

Bruxelles, 24 novembre 2017
(OR. en)

14280/17

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

**EMPL 545
SOC 719
GENDER 36
SAN 412
CODEC 1798
IA 183**

RELAZIONE

Origine:	presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)/Consiglio
n. doc. prec.:	13990/17
n. doc. Comm.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
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 - Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori

I. INTRODUZIONE

Il 26 aprile 2017 la Commissione ha presentato la sua proposta di direttiva 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. La proposta si fonda sull'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

L'obiettivo generale della proposta è migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare in tutta l'UE, quali congedi e modalità di lavoro flessibili, nonché aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari, contribuendo pertanto ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In particolare, la proposta rafforzerebbe le disposizioni minime riguardanti i) il congedo parentale e ii) le modalità di lavoro flessibili, e introdurrebbe nuove disposizioni minime per iii) il congedo di paternità e iv) il congedo per i prestatori di assistenza.

La base giuridica proposta prevede che il Parlamento europeo e il Consiglio deliberino secondo la procedura legislativa ordinaria.

Il Parlamento europeo non ha ancora formulato il proprio parere.

Conformemente al preambolo previsto della direttiva, il 10 maggio 2017 il Comitato dei rappresentanti permanenti ha approvato una consultazione facoltativa del Comitato economico e sociale europeo (CESE) e del Comitato delle regioni (CdR). Il CESE dovrebbe adottare il suo parere il 6 dicembre e il CdR il 30 novembre.

Riserve rimanenti

Si ritiene che tutte le delegazioni mantengano le loro riserve generali di esame sulla proposta e sulle relative modifiche. La maggioranza delle delegazioni nutre riserve riguardo all'idea di definire, nella direttiva, il livello minimo di adeguatezza del reddito e di collegarlo al livello dell'indennità di malattia (articolo 8).

La Commissione ha confermato che in questa fase mantiene la sua proposta originaria, nonché una riserva di esame su eventuali modifiche.

DK, NL e UK hanno formulato riserve di esame parlamentare.

HR ed SE hanno formulato riserve di carattere linguistico.

II. LAVORI DEL CONSIGLIO DURANTE LA PRESIDENZA ESTONE

Il Gruppo "Questioni sociali" ha iniziato a esaminare la proposta e ha discusso il fascicolo in sei occasioni,¹ dedicando due riunioni alle osservazioni di carattere generale, alla relativa valutazione d'impatto e al primo ciclo di analisi della proposta. I risultati dei lavori durante la presidenza estone figurano nell'allegato I.

¹ Le riunioni hanno avuto luogo il 10 luglio, il 4 e 5 settembre, il 18 settembre, il 9 e 10 ottobre, il 7 e il 17 novembre.

In linea con l'accordo interistituzionale "Legiferare meglio", la Commissione ha effettuato una valutazione d'impatto delle potenziali opzioni strategiche, delle quali ha valutato l'efficienza economica, sociale, di regolamentazione e globale nonché la coerenza con i più vasti obiettivi dell'UE. La valutazione d'impatto è stata esaminata in modo approfondito dal Gruppo "Questioni sociali" il 4 settembre 2017. Sono 25 gli Stati membri che hanno risposto al questionario inviato alle delegazioni, in linea con gli orientamenti indicativi che figurano nel doc. 16024/14. La sintesi di tali discussioni sulla valutazione d'impatto figura nell'allegato II.

Il Gruppo ha compiuto progressi considerevoli, segnatamente sui seguenti aspetti:

1. Congedo di paternità (considerando 13, articolo 3, lettera a), articolo 4, articolo 8, paragrafo 1, lettera a) e articolo 8, paragrafo 2)

All'articolo 4 la Commissione ha proposto di introdurre una disposizione minima a livello di UE di 10 giorni lavorativi per il congedo di paternità. In linea generale le delegazioni sono favorevoli a tale congedo.

Per precisare cosa si intende per "dieci giorni lavorativi" e le modalità di fruizione del congedo di paternità, la presidenza ha aggiunto un paragrafo 3 all'articolo 4. La maggior parte delle delegazioni può convenire sulla durata proposta di 10 giorni lavorativi da prendere al momento della nascita del bambino, nonché sul nuovo paragrafo 3. Alcune delegazioni vorrebbero un periodo di congedo di paternità più breve e altre delegazioni preferirebbero un'ulteriore precisazione sulle modalità del congedo nonché sul relativo metodo di calcolo.

È stato raggiunto un ampio consenso sulla definizione di "congedo di paternità" all'articolo 3, lettera a). Tuttavia alcune delegazioni gradirebbero, per questo congedo, l'utilizzo di un termine più neutro sotto il profilo del genere, mentre altre si oppongono fermamente a tale suggerimento.

All'articolo 8, paragrafo 1, lettera a) sul congedo di paternità, la presidenza ha mantenuto il livello di compensazione proposto dalla Commissione al livello dell'indennità di malattia. Sebbene questa parte dell'articolo 8 sembri la meno problematica, solo alcune delegazioni hanno espresso pareri positivi al riguardo, pertanto si rendono necessarie nuove discussioni.

La presidenza ritiene che mentre potrebbero essere giustificate ulteriori discussioni, soprattutto sul livello di compensazione, l'articolo 3, lettera a), l'articolo 4 e il corrispondente considerando 13 hanno incontrato un ampio consenso.

2. **Congedo per i prestatori di assistenza** (*considerando 17, articolo 3, lettere b bis), c) e d), articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, lettera c)*)

All'articolo 6 la Commissione ha proposto di introdurre, a livello di UE, una disposizione minima di 5 giorni lavorativi per il congedo per i prestatori di assistenza. Un numero consistente di delegazioni ha messo in discussione la necessità di legiferare a livello di UE sull'argomento e ha espresso dubbi sul fatto se l'introduzione di tale congedo dia un contributo effettivo alla parità di trattamento tra donne e uomini sul mercato del lavoro, in quanto cinque giorni di congedo per i prestatori di assistenza non cambieranno in maniera significativa la divisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini. Pertanto un certo numero di delegazioni mantiene delle riserve.

Ha avuto luogo una discussione sostanziale sull'ambito di applicazione del congedo per i prestatori di assistenza (articolo 3, lettere b bis), c) e d)). La Commissione ha proposto di concedere tale congedo a tutti i lavoratori che hanno un parente bisognoso di assistenza a causa di una malattia grave, di gravi condizioni di salute o di disabilità. Molte delegazioni ritengono difficile definire il concetto di "gravi condizioni di salute" e distinguerlo dalla "malattia grave". La presidenza ha quindi eliminato dall'ambito di applicazione "gravi condizioni di salute". Tuttavia varie delegazioni hanno chiesto di restringere ulteriormente l'ambito di applicazione.

A causa della forte opposizione di un numero considerevole di delegazioni alla creazione del diritto a tale congedo a livello di UE e considerata l'opposizione ancora più ampia alla definizione di un livello di compensazione minimo per tale congedo nella direttiva, la presidenza ha sostituito il riferimento alla compensazione al livello dell'indennità di malattia con "*una retribuzione o un'indennità adeguata che deve essere definita dallo Stato membro e/o dalle parti sociali*".

Sebbene alcune delegazioni possano ora sostenere l'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), un ampio numero di delegazioni mantiene una riserva e non vorrebbe affatto definire i livelli minimi di retribuzione per il congedo per i prestatori di assistenza.

La presidenza ritiene che siano stati compiuti progressi sia sull'ambito di applicazione del congedo per i prestatori di assistenza che sulla definizione della corrispondente compensazione. Sono necessari ulteriori lavori e il testo attuale fornisce una buona base alle deliberazioni future.

3. Congedo parentale (considerando 14 e 15, articolo 3, lettera b), articolo 5, articolo 8, paragrafo 1, lettera b) e articolo 8, paragrafo 2)

All'articolo 5 la Commissione ha proposto di migliorare la disposizione minima esistente in materia di congedo parentale, di cui alla direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE), che prevede il diritto individuale a quattro mesi per ciascun lavoratore, un mese dei quali dovrebbe essere non trasferibile. La Commissione ha proposto di aumentare il periodo non trasferibile a quattro mesi e di modificare l'età del bambino entro cui dovrebbe essere fruito il congedo da un'età "*non superiore a otto anni*" a un'età "*non inferiore ai dodici anni*".

All'inizio la vasta maggioranza degli Stati membri non era in grado di accettare la modifica dell'età del bambino entro cui poteva essere fruito il congedo. Tali Stati ritengono che non vi siano prove sufficienti del modo in cui tale modifica contribuirà a realizzare gli obiettivi fissati nella direttiva, pensando al considerevole impatto sulla pianificazione dei bilanci nazionali, nonché al gran numero dei differenti regimi nazionali già esistenti a sostegno dei genitori che lavorano, incluse le strutture di accoglienza diurna.

Un gruppo di delegazioni sostiene il compromesso della presidenza che diminuisce il limite di età da un'età "*non inferiore ai dodici*" anni a un'età "*non inferiore a otto*" anni, mentre un altro gruppo vorrebbe ritornare alla formulazione attuale della direttiva in materia di congedo parentale di un'età "*non superiore a otto anni*".

Uno degli aspetti più impegnativi del congedo parentale è la proposta di aumentare il numero di mesi non trasferibili a quattro. Alla ricerca di un compromesso la presidenza ha suggerito di mantenere i quattro mesi di diritto individuale al congedo parentale, ma di ridurre il numero di mesi non trasferibili a tre (articolo 5, paragrafo 2). Sebbene la maggior parte delle delegazioni consideri questo un passo nella giusta direzione, le stesse sono tuttavia del parere che tre mesi siano eccessivi. Alcune delegazioni sono disposte a sostenere la proposta che figura in questo paragrafo.

Riconoscendo le preoccupazioni di molte delegazioni per quanto riguarda l'impatto potenziale della proposta della Commissione sulla sostenibilità finanziaria dei loro sistemi di sicurezza sociale, la presidenza ha proposto di differenziare tra mesi di congedo parentale trasferibili e non trasferibili (articolo 8, paragrafo 1, lettera b)).

Pertanto la presidenza ha proposto di mantenere il livello dell'indennità di malattia, fatta salva la possibilità di fissare un massimale (cfr. punto 5 infra) per i mesi non trasferibili, e lasciare agli Stati membri e/o alle parti sociali la definizione di "*una retribuzione o un'indennità adeguata*" per la parte trasferibile. Mentre le delegazioni non hanno ancora avuto la possibilità di esaminare l'articolo 8, paragrafo 1, lettera b), presentato all'allegato I, la presidenza ritiene che l'approccio illustrato costituisca un passo verso un compromesso. Appare evidente la necessità di ulteriori discussioni.

4. **Adeguatezza del reddito** (*considerando 19, articolo 8*)

Come indicato in precedenza, la maggioranza delle delegazioni ha formulato riserve sull'articolo 8 nel suo complesso, a motivo che una direttiva dell'UE non dovrebbe definire il livello minimo di compensazione per i congedi di paternità, i congedi parentali e i congedi per i prestatori di assistenza. Inoltre le delegazioni ritengono inappropriato collegare queste indennità al livello della prestazione di malattia, soprattutto nel caso del congedo parentale, in quanto le prestazioni di malattia sono stabilite in vista di questioni collegate alla salute, generalmente a breve termine, mentre i congedi proposti nella presente direttiva sono intesi ad agevolare la riconciliazione di vita professionale, familiare e privata.

Al fine di facilitare il raggiungimento di un accordo e di precisare le disposizioni dell'articolo 8, la presidenza ha proposto di dividerlo in due paragrafi distinti. Il paragrafo 1 contiene ora i livelli minimi di compensazione per a) il congedo di paternità, b) i) la parte non trasferibile del congedo parentale, b) ii) la parte trasferibile del congedo parentale e c) il congedo per i prestatori di assistenza.

Il paragrafo 2 stabilisce la possibilità per gli Stati membri di fissare un massimale per la compensazione da versare a titolo del congedo di paternità e della parte non trasferibile del congedo parentale.

Il massimale proposto dalla presidenza all'articolo 8, paragrafo 2 tende a contenere l'impatto finanziario previsto sui sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri. Consentirebbe agli Stati membri, qualora lo ritengano necessario, di limitare l'importo massimo da versare a titolo del congedo di paternità o del congedo parentale in caso di retribuzioni elevate. È opportuno rilevare che poiché la proposta della Commissione stabilisce che *"il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari a quanto il lavoratore interessato percepirebbe in caso di congedo per malattia"*, gli Stati membri potrebbero applicare l'eventuale massimale fissato per le prestazioni di malattia, senza dover modificare le disposizioni in materia.

Tuttavia, alcuni Stati membri non dispongono e non desiderano imporre un massimale alle loro prestazioni di malattia. Al fine di garantire condizioni di parità e di tener conto della situazione di questi Stati membri, la presidenza ha proposto la possibilità di fissare un massimale distinto soprattutto per le prestazioni versate a titolo di congedo parentale e di congedo di paternità. Questo, tuttavia, non dovrebbe andare a detrimento dell'obiettivo della direttiva proposta. Pertanto il massimale dovrebbe contenere una salvaguardia che garantisca che il livello dell'indennità non sia limitato in maniera indebita. Il riferimento al *"salario lordo mensile nazionale medio"* è stato scelto come parametro di riferimento in quanto è ampiamente calcolato in tutti gli Stati membri.

Mentre la presidenza ritiene che questa proposta possa rappresentare un passo verso la ricerca di un compromesso, il valore di riferimento e i dettagli dell'applicazione del massimale nonché i livelli minimi di compensazione dovrebbero essere oggetto di ulteriori discussioni.

5. Organismi per la parità (considerando 27, articolo 15)

La Commissione ha suggerito che gli organismi per la parità esistenti (di cui all'articolo 20 della direttiva 2006/54) che trattano la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento fondata sul sesso, siano competenti nei settori che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva proposta.

Alcune delegazioni esitano a ridistribuire i compiti che in alcuni Stati membri sono trattati da altri organismi, come gli ispettorati del lavoro. La vasta maggioranza delle delegazioni ha espresso sostegno all'ultima proposta della presidenza, in cui gli organismi per la parità dovrebbero essere competenti per le questioni relative alla non discriminazione che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva, fatte salve le competenze degli ispettorati del lavoro e di altri organismi. Potrebbero essere necessarie ulteriori discussioni su tale questione.

III. CONCLUSIONI

Dati il considerevole impegno profuso per far progredire questo fascicolo, si rendono necessarie ulteriori discussioni a livello tecnico su una serie di questioni, tra cui:

- 1) **Congedo di paternità** - Quale livello di compensazione dovrebbe essere il punto di riferimento per il congedo di paternità? Gli Stati membri dovrebbero avere la possibilità di fissare un massimale per la compensazione da versare a titolo di congedo di paternità? In caso affermativo, entro quali limiti?
- 2) **Congedo per i prestatori di assistenza** - Quale dovrebbe essere l'ambito di applicazione del congedo per i prestatori di assistenza? In che misura dovrebbe essere compensato?
- 3) **Congedo parentale** - Quale dovrebbe essere l'età di riferimento del bambino ai fini della concessione del congedo parentale? Per quanti mesi dovrebbe essere non trasferibile? In che misura dovrebbe essere compensato il congedo parentale? Gli Stati membri dovrebbero avere la possibilità di fissare un massimale per la compensazione da versare a titolo di congedo parentale? In caso affermativo, entro quali limiti?

Inoltre, solo una discussione circoscritta ha avuto luogo su talune disposizioni, che includono l'articolo 2, l'articolo 3, lettera f), l'articolo 7, gli articoli da 9 a 22 e i considerando corrispondenti. Un certo numero di dettagli tecnici richiede ancora dei lavori.

Nel complesso la presidenza estone ritiene che la base per un compromesso finale sia stata stabilita su un certo numero di disposizioni. Al fine di finalizzare quanto prima i lavori nel Consiglio, le ulteriori discussioni dovrebbero concentrarsi sulle restanti questioni sopra illustrate.

Si invita il Consiglio EPSCO a prendere atto della presente relazione sullo stato di avanzamento dei lavori.

Proposta della presidenza estone

*Le modifiche rispetto alla proposta della Commissione (doc. 8633/17) sono indicate in **grassetto**; le modifiche rispetto all'ultima proposta di compromesso della presidenza (doc. 13990/17) sono indicate in **grassetto sottolineato**.*

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 europeo²,

visto il parere del Comitato delle regioni³,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

² GU C del , pag. .

³ GU C del , pag. .

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea **(TFUE)** consente all'Unione **europea** 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 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 e **l'equa ripartizione delle [...] responsabilità [...] familiari tra uomini e donne [...]**, 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 Consiglio⁴, la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁵, la direttiva 92/85/CEE del Consiglio⁶, la direttiva 97/81/CE del Consiglio⁷ e la direttiva 2010/18/UE del Consiglio⁸.
- (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.

⁴ 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).

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ 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).

⁸ 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).

- (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 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 TFUE [...]. 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 1, 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, **nonché per consentire un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio**, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per i padri [...]. **Il congedo dovrebbe essere fruito al momento della nascita ed essere chiaramente collegato a tale evento. Spetta agli Stati membri determinare se il congedo possa anche essere fruito prima o solo dopo la nascita del figlio, come pure se possa essere fruito in giorni consecutivi o non consecutivi oppure secondo altre forme flessibili e a quali condizioni. Gli Stati membri possono specificare se il congedo di paternità è espresso in giorni lavorativi, settimane o altre unità temporali, tenendo conto del fatto che dieci giorni lavorativi corrispondono a due settimane di calendario.** 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 **tre** 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 periodo minimo di quattro mesi di [...]** congedo parentale **garantito ai sensi della presente direttiva** dovrebbe essere concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno **[otto 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 [...] parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare [...] **affetto da una malattia grave o da una disabilità** dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. **Gli Stati membri possono specificare se il congedo per prestatori di assistenza è espresso in giorni lavorativi, settimane o altre unità temporali, tenendo conto del fatto che cinque giorni lavorativi corrispondono a una settimana di calendario.** 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 **disabilità** [...].

- (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. **Per il periodo minimo di congedo di paternità e per la parte non trasferibile di congedo parentale garantiti ai sensi della presente direttiva il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari a quanto il lavoratore interessato percepirebbe in caso di congedo per malattia. Tale livello dell'indennità può essere soggetto a un massimale che, per conseguire gli obiettivi della presente direttiva, non dovrebbe essere inferiore a [due volte il salario lordo mensile nazionale medio, calcolato dall'organo competente dello Stato membro]. Per la parte trasferibile di congedo parentale e per il periodo minimo di congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva gli Stati membri e/o le parti sociali dovrebbero definire un livello dell'indennità adeguato.** Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, compresa l'assistenza sanitaria.
- (19 bis) La presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicato il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale di cui al regolamento (CE) n. 883/2004, al regolamento (UE) n. 1231/2010 e al regolamento (CE) n. 859/2003. Lo Stato membro competente relativamente alla sicurezza sociale di una persona è determinato dall'applicazione di detti regolamenti.**

- (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. **Il concetto di "preparazione di un eventuale licenziamento" dovrebbe essere interpretato alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, in particolare la sua sentenza nella causa C-460/06.** 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. **Le sanzioni possono assumere la forma di ammenda. Esse possono anche consistere nel pagamento di un indennizzo.** 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 [...] per i **compiti relativi alla non discriminazione che rientrano nell'ambito di applicazione della [...]** presente direttiva.
- (28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. **Consentire a un genitore di trasferire all'altro la sua parte non trasferibile del diritto al congedo parentale non rappresenterebbe una disposizione più favorevole per tale singolo lavoratore.** 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 e
- b) a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano.

Articolo 2

Ambito 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 **per i genitori** a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- b bis) "congedo per i prestatori di assistenza": un congedo dal lavoro per i prestatori di assistenza per fornire assistenza o sostegno personali a un familiare che necessita di assistenza o sostegno a causa di una malattia grave o di una disabilità;**
- c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali **a un familiare che necessita di assistenza o sostegno a causa di una malattia grave o di una disabilità [...]**;
- 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) [...]
- 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 fruire di un congedo di paternità di [...] dieci giorni lavorativi [...] **al momento** della nascita **del figlio**. **Gli Stati membri possono stabilire se il congedo possa anche essere fruito in parte prima o solo dopo la nascita del figlio e se possa essere fruito secondo forme flessibili.**
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.
3. **Il riferimento a dieci giorni lavorativi di cui al paragrafo 1 è inteso in relazione alla modalità di lavoro a tempo pieno, definita nello Stato membro in questione. Il diritto del lavoratore al congedo di paternità può essere calcolato in proporzione all'orario di lavoro, in linea con la modalità di lavoro individuale del lavoratore specificata nel contratto di lavoro.**

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 [...] quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non inferiore **agli [otto anni]**.

2. Qualora consentano il trasferimento del diritto al congedo parentale da un genitore all'altro, gli Stati membri provvedono affinché **tre** [...] 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 Consiglio⁹, 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 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.

⁹ 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).

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

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i lavoratori abbiano diritto di usufruire di un congedo per i prestatori di assistenza di [...] cinque giorni lavorativi all'anno per lavoratore. Tale diritto può essere subordinato a un'adeguata attestazione della condizione medica del familiare del lavoratore.
2. **Il riferimento a cinque giorni lavorativi di cui al paragrafo 1 è inteso in relazione alla modalità di lavoro a tempo pieno, definita nello Stato membro in questione. Il diritto del lavoratore al congedo per i prestatori di assistenza può essere calcolato in proporzione all'orario di lavoro, in linea con la modalità di lavoro individuale del lavoratore specificata nel contratto di lavoro.**

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.

Adeguatezza del reddito

1. 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 secondo le modalità seguenti: [...]**
 - a) **per il periodo minimo di congedo di paternità di cui all'articolo 4, una retribuzione o un'indennità adeguata almeno equivalenti a quanto il lavoratore interessato otterrebbe in caso di congedo per malattia, compreso un eventuale massimale in caso di congedo per malattia stabilito dagli Stati membri;**
 - b) **per il periodo minimo di congedo parentale di cui all'articolo 5:**
 - (i) **per la parte non trasferibile di cui all'articolo 5, paragrafo 2, una retribuzione o un'indennità adeguata almeno equivalenti a quanto il lavoratore interessato otterrebbe in caso di congedo per malattia, compreso un eventuale massimale in caso di congedo per malattia stabilito dagli Stati membri; e**
 - (ii) **per la parte trasferibile, una retribuzione o un'indennità adeguata, che deve essere definita dallo Stato membro e/o dalle parti sociali; e**
 - c) **per il periodo minimo di congedo per i prestatori di assistenza di cui all'articolo 6, una retribuzione o un'indennità adeguata che deve essere definita dallo Stato membro e/o dalle parti sociali.**
2. **La retribuzione o l'indennità adeguata di cui al paragrafo 1, lettera a) e lettera b), punto i), può essere soggetta a un massimale distinto stabilito dallo Stato membro, che non è inferiore a [due volte il salario lordo mensile nazionale medio].**

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 ogniquale volta 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 a cui **avrebbero** avuto diritto **se non avessero fruito del congedo [...]**.

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 **dei diritti** [...] 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. [...]

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

Fatte salve le competenze degli ispettorati del lavoro o di altri organi, comprese le parti sociali, che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, 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 **di tutte le persone [...] senza discriminazioni basate sul sesso, siano [...] competenti per le questioni **di non discriminazione** che rientrano nell'ambito 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. [...]

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. **Gli Stati membri**, al più tardi entro ... *[GU: si prega di inserire la data equivalente a sette [...] anni dall'entrata in vigore della presente direttiva]* comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva. **Sulla scorta di tali informazioni**, [...] la Commissione [...] **redige** 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 ... **[GU: si prega di inserire la data equivalente a due anni dall'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 [...] **riportata nell'allegato**.

Articolo 19 bis

Transizione

- 1. Nonostante l'abrogazione della direttiva 2010/18/UE, il periodo o i singoli periodi cumulati di congedo parentale fruiti da un lavoratore o trasferiti dal medesimo ai sensi di tale direttiva prima di ... [GU: si prega di inserire la data equivalente a due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva] possono essere dedotti dai suoi diritti al congedo parentale ai sensi dell'articolo 5 della presente direttiva.**
- 2. L'articolo 8 della presente direttiva non si applica ai periodi di congedo parentale fruiti ai sensi della direttiva 2010/18/UE prima del ... [GU: si prega di inserire la data equivalente a due anni dall'entrata in vigore della presente direttiva] e che sono stati dedotti dai diritti complessivi al congedo parentale ai sensi dell'articolo 5 della presente direttiva, come indicato al paragrafo 1.**

Articolo 20

Recepimento

- 1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro ... [GU: si prega di inserire la data equivalente a [...] due anni [...] dall'entrata in vigore della presente direttiva]. 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 di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano **inoltre** alla Commissione il testo delle disposizioni fondamentali 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

Sintesi delle discussioni del Gruppo sulla valutazione d'impatto

In generale, la maggior parte delle delegazioni ha ritenuto che il **contesto politico** e la **base giuridica** dell'iniziativa siano stati spiegati correttamente nella valutazione d'impatto. A parere di alcune delegazioni, la spiegazione avrebbe dovuto essere più esplicita e una delegazione ha sollevato preoccupazioni circa la conformità dell'articolo 8 della proposta all'articolo 153, paragrafo 4, del TFUE.

Tutte le delegazioni hanno convenuto che la **definizione del problema** è stata presentata in modo chiaro o parzialmente chiaro; tuttavia, molte delegazioni hanno espresso timore per il fatto che la valutazione d'impatto non rispecchia correttamente la situazione negli Stati membri poiché, ad esempio, non tiene conto dell'insieme di prestazioni e congedi intesi a sostenere i genitori che lavorano nell'educazione dei figli. Le delegazioni hanno altresì voluto avere una visione più ampia del quadro giuridico e finanziario relativo a tutti gli Stati membri. Alcuni Stati membri avrebbero inoltre voluto che le differenze culturali ed economiche tra gli Stati membri fossero state prese in considerazione.

Altre delegazioni hanno asserito che molteplici fattori hanno influito sulla partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro e hanno sottolineato che la proposta e la valutazione d'impatto trattano solo marginalmente la situazione del crescente numero di persone con contratti di lavoro atipici, per le quali può risultare ancor più difficile conciliare vita professionale e privata. Altre ancora hanno fatto presente la mancanza di elementi di prova convincenti che giustifichino la proposta relativa al congedo per i prestatori di assistenza e alla possibilità di fruire del congedo parentale almeno fino a quando il figlio compie 12 anni.

La maggior parte delle delegazioni ha convenuto che le **opzioni strategiche** e gli **obiettivi strategici** presentati nella valutazione d'impatto erano chiari o parzialmente chiari e coerenti. Allo stesso tempo, molte delegazioni hanno rilevato l'assenza di un'analisi delle misure volte a migliorare l'offerta di strutture per l'infanzia e di assistenza a lungo termine che presentino qualità e prezzi accessibili. È stato inoltre osservato che gli indicatori utilizzati non erano sempre giustificati completamente.

Varie delegazioni hanno chiesto perché sono state realizzate solo proiezioni a lungo termine per gli anni 2030 e 2050 e non è stata effettuata alcuna valutazione a breve o medio termine. Alcune delegazioni hanno altresì sottolineato che le organizzazioni dei datori di lavoro non erano favorevoli alla proposta e che sarebbe stato utile fornire, nella valutazione d'impatto, un'analisi più dettagliata dei motivi per cui le loro preoccupazioni relative ai costi erano state respinte.

Anche se la maggior parte delle delegazioni ha ritenuto che la valutazione d'impatto abbia illustrato in modo soddisfacente la **giustificazione dell'intervento dell'UE**, molte delegazioni hanno espresso timori riguardo alla definizione del livello minimo di retribuzione per i congedi a livello dell'UE poiché ciò, a loro parere, ha interferito con la competenza degli Stati membri di definire e organizzare i propri sistemi di sicurezza sociale e potrebbe influire sulla loro sostenibilità.

La maggior parte delle delegazioni ha ritenuto che l'analisi **degli effetti** di ciascuna opzione presentata nella valutazione d'impatto fosse relativamente chiara. Molte delegazioni hanno evidenziato la presenza di lacune nei **dati** utilizzati e la spiegazione inadeguata dei metodi analitici. Varie delegazioni hanno affermato che il modello a lungo termine presentato dalla Commissione nella valutazione d'impatto per il 2030 e il 2050 era solo uno dei tanti scenari possibili.

Inoltre, molte delegazioni non disponevano di un'analisi di un'**analisi dell'impatto di bilancio** dettagliata, quantificata e suddivisa per Stato membro. Secondo alcune delegazioni, l'analisi dell'impatto economico sulle PMI non era abbastanza dettagliata, mentre altre si sono dette in una certa misura soddisfatte della valutazione. La maggior parte delle delegazioni ha convenuto che **l'impatto sui costi di regolamentazione** e sulle autorità locali o regionali era stato analizzato in parte.

Per quanto riguarda le **ripercussioni sociali**, la maggioranza delle delegazioni ha espresso parziale soddisfazione per l'analisi. Alcune delegazioni avrebbero auspicato una maggior considerazione delle differenze nazionali e un'analisi per Stato membro dei potenziali impatti sociali. La stragrande maggioranza delle delegazioni ha ritenuto che l'analisi dell'**impatto sui diritti fondamentali** fosse soddisfacente.

Le delegazioni hanno espresso pareri divergenti circa l'eshaustività della **valutazione d'impatto ambientale**. Tuttavia, la maggior parte degli Stati membri ha constatato l'assenza di un'analisi degli **aspetti internazionali** e degli effetti sui paesi terzi, pur ammettendo che tale analisi potrebbe non essere pertinente alla presente direttiva.

La maggior parte delle delegazioni ha ritenuto che si sia tenuto conto, del tutto o in parte, delle osservazioni e delle **raccomandazioni formulate dal comitato per il controllo normativo**. Secondo la maggior parte delle delegazioni che ha risposto al quesito, la **metodologia** appropriata era stata applicata e i limiti e le incertezze erano stati chiaramente illustrati.

Sebbene nel complesso le delegazioni si siano dette soddisfatte o parzialmente soddisfatte del modo in cui la valutazione d'impatto ha indicato le possibili **modalità di monitoraggio e di valutazione**, esse hanno espresso pareri discordi sull'adeguatezza delle informazioni, contenute nella valutazione d'impatto, riguardanti l'impatto del **termine per il recepimento**.
