



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 30.7.2009
COM(2009) 410 definitivo

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

**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**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

1.1. Motivazione e obiettivi della proposta

La presente proposta ha lo scopo di conferire valore giuridico all'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso il 18 giugno 2009 dalle parti sociali europee a livello intersettoriale (BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES). Tale accordo quadro sostituisce il precedente accordo del 14 dicembre 1995. La direttiva 96/34/CE che conferiva valore giuridico al primo accordo sarà pertanto abrogata.

L'accordo riveduto estende da tre a quattro mesi il diritto individuale dei lavoratori di entrambi i sessi al congedo parentale e introduce vari miglioramenti e chiarimenti relativi all'esercizio di tale diritto. I lavoratori saranno protetti da discriminazioni derivanti dalla richiesta o dall'esercizio del congedo parentale. La ripresa dell'attività professionale dopo il periodo di congedo sarà facilitata, segnatamente accordando ai lavoratori il diritto di richiedere orari di lavoro flessibili. L'accordo e la presente proposta contribuiranno a una migliore conciliazione di vita professionale, vita privata e familiare e a promuovere la parità di genere sul mercato del lavoro.

1.2. Contesto generale

Nella tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010¹, adottata nel marzo 2006, la Commissione si è impegnata a riesaminare la legislazione europea vigente in tema di parità di genere non compresa nella rifusione del 2005 per aggiornarla, modernizzarla e se necessario riformularla. La direttiva 96/34/CE non è stata oggetto di rifusione.

Nel dicembre 2007² il Consiglio ha invitato la Commissione a valutare il quadro giuridico in cui si colloca la conciliazione di vita professionale, vita familiare e privata e l'eventuale necessità di un suo miglioramento.

Il Parlamento europeo ha ripetutamente esortato a prendere misure destinate a migliorare la conciliazione di vita professionale, vita privata e familiare, in particolare per quanto riguarda la legislazione vigente in tema di congedo parentale. Nella risoluzione del 3 settembre 2008³ il Parlamento valuta che l'accordo quadro sul congedo parentale possa essere migliorato mediante misure di incentivazione volte a incoraggiare i padri a prendere un congedo parentale, un rafforzamento dei diritti dei lavoratori che prendono un congedo parentale, una maggiore flessibilità del regime di congedi e un aumento della durata e dell'indennità del congedo parentale.

¹ COM(2006)92.

² Conclusioni del Consiglio: Ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale (SOC 385).

³ Risoluzione del Parlamento europeo del 3 settembre 2008 sulla parità tra le donne e gli uomini – 2008 (2008/2047(INI)), punto 28.

Il 3 ottobre 2008 la Commissione ha presentato due proposte di atti intesi a migliorare la conciliazione di vita professionale, familiare e privata, riguardanti il congedo di maternità⁴ nonché la situazione delle lavoratrici autonome e dei coniugi collaboratori⁵. Questo "pacchetto sulla conciliazione" è stato accompagnato da una relazione di valutazione dei servizi di custodia dei bambini nell'UE⁶ e da una comunicazione sulla politica in tema di conciliazione⁷, in cui la Commissione ha annunciato che in caso di richiesta delle parti sociali avrebbe preso i provvedimenti necessari per dare efficacia giuridica, in forma di proposta di direttiva, a un nuovo accordo sul congedo per ragioni familiari.

1.3. Disposizioni vigenti nel settore della proposta

La direttiva 96/34/CE, che conferisce valore giuridico all'accordo delle parti sociali del 14 dicembre 1995, prevede un diritto individuale al congedo parentale di almeno tre mesi per i lavoratori di entrambi i sessi in seguito alla nascita o all'adozione di un figlio. Tale diritto dovrebbe in linea di principio essere attribuito in forma non trasferibile; numerosi Stati membri hanno tuttavia autorizzato il trasferimento dei diritti al congedo parentale da un genitore all'altro, comportando in sostanza un congedo parentale più lungo per le madri rispetto ai padri.

La direttiva dispone inoltre la protezione dal licenziamento per i lavoratori che prendono il congedo parentale, il diritto di essere reintegrati nello stesso posto di lavoro o in un posto di lavoro equivalente e il mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro durante il congedo parentale. Vengono stabilite le condizioni relative al congedo parentale e le relative modalità di applicazione che gli Stati membri e/o le parti sociali possono determinare a livello nazionale.

La direttiva prevede infine il diritto dei lavoratori all'assenza dal lavoro per ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

1.4. Coerenza con altri obiettivi e politiche dell'Unione

Lo scopo della presente proposta è coerente con le politiche dell'UE e in particolare con la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Promuovendo una distribuzione più equilibrata delle responsabilità familiari tra madri e padri mediante il miglioramento delle condizioni per l'esercizio del congedo parentale, contribuirà a ridurre la disparità tra i generi in termini di tassi occupazionali, come prescrive uno degli obiettivi della strategia di Lisbona. La proposta rappresenta inoltre un contributo alle politiche tese a far fronte alla sfida demografica cui si trova confrontata l'Europa.

⁴ Proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio recante modifica della 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 [COM(2008)637 def.].

⁵ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, che abroga la direttiva 86/613/CEE [COM(2008) 636 def.].

⁶ Relazione "Realizzazione degli obiettivi di Barcellona riguardanti le strutture di custodia per i bambini in età prescolastica" [COM(2008) 638 def.; allegato tecnico, SEC(2008) 2597].

⁷ Comunicazione della Commissione "Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare" [COM(2008) 635 def.].

2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

2.1. Consultazione

A norma dell'articolo 138 del trattato CE la Commissione ha consultato le parti sociali europee in merito a migliori modalità per conciliare vita professionale, vita privata e familiare. La prima fase del processo di consultazione⁸ è stata avviata il 12 ottobre 2006 e ha riguardato la necessità di un ulteriore intervento a livello di UE. Tutte le parti sociali che hanno risposto hanno riconosciuto l'importanza della conciliazione e la maggior parte delle organizzazioni ha ritenuto necessaria un'ulteriore azione. Sono tuttavia emersi pareri divergenti circa le misure che occorre prendere e a quale livello.

Nella seconda fase del processo di consultazione⁹, avviata il 30 maggio 2007, la Commissione ha esaminato in quali modi potrebbe essere migliorata la legislazione vigente in tema di protezione della maternità e congedo parentale, evidenziando nuove forme di congedo per ragioni familiari (congedo di paternità, congedo in caso di adozione, congedo per cure prestate ai familiari). Per quanto riguarda il congedo parentale, il documento della Commissione ha individuato varie modalità per migliorare la direttiva vigente: si tratta di misure volte a incoraggiare i padri a prendere un congedo parentale, diritti connessi al contratto di lavoro e divieto di discriminazione, durata del congedo parentale, flessibilità nel prendere il congedo, età dei figli e indennità durante il congedo parentale.

Il documento di consultazione invitava le parti sociali: 1) a trasmettere un parere sugli obiettivi e sul contenuto delle proposte; 2) a notificare alla Commissione se intendevano avviare negoziati a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, e dell'articolo 139 del trattato CE e 3) a valutare le disposizioni dell'accordo quadro sul congedo parentale ai fini di una revisione e a riferire sui progressi compiuti entro il marzo 2008.

Con lettera comune dell'11 luglio 2007 la CES, BusinessEurope, il CEEP e l'UEAPME hanno risposto che intendevano esaminare le disposizioni sul congedo parentale in connessione con altre disposizioni a sostegno dei genitori e dell'equilibrio tra vita professionale e familiare, quali le disposizioni sull'orario di lavoro flessibile e la custodia dei bambini, così come altre forme di congedo al fine di valutare la necessità di un'azione comune. In occasione del vertice sociale trilaterale del 13 marzo 2008 è stata presentata una relazione sui progressi compiuti, in cui le parti sociali europee a livello intersettoriale hanno convenuto di intraprendere azioni congiunte al fine di realizzare con maggiore efficacia gli obiettivi della direttiva sul congedo parentale nel quadro di un lavoro più ampio sulla conciliazione.

L'11 settembre 2008 le parti sociali hanno informato la Commissione che intendevano aprire negoziati ufficiali volti alla revisione della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. I negoziati ufficiali sono stati avviati il 17 settembre 2008 e conclusi il 23 marzo 2009, dopo sei mesi e sette cicli di negoziati. Il 18 giugno 2009 i segretari generali di BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES hanno firmato l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale a nome delle proprie organizzazioni e hanno invitato la Commissione a presentare l'accordo al Consiglio al fine dell'adozione di una decisione che lo renda vincolante in tutti gli Stati membri.

⁸ SEC(2006) 1245.

⁹ SEC(2007) 571.

Durante l'elaborazione del "pacchetto sulla conciliazione" la Commissione ha consultato anche gli Stati membri e le ONG europee attive in questo settore sulle stesse questioni sottoposte in precedenza alle parti sociali.

2.2. Ricorso al parere di esperti

Al fine di valutare i progressi compiuti nell'attuazione della direttiva sul congedo parentale negli Stati membri a più di dieci anni dalla sua adozione nonché di altri strumenti relativi all'equilibrio tra vita professionale, vita familiare e privata, le parti sociali europee hanno consultato i propri membri a livello nazionale mediante un questionario inviato nel novembre 2007. Il gruppo di lavoro ad hoc sulla conciliazione, istituito per analizzare le informazioni ottenute, si è riunito in due occasioni, nel gennaio e nel febbraio 2008. La relazione sui progressi compiuti del marzo 2008 presentata in occasione del vertice sociale trilaterale illustra l'analisi delle parti sociali ed esamina le disposizioni sul congedo, le disposizioni sul lavoro e le strutture di custodia.

Durante l'elaborazione del "pacchetto sulla conciliazione" la Commissione ha fatto eseguire uno studio (ultimato nel giugno 2008) sui costi e sui benefici delle misure sulla conciliazione che contemplava diverse possibilità di modifica della legislazione vigente in tema di congedo parentale. Nel 2007 la rete di esperti giuridici indipendenti della Commissione sulla parità di genere ha presentato una relazione su gravidanza, maternità, diritti parentali e di paternità¹⁰ negli Stati membri.

2.3. Valutazione dell'impatto

La Commissione ha effettuato una valutazione dell'impatto¹¹ sulla base delle opzioni legislative definite nel documento per la seconda fase della consultazione del 2007 inviato alle parti sociali. In tale valutazione dell'impatto, che accompagnava la proposta di congedo di maternità, veniva presa in considerazione anche l'opzione di modificare le disposizioni sul congedo parentale. Veniva valutata positivamente l'opzione di accordare un ulteriore mese di congedo parentale ipotizzando che il congedo parentale andasse remunerato a un tasso del 66% dell'ultimo stipendio e che il mese aggiuntivo sarebbe stato accordato solo se entrambi i genitori avevano preso almeno un mese di congedo in precedenza.

Poiché tale ipotesi non è stata accolta dalle parti sociali, la conclusione sarà diversa. Da un lato i costi diretti potranno essere inferiori, non avendo reso vincolante l'indennità. Dall'altro, anche i benefici per i genitori che lavorano saranno meno evidenti, dato che non ci si può aspettare una richiesta particolarmente elevata di congedi parentali non remunerati, in particolare da parte dei padri.

Per la presente proposta la Commissione non ha preparato una valutazione dell'impatto specifica, che non è richiesta per le proposte finalizzate a conferire valore giuridico a un accordo con le parti sociali in conformità dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE.

¹⁰ Cfr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>.

¹¹ SEC (2008) 2526/2.

3. ELEMENTI GIURIDICI DELLA PROPOSTA

3.1. Base giuridica

La proposta si basa sull'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE.

L'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE dispone che gli accordi conclusi dalle parti sociali a livello comunitario nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137 vanno attuati "a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione". Viene inoltre precisato che "Il Consiglio delibera a maggioranza qualificata, salvo allorché l'accordo in questione contiene una o più disposizioni relative ad uno dei settori di cui all'articolo 137, paragrafo 2, nel qual caso esso delibera all'unanimità."

L'accordo concluso da BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES mira a migliorare la conciliazione di vita professionale, vita familiare e privata, che costituisce uno strumento per conseguire la "parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro", un ambito disciplinato dall'articolo 137 del trattato CE. La materia rientra tra i settori per i quali il Consiglio può deliberare a maggioranza qualificata. L'articolo 139, paragrafo 2, costituisce pertanto la base giuridica appropriata per la proposta della Commissione.

L'articolo 139, paragrafo 2, non prevede l'intervento del Parlamento europeo nella procedura legislativa. In linea con impegni precedenti la Commissione informerà tuttavia il Parlamento della presente proposta, in modo che esso possa, se lo desidera, trasmettere un parere alla Commissione e al Consiglio. Le stesse considerazioni valgono per il Comitato economico e sociale europeo.

3.2. Analisi dell'accordo

A norma della comunicazione della Commissione¹² che stabilisce le modalità di applicazione degli accordi di cui all'articolo 139 del trattato CE la Commissione è tenuta a elaborare proposte di decisione da presentare al Consiglio tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti, del loro mandato e della "legalità" di ciascuna clausola della convenzione collettiva riguardo al diritto comunitario e al rispetto delle disposizioni relative alle piccole e medie imprese di cui all'articolo 137, paragrafo 2, lettera b), del trattato CE. Tale valutazione ex ante figura di seguito.

3.2.1. Rappresentatività delle parti firmatarie e loro mandato

Il diritto delle parti sociali di essere consultate e di negoziare accordi destinati ad essere attuati mediante una decisione del Consiglio è basato sulla loro rappresentatività. Nel 1995 l'accordo quadro sul congedo parentale è stato firmato dalle parti sociali europee a livello intersettoriale CES, CEEP e UNICE (oggi denominato "BusinessEurope"). Da studi fatti eseguire dalla Commissione nel 1999¹³ e nel 2004¹⁴ è emerso che la loro rappresentatività non è

¹² Comunicazione della Commissione riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale [COM(93) 600 def. del 14 dicembre 1993]

¹³ *Report on the representativeness of European social partner organisations* (Relazione sulla rappresentatività delle organizzazioni europee delle parti sociali), Part 1, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, settembre 1999.

significativamente cambiata e che tra i loro membri figurano ora le principali parti sociali a livello intersettoriale dei nuovi Stati membri.

BusinessEurope (Confederazione delle imprese europee) continua ad essere l'organizzazione di datori di lavoro più rappresentativa dell'Unione europea, con membri in tutti gli Stati membri che coprono tutti i settori industriali e tutte le categorie di imprese. Nella maggior parte degli Stati membri le principali confederazioni nazionali dell'industria e dei datori di lavoro sono associate a BusinessEurope. I suoi membri svolgono un ruolo diretto o indiretto nelle contrattazioni collettive.

Il CEEP (Centro europeo dei datori di lavoro e delle imprese che forniscono servizi pubblici) rappresenta le imprese a partecipazione pubblica o le imprese di interesse economico generale nella maggior parte degli Stati membri e accresce pertanto la rappresentatività dei datori di lavoro in particolare nel settore pubblico a livello locale e in settori di interesse economico generale.

La CES (Confederazione europea dei sindacati), nella quale rientrano le confederazioni sindacali più rappresentative di tutti gli Stati membri, rimane di gran lunga la più grande organizzazione sindacale europea a livello intersettoriale. I suoi membri svolgono un ruolo essenziale nella contrattazione collettiva negli Stati membri e rappresentano tutti i settori dell'industria. Anche il comitato di collegamento Eurocadres/CEC era rappresentato nei negoziati quale parte della delegazione della CES. Eurocadres (Consiglio del personale europeo di alta professionalità) e CEC (Confederazione europea dei quadri), le due organizzazioni intersettoriali dell'UE che rappresentano il personale ad alta professionalità, sono membri regolari della delegazione della CES nel dialogo sociale europeo e pertanto ne accrescono la rappresentatività.

Il nuovo accordo è stato negoziato e firmato dagli stessi firmatari del 1995, che costituiscono le tre organizzazioni intersettoriali a carattere generale riconosciute. Inoltre anche l'UEAPME (Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese) ha partecipato ai negoziati e ha firmato l'accordo. L'UEAPME è riconosciuta come un'organizzazione europea di parti sociali a livello intersettoriale che rappresenta una determinata categoria di imprese. Si tratta della principale organizzazione che rappresenta gli interessi delle PMI, con membri nella maggior parte degli Stati membri, alcuni dei quali sono attivi nelle contrattazioni collettive a livello nazionale. L'organizzazione accresce pertanto la rappresentatività dei datori di lavoro.

La Commissione osserva che tutte e quattro le organizzazioni erano provviste di un mandato specifico conferito dai rispettivi membri nazionali per i negoziati sul congedo parentale e hanno concluso l'accordo a nome dei propri membri. Le quattro organizzazioni hanno approvato i risultati dei negoziati conformemente alle proprie procedure decisionali interne. Le condizioni della rappresentatività sono pertanto rispettate.

3.2.2. *Legalità delle clausole dell'accordo*

La Commissione ha esaminato tutte le clausole dell'accordo quadro e ha stabilito che nessuna contravveniva al diritto comunitario. Gli obblighi degli Stati membri discendono dalle

¹⁴ *Monographs of the situation of social partners in the acceding and candidate countries, intersectoral level* (Monografie sulla situazione delle parti sociali nei paesi candidati e in via di adesione a livello intersettoriale), Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain, marzo 2004.

modalità di applicazione dell'accordo in conformità della direttiva, piuttosto che direttamente dall'accordo stesso.

Gli elementi essenziali dell'accordo rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 137 del trattato CE e da quello stabilito dal documento della Commissione sulla seconda fase di consultazione. Esso introduce vari adattamenti pur mantenendo i principi fondamentali dell'accordo in vigore. Il nuovo accordo stabilisce prescrizioni minime e consente agli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli a norma dell'articolo 137 del trattato CE. La Commissione ritiene pertanto che l'accordo rispetti le condizioni di legalità.

3.2.3. Disposizioni concernenti le piccole e medie imprese

A norma dell'articolo 137, paragrafo 2, del trattato CE, la legislazione in campo sociale deve evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese.

Come il suo predecessore, l'accordo riserva una particolare attenzione alle PMI. La clausola 3, punto 1, lettera d), autorizza specificamente "accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese". Altre clausole contemplano una gestione flessibile del congedo parentale, consentendo di tener conto delle esigenze specifiche dei datori di lavoro di piccole imprese [cfr. la clausola 3, punto 1, lettere a) e c), la clausola 3, punto 2, e la clausola 6, punto 1].

Nessuna clausola sembra imporre oneri inadeguati alle PMI. Inoltre, UEAPME, l'organizzazione che rappresenta gli interessi specifici delle PMI a livello di UE, ha partecipato ai negoziati e ha approvato l'accordo.

3.3. Sussidiarietà e proporzionalità

La presente proposta ha lo scopo di aggiornare le norme minime comuni europee sulla concessione del congedo parentale ai lavoratori con figli piccoli e sulla loro protezione nell'ambito del rapporto di lavoro, consentendo in tal modo la parità di condizioni in questo aspetto essenziale della conciliazione tra vita professionale, vita privata e familiare. Tale obiettivo può essere conseguito unicamente mediante una misura a livello comunitario e non dai singoli Stati membri. Sia le parti sociali europee che la Commissione sono convinte della necessità di un'azione comunitaria in questo settore.

L'accordo stabilisce tuttavia solo i principi generali relativi al congedo parentale e lascia agli Stati membri la decisione sulle modalità applicative di tali principi. Grazie a frequenti riferimenti al potere discrezionale degli Stati membri e delle parti sociali a livello nazionale in una serie di settori, l'accordo e la proposta evitano di essere eccessivamente vincolanti e lasciano una notevole libertà per l'adattamento delle disposizioni al mercato del lavoro dello Stato membro interessato.

Il fatto che le disposizioni sostanziali della proposta (ossia quelle più rilevanti ai fini delle diverse misure concrete) siano state elaborate da rappresentanti legittimi dei lavoratori e dei datori di lavoro piuttosto che dalla Commissione è un'altra garanzia del rispetto del principio di sussidiarietà.

Per quanto riguarda la proporzionalità, la proposta non va oltre quanto è necessario per raggiungere gli obiettivi. Essa stabilisce norme minime di base, consentendo agli Stati membri che lo desiderano di adottare prescrizioni più rigorose.

La proposta, che è adottata al livello adeguato e non va oltre quanto è assolutamente necessario a livello di UE per raggiungere gli obiettivi, è pertanto conforme ai principi di sussidiarietà e di proporzionalità.

3.4. Scelta dello strumento

La presente proposta è finalizzata a sostituire una direttiva vigente.

L'espressione "decisione del Consiglio" di cui all'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE va intesa in senso generico, come riferimento agli strumenti giuridicamente vincolanti di cui all'articolo 249 del trattato CE. Spetta alla Commissione decidere e proporre quale dei tre strumenti vincolanti (direttiva, regolamento o decisione) sia più adeguato. Lo scopo dell'accordo è stabilire prescrizioni minime che, date la natura e la sostanza dell'accordo, è più opportuno applicare indirettamente, tramite disposizioni che devono essere recepite nel diritto interno dagli Stati membri e/o dalle parti sociali. Lo strumento più appropriato è pertanto una direttiva del Consiglio alla quale è allegato l'accordo.

3.5. Tavola di concordanza

Gli Stati membri hanno l'obbligo di comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni di diritto interno che recepiscono la direttiva e di trasmettere una tavola di concordanza tra tali disposizioni e la direttiva.

3.6. Spazio economico europeo

Poiché l'accordo presenta interesse per lo Spazio economico europeo, la direttiva sarà applicabile agli Stati terzi membri dello Spazio economico europeo a seguito di una decisione del comitato misto SEE.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

Nessuna

5. SPIEGAZIONE DETTAGLIATA DELLE SINGOLE DISPOSIZIONI

5.1. Testo della direttiva

Articolo 1

Attraverso questo articolo l'accordo tra le parti sociali, allegato alla direttiva, sarà reso giuridicamente vincolante in tutta l'Unione europea, condizione che costituisce l'obiettivo di una decisione del Consiglio adottata a norma dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato CE.

Articolo 2

L'articolo proposto è un articolo standard relativo alle sanzioni. Si prevede che contribuirà significativamente a un'attuazione efficace dell'accordo quadro. Conformemente alla

giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee¹⁵, questo articolo prevede che non vi sia un limite massimo dell'indennizzo dovuto in caso di violazione del principio della parità di trattamento. Questa disposizione non richiede l'introduzione di sanzioni penali. Essa codifica la giurisprudenza esistente e uniforma la direttiva alle altre direttive sulla parità di trattamento.

Articoli 3, 5 e 6

Questi articoli stabiliscono le consuete disposizioni di recepimento nel diritto interno degli Stati membri così come disposizioni specifiche relative alla possibilità di recepimento mediante contrattazione collettiva. Le disposizioni specifiche sono state stabilite dalle parti sociali nell'accordo e sono equivalenti a quelle della direttiva vigente.

Articolo 4

Questo articolo specifica che la direttiva abroga e sostituisce la direttiva vigente sul congedo parentale.

5.2. Testo dell'accordo nell'allegato della direttiva

Le seguenti spiegazioni fanno riferimento solo alle clausole dell'accordo che modificano le disposizioni della direttiva vigente.

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

Il paragrafo 1 precisa che le disposizioni dell'accordo sono elaborate in modo da tener conto della crescente diversità della struttura familiare (compresi nuclei monofamiliari, coppie non sposate e coppie dello stesso sesso) senza mettere in discussione la competenza degli Stati membri nelle questioni relative al diritto di famiglia.

Il paragrafo 3 specifica che l'accordo si applica a tutte le forme di contratto o relazione di lavoro, compreso il lavoro a tempo parziale, il lavoro a tempo determinato e il lavoro tramite agenzie interinali.

Clausola 2: Congedo parentale

Il diritto dei genitori che lavorano al congedo parentale è esteso da tre a quattro mesi per figlio. Il principio generale secondo cui il congedo parentale è un diritto individuale e non può essere trasferito da un genitore all'altro è mantenuto. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i padri e le madri l'accordo dispone che almeno uno dei quattro mesi non possa essere trasferito in nessun caso (e sarà pertanto perso se solo uno dei genitori prende il congedo parentale).

Clausola 3: Modalità di applicazione

Il paragrafo 1, lettera a), specifica che l'esercizio flessibile del congedo parentale debba essere deciso nel rispetto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

¹⁵ Causa C-180/95, Draehmpaehl, Racc. 1997, pag. I-2195 e causa C-271/91, Marshall, Racc. 1993, pag. I-4367.

Il paragrafo 1, lettera b), mantiene l'opzione dell'anzianità lavorativa massima di un anno, ma specifica che in caso di più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro occorre tener conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità.

L'elenco indicativo dei casi in cui è possibile posporre la concessione del congedo parentale è soppresso al paragrafo 1, lettera c), senza alcuna modifica della sostanza della disposizione.

Il paragrafo 2 rende vincolante a livello nazionale la determinazione dei termini di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando intende esercitare il diritto al congedo parentale. Nel determinare la lunghezza di tali termini occorre tener conto sia degli interessi dei lavoratori che di quelli dei datori di lavoro.

Il paragrafo 3 invita gli Stati membri e le parti sociali a livello nazionale a valutare la necessità di adeguare le condizioni relative al congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o con malattie a lungo decorso.

Clausola 4: Adozione

Questa clausola dispone di valutare la necessità di applicare a livello nazionale ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi. Il diritto generale dei genitori adottivi al congedo parentale è mantenuto nella clausola 2, punto 1.

Clausola 5: Diritti connessi al contratto di lavoro e non discriminazione

Il paragrafo 4 vieta ora qualsiasi forma di trattamento meno favorevole, e non solo il licenziamento, per motivi connessi alla richiesta o all'esercizio del congedo parentale. Di conseguenza i lavoratori che beneficiano del congedo parentale sono protetti meglio dalla discriminazione dovuta a questa ragione.

Il paragrafo 5 (seconda frase) specifica che le decisioni in merito a indennizzi o remunerazioni durante il congedo parentale vanno prese dagli Stati membri e/o dalle parti sociali a livello nazionale e sottolinea l'importanza del ruolo della remunerazione ai fini dell'effettivo esercizio del congedo parentale.

Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale

Il paragrafo 1 stabilisce il diritto dei lavoratori che rientrano dal congedo parentale a richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro devono prendere in considerazione tali richieste di modalità di lavoro flessibili e rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei loro dipendenti. Tale misura è destinata a promuovere una migliore conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare dei genitori che lavorano, anche dopo la fine del congedo parentale.

Il paragrafo 2 invita i lavoratori e i datori di lavoro a mantenersi in contatto durante il congedo e a concordare adeguate misure di reintegrazione al termine dello stesso. L'obiettivo di questa raccomandazione è agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale.

Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

Questa clausola non introduce alcun aspetto nuovo.

Clausola 8: Disposizioni finali

Questa clausola mantiene le disposizioni finali generali dell'accordo in vigore, compresa la clausola sulle "norme minime", in base alla quale gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle fissate nell'accordo, e la clausola di "non regressione".

Proposta di

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 139, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione¹⁶,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 137 del trattato consente alla Comunità di sostenere e completare l'azione degli Stati membri, tra l'altro nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.
- (2) Il dialogo sociale a livello comunitario può, in conformità dell'articolo 139, paragrafo 1, del trattato, condurre a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, se le parti sociali lo desiderano. Le parti sociali possono, a norma dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato richiedere congiuntamente che gli accordi conclusi a livello comunitario su questioni disciplinate dall'articolo 137 del trattato siano attuati da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.
- (3) Un accordo quadro sul congedo parentale è stato concluso dalle parti sociali europee a livello intersettoriale (CES, UNICE e CEEP) il 14 dicembre 1995 e gli è stato conferito valore giuridico mediante la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES¹⁷. Tale direttiva ha notevolmente contribuito a migliorare le possibilità per i genitori che lavorano negli Stati membri di conciliare meglio vita professionale e responsabilità familiari attraverso disposizioni sul congedo.
- (4) In conformità dell'articolo 138, paragrafi 2 e 3, del trattato la Commissione ha consultato le parti sociali europee nel 2006 e nel 2007 in merito alle modalità per migliorare ulteriormente la conciliazione di vita professionale, vita privata e familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo parentale, nonché alla possibilità di introdurre nuove forme di congedo per ragioni familiari, quali il congedo di paternità, il congedo in caso di adozione e il congedo per cure prestate ai familiari.

¹⁶ GU C [...] del [...], pag. [...].

¹⁷ GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

- (5) Le tre organizzazioni generali europee di parti sociali a livello intersettoriale (CES, CEEP e BusinessEurope, precedentemente denominata UNICE) e l'organizzazione europea di parti sociali a livello intersettoriale che rappresenta una determinata categoria di imprese (UEAPME) hanno informato la Commissione, in data 11 settembre 2008, della loro intenzione di aprire negoziati a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, e dell'articolo 139 del trattato, al fine di riesaminare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso nel 1995.
- (6) Il 18 giugno 2009 dette organizzazioni hanno firmato l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e hanno inviato alla Commissione la richiesta congiunta di presentare una proposta di decisione del Consiglio che attui l'accordo quadro.
- (7) Nel corso dei negoziati le parti sociali europee hanno riveduto interamente l'accordo quadro sul congedo parentale del 1995. La direttiva 96/34/CE va quindi abrogata e sostituita da una nuova direttiva, anziché semplicemente modificata.
- (8) Poiché gli obiettivi dell'azione da intraprendere, ossia migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nella Comunità, non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (9) Durante l'elaborazione della proposta di direttiva la Commissione ha tenuto conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie, del loro mandato, della legalità delle clausole dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti relative alle piccole e medie imprese.
- (10) La Commissione ha informato della proposta il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale europeo.
- (11) La clausola 1, paragrafo 1, dell'accordo quadro specifica che, in linea con i principi generali del diritto comunitario relativi al settore della politica sociale, l'accordo stabilisce prescrizioni minime.
- (12) In base alla clausola 8, paragrafo 1, gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle fissate nell'accordo.
- (13) Secondo la clausola 8, paragrafo 2, l'attuazione delle disposizioni dell'accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dall'accordo.
- (14) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (15) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che esse prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso il 18 giugno 2009 dalle organizzazioni europee delle parti sociali a livello intersettoriale (BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES) che figura in allegato.

Articolo 2

Gli Stati membri stabiliscono le norme sulle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in forza della presente direttiva e prendono tutte le misure necessarie a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive. Può essere contemplato il pagamento di un indennizzo per il quale non è necessario fissare in precedenza il limite massimo. Gli Stati membri notificano tali disposizioni alla Commissione entro la data di cui all'articolo 3 e provvedono a notificare immediatamente le eventuali modifiche successive.

Articolo 3

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dopo l'adozione] o si accertano che entro tale data le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore a un anno per conformarsi alla presente direttiva, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Essi ne informano la Commissione quanto prima, entro [termine di attuazione], indicando i motivi per cui occorre un periodo supplementare.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno adottate nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 4

La direttiva 96/34/CE è abrogata a decorrere dal [inserire il termine di attuazione].

Articolo 5

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

Articolo 6

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il [...]

*Per il Consiglio
Il Presidente
[...]*

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI CONGEDO PARENTALE (RIVEDUTO)

18 GIUGNO 2009

PREMESSA

Il presente accordo quadro tra le parti sociali europee BusinessEurope, UEAPME, CEEP e CES (con il comitato di collegamento Eurocadres/CEC) rappresenta una revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995, che stabilisce prescrizioni minime sul congedo parentale, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e le responsabilità familiari e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

Le parti sociali europee invitano la Commissione a sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio affinché questi, tramite una decisione del Consiglio, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri dell'Unione europea.

I – OSSERVAZIONI GENERALI

1. Visto il trattato CE, in particolare gli articoli 138 e 139;
2. Visti l'articolo 137, paragrafo 1, lettera c), e l'articolo 141 del trattato CE, così come il principio della parità di trattamento (articoli 2, 3, e 13 del trattato CE) e il diritto derivato basato su tale principio, in particolare la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile¹⁸, 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 allattamento¹⁹, la direttiva 96/97/CE del Consiglio, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale²⁰, e la direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)²¹;
3. Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, del 18 dicembre 2000, in particolare gli articoli 23 e 33 relativi alla parità tra uomini e donne e alla conciliazione tra vita professionale, vita privata e familiare;
4. Vista la relazione della Commissione sull'attuazione della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

¹⁸ GU L 45 del 19.2.1975, pagg. 19-20.

¹⁹ GU L 348 del 28.11.1992, pagg. 1-8.

²⁰ GU L 46 del 17.2.1997, pagg. 20-24.

²¹ GU L 204 del 26.7.2006, pagg. 23-36.

5. Visti l'obiettivo della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, di portare i tassi di occupazione complessivi al 70%, i tassi di occupazione femminile al 60% e quelli di occupazione dei lavoratori anziani al 50%, gli obiettivi di Barcellona sulla disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini, e il contributo al conseguimento di questi obiettivi apportato dalle politiche volte a conciliare la vita professionale e la vita privata e familiare;
6. Visto il quadro d'azione sulla parità di genere delle parti sociali europee, del 22 marzo 2005, in cui la promozione dell'equilibrio tra vita e lavoro è considerata un settore d'azione prioritario, pur riconoscendo che per continuare a compiere progressi nell'ambito della conciliazione occorre mettere in atto una formula politica equilibrata, integrata e coerente, nella quale rientrino disposizioni sul congedo, disposizioni sulle modalità di lavoro e strutture di custodia;
7. Considerando che le misure volte a migliorare la riconciliazione rientrano in un programma politico più ampio, destinato a rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e a migliorare l'adattabilità e l'occupabilità nel quadro dell'approccio di flessicurezza;
8. Considerando che le politiche familiari dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere e che andrebbero considerate alla luce dell'evoluzione demografica, delle conseguenze dell'invecchiamento della popolazione, del superamento del divario generazionale, della promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro e della ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini;
9. Considerando che la Commissione ha consultato le parti sociali nel 2006 e nel 2007 durante la prima e la seconda fase di consultazione sulla conciliazione di vita professionale, vita privata e familiare, affrontando tra l'altro la questione dell'aggiornamento del quadro normativo a livello comunitario, e che ha invitato le parti sociali europee ad esaminare le disposizioni del loro accordo quadro sul congedo parentale ai fini di una revisione;
10. Considerando che l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dalle parti sociali nel 1995 è stato un catalizzatore di cambiamenti positivi, garantendo una base comune sull'equilibrio tra vita e lavoro negli Stati membri e svolgendo un ruolo significativo nell'aiutare i genitori che lavorano in Europa ad ottenere una migliore conciliazione; ma che comunque, in seguito a una valutazione comune, le parti sociali ritengono che alcuni elementi dell'accordo vadano adeguati o riveduti ai fini di una migliore realizzazione dei suoi obiettivi;
11. Considerando che occorre adeguare alcuni aspetti tenendo conto della crescente diversità della forza lavoro e degli sviluppi sociali, compresa la crescente diversità delle strutture familiari, pur nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali;
12. Considerando che in numerosi Stati membri l'invito agli uomini ad accettare un'equa ripartizione delle responsabilità familiari non ha apportato risultati sufficienti; e che pertanto andrebbero prese misure più efficaci per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne;
13. Considerando che numerosi Stati membri dispongono già di un'ampia gamma di provvedimenti politici e pratici relativi a congedi, strutture di custodia dei bambini e modalità di lavoro flessibili, adeguati alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro e destinati ad aiutare i genitori a conciliare vita professionale, vita privata e familiare; e che in fase di attuazione del presente accordo occorrerebbe tener conto di tali provvedimenti;

14. Considerando che il presente accordo quadro costituisce un elemento delle azioni intraprese dalle parti sociali europee nel settore della conciliazione;

15. Considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché si tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;

16. Considerando che il diritto al congedo parentale nel presente accordo è un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile e che gli Stati membri sono autorizzati a renderlo trasferibile. L'esperienza dimostra che rendere il congedo non trasferibile può costituire un incentivo positivo per l'esercizio del congedo da parte dei padri, pertanto le parti sociali concordano di rendere una parte del congedo non trasferibile;

17. Considerando che è importante tener conto delle esigenze specifiche dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;

18. Considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento dei diritti alle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;

19. Considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, valutare il mantenimento dei diritti alle prestazioni di previdenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale, così come il ruolo della remunerazione tra i vari fattori favorevoli all'esercizio del congedo parentale durante la fase di attuazione del presente accordo;

20. Considerato che le esperienze negli Stati membri hanno dimostrato che il livello di reddito durante il congedo parentale costituisce uno dei fattori che ne influenzano l'esercizio da parte dei genitori, soprattutto dei padri;

21. Considerando che l'accesso a modalità di lavoro flessibili agevola per i genitori la combinazione di responsabilità professionali e familiari e facilita la reintegrazione nel posto di lavoro, in particolare dopo il ritorno dal congedo parentale;

22. Considerando che le disposizioni sul congedo parentale sono destinate ad aiutare per un periodo specifico i genitori che lavorano, al fine di mantenere e promuovere la loro ininterrotta partecipazione al mercato del lavoro; e che pertanto andrebbe rivolta maggiore attenzione alla necessità di mantenere i contatti con il datore di lavoro durante il congedo o di prendere accordi per il ritorno all'attività professionale;

23. Considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia dell'Unione europea e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

24. Considerando che le parti sociali sono le più qualificate per trovare soluzioni che rispondano alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e che pertanto avranno un ruolo specifico nell'attuazione, nell'applicazione, nel monitoraggio e nella valutazione del presente accordo nel quadro più ampio di altre misure volte a migliorare la conciliazione di

vita professionale e responsabilità familiari e a promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

II – CONTENUTO

Clausola 1: Oggetto e campo d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali non escludono dall'ambito di applicazione del presente accordo i lavoratori, i contratti o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Il presente accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a una determinata età, non superiore a otto anni, stabilita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

2. Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono fissate a livello nazionale attraverso la legislazione e/o contratti collettivi, tenendo conto delle disposizioni sul congedo in vigore negli Stati membri.

Clausola 3: Modalità di applicazione

1. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite per legge e/o mediante contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:

a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori;

b) subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; quando ricorrono a tale disposizione gli Stati membri e/o le parti sociali assicurano che in caso di più contratti a tempo determinato, quale definito nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro occorre tener conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità;

c) definire le circostanze alle quali un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a posporre la concessione del congedo parentale per ragioni giustificabili connesse al funzionamento dell'organizzazione. Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione della presente disposizione deve essere risolta secondo le leggi, i contratti collettivi e le prassi nazionali;

d) in aggiunta a quanto stabilito alla lettera c), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

2. Gli Stati membri e/o le parti sociali fissano i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo. Nel definire la durata dei termini di preavviso gli Stati membri e/o le parti sociali tengono conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Clausola 4: Adozione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali valutano la necessità di ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi.

Clausola 5: Diritti connessi al contratto di lavoro e non discriminazione

1. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, a un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

2. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine di tale congedo. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale, secondo le leggi, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

5. Tutte le questioni di previdenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali secondo le leggi e/o i contratti collettivi nazionali, tenendo conto dell'importanza, nell'ambito dei diversi regimi, della continuità del diritto alle prestazioni di previdenza sociale, in particolare del diritto all'assistenza sanitaria.

Tutte le questioni relative al reddito connesse al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali secondo le leggi, i contratti collettivi e/o

le prassi nazionali, tenendo conto, tra altri fattori, del ruolo della remunerazione nell'esercizio del congedo parentale.

Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale

1. Al fine di promuovere una migliore conciliazione, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per garantire ai lavoratori che tornano dal congedo parentale la possibilità di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Le modalità di applicazione del presente paragrafo sono determinate conformemente alle leggi, agli accordi collettivi e/o alle prassi nazionali.

2. Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale i lavoratori e i datori di lavoro sono invitati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegrazione, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo le leggi, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 7, paragrafo 1, e limitare tale diritto a una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 8: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri hanno facoltà di applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.

2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dal presente accordo. Resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire con l'evolversi della situazione (compresa l'introduzione della non trasferibilità) disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni per tenere conto di circostanze particolari.

4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero si accertano che le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri possono, ove necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratti collettivi, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.

5. La prevenzione e la risoluzione delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione del presente accordo avvengono secondo le leggi, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali.

6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia delle Comunità europee, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo va innanzitutto sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimono un parere.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse lo richieda.

Fatto a Bruxelles, 18 giugno 2009

Per la CES

John Monks

Segretario generale

A nome della delegazione sindacale

Per BusinessEurope

Philippe de Buck

Direttore generale

For UEAPME

Andrea Benassi

Segretariato generale

Per il CEEP

Ralf Resch

Segretario generale