



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 28 aprile 2017
(OR. en)

8633/17

**Fascicolo interistituzionale:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

PROPOSTA

Origine:	Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	27 aprile 2017
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2017) 253 final
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2017) 253 final.

All.: COM(2017) 253 final

Bruxelles, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

- **Motivi e obiettivi della proposta**

In seguito al ritiro della proposta della Commissione del 2008 di rivedere la direttiva 92/85/CEE del Consiglio 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 (di seguito "la direttiva sul congedo di maternità"), la Commissione ha annunciato l'intenzione di elaborare una nuova iniziativa con un **approccio più ampio**, che terrà conto degli sviluppi della società negli ultimi dieci anni¹.

La presente proposta di direttiva fa parte di un pacchetto di misure tese a concretizzare l'impegno della Commissione. Il pacchetto mira a porre rimedio alla sottorappresentanza delle donne nel mondo del lavoro e a sostenere la loro carriera grazie a migliori condizioni per conciliare impegni di lavoro e privati. Si basa su diritti e programmi esistenti, non riduce il livello di protezione offerto dall'acquis dell'UE e salvaguarda i diritti esistenti garantiti dalla vigente legislazione dell'Unione europea. Migliora inoltre i diritti esistenti e ne introduce di nuovi per donne e uomini, affrontando la parità di trattamento e di opportunità nel mercato del lavoro odierno e promuovendo la non discriminazione e la parità di genere.

Nel 2015 il tasso di occupazione femminile (fascia di età 20-64) era del 64,3 %, rispetto al 75,9 % di quella maschile. Nel mercato del lavoro **il divario di genere nei livelli di occupazione** risulta più marcato per i genitori e per chi ha altre responsabilità di assistenza. Nel 2015 il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore a 6 anni era inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli piccoli di circa il 9 % in media e in diversi paesi la differenza superava il 30 %². Analogamente è molto più probabile che siano le donne, e non gli uomini, ad assumersi il ruolo di prestatori di assistenza informale ai familiari anziani o dipendenti³. È inoltre assai più elevata la probabilità che le donne lavorino a tempo parziale a causa di responsabilità di assistenza. Ciò contribuisce notevolmente al **divario retributivo di genere** (pari al 28 % in alcuni Stati membri), che nel corso della vita lavorativa si trasforma in un **divario pensionistico di genere** (in media del 40 % nell'UE) e si traduce in un maggiore rischio di povertà ed esclusione sociale per le donne, soprattutto in età avanzata. Le previsioni basate sullo scenario di riferimento indicano che queste sfide non saranno affrontate in maniera adeguata senza l'intervento dell'UE. Si prevede che nel 2055 il divario di genere nei livelli di occupazione sarà ancora pari a 9 punti percentuali.

Una delle cause principali di questo problema è l'inadeguatezza delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Lo squilibrio tra i generi nei modelli di congedo, incentivi insufficienti affinché gli uomini usufruiscano di un congedo per occuparsi dei figli e/o di familiari dipendenti, possibilità limitate di ricorrere a modalità di

¹ Cfr. il comunicato stampa della Commissione europea del 2015: *A favore dei genitori: la Commissione ritira la proposta bloccata sul congedo di maternità e prepara la via per un nuovo approccio.*

² Il divario di genere nei livelli di occupazione è di 24,7 punti percentuali per chi ha un figlio di età inferiore a 6 anni, 25,6 punti percentuali per chi ha due figli (il più piccolo dei quali di età inferiore a 6 anni) e di 35,4 punti percentuali per chi ha tre o più figli.

lavoro flessibili, servizi di assistenza formale insufficienti e disincentivi economici hanno dimostrato di esacerbare i problemi in materia di occupazione femminile.

L'attuale quadro giuridico a livello dell'Unione e degli Stati membri prevede disposizioni limitate volte a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza con le donne. Ad esempio, non esiste attualmente una legislazione dell'UE che preveda il congedo di paternità o un congedo per prendersi cura di un familiare malato o dipendente, ad eccezione dell'assenza per motivi di forza maggiore. In molti Stati membri i regimi di congedo retribuito per i padri sono carenti rispetto a quelli per le madri. Lo squilibrio nella concezione delle disposizioni a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini può così rafforzare le differenze di genere nell'ambito professionale e in quello dell'assistenza. Per contro, l'uso da parte dei padri di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare, come i congedi, ha dimostrato di avere effetti positivi sul successivo coinvolgimento nell'educazione dei figli, riducendo la percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e lasciando a queste ultime più tempo per il lavoro retribuito.

L'**obiettivo generale** della presente direttiva è garantire l'attuazione del principio della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. Adeguando e ammodernando il quadro giuridico dell'UE, la direttiva consentirà ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di conciliare meglio gli impegni di lavoro e di assistenza. La direttiva muove dai diritti esistenti e li rafforza in alcuni punti o introduce nuovi diritti. Mantiene il livello di protezione già offerto dall'acquis dell'UE.

Gli **obiettivi specifici** della direttiva sono definiti come segue:

- **migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare**, quali congedi e modalità di lavoro flessibili;
- aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

È stato dimostrato che la disponibilità di congedi e modalità di lavoro flessibili attenua fortemente gli effetti delle responsabilità di assistenza sui livelli occupazionali delle donne. Fornendo loro maggiore scelta quanto alle modalità per organizzare lavoro e responsabilità di assistenza, si contribuirà ad evitare che i genitori e i prestatori di assistenza abbandonino completamente il mercato del lavoro. Inoltre, poiché le opportunità e gli incentivi diretti a indurre gli uomini ad avvalersi dei meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare sono in genere scarsi e di conseguenza il loro utilizzo è basso nella maggior parte degli Stati membri, una concezione più equilibrata di tali regimi dal punto di vista del genere può contribuire a riequilibrare la distribuzione dell'assistenza all'interno della famiglia³.

Si prevede che la presente proposta apporti notevoli vantaggi a privati, imprese e alla società in generale. Mentre i genitori e i prestatori di assistenza beneficeranno di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare meglio adattato alle necessità delle famiglie di oggi, l'aumento dell'occupazione delle donne, la loro retribuzione più elevata e la loro progressione di carriera avranno effetti positivi su di loro e sulla prosperità economica, sull'inclusione sociale e sulla salute delle loro famiglie. Le imprese trarranno beneficio da un più ampio

³ OCSE (2013) *Closing the Gender Gap*.

bacino di talenti, una forza lavoro più motivata e produttiva e una riduzione dell'assenteismo. L'aumento del tasso di occupazione femminile contribuirà inoltre ad affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico e a garantire la stabilità finanziaria degli Stati membri.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

L'acquis dell'UE contiene molti atti di diritto derivato che sono pertinenti al settore in cui è formulata la presente proposta. I principali sono di seguito elencati.

- *Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).*

La direttiva stabilisce un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma. In particolare, essa garantisce che alle lavoratrici autonome e alle coniugi e conviventi sia concessa un'indennità di maternità sufficiente che consenta interruzioni dell'attività lavorativa in caso di gravidanza o maternità per almeno 14 settimane.

- *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).*

La direttiva mira a garantire l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in ambito di occupazione e impiego e contiene disposizioni in materia di parità retributiva, parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale, parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale, la promozione e le condizioni di lavoro, accompagnate da norme in materia di mezzi di tutela e applicazione e di promozione della parità di trattamento attraverso il dialogo.

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).

La direttiva stabilisce i diritti fondamentali delle donne prima e dopo il parto, compreso il diritto a un congedo di maternità retribuito di 14 settimane. Stabilisce inoltre misure volte a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro delle donne in stato di gravidanza e prevede una speciale protezione contro il licenziamento tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità.

- *Direttiva 97/81/CE 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).*

La direttiva vieta qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e stabilisce che i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione la domanda di lavoro a tempo parziale dei lavoratori. La direttiva non prevede tuttavia il diritto di richiedere altre forme di lavoro flessibili importanti per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

- *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).*

La direttiva ("la direttiva sul congedo parentale") offre ai lavoratori un diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio. Almeno un mese di congedo parentale deve essere concesso in forma non trasferibile. La direttiva non impone alcun obbligo in materia di retribuzione durante il congedo parentale e lascia agli Stati membri o alle parti sociali il compito di definire le modalità e le condizioni di tale congedo. Essa prevede la protezione contro il licenziamento e un trattamento meno favorevole causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, anche se non definisce le modalità di protezione.

Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio, del 31 marzo 1992, sulla custodia dei bambini (GU L 123, dell'8.5.1992, pag. 16).

Raccomanda agli Stati membri di adottare iniziative volte a prevedere congedi speciali per i genitori che lavorano, di incoraggiare una maggiore partecipazione degli uomini alla cura dei figli, di creare un ambiente di lavoro che sostenga i genitori che lavorano e di fornire servizi di custodia di bambini di qualità e a prezzi contenuti.

Raccomandazione 2013/112/UE della Commissione, del 20 febbraio 2013, Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale (GU L 59 del 2.3.2013, pag. 5).

Raccomanda agli Stati membri di sostenere l'accesso dei genitori al mercato del lavoro e di fare in modo che il lavoro sia finanziariamente attraente. La raccomandazione pone inoltre l'accento sulla necessità di migliorare l'accesso a servizi educativi per l'infanzia a costi sostenibili e di fornire un sostegno finanziario adeguato, come gli assegni familiari.

Il contenuto degli atti di cui sopra è stato debitamente analizzato e preso in considerazione durante il processo di elaborazione della proposta. Di conseguenza la proposta, da un lato, è coerente con le disposizioni vigenti e, dall'altro, introduce sviluppi legislativi dove si è ritenuto che la legislazione in vigore non fosse sufficiente e dovesse evolvere in funzione dei cambiamenti sociali.

Un documento di lavoro dei servizi della Commissione presenta una relazione sulla consultazione pubblica che accompagna la comunicazione della Commissione sul pilastro europeo dei diritti sociali⁴.

La relazione fa il punto sui risultati delle consultazioni pubbliche sul pilastro europeo dei diritti sociali. Per quanto riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, è emerso un ampio consenso sul fatto che la parità di genere e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero essere sostenuti mediante un quadro normativo rivisto e coerente che includa il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza, e che incoraggi l'equa fruizione dei regimi di congedo da parte di uomini e donne al fine di migliorare l'accesso di queste ultime al mercato del lavoro e la loro posizione.

Per quanto riguarda la direttiva sul congedo parentale del 2010, la presente proposta intende abrogare l'intero atto e sostituirlo con le disposizioni contenute nel presente testo, salvaguardando al contempo i diritti e gli obblighi esistenti. Come indicato nel preambolo, nessuna disposizione della direttiva proposta dovrebbe essere interpretata nel senso di una riduzione dei diritti precedentemente esistenti a norma della direttiva sul congedo parentale. La presente direttiva si basa su tali diritti e li rafforza. La direttiva sul congedo parentale dovrebbe essere abrogata, da un lato, a causa della natura giuridica e della base giuridica specifiche (articolo 155, paragrafo 2, del TFUE) della direttiva sul congedo parentale, che dà attuazione a un accordo delle parti sociali europee, e, dall'altro, per motivi di trasparenza, semplificazione (singolo atto che regola in modo comprensivo i diritti specifici connessi all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare), certezza giuridica e azionabilità dei diritti.

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

L'iniziativa contribuirà al raggiungimento degli obiettivi del trattato relativi alla parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'UE. Conformemente al trattato, l'Unione europea mira a eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività. La parità di genere è al centro delle politiche dell'UE: il divario di genere nei tassi di occupazione degli uomini e delle donne con figli è ampio e colmarlo è essenziale se si vuole raggiungere l'obiettivo fissato dall'UE relativamente al tasso di occupazione. Ridurre questo divario è fondamentale anche per raggiungere una maggiore parità di genere.

Contribuirebbe altresì alle priorità della Commissione in materia di crescita e occupazione, come indicato negli orientamenti politici del presidente Juncker per la Commissione europea. Questa iniziativa è inoltre collegata a quella relativa al pilastro europeo dei diritti sociali, che mira a rafforzare la dimensione sociale dell'Unione e a incrementare la convergenza verso l'alto degli Stati membri in materia di prestazioni sociali.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

- **Base giuridica**

⁴ SWD(2017)206.

La proposta si fonda sull'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). In particolare:

- l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), del TFUE stabilisce che *"Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: (...)*

i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;"

- l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE stabilisce che *"A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio: (...)*

possono adottare nei settori di cui al paragrafo 1, lettere da a) a i), mediante direttive, le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro. Tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

Il Parlamento europeo e il Consiglio deliberano secondo la procedura legislativa ordinaria previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni. (...)"

- **Sussidiarietà**

Esiste già un quadro legislativo dell'UE in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che comprende la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010. Ciò dimostra il comune accordo sulla necessità di un'azione a livello dell'UE in questo settore, in linea con il principio di sussidiarietà.

Come spiegato nella sezione 1, le misure legislative esistenti non sono sufficienti a rispondere alle sfide di conciliare adeguatamente attività professionale e impegni familiari nell'attuale contesto socio-economico e di garantire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro.

L'onere dell'assistenza ricade ancora principalmente sulle donne, dato che l'attuale quadro giuridico è insufficiente a promuovere e favorire una più equa ripartizione delle responsabilità familiari e professionali tra uomini e donne. Per quanto riguarda il congedo di paternità, il congedo per prestatori di assistenza (per il quale al momento non esistono disposizioni a livello dell'UE) e le modalità di lavoro flessibili, in molti Stati membri le misure non esistono o quelle in vigore sono insufficienti. Inoltre, quando gli Stati membri hanno disposizioni giuridiche in vigore, queste divergono per quanto riguarda le condizioni (ad esempio, la retribuzione) con conseguente disparità di diritti, disparità nella protezione dei cittadini nell'UE e differenze nel funzionamento dei mercati del lavoro.

Pertanto la modernizzazione del quadro giuridico esistente allo scopo di fornire disposizioni minime comuni per le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare può essere conseguita solo con un'azione a livello dell'UE e non dagli Stati membri individualmente.

L'analisi del problema da affrontare e le informazioni attualmente disponibili sulla questione mostrano chiaramente che:

- solo quando esiste una normativa dell'UE esiste anche una normativa in vigore in ciascuno Stato membro;
- solo un'azione dell'UE garantirà che tutti gli Stati membri conseguano progressi sufficienti;
- solo un intervento a livello dell'UE è in grado di attenuare le tendenze attualmente presenti in alcuni Stati membri di ridurre le disposizioni a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- solo un'azione a livello dell'UE affronterà le divergenze tra le disposizioni giuridiche nazionali vigenti sui congedi di paternità, parentale e per i prestatori di assistenza e sulle modalità di lavoro flessibili; un'azione a livello dell'UE non impedisce tuttavia agli Stati membri di offrire livelli di protezione più elevati;
- solo un'azione a livello dell'UE fornirà prescrizioni minime comuni per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare a sostegno della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro; le prescrizioni minime comuni sono particolarmente importanti nel contesto della libera circolazione dei lavoratori e della libera prestazione di servizi nel mercato interno dell'UE.

In considerazione di quanto precede, è giustificato che l'UE intraprenda un'azione legislativa e strategica in questo campo.

- **Proporzionalità**

Avendo stabilito il valore aggiunto di un intervento a livello dell'UE, l'atto giuridico, che fornisce disposizioni minime, scelto per la sua attuazione (cfr. di seguito) garantisce che il livello di intervento sarà ridotto al minimo necessario per garantire il raggiungimento degli obiettivi della proposta.

La direttiva rispetta le disposizioni nazionali consolidate per i congedi e le modalità di lavoro flessibili e lascia agli Stati membri e alle parti sociali la possibilità di stabilire disposizioni specifiche. Gli Stati membri che hanno disposizioni già in vigore più favorevoli di quelle proposte nella presente direttiva non dovranno modificare la loro legislazione. Gli Stati membri possono anche decidere di andare oltre le prescrizioni minime stabilite dalla presente direttiva.

La direttiva rispetta pienamente le libertà e le preferenze degli individui e delle famiglie di organizzare la propria vita e non impone loro alcun obbligo di usufruire delle sue disposizioni.

Il previsto intervento dell'Unione lascia quindi a individui e Stati il più ampio margine di decisione possibile, pur conseguendo gli obiettivi di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la parità di genere. Il principio di proporzionalità è rispettato considerate l'importanza e la natura dei problemi individuati.

- **Scelta dell'atto giuridico**

L'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), del TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), stabilisce chiaramente che la direttiva è l'atto giuridico utilizzato per fissare le prescrizioni minime da applicare gradualmente dagli Stati membri

3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

• Valutazioni ex post / Vaglio di adeguatezza della legislazione vigente

Nell'ambito della valutazione d'impatto sono state consolidate e valutate le informazioni disponibili sul funzionamento dell'attuale quadro normativo in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Tale analisi è stata eseguita sulla base:

- di uno studio realizzato da un contraente esterno, commissionato a metà del 2016 per preparare la valutazione di impatto, e di una valutazione sommaria del quadro sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- di ricerche pertinenti disponibili, quali le relazioni della Commissione europea, delle altre istituzioni europee e della rete europea di esperti giuridici e, quando disponibili, le relazioni nazionali degli organismi per la parità e le informazioni da essi raccolte;
- di dati raccolti mediante la mappatura della legislazione in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare a livello degli Stati membri e opinioni delle parti interessate.

Due delle direttive sopra citate, vale a dire la direttiva sul congedo di maternità (92/85/CEE) e la direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE), sono state valutate in termini di efficacia, efficienza, coerenza, pertinenza e valore aggiunto europeo.

Al termine della valutazione si è concluso che il quadro esistente non è, in larga misura, uno strumento efficace per conseguire gli obiettivi perseguiti, i quali, di conseguenza, non sono stati pienamente raggiunti.

Per quanto riguarda la direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) l'obiettivo di raggiungere un equilibrio tra attività professionale e vita familiare mediante una più equa ripartizione del lavoro e dell'assistenza tra uomini e donne non è stato sufficientemente conseguito. L'attuale concezione del congedo parentale non dà luogo a un'equa fruizione da parte dei genitori, in quanto nella stragrande maggioranza dei casi sono le donne a usufruire del congedo. Ciò è dovuto principalmente alla mancanza di retribuzione nel periodo di congedo in molti Stati membri e alla possibilità data ai genitori di trasferire la maggior parte del loro diritto all'altro genitore. In pratica, spesso gli uomini trasferiscono la loro parte di congedo parentale alle donne.

• Consultazioni dei portatori di interessi

Tra novembre 2015 e febbraio 2016 è stata effettuata una **consultazione pubblica** aperta per raccogliere i pareri dei vari portatori di interessi e dei cittadini⁵. Un'ampia gamma di portatori

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm.

di interessi hanno condiviso le loro opinioni: Stati membri, organizzazioni delle parti sociali, organizzazioni della società civile, organismi per la parità, altre organizzazioni e singoli cittadini. È stata ricevuta almeno una risposta da ciascuno Stato membro. Sono stati ricevuti in totale 786 contributi, 229 da organizzazioni e 557 da singoli cittadini. I principali risultati per quanto riguarda le opzioni strategiche per il futuro sono stati:

- la convergenza di opinioni tra i portatori di interessi per quanto riguarda l'importanza delle azioni dell'UE in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- la convergenza di opinioni sulla necessità di migliorare le possibilità e/o gli incentivi per i genitori e le altre persone con familiari dipendenti di assumersi responsabilità di assistenza, come pure le misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- la convergenza di opinioni sulla necessità di fornire servizi di custodia dei bambini accessibili e a prezzi contenuti;
- la convergenza di opinioni sul nuovo orientamento strategico, sul monitoraggio e sullo scambio di buone prassi a livello dell'UE;
- una certa convergenza di opinioni sulla necessità di azioni legislative da parte dell'UE.

È stato consultato anche il **comitato consultivo dell'Unione europea per le parità tra donne e uomini**, che ha illustrato la propria posizione nella riunione dell'8 dicembre 2016.

A norma del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le **parti sociali** sulle sfide legate all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Le parti sociali si sono trovate in gran parte d'accordo circa le sfide connesse all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e l'obiettivo di migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma in disaccordo quanto alla necessità di un'ulteriore azione legislativa e non hanno trovato un'intesa circa l'avvio di negoziati diretti per concludere un accordo a livello dell'Unione. È tuttavia importante migliorare la protezione in questo settore mediante l'ammodernamento e l'adeguamento dell'attuale quadro normativo, tenendo conto dell'esito di tali consultazioni. I **sindacati** hanno indicato di desiderare una legislazione a livello UE in materia di congedo di paternità e di congedo per i prestatori di assistenza; un aumento della durata, della retribuzione e della protezione contro il licenziamento per il congedo di maternità; il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili; e la modifica della direttiva sul congedo parentale al fine di prolungarne la durata, di estenderne la non trasferibilità e di introdurre la retribuzione durante il congedo. I sindacati hanno sottolineato che tali misure dovrebbero associarsi a servizi di assistenza formale disponibili, accessibili, di qualità e a costi sostenibili. Le **organizzazioni dei datori di lavoro** non si sono espresse a favore di un'ulteriore azione legislativa dell'UE, ma hanno sostenuto le misure non legislative per lo sviluppo di servizi di assistenza formale.

Il **Parlamento europeo** ha chiesto un prolungamento del congedo di maternità retribuito, della protezione contro il licenziamento e della durata del congedo parentale e l'introduzione di retribuzioni; l'introduzione del congedo di paternità e del congedo per i prestatori di assistenza; l'aggiornamento degli obiettivi di Barcellona in materia di custodia dei bambini e l'introduzione di obiettivi per i servizi di assistenza a lungo termine.

Anche molti altri **portatori di interessi** hanno chiesto una maggiore azione legislativa e non legislativa dell'UE in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

- **Assunzione e uso di perizie**

La Commissione ha aggiudicato un contratto per l'analisi dei costi e dei benefici delle possibili misure a livello dell'Unione volte a facilitare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

La Commissione ha inoltre attinto ai contratti esistenti per raccogliere gli elementi impiegati per la valutazione d'impatto. Questi comprendevano:

- una relazione tematica preparata dalla Rete europea per la politica sociale (ESPN) sulle misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per le persone con familiari dipendenti;
- un'analisi della letteratura disponibile sui costi e sui benefici delle misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare effettuata da ricercatori della London School of Economics;
- una serie di altri studi pertinenti a livello nazionale, europeo e internazionale, compresi gli elementi di prova forniti dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).

La Rete europea degli enti per le pari opportunità ha inoltre preparato un'indagine presso i propri membri su episodi segnalati di discriminazione sul posto di lavoro e licenziamenti connessi alla genitorialità.

• **Valutazione d'impatto**

Secondo quanto disposto dalla comunicazione "Legiferare meglio", nel settembre 2015 è stato istituito un gruppo direttivo interservizi (ISG) della Commissione, presieduto dal Segretario generale, al fine di preparare questa iniziativa. Il gruppo si è riunito cinque volte da settembre 2015 a marzo 2017.

Il 18 gennaio 2017 la valutazione d'impatto è stata presentata al comitato per il controllo normativo e discussa. L'8 marzo 2017 è stata ripresentata una versione riveduta della valutazione d'impatto che affrontava adeguatamente le questioni sollevate dal comitato per il controllo normativo. Il 20 marzo il comitato per il controllo normativo ha emesso un parere positivo con osservazioni che sono state prese in considerazione nella versione finale della valutazione d'impatto.

Nel quadro della valutazione d'impatto è stata esaminata una serie di misure legislative e non legislative in tutti i settori risultati importanti per affrontare la sottorappresentanza delle donne nel mercato del lavoro, ossia: il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale, il congedo per i prestatori di assistenza e modalità di lavoro flessibili.

Sulla base di una valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della coerenza di ciascuna opzione, è stata individuata una combinazione preferita di opzioni. La combinazione preferita comprende:

- **congedo di maternità:** misure non legislative volte a rafforzare l'applicazione della legislazione vigente in materia di protezione contro il licenziamento, sensibilizzazione al licenziamento delle donne incinte e orientamenti strategici per favorire il buon esito delle transizioni tra congedo di maternità e occupazione (compresi gli spazi e le pause per l'allattamento);

- **congedo di paternità:** introduzione di un diritto individuale di 10 giorni lavorativi, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia;
- **congedo parentale:** revisione dell'attuale diritto al fine di stabilire i) il diritto a un utilizzo flessibile (tempo parziale, frammentato), ii) quattro mesi di congedo non trasferibile tra i genitori, e iii) la retribuzione di quattro mesi almeno al livello del congedo per malattia;
- **congedo per i prestatori di assistenza:** introduzione di un diritto individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia;
- **modalità di lavoro flessibili:** il diritto per i genitori di bambini fino a 12 anni di età e per i prestatori di assistenza di chiedere la flessibilità dell'orario, del calendario o del luogo di lavoro per un periodo di tempo determinato, senza che il datore di lavoro abbia l'obbligo di accordare il cambiamento richiesto.

Per quanto riguarda l'impatto atteso della combinazione delle opzioni preferite, dall'analisi quantitativa effettuata nell'ambito della valutazione d'impatto emerge un effetto positivo sul PIL (+ 840 miliardi di EUR, valore attuale netto, tra il 2015 e il 2055), sull'occupazione (+ 1,6 milioni nel 2050) e sulla forza lavoro (+ 1,4 milioni nel 2050). L'analisi dimostra che l'incremento dell'occupazione e della partecipazione alla forza lavoro riguarderà principalmente le donne. Anche il reddito reale dovrebbe aumentare dello 0,52 % nel 2050. Per le imprese la combinazione rappresenta un costo, per quanto relativamente limitato. La maggior parte di tale costo è tuttavia dovuta all'opzione relativa alle modalità di lavoro flessibili, che presuppone un elevato livello di domanda e di concessione di modalità di lavoro flessibili, anche se i datori di lavoro possono respingere tali domande, in particolare qualora comportassero costi eccessivi per l'impresa. Il costo totale della combinazione potrebbe quindi essere notevolmente inferiore per le imprese.

Va inoltre tenuto conto del fatto che le opzioni preferite hanno forti sinergie e che il costo della combinazione di tali opzioni potrebbe essere inferiore alla somma dei costi individuali di ciascuna opzione.

• **Diritti fondamentali**

La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. A norma dell'articolo 3, paragrafo 3, comma 2, del trattato sull'Unione europea (TUE)⁶ la promozione della parità tra donne e uomini è uno degli obiettivi dell'Unione europea. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce inoltre che nelle sue azioni l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne.

La proposta facilita inoltre l'esercizio dei diritti riconosciuti agli articoli 23⁷ e 33⁸ della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in cui si fa espressamente riferimento alla parità tra uomini e donne e alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

⁶ *"L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore."*

⁷ *"Articolo 23 – Parità tra donne e uomini"*

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

La proposta non richiede lo stanziamento di ulteriori risorse dal bilancio dell'Unione europea.

5. ALTRI ELEMENTI

- **Modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

Gli Stati membri sono tenuti a recepire la direttiva entro due anni dall'adozione e devono comunicare alla Commissione le misure di attuazione nazionali tramite la banca dati MNE. A norma dell'articolo 153, paragrafo 4, del TFUE, essi possono affidare alle parti sociali il compito di fare ciò mediante un accordo.

Per valutare l'efficacia nel conseguire gli obiettivi generali e specifici dell'iniziativa, la Commissione ha individuato i principali indicatori di progresso al fine di monitorare l'attuazione⁹. Tali indicatori saranno oggetto di controlli periodici da parte della Commissione e serviranno da base per valutare l'iniziativa. Sulla base di tali indicatori e delle informazioni che gli Stati membri devono fornire, la Commissione può riferire regolarmente i progressi alle altre principali istituzioni dell'UE, tra cui il Parlamento europeo, il Consiglio e il Comitato economico e sociale europeo. La Commissione valuterà in ogni caso l'impatto delle proposte legislative cinque anni dopo l'entrata in vigore e redigerà una relazione di valutazione.

La Commissione intende inoltre continuare a monitorare regolarmente l'occupazione femminile e le disposizioni degli Stati membri riguardanti l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, anche nell'ambito della relazione annuale comune sull'occupazione e delle relazioni per paese del semestre europeo.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

Articolo 1 – Oggetto

La disposizione indica l'oggetto della direttiva ed elenca i diritti individuali per i quali sono fissate prescrizioni minime a livello dell'Unione.

Articolo 2 – Campo di applicazione

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

⁸ *"Articolo 33 – Vita familiare e vita professionale*

1. È garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale.

2. Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio."

⁹ Gli indicatori scelti derivano essenzialmente da fonti di dati comparativi (Eurostat, OCSE), ma quando gli indicatori non esistono, le informazioni possono essere reperite dai dati nazionali. L'elenco dettagliato degli indicatori è disponibile nella valutazione d'impatto.

La disposizione definisce chi può beneficiare dei diritti disciplinati dalla presente direttiva.

Articolo 3 – Definizioni

La disposizione definisce una serie di termini e concetti per chiarire in anticipo come vanno intesi quando sono menzionati nel testo della direttiva.

Articolo 4 – Congedo di paternità

Attualmente non esistono disposizioni minime per il congedo di paternità a livello dell'UE.

La disposizione introduce il diritto in virtù del quale i padri possono avvalersi del congedo di paternità sotto forma di un breve periodo di congedo, di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, in occasione della nascita di un figlio. Il congedo è destinato a essere fruito al momento della nascita e deve essere chiaramente collegato a tale evento.

L'introduzione del diritto al congedo di paternità dovrebbe contribuire ad affrontare il problema della disparità di possibilità tra donne e uomini di usufruire di un congedo al momento della nascita di un figlio e a incoraggiare gli uomini a farsi carico di una parte più equa di responsabilità di assistenza, consentendo così l'instaurazione precoce di un legame tra padre e figlio.

Al fine di evitare discriminazioni tra coppie sposate e non sposate e tra coppie eterosessuali e omosessuali, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Articolo 5 – Congedo parentale

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) prevede già diritti individuali al congedo parentale di almeno quattro mesi in seguito alla nascita o adozione di un figlio per prendersene cura. Questa disposizione si basa quindi sui diritti esistenti per i genitori e li migliora sia per le donne che per gli uomini.

In base all'analisi effettuata nella fase preparatoria, si ritiene che l'attuale direttiva sul congedo parentale non sia stata sufficiente a consentire a entrambi i genitori di esercitare in modo paritario i loro diritti. Dato che non garantisce un'indennità durante il congedo parentale, molte famiglie non possono permettersi di usufruirne. La direttiva non è inoltre riuscita a promuovere una maggiore partecipazione dei padri alle responsabilità di assistenza. I dati dimostrano che la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale e trasferisce una parte considerevole del proprio diritto alle madri. Ciò ha portato a notevoli differenze tra il tasso medio di utilizzo del congedo parentale tra le madri e i padri, tasso che per questi ultimi resta ancora troppo basso in molti Stati membri.

Questa disposizione mira ad affrontare le carenze individuate i) stabilendo un periodo minimo di congedo parentale di almeno quattro mesi non trasferibile tra i genitori, ii) introducendo maggiore flessibilità per quanto riguarda le forme in cui il congedo parentale può essere preso (a tempo pieno o parziale o secondo altre forme flessibili), dato che la flessibilità rende più probabile che i genitori, in particolare i padri, usufruiscano del diritto a tale congedo. Un'altra disposizione della presente direttiva affronta la questione della retribuzione durante il congedo, in quanto ciò incide notevolmente sulla fruizione del congedo da parte dei padri.

La disposizione prevede che siano gli Stati membri a decidere i) in merito alla lunghezza del periodo di preavviso che il lavoratore deve dare, ii) se il diritto al congedo parentale possa o meno essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa e/o di servizio e iii) in quali circostanze il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole. Infine, questa disposizione mira a garantire che gli Stati membri valutino la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate dovute a disabilità o malattia cronica e alle esigenze dei genitori adottivi.

Articolo 6 – Congedo per i prestatori di assistenza

La disposizione introduce il nuovo diritto annuale in virtù del quale i lavoratori possono usufruire di un periodo di congedo dal lavoro in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare, quali definite dalla direttiva stessa. Al fine di tutelare il datore di lavoro dall'abuso di tale diritto, prima della concessione del congedo può essere richiesta una prova che dimostri l'esistenza di una situazione di malattia o di dipendenza.

Il motivo alla base dell'introduzione di questo diritto è che, potendo usufruire più facilmente di un breve periodo di congedo per assistere un familiare, i lavoratori possono migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ed evitare di abbandonare completamente il mercato del lavoro.

Articolo 7 – Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

La disposizione salvaguarda l'attuale diritto dei lavoratori all'assenza dal lavoro in caso di forza maggiore.

Tale diritto, già previsto dalla direttiva sul congedo parentale¹⁰, può essere esercitato da tutti i lavoratori (non solo dai genitori o dai prestatori di assistenza ai sensi della presente direttiva) per motivi familiari urgenti.

Articolo 8 – Adeguatezza del reddito

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) non stabilisce prescrizioni minime in relazione a un'indennità adeguata.

Questa disposizione stabilisce il diritto dei lavoratori che usufruiscono dei diversi tipi di congedo di percepire un'indennità adeguata durante il periodo minimo di congedo previsto dalla presente direttiva. Il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari al livello dell'indennità di malattia.

Articolo 9 – Modalità di lavoro flessibili

La direttiva sul congedo parentale prevede già la possibilità di richiedere due tipi di modalità di lavoro flessibili (organizzazione della vita professionale e orario di lavoro) per i genitori che rientrano dal congedo parentale. La presente proposta estende tali due forme esistenti a una terza modalità di lavoro flessibile (possibilità di lavoro a distanza) e amplia ulteriormente l'ambito di applicazione personale di tali diritti a tutti i prestatori di assistenza e a tutti i lavoratori con figli fino a una determinata età, che deve essere pari ad almeno dodici anni.

¹⁰ Clausola 7.

Perché siano incoraggiati a rimanere nel mercato del lavoro, i genitori con figli piccoli e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali.

Questa disposizione introduce quindi la possibilità per i suddetti lavoratori di avvalersi di i) riduzione dell'orario di lavoro, ii) un calendario di lavoro flessibile e iii) possibilità di lavoro a distanza.

Al fine di tener conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, la disposizione offre agli Stati membri la possibilità di limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili. Questa possibilità riguarda in particolare il lavoro a tempo parziale. Il lavoro a tempo parziale si è rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, ma è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare più tardi la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici.

Articolo 10 – Diritti in materia di lavoro

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) prevede già determinati diritti in materia di lavoro e garantisce la protezione dal trattamento non favorevole in modo che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale¹¹. Ciò comprende il diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non fosse possibile, ad un lavoro equivalente o analogo, e la possibilità di mantenere i diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte del lavoratore alla data di inizio del congedo parentale. Infine, essa incoraggia anche i lavoratori e i datori di lavoro a mantenersi in contatto durante il congedo e a concordare adeguate misure di reintegro.

Il congedo è destinato a sostenere i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante periodi di tempo determinati; l'obiettivo è mantenere e promuovere il collegamento ininterrotto con il mondo del lavoro mentre affrontano le responsabilità a casa.

Perché ciò sia possibile, questa disposizione si basa sui diritti esistenti e stabilisce egualmente la protezione minima dei diritti in materia di lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza consentendo loro di ritornare al loro posto di lavoro (o a un lavoro equivalente), di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro occorsi durante la loro assenza, di mantenere i diritti acquisiti e di mantenere il rapporto di lavoro durante il congedo.

Articolo 11 – Non discriminazione

La direttiva sul congedo parentale protegge già i lavoratori da un trattamento meno favorevole causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale. L'articolo 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54/CE dispone inoltre che l'onere della prova incomba al datore di lavoro in caso di violazione del principio di parità di trattamento. L'articolo 19, paragrafo 4, della direttiva 2006/54/CE precisa che la norma sull'onere della prova si applica anche alla direttiva sul congedo parentale; il riferimento della direttiva 2006/54/CE alla direttiva sul congedo parentale rimane intatto, in quanto la presente direttiva prevede che i riferimenti alla direttiva sul congedo parentale debbano essere intesi come riferimenti alla presente direttiva.

¹¹ Clausola 5.

La protezione attualmente prevista nella direttiva sul congedo parentale è mantenuta ed è estesa in modo tale che i lavoratori che si avvalgono di altri tipi di congedo o di modalità di lavoro flessibili siano protetti anche da trattamenti meno favorevoli e discriminazione causati dalla richiesta di fruizione o dall'esercizio di certi diritti riconosciuti dalla presente direttiva.

Articolo 12 – Protezione dal licenziamento e onere della prova

La direttiva sul congedo parentale (2010/18/EU) protegge già dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale.

Questa disposizione mira a mantenere la protezione esistente per i lavoratori e a estenderla fornendo protezione ai lavoratori che si avvalgono del congedo di paternità¹², del congedo parentale¹³, del congedo per prestatori di assistenza e di modalità di lavoro flessibili dal licenziamento durante il periodo in cui richiedono di fruire di tali diritti o li esercitano.

Se, nonostante questa protezione, un lavoratore ritiene di essere stato licenziato a causa della domanda o del godimento dei diritti di cui agli articoli 4, 5 o 6, o dell'esercizio del diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9, questa disposizione impone al datore di lavoro l'onere di dimostrare che il licenziamento era dovuto ad altre ragioni obiettive.

Articolo 13 – Sanzioni

La disposizione impone agli Stati membri di stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, che si tratti di ammende e/o indennizzi, in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva e di garantire che siano applicate.

Articolo 14 – Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Questa disposizione impone agli Stati membri di offrire ai lavoratori che lamentano violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva un'adeguata tutela giurisdizionale contro il trattamento o le conseguenze sfavorevoli da parte del datore di lavoro, senza la quale l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento non sarebbe possibile.

Articolo 15 – Organismi per la parità

La direttiva 2006/54/CE già impone agli Stati membri di designare uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso, incluso qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o alla maternità.

La disposizione stabilisce che gli organismi per la parità nazionali dovrebbero essere competenti nei settori disciplinati dalla presente direttiva. Ciò dovrebbe rafforzare, da un lato, il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva e, dall'altro, il monitoraggio della sua attuazione.

Articolo 16 – Livello di protezione

¹² L'articolo 16 della direttiva 2006/54/CE riguarda la tutela contro il licenziamento in caso di congedo di paternità previsto dal diritto nazionale.

¹³ Cfr. clausola 5, paragrafo 4, della direttiva sul congedo parentale.

Alla luce dell'attuale acquis dell'UE recepito negli Stati membri e della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, in particolare per quanto concerne il congedo parentale, va sottolineato che la presente proposta mantiene i diritti esistenti riconosciuti dalle attuali direttive europee in materia di parità di genere e si basa su di esse per migliorare i diritti di donne e uomini.

Si tratta di una disposizione standard che permette agli Stati membri di offrire un livello di protezione più elevato di quello garantito dalla direttiva.

Articolo 17 – Divulgazione delle informazioni

La disposizione mira a garantire la sensibilizzazione negli Stati membri sui diritti riconosciuti dalla presente direttiva e su altri diritti già esistenti nello stesso campo.

Articolo 18 – Relazioni e riesame

Si tratta di una disposizione standard che impone agli Stati membri l'obbligo di trasmettere alla Commissione le informazioni sull'applicazione della presente direttiva, così che la Commissione possa riferire al colegislatore su questo punto e, se lo ritiene necessario, presentare proposte di modifica e aggiornamento della direttiva.

Articolo 19 – Abrogazione

L'allegato della direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE) contiene il testo di un accordo quadro tra le parti sociali che stabilisce disposizioni specifiche per il congedo parentale. Poiché le parti sociali non sono riuscite a raggiungere un accordo per quanto concerne la rinegoziazione di tale accordo quadro al fine di introdurre i necessari miglioramenti all'attuale regime di congedo parentale, la Commissione ha deciso di proporre modifiche legislative di propria iniziativa.

Tenuto conto del fatto che la modifica di un atto deve essere effettuata utilizzando la medesima base giuridica utilizzata per l'adozione dell'atto iniziale, il che non è possibile nel caso di specie a causa della base giuridica specifica utilizzata per la legislazione fondata su accordi tra parti sociali, si ritiene che l'opzione giuridica più appropriata sia abrogare e sostituire la direttiva sul congedo parentale. Si ritiene che un singolo atto completo in questo ambito sia l'opzione migliore anche per motivi di trasparenza, semplificazione, certezza giuridica e azionabilità dei diritti.

Va notato che la presente proposta non riduce in alcun modo i diritti esistenti, ma si basa sul vigente acquis dell'UE e si prefigge di ampliare o rafforzare i diritti dei genitori e dei prestatori di assistenza che lavorano.

Di conseguenza, questa disposizione stabilisce la data in cui la direttiva 2010/18/UE è abrogata e precisa che i riferimenti alla direttiva abrogata vanno intesi come riferimenti a quella nuova.

Articolo 20 – Recepimento

La disposizione stabilisce la durata massima del periodo che gli Stati membri hanno a disposizione per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare alla Commissione le corrispondenti disposizioni. La durata di tale periodo è fissata a due anni. La disposizione sottolinea inoltre che a norma dell'articolo 153, paragrafo 3, del TFUE gli Stati membri

possono affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, qualora le parti sociali lo richiedessero, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le misure necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 21 – Entrata in vigore

Si tratta di una disposizione standard che stabilisce che la direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 22 – Destinatari

Si tratta di una disposizione standard sui destinatari, che precisa che la direttiva è indirizzata agli Stati membri.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), e paragrafo 2, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹⁴,

visto il parere del Comitato delle regioni¹⁵,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea consente all'Unione di sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.
- (2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (3) L'articolo 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale.
- (4) L'Unione aderisce alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Le disposizioni di tale convenzione costituiscono, a partire dalla sua data di entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo

¹⁴ GU C del , pag. .

¹⁵ GU C del , pag. .

coerente con la convenzione. All'articolo 7 la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori.

- (5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità e colmando il divario di reddito e retributivo di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.
- (6) A livello dell'Unione, diverse direttive negli ambiti della parità di genere e delle condizioni di lavoro affrontano già alcune questioni pertinenti all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in particolare la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁶, la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁷, la direttiva 92/85/CEE del Consiglio¹⁸, la direttiva 97/81/CE del Consiglio¹⁹ e la direttiva 2010/18/UE del Consiglio²⁰.
- (7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne tendono a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro.
- (8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri contribuisce al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini

¹⁶ 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 (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

¹⁷ Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

¹⁸ Direttiva del Consiglio 92/85/CEE, 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).

¹⁹ Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES – Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9).

²⁰ Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13).

rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.

- (9) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali sulle sfide legate all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in linea con l'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni, anche in materia di congedo parentale. È tuttavia importante intervenire in questo settore modernizzando e adeguando l'attuale quadro giuridico, tenendo conto dell'esito di dette consultazioni e della consultazione pubblica aperta condotta per raccogliere i pareri di vari portatori di interessi e dei cittadini.
- (10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e introducendone di nuovi.
- (11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza. Facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione.
- (12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Come avviene attualmente a norma della clausola 2, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 2010/18/UE, dovrebbero essere compresi i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro riguardanti lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.
- (13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per i padri da esercitare in occasione della nascita di un figlio. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.
- (14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro.
- (15) Al fine di prevedere maggiori possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale quando i figli crescono, il diritto al congedo parentale dovrebbe essere

concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno dodici anni di età. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale e di decidere se il diritto al congedo parentale può essere subordinato a una determinata anzianità di servizio. In considerazione della crescente varietà degli accordi contrattuali, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio dovrebbe essere presa in considerazione la somma dei contratti successivi a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì poter decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale in determinate circostanze. In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare il rinvio.

Dato che la flessibilità aumenta la probabilità che il secondo genitore, in particolare il padre, eserciti il diritto al congedo, i lavoratori dovrebbero poter chiedere di usufruire del congedo parentale a tempo pieno, a tempo parziale o secondo altre forme flessibili. Dovrebbe spettare al datore di lavoro decidere se accettare o no la richiesta di congedo parentale in una forma flessibile invece che a tempo pieno. Gli Stati membri dovrebbero valutare se le condizioni e le modalità del congedo parentale debbano essere adattate alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate.

- (16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
- (17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro agli uomini e alle donne che si occupano di familiari anziani e/o di altri parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare gravemente malato o dipendente dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. Al fine di evitare l'abuso di tale diritto, prima della concessione del congedo può essere richiesta una prova che dimostri l'effettiva sussistenza della malattia grave o della dipendenza.
- (18) Oltre al diritto al congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva, tutti i lavoratori dovrebbero mantenere il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti e inattese, attualmente previsto dalla direttiva 2010/18/UE, conformemente alle condizioni stabilite dagli Stati membri.
- (19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari a quanto il lavoratore interessato percepirebbe in caso di congedo per malattia. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, compresa l'assistenza sanitaria.
- (20) A norma della direttiva 2010/18/UE gli Stati membri sono tenuti a definire il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il rapporto di lavoro tra il lavoratore e il suo datore di lavoro è pertanto mantenuto durante il periodo di congedo e, di conseguenza, il beneficiario di tale congedo rimane durante tale periodo un lavoratore ai fini del diritto dell'Unione. Nel definire il regime del contratto o del rapporto di lavoro durante il periodo dei congedi disciplinati dalla presente direttiva, anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, gli Stati membri dovrebbero pertanto garantire il mantenimento del rapporto di lavoro.

- (21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro flessibili, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili, compresa la riduzione dell'orario di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili dovrebbe spettare al datore di lavoro. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.
- (22) Le disposizioni sul congedo sono destinate ad aiutare i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante uno specifico periodo di tempo, e sono finalizzate a mantenere e promuovere il loro collegamento ininterrotto con il mercato del lavoro. È quindi opportuno prevedere disposizioni esplicite per la protezione dei diritti dei lavoratori che usufruiscono dei congedi contemplati dalla presente direttiva e, in particolare, del loro diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a un posto equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della loro assenza. I lavoratori dovrebbero conservare i diritti pertinenti acquisiti o in via di acquisizione fino alla fine del congedo.
- (23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti dalla discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo.
- (24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

- (25) L'onere di provare che il licenziamento non è stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 dovrebbe incombere al datore di lavoro quando il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento per tali motivi.
- (26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'efficace attuazione del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni.
- (27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi per la parità nazionali dovrebbero essere competenti anche per i settori disciplinati dalla presente direttiva.
- (28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione dell'Unione in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
- (29) In particolare, nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe essere interpretata nel senso di una riduzione dei diritti precedentemente esistenti a norma della direttiva 2010/18/UE e della direttiva 2006/54/CE, compreso l'articolo 19. Tutti i riferimenti alla direttiva 2010/18/CE abrogata dovrebbero essere intesi come fatti alla presente direttiva.
- (30) La presente direttiva dovrebbe evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle PMI per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi.
- (31) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.
- (32) Poiché gli obiettivi della presente direttiva, vale a dire garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda le

opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri, ma possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

OGGETTO

La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano.

A tal fine, essa dispone diritti individuali relativi:

- a) al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza;
- b) a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano.

Articolo 2

Campo di applicazione

La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

Articolo 3

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) "congedo di paternità": un congedo dal lavoro per i padri da fruirsi in occasione della nascita di un figlio;
- b) "congedo parentale": un congedo dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare;
- d) "familiare": un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;

e) "dipendenza": una situazione in cui una persona necessita, in via temporanea o permanente, di assistenza a causa di disabilità o di gravi condizioni di salute diverse dalla malattia grave;

f) "modalità di lavoro flessibili": la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro.

Articolo 4

Congedo di paternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i padri abbiano diritto di usufruire di un congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi in occasione della nascita di un figlio.

2. Il diritto al congedo di paternità di cui al paragrafo 1 è concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Articolo 5

Congedo parentale

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori dispongano di un diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non inferiore ai dodici anni.

2. Qualora consentano il trasferimento del diritto al congedo parentale da un genitore all'altro, gli Stati membri provvedono affinché almeno quattro mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti.

3. Gli Stati membri stabiliscono il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando esercita il diritto al congedo parentale. Nel fare ciò, gli Stati membri tengono conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Gli Stati membri provvedono affinché la richiesta del lavoratore rechi indicazione dell'inizio e della fine previsti per il periodo di congedo.

4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno. Nel caso di una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio²¹, con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è presa in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità.

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di

²¹ Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43).

tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto.

6. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano il diritto di chiedere il congedo parentale anche a tempo parziale, in blocchi separati da periodi di lavoro o in altre forme flessibili. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta per iscritto.

7. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Articolo 6

Congedo per i prestatori di assistenza

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i lavoratori abbiano diritto di usufruire di un congedo per i prestatori di assistenza di almeno cinque giorni lavorativi all'anno per lavoratore. Tale diritto può essere subordinato a un'adeguata attestazione della condizione medica del familiare del lavoratore.

Articolo 7

Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti in caso di malattie o infortuni che rendano indispensabile l'immediata presenza del lavoratore. Gli Stati membri possono limitare il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore a un periodo determinato per anno o per evento, o entrambi.

Articolo 8

Adeguatezza del reddito

In funzione delle circostanze nazionali, quali leggi, contratti collettivi e/o prassi nazionali, e tenendo conto delle competenze delegate alle parti sociali, gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che esercitano il diritto al congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 ricevano una retribuzione o un'indennità adeguata almeno equivalenti a quanto il lavoratore interessato otterrebbe in caso di congedo per malattia.

Articolo 9

Modalità di lavoro flessibili

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai dodici anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.
2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.
3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Articolo 10

Diritti in materia di lavoro

1. I diritti acquisiti o in via di acquisizione dai lavoratori alla data di inizio del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 restano immutati fino alla fine del congedo. Al termine del congedo tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
2. Gli Stati membri provvedono affinché al termine del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 i lavoratori abbiano il diritto di riprendere il loro posto di lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro cui abbiano avuto diritto durante la loro assenza.
3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo.

Articolo 11

Non discriminazione

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a vietare un trattamento meno favorevole dei lavoratori causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.

Articolo 12

Protezione contro il licenziamento e onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e la preparazione di un licenziamento dei lavoratori causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.
2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dell'esercizio del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che, quando i lavoratori di cui al paragrafo 2 presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento di tal genere, incomba alla parte convenuta dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi da quelli di cui al paragrafo 1.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.
5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 13

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono norme relative alle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie a garantire l'applicazione di tali sanzioni. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Esse possono assumere la forma di ammenda. Esse possono anche consistere nel pagamento di un indennizzo.

Articolo 14

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a proteggere i lavoratori, compresi i lavoratori rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro o da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato internamente all'impresa o da una procedura giudiziaria promossa al fine di ottenere il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

Articolo 15

Organismi per la parità

Gli Stati membri garantiscono che l'organismo o gli organismi designati, a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE, per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento dei genitori e dei prestatori di assistenza senza discriminazioni basate sul sesso sono altresì competenti per le questioni che rientrano nel campo di applicazione della presente direttiva.

Articolo 16

Livello di protezione

Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva. Essi devono tuttavia provvedere affinché almeno quattro mesi di congedo parentale rimangano non trasferibili a norma dell'articolo 5, paragrafo 2.

Articolo 17

Divulgazione delle informazioni

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1 della presente direttiva, siano portate con tutti i mezzi adeguati a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.

Articolo 18

Relazioni e riesame

1. Al più tardi entro cinque anni dall'entrata in vigore della presente direttiva gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio.
2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui esamina l'applicazione della presente direttiva, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa.

Articolo 19

Abrogazione

La direttiva 2010/18/UE è abrogata a decorrere da due anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato.

Articolo 20

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro due anni dalla sua entrata in vigore. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni principali di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

3. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 21

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 22

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente