini (il 31,3% delle donne contro l'8,3% degli uomini).

Nel contempo la trasformazione digitale dell'economia sta ridefinendo le modalità secondo cui le persone lavorano o svolgono attività imprenditoriali dando vita a nuove opportunità di lavoro a distanza, di maggiore autonomia e di flessibilità che possono essere utilizzate per conciliare meglio il lavoro e gli impegni familiari. I modelli di impresa stanno cambiando, schiudendo nuove possibilità e nuove rotte nel mondo del lavoro. Molti settori stanno evolvendo rapidamente e offrono nuove opportunità, aumentando le possibilità di lavoro autonomo e di nuovi tipi di attività⁹ e lasciandosi alle spalle i modelli di lavoro tradizionali.

Parallelamente la popolazione in età lavorativa in Europa sta invecchiando e si sta riducendo. Nel futuro le conseguenze dell'invecchiamento della popolazione si accentueranno ulteriormente¹⁰. Secondo le proiezioni, se nel 2013 l'UE contava su quattro persone in età lavorativa per ogni persona di età superiore ai 65 anni, nel 2060 potrà contare soltanto su

⁸ In media le donne lavoratrici svolgono un lavoro non retribuito per 22 ore alla settimana, mentre gli uomini lavoratori per meno di 10 ore (Eurofound 2015).

⁹ Al tempo stesso ciò può anche accrescere il lavoro a tempo parziale precario e il lavoro occasionale, e rendere più labili i confini tra lavoro e vita privata. Cfr. ad esempio: Eurofound e ILO (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Commissione europea, Libro bianco sul futuro dell'Europa, COM(2017) 2025 final.

due¹¹. Ciò può incidere in maniera sproporzionata sulle donne, che attualmente hanno maggiori probabilità di svolgere il ruolo principale di prestatrici di assistenza informale per prendersi cura di familiari malati o anziani.

Riassumendo, le retribuzioni inferiori, la maggiore concentrazione negli impieghi a tempo parziale e le interruzioni di carriera dovute a responsabilità di assistenza rendono molte donne economicamente più dipendenti dai propri partner o dallo Stato e contribuiscono notevolmente al divario retributivo di genere (in media il 16% nell'UE) e al divario pensionistico di genere (in media il 40% nell'UE). Ciò si traduce in un maggior rischio di povertà e di esclusione sociale per le donne, con conseguenze negative anche per i loro figli e le loro famiglie.

Questi dati mostrano, alla luce delle attuali sfide sociali ed economiche, la chiara necessità di **politiche meglio concepite in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare**, che favoriscano una ripartizione più paritaria delle responsabilità di assistenza nelle coppie e rimuovano gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e al loro avanzamento di carriera.

1.2. CONGEDI, MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI, STRUTTURE DI ASSISTENZA E DISINCENTIVI ECONOMICI

Al fine di migliorare la parità di genere sul mercato del lavoro è necessario considerare diversi fattori. Sondaggi effettuati a livello globale mostrano che sia gli uomini sia le donne preferirebbero che le donne svolgessero lavori retribuiti¹². È dimostrato che la disponibilità di modalità adeguate di congedo ha una forte influenza sull'occupazione femminile. La disponibilità di tali modalità di congedo e anche la loro fruizione da parte dei padri (o dei secondi genitori) ha notevoli effetti sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, poiché allevia parte delle responsabilità di assistenza che gravano sulle madri e consente quindi alle donne un ritorno più agevole al mercato del lavoro.

Anche la disponibilità di modalità di lavoro flessibili – quali il telelavoro, l'orario flessibile, l'orario ridotto e il lavoro in condivisione – svolge un ruolo fondamentale.

L'assistenza all'infanzia e l'assistenza a lungo termine sono strumenti importanti per rimuovere gli ostacoli all'occupazione, specialmente femminile¹³. La disponibilità e

¹¹ Commissione europea (2015), "The 2015 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2013-2060).

¹² Nel mondo, il 70% complessivo delle donne e una percentuale simile di uomini (66%) preferirebbero che le donne svolgessero lavori retribuiti (sommando coloro che preferirebbero che le donne svolgessero soltanto lavori retribuiti a coloro che preferirebbero che potessero svolgere lavori retribuiti e occuparsi delle loro case e famiglie). Entrambe le percentuali rappresentano più del doppio di quelle relative a coloro che preferirebbero che le donne stessero solo a casa. ILO (2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men. World Gallup Poll.* http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. e Pronzato, C.D. (2016), *Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy.* Review of Economics of the Household 14: 27-51. FP 7 Project Families and Societies.

l'accessibilità, anche economica, delle strutture di assistenza sono elementi cruciali per consentire ai genitori e ai prestatori di assistenza di restare o entrare nel mercato del lavoro.

I disincentivi fiscali possono scoraggiare i percettori di reddito secondario¹⁴, nella maggior parte dei casi donne, dall'entrare nel mercato del lavoro o dallo svolgere ore di lavoro straordinario. Se combinate con gli alti costi dei servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine, le aliquote fiscali elevate e le basse indennità per i percettori di reddito secondario in una famiglia possono ingigantire i disincentivi finanziari all'ingresso o alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro¹⁵.

1.3. L'APPROCCIO DELL'UE

L'UE affronta questioni relative alla parità di genere sul mercato del lavoro e promuove l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare attraverso disposizioni giuridiche¹⁶, il semestre europeo per il coordinamento delle politiche¹⁷, finanziamenti propri e orientamenti strategici¹⁸. In un contesto in rapida evoluzione è necessario fare di più.

Al fine di modernizzare il quadro giuridico vigente la Commissione propone una direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare che preserverà i diritti esistenti dei lavoratori e li integrerà con nuovi diritti migliorati per uomini e donne. La proposta rispetta pienamente la libertà individuale dei lavoratori e delle famiglie e non impedisce agli Stati membri che lo desiderino di prevedere norme più generose. La presente iniziativa propone inoltre nuove misure volte al rafforzamento dell'applicazione della direttiva sul congedo di maternità lasciando intatti i diritti garantiti dalle disposizioni di quest'ultima.

La Commissione propone misure non legislative per affrontare la mancanza di sufficienti o adeguati servizi di assistenza e i disincentivi economici al lavoro per i percettori di reddito secondario. Essa intende assistere gli Stati membri nelle loro riforme nazionali e promuovere un cambio di mentalità a livello di società e organizzazioni.

È dimostrato che gli sviluppi giuridici sui congedi di maternità e parentali a livello nazionale sono stati in gran parte determinati dalla legislazione dell'UE. Integrando l'acquis esistente e

¹⁴ Raccomandazione della Commissione: Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Commissione europea (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe*.

¹⁶ Cfr. direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13); direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23); direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1); direttiva 97/81/CEE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9) e proposta della Commissione del 2008 di revisione della direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità (citata).

¹⁷ Per ulteriori informazioni, visitare l'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_it

¹⁸ Già nel 1992 il Consiglio ha emanato una raccomandazione sulla custodia dei bambini (92/241/CEE, GU L 123 dell'8.5.1992, pag. 16).

limitando gli oneri per le imprese (soprattutto per le PMI), ulteriori obblighi minimi di legge in materia di meccanismi di conciliazione dell'attività professionale con la vita familiare contribuiranno a creare condizioni di parità per imprese e lavoratori. Solo un'azione a livello di UE potrà appianare le differenze tra le disposizioni di legge nazionali, garantire che gli Stati membri si muovano nella stessa direzione e promuovere la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro. Il valore aggiunto dell'UE nel modernizzare il proprio acquis garantirà un livello minimo di pari protezione per i suoi cittadini, uomini e donne, su tutto il suo territorio.

L'insieme delle misure legislative e non legislative forma un quadro strategico moderno che mira a:

1. aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e ridurre il divario di genere, compreso il divario retributivo e quello pensionistico;
2. offrire ai lavoratori più opportunità e scelte per conciliare la loro attività professionale e le loro responsabilità di assistenza, aggiornando e modernizzando l'attuale quadro giuridico e strategico con particolare attenzione al ruolo degli uomini;
3. sostenere politiche moderne per la famiglia da parte degli Stati membri, anche per affrontare le sfide demografiche e sociali;
4. far fronte alle carenze nelle strutture preposte ai servizi di assistenza ed eliminare i disincentivi economici al lavoro per i precettori di reddito secondario.

Durante l'elaborazione dell'iniziativa sono state utilizzate le informazioni provenienti da un ampio processo di consultazione e da una valutazione d'impatto di una serie di possibili misure legislative e non legislative. La Commissione ha completato una consultazione in due fasi con le parti sociali europee svoltasi nel 2015 e nel 2016¹⁹. Le parti sociali non hanno raggiunto un accordo sull'avvio di negoziati diretti sulle questioni sollevate durante le consultazioni. È stata anche effettuata una consultazione pubblica aperta per raccogliere i pareri dei cittadini e degli altri portatori di interessi. Nel dicembre 2015 in seno al Consiglio si è svolta una discussione sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e il Parlamento europeo ha adottato una relazione sulla *creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*²⁰ e una risoluzione su *un pilastro europeo dei diritti sociali*²¹.

Il buon esito dell'iniziativa dipenderà dall'impegno delle numerose parti coinvolte, fra cui i governi nazionali, le regioni, le autorità locali, le parti sociali, le imprese individuali e i

¹⁹ Tra il novembre 2015 e il gennaio 2016 le parti sociali sono state invitate per la prima volta a esprimere il proprio parere sul possibile orientamento di un'azione dell'UE. Tra luglio e settembre 2016 si è tenuta la seconda fase di consultazione, durante la quale le parti sociali hanno illustrato il loro punto di vista su una serie di possibili misure a livello di UE.

²⁰ 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//IT>

²¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//IT>

dipendenti. Il dialogo sociale, in particolare, avrà un ruolo fondamentale per garantire che la presente iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sia sviluppata e attuata con successo.

2. SETTORI D'INTERVENTO PRIORITARI

La presente iniziativa propone un pacchetto di misure che si rafforzano reciprocamente. Oltre ad apportare benefici ai lavoratori e alle loro famiglie, l'insieme delle misure giuridiche e strategiche offrirà grandi vantaggi alle imprese e alla società nel suo insieme.

La valutazione d'impatto della Commissione ha esaminato i costi e i benefici stimati delle misure proposte per gli individui, le imprese (in particolare le microimprese) e la società nel suo insieme nel periodo 2015–2055. Dall'analisi è emerso che nonostante i costi delle misure proposte – dovuti principalmente al calo della produzione, all'evasione delle domande e ai costi di sostituzione – determinino un aumento dei costi generali nel breve e medio termine, il pacchetto rappresenta a lungo termine un costo limitato per le imprese e non dovrebbe costituire un onere eccessivo per i datori di lavoro, comprese le microimprese²². Considerato che la combinazione di misure proposte dovrebbe avere effetti positivi per le finanze pubbliche degli Stati membri, i costi limitati per le imprese potranno essere compensati con interventi mirati a livello nazionale volti a promuovere una politica moderna di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mantenendo nel contempo la competitività delle imprese. I tassi di occupazione più elevati concorreranno ad affrontare il problema dell'invecchiamento demografico e contribuiranno alla stabilità finanziaria degli Stati membri.

2.1. MIGLIORAMENTO DELLA CONCEZIONE E DELLA FRUIZIONE EQUILIBRATA SOTTO IL PROFILO DI GENERE DI CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI E DI MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI

La legislazione dell'UE impone agli Stati membri di prevedere congedi di maternità e parentali. Gli Stati membri possono prevedere ulteriori misure che agevolino il raggiungimento di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare e migliorino la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una più equa suddivisione delle responsabilità di assistenza sotto il profilo di genere. Il tipo di misure adottate dagli Stati membri e il loro contenuto varia considerevolmente.

Il quadro legislativo dell'UE in materia di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul luogo di lavoro e le condizioni lavorative non sostiene a sufficienza i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza.

²² Documento di lavoro della Commissione, valutazione d'impatto che accompagna la comunicazione "Un nuovo inizio per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano".

La sua concezione non incoraggia inoltre un ricorso equilibrato sotto il profilo di genere ai diritti disponibili²³.

La direttiva sul congedo parentale²⁴ prevede il diritto individuale di ciascun genitore a quattro mesi di **congedo parentale** per occuparsi del proprio figlio fino al raggiungimento del suo ottavo anno di età. Un mese non è trasferibile tra i genitori e la direttiva non prevede una compensazione pecuniaria obbligatoria. Ciò incoraggia soprattutto i percettori di reddito secondario della famiglia (nella maggior parte dei casi donne) a usufruire del congedo parentale e non offre sufficienti incentivi agli uomini. L'effetto positivo di un'adeguata compensazione per la fruizione del congedo da parte dei padri (o dei secondi genitori)²⁵ e il valore della fruizione flessibile (frammentata o a tempo parziale) e della non trasferibilità tra i genitori sono dimostrati.

La proposta di direttiva conserva gli elementi fondamentali della direttiva sul congedo parentale e i diritti vigenti, compresa la durata del congedo e il diritto individuale di ciascun genitore a usufruirne. Introduce la retribuzione al livello del congedo per malattia e una maggiore flessibilità del congedo parentale, ad esempio estendendo il periodo in cui i genitori possono usufruirne: non più fino agli 8 anni di età del figlio, bensì fino ai 12. I mesi non trasferibili tra i genitori saranno quattro. Attualmente non esistono disposizioni specifiche a livello di UE in materia di diritto al **congedo di paternità**²⁶. Introdurre tale diritto potrebbe avere un impatto significativo sulla ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne. Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli comporta una maggiore soddisfazione personale e salute mentale e fisica dei primi e migliori risultati cognitivi e comportamentali dei secondi²⁷. I padri che fruiscono di un congedo di paternità dopo la nascita di un figlio sono più propensi a partecipare alla sua educazione e a esercitare successivamente il proprio diritto al congedo parentale. La proposta di direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare introduce 10 giorni di congedo di paternità retribuiti al livello del congedo per malattia.

La mancanza di modalità adeguate di **congedo per occuparsi di familiari dipendenti** aggrava la ripartizione diseguale delle responsabilità di assistenza²⁸. Non esistono norme minime a livello di UE per i lavoratori con familiari dipendenti, fatta eccezione per un diritto

²³ Cfr. ad esempio: OCSE (2016), *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; "The role of men in gender Equality – European strategies and insights" (studio del dicembre 2012 della DG JUST).

²⁴ Direttiva del Consiglio 2010/18/UE.

²⁵ Cfr. ad esempio: Castro-García, C. e Pazos-Moran, M. (2016), *Parental leave policy and gender equality in Europe*. *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z. e Johansson, M. (2012), *What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?* *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ Fatta eccezione per le disposizioni della direttiva 2006/54/CE in materia di protezione dal licenziamento nel caso tale congedo esista negli Stati membri.

²⁷ Huerta, M. et al. (2013), *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 140; OCSE (2016), *Parental Leave: Where are the Fathers?* Policy Brief 3/2016.

²⁸ Per i prestatori di assistenza in età lavorativa è difficile conciliare un lavoro retribuito e gli obblighi di assistenza, e ciò può indurli a decidere di lasciare il lavoro retribuito o ridurre l'orario di lavoro. La prestazione di assistenza può anche causare stress e burnout. OCSE (2011), *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. OECD Health Policy Studies.

limitato previsto dalla direttiva sul congedo parentale di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti e inattese²⁹. La proposta di direttiva introduce il diritto individuale a 5 giorni all'anno retribuiti al livello del congedo per malattia per contribuire a conciliare meglio l'attività professionale e le responsabilità di assistenza e per trattenere più efficacemente i talenti, in particolare le donne, sul mercato del lavoro.

La protezione dal licenziamento e dal trattamento sfavorevole è prevista dal diritto dell'UE attraverso la direttiva sul congedo di maternità³⁰, la direttiva sul lavoro a tempo parziale³¹, la direttiva sulla parità di genere³², la direttiva sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma³³ e la direttiva sul congedo parentale. Tale protezione è stata rafforzata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. In molti Stati membri si segnala ancora un trattamento sfavorevole nei confronti delle donne che iniziano una gravidanza e degli uomini e delle donne che scelgono di usufruire di congedi³⁴. È pertanto necessario informare meglio i lavoratori e sostenerli nell'esercizio dei loro diritti per garantire che siano in grado di farli valere in maniera più efficace a livello nazionale³⁵.

La disponibilità di **modalità di lavoro flessibili** contribuisce ad evitare che i lavoratori svolgano lavori al di sotto del loro pieno potenziale professionale o del loro livello di competenze, o abbandonino il mercato del lavoro quando assumono responsabilità di assistenza³⁶. Nonostante le nuove tendenze in ambito lavorativo e i nuovi sviluppi tecnologici, la maggior parte dei dipendenti in Europa ha ancora orari di lavoro fissi e non usufruisce appieno delle modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza, l'orario flessibile e l'orario ridotto (lavoro a tempo parziale). La proposta di direttiva integra l'attuale acquis dell'UE contenuto nelle direttive sul congedo parentale e sul lavoro a tempo parziale introducendo il diritto per i lavoratori con figli o altri familiari dipendenti di richiedere modalità di lavoro flessibili. Ciò può contribuire fortemente a migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare dei lavoratori, con effetti positivi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro³⁷.

²⁹ Clausola 7 della direttiva 2010/18/UE, che stabilisce norme in materia di assenza dal lavoro per cause di forza maggiore.

³⁰ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio.

³¹ Direttiva 97/81/CE del Consiglio.

³² Direttiva 2006/54/CE.

³³ Direttiva 2010/41/UE.

³⁴ Equinet (2016), *Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination*; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2012), *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*; UK Equality and Human Rights Commission (2016), *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*.

³⁵ La Commissione sosterrà in particolare l'attuazione della direttiva vigente 92/85/CEE (direttiva sul congedo di maternità).

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. e Gruppo di esperti dell'UE sulle questioni di genere e l'occupazione (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.

³⁷ Per promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare è importante che la flessibilità sia favorevole ai dipendenti, vale a dire che i dipendenti possano mantenere il controllo su determinate dimensioni dell'occupazione, come ad esempio l'orario di lavoro. Cfr. ad esempio: Eurofound (2015),

La Commissione intraprenderà:

AZIONE LEGISLATIVA

- Proporre una **direttiva** volta a migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza, che mantenga e integri i diritti vigenti in particolare a norma della direttiva sul congedo parentale. Vengono proposti i seguenti nuovi diritti:
 - possibilità di ricorso flessibile (frammentato o a tempo parziale) ai 4 mesi di congedo parentale retribuito al livello del congedo per malattia; i 4 mesi possono essere utilizzati fino al raggiungimento del dodicesimo anno di età del figlio e non sono trasferibili tra i genitori;
 - diritto a 10 giorni lavorativi di congedo di paternità alla nascita di un figlio, retribuiti al livello del congedo per malattia;
 - diritto a 5 giorni all'anno di congedo retribuiti al livello del congedo per malattia per prendersi cura di familiari dipendenti o gravemente malati;
 - diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili per i genitori con figli fino a dodici anni di età e per lavoratori con responsabilità di assistenza.

AZIONI NON LEGISLATIVE

1. **Continuare il monitoraggio del recepimento della legislazione dell'UE** ed elaborare e avviare procedimenti di infrazione ove necessario. Garantire una migliore attuazione della legislazione e **promuoverne l'osservanza**, in particolare mediante:
 - sostegno finanziario, nell'ambito del programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza, a progetti (trans)nazionali volti a migliorare l'applicazione della normativa dell'UE in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, comprese le campagne di informazione;
 - avvio di uno **studio** specifico della rete europea di esperti giuridici in materia di parità di genere sull'attuazione della protezione dal licenziamento e dal trattamento sfavorevole, per valutare la situazione negli Stati membri;
 - in collaborazione con la rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (**EQUINET**), organizzazione di un seminario sulle **attività di sviluppo delle capacità** diretto agli organismi per la parità e ad altri organismi di vigilanza del mercato del lavoro (rete degli ispettorati del lavoro, SLIC) degli Stati membri, con particolare attenzione alla protezione dal licenziamento.
2. **Continuare il monitoraggio della concezione e della fruizione bilanciata sotto il profilo di genere di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili**

Policies to improve work-life balance.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

nell'ambito del semestre europeo e nella relazione annuale sulla parità di genere.

3. **Migliorare la raccolta di dati a livello di UE** effettuata da Eurostat relativamente alla fruizione dei congedi per motivi familiari e delle modalità di lavoro flessibili di uomini e donne, in collaborazione con i comitati per la politica dell'occupazione (CPS, EMCO) e in coordinamento con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

4. Fornire finanziamenti

- Nell'ambito del programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI), **finanziare nuovi progetti pilota** rivolti ai datori di lavoro per l'elaborazione di **meccanismi di lavoro innovativi** quali congedi familiari e modalità di lavoro flessibili (con risorse esistenti);
- garantire, in collaborazione con gli Stati membri, che il **Fondo sociale europeo e altri fondi di investimento e strutturali** sostengano adeguatamente **misure per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**.

5. **Condividere le migliori pratiche** con le parti sociali e gli Stati membri attraverso seminari da tenersi nell'ambito del programma di apprendimento reciproco su:

- fruizione equilibrata sotto il profilo di genere di congedi familiari e modalità di lavoro flessibili;
- iniziative quali marchi e certificazioni per i datori di lavoro che attuano buone politiche di equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare;
- transizione agevole tra congedo e occupazione (ad esempio offerta di spazi per l'allattamento sul luogo di lavoro);
- accreditamento dei periodi di congedo per motivi familiari nel sistema pensionistico.

2.2. MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ E DELL'ACCESSIBILITÀ, ANCHE ECONOMICA, DELL'ASSISTENZA ALL'INFANZIA E DELL'ASSISTENZA A LUNGO TERMINE

In 25 Stati membri la domanda di posti nelle strutture di assistenza all'infanzia è superiore all'offerta, specialmente nel caso di bambini di età inferiore ai 3 anni³⁸. L'assenza di servizi di assistenza formale per minori e altri familiari dipendenti può indurre i lavoratori, in particolare le donne, a ridurre il loro orario di lavoro o ad abbandonare il mercato del lavoro. Nonostante nel 2002 l'UE abbia fissato gli obiettivi di Barcellona, mirati a migliorare l'offerta di modalità di assistenza formale all'infanzia entro il 2010³⁹, la maggioranza degli Stati membri non li ha ancora raggiunti. La media dell'UE è inferiore di 3 punti percentuali

³⁸ Eurydice (2014), documento strategico sull'educazione e la cura della prima infanzia.

³⁹ Conclusioni della presidenza, Consiglio europeo di Barcellona, marzo 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

all'obiettivo del 33% per i bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e di 7 punti percentuali all'obiettivo del 90% per i bambini di età compresa tra 3 anni e l'età della scuola dell'obbligo⁴⁰.

In molti casi il diritto all'istruzione e all'assistenza per la prima infanzia si limita a posti a tempo parziale. Le vacanze e gli orari scolastici sono spesso incompatibili con l'occupazione a tempo pieno dei genitori⁴¹.

Un aumento della disponibilità di servizi di istruzione e assistenza per la prima infanzia, di servizi di assistenza fuori dall'orario scolastico e di servizi di assistenza a lungo termine (inclusi i servizi a domicilio) per persone dipendenti darà alle donne più possibilità di entrare o rimanere nel mercato del lavoro, avrà un effetto positivo sullo sviluppo dei minori e contribuirà a ridurre per questi ultimi il rischio di povertà ed esclusione sociale⁴². L'investimento nell'istruzione e nell'assistenza di buona qualità per la prima infanzia è anche riconosciuto come un efficace strumento di investimento sociale volto ad affrontare le disuguaglianze e le difficoltà di cui soffrono i minori svantaggiati⁴³. L'investimento nel settore dell'assistenza racchiude anche un grande potenziale per la creazione di posti di lavoro⁴⁴. Oltre agli effetti sull'occupazione, l'espansione dei servizi di assistenza a lungo termine può avere un impatto positivo sul benessere e sulla salute dei prestatori di assistenza e degli assistiti e ridurre gli oneri fisici e psicologici dell'assistenza agli anziani, che stanno aumentando sempre di più a causa dell'invecchiamento della popolazione⁴⁵.

Per consentire ai genitori di partecipare al mondo del lavoro è necessario considerare il numero di posti disponibili ma anche la qualità e l'accessibilità, anche economica, dei servizi (capacità insufficiente, differenze regionali, distanza, orari di apertura, criteri di ammissibilità). L'assistenza all'infanzia dovrebbe essere integrata in altri servizi sociali⁴⁶,

⁴⁰ Non esistono parametri a livello di UE in materia di servizi di assistenza al di fuori dell'orario scolastico e di servizi di assistenza a lungo termine.

⁴¹ Ciò dimostra l'importanza dei servizi di assistenza al di fuori dell'orario scolastico. Tali servizi offrono una serie di attività ai bambini delle scuole materne e delle scuole primarie prima, durante (pausa pranzo) e dopo l'orario scolastico, e durante le vacanze scolastiche. Tenere traccia dei servizi di assistenza fuori dall'orario scolastico è complicato, ma pare che vi sia una variazione piuttosto ampia tra di essi, causata in parte dalle differenze nel sistema educativo. La raccolta di dati più dettagliati e armonizzati sui servizi di assistenza fuori dall'orario scolastico sarebbe estremamente utile al fine di monitorare e valutare la fornitura di tali servizi.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

⁴² Si stima che nel 2015 il 26,9% dei bambini nell'UE-28 fossero a rischio povertà o esclusione sociale. Eurostat (2017), http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Raccomandazione della Commissione: Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Confederazione Sindacale Internazionale (2016), *Investing in the Care Economy*. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ Rete europea per la politica sociale (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report*.

⁴⁶ OCSE (2016), *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*. http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

quali i servizi sanitari e per l'occupazione, al fine di raggiungere più efficacemente le famiglie e i minori svantaggiati⁴⁷.

La parità tra uomini e donne, comprensiva della conciliazione dell'attività professionale con la vita familiare e di un migliore accesso a servizi sociali di qualità, è una priorità di investimento del Fondo sociale europeo (FSE)⁴⁸. L'FSE, congiuntamente al Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR)⁴⁹ e al Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS)⁵⁰, offre agli Stati membri opportunità per migliorare le loro infrastrutture sociali e l'assistenza all'infanzia e per far fronte a livelli variabili di offerta dei servizi. Tali fondi dovrebbero essere sfruttati per promuovere la fornitura di servizi di assistenza formale accessibili, anche economicamente, e di qualità. Inoltre, il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)⁵¹ e il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP)⁵² danno accesso a servizi di base e potrebbero essere ulteriormente utilizzati.

Il semestre europeo è uno strumento essenziale con il quale l'UE può affrontare le sfide economiche che interessano l'Europa, per ottenere fra l'altro servizi di assistenza accessibili e favorevoli all'occupazione per i genitori e le persone con familiari dipendenti. Tale dialogo politico è importante di per sé ma fornisce anche dati fattuali utilizzati per indirizzare i finanziamenti dell'UE.

La Commissione intraprenderà:

AZIONI NON LEGISLATIVE

6. Orientamento e monitoraggio:

- **continuare a fornire orientamenti** agli Stati membri in materia di **servizi di assistenza accessibili e favorevoli all'occupazione** e monitorare l'offerta di tali servizi nell'ambito del semestre europeo e nella relazione annuale sulla parità di genere;
- sostenere ulteriormente gli Stati membri nell'offerta di istruzione e assistenza di qualità per la prima infanzia e intensificare gli sforzi per permettere loro di individuare e condividere le pratiche migliori.

7. Obiettivi e raccolta dei dati:

⁴⁷ È anche necessario fornire ai genitori informazioni relative ai vantaggi di una buona qualità dei servizi di istruzione e assistenza per la prima infanzia in termini di sviluppo generale, competenze cognitive e salute dei minori.

⁴⁸ Sono stati assegnati 1,5 miliardi di EUR alla priorità di investimento "parità tra uomini e donne", una tematica più ampia di quella dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

⁴⁹ Il FESR sostiene investimenti nelle infrastrutture di istruzione e assistenza per la prima infanzia pari a 1,3 miliardi di EUR per il periodo programmatico 2014-2020.

⁵⁰ Il Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS) sta contribuendo al finanziamento di progetti infrastrutturali e di innovazione e delle piccole e medie imprese (PMI). I servizi di assistenza privati potrebbero essere finanziati nell'ambito di quest'ultima categoria, la "sezione PMI".

⁵¹ Il FEASR può sostenere investimenti nei servizi di base comprese le strutture per l'assistenza all'infanzia e agli anziani.

⁵² I servizi di assistenza possono anche essere sostenuti dal FEAMP attraverso misure di sviluppo locale promosse dalle comunità (gruppi di azione locale per la pesca).

- **riesaminare** l'attuale obiettivo istruzione e formazione 2020 relativo all'istruzione e alla cura della prima infanzia;
- **migliorare la raccolta dei dati a livello di UE** in materia di disponibilità, accessibilità economica e qualità dei servizi di assistenza, in particolare dei servizi di assistenza formale a lungo termine e al di fuori dell'orario scolastico, con l'obiettivo di esaminare le possibilità di elaborazione di parametri di riferimento a livello di UE.

8. Fornire finanziamenti:

- elaborare con gli Stati membri un approccio mirato volto a incoraggiare il ricorso al **Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS)** per finanziare le infrastrutture sociali, in particolare i servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine, anche mediante **partenariati pubblico-privato**;
- **continuare a sviluppare un'offerta di servizi di assistenza all'infanzia, al di fuori dell'orario scolastico e a lungo termine, di qualità e accessibili, anche economicamente**, ricorrendo anche al **sostegno** del FSE e del **FESR**. Alla luce di raccomandazioni specifiche per paese e in caso di finanziamenti insufficienti ad affrontare le sfide individuate nell'ambito del semestre europeo, **chiedere agli Stati membri di rivedere la programmazione dei fondi strutturali e di investimento europei (SIE)**⁵³;
- valutare la possibilità di occuparsi di questi problemi nella preparazione dei **programmi di finanziamento dell'UE post-2020**, in particolare traendo insegnamento dalle azioni preparatorie in questo campo.

2.3. ELIMINAZIONE DEI DISINCENTIVI ECONOMICI AL LAVORO PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA

I sistemi fiscali e previdenziali degli Stati membri variano in termini di incentivi o disincentivi finanziari – sistemi di tassazione congiunta, crediti di imposta trasferibili o detrazioni per famiglie monoreddito – all'ingresso nel mondo del lavoro o all'aumento dell'orario di lavoro per i percettori di reddito secondario. Nell'UE le donne rappresentano la grande maggioranza dei percettori di reddito secondario (o di coloro che guadagnano meno nella coppia). Soltanto una minoranza di paesi prevede detrazioni per le spese correnti di assistenza all'infanzia attraverso crediti di imposta o altre modalità⁵⁴. Le donne con figli

⁵³ I fondi SIE comprendono: FSE, FESR, FEASR, FEAMP e il Fondo di coesione.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. e Gruppo di esperti dell'UE sulle questioni di genere e l'occupazione (2009) *Fiscal system and female employment in Europe*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

piccoli sono i percettori di reddito secondario a più alto rischio di esclusione dal mercato del lavoro⁵⁵.

La presente iniziativa è volta ad aiutare gli Stati membri a eliminare i disincentivi economici che ostacolano la partecipazione e il successo delle donne nel mercato del lavoro.

La Commissione intraprenderà:

AZIONI NON LEGISLATIVE

9. Orientamento e monitoraggio:

- continuare a **individuare gli ostacoli specifici per paese** derivanti dai regimi fiscali e previdenziali e a monitorare i progressi compiuti nella loro eliminazione in particolare mediante il coordinamento della politica economica dell'UE nell'ambito del semestre europeo; **fornire orientamenti della Commissione nella forma adeguata;**
- **condividere le migliori pratiche** con le parti sociali e gli Stati membri attraverso un seminario, organizzato nell'ambito del programma di apprendimento reciproco, su come affrontare gli incentivi e i disincentivi economici che scoraggiano i percettori di reddito secondario dal lavorare (maggiormente).

10. Migliorare la raccolta dati a livello di UE sui disincentivi economici per i percettori di reddito secondario; nel contesto del semestre europeo, elaborare e utilizzare parametri di riferimento a livello di UE sui disincentivi al lavoro per i percettori di reddito secondario derivanti dai regimi fiscali e previdenziali.

3. CONCLUSIONI – PROSPETTIVE PER IL FUTURO

Lo stile di vita europeo del ventunesimo secolo dovrebbe consentire un buon equilibrio tra gli impegni professionali e familiari e offrire pari opportunità a uomini e donne sul posto di lavoro e in ambito domestico. La legislazione e le politiche nazionali e dell'UE dovrebbero aiutare i lavoratori dipendenti a conciliare il lavoro e la famiglia e le imprese a trattenere i talenti, promuovere la flessibilità di datori di lavoro e lavoratori dipendenti, promuovere le pari opportunità, generare crescita economica e apportare benefici alla società nel suo insieme, compresi i minori e coloro che dipendono dall'assistenza familiare.

Grazie a un'ampia gamma di azioni strategiche e legislative complementari, il presente ambizioso pacchetto mira a modernizzare il modo in cui vengono concepite le politiche per

⁵⁵ Commissione europea (2015), *Secondary earners and fiscal policies in Europe*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e ad attuare misure che miglioreranno la vita quotidiana di molti genitori e prestatori di assistenza.

Uno degli obiettivi principali della presente iniziativa è migliorare l'attuale regime di congedo parentale facilitandone la fruizione da parte delle donne e degli uomini attraverso nuove misure relative alla retribuzione, alla flessibilità e alla non trasferibilità. L'introduzione del congedo per i prestatori di assistenza e del congedo di paternità aiuterà inoltre i lavoratori a conciliare la loro vita privata con quella professionale. Viene anche promosso il ricorso a modalità di lavoro flessibili e le misure non legislative offrono migliori e più numerose strutture di assistenza, che sono parte integrante dell'iniziativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Per sostenere queste azioni saranno mobilitati strumenti finanziari e, ove del caso, risorse esistenti del bilancio dell'UE saranno riassegnate a investimenti prioritari che contribuiscano all'attuazione della presente iniziativa.

La Commissione metterà inoltre in atto iniziative di sensibilizzazione, a livello politico, relativamente all'importanza cruciale delle politiche di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per l'occupazione e le prospettive di crescita in Europa e continuerà a collaborare con gli Stati membri per elaborare le migliori politiche in tal senso nel loro contesto nazionale. La Commissione monitorerà attentamente le politiche degli Stati membri in materia. L'analisi periodica di una serie di indicatori per le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare fornirà riscontri e informazioni per la preparazione del semestre europeo e delle politiche in materia di parità di genere a livello nazionale e di UE.

Perché questa iniziativa abbia successo sarà necessario un impegno congiunto. La Commissione invita il Parlamento europeo e il Consiglio, il Comitato economico e sociale europeo e il Comitato delle regioni ad approvare la presente comunicazione e a sostenere attivamente la sua attuazione in stretta collaborazione con le parti sociali e con tutti gli altri portatori di interesse pertinenti a livello europeo, nazionale e locale. I colegislatori sono incoraggiati a raggiungere rapidamente un accordo sulle misure legislative proposte nel pacchetto. La Commissione invita gli Stati membri, le parti sociali e ciascuna parte interessata a incrementare gli sforzi per giungere a migliori politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, migliorando così il benessere della nostra società europea.