



ACCORDO QUADRO SUL
CONGEDO PARENTALE
(RIVEDUTO)

Guida interpretativa della CES



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

ITALIANO

Accordo quadro sul congedo parentale (riveduto)

Guida interpretativa della CES

La presente guida è stata sviluppata da



ETUC / CES

Con il contributo specialistico di

european
trade union institute

etui.



Con il sostegno finanziario della Commissione europea

Indice

Introduzione	4
Punti chiave della direttiva/accordo riveduto	7
La direttiva 2010/18/UE	9
L'accordo clausola per clausola	10
Preambolo	10
Clausola 1: Oggetto e ambito d'applicazione	20
Clausola 2: Congedo parentale	22
Clausola 3: Modalità di applicazione	24
Clausola 4: Adozione	28
Clausola 5: Diritti dei lavoratori e non discriminazione	29
Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale	31
Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore	32
Clausola 8: Disposizioni finali	33
Allegati	35
Allegato 1: Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardante la direttiva sul congedo parentale	36
Allegato 2: Fatti e cifre sui sistemi di congedo parentale in Europa	40
Allegato 3: Il contesto più ampio – Fatti e cifre su altre forme di congedo in Europa (congedo di maternità, paternità, adozione, filiale e accordi sull'orario di lavoro, ecc.)	41
Allegato 4: Lista di controllo di attuazione	48
Allegato 5: Approfondimenti, risorse e link	49

Introduzione

Il 18 giugno 2009 è stato raggiunto un nuovo importante traguardo nel dialogo sociale europeo. Iniziato a settembre 2008, dopo sei mesi e sette tornate di negoziazioni, le parti sociali europee CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP hanno siglato la revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale¹ siglato nel 1995. Si tratta, di fatto, della prima volta nella storia del dialogo sociale europeo che viene intrapreso un tale esercizio di revisione di un accordo quadro preesistente.

Occorre rilevare che la Commissione europea aveva già consultato le parti sociali europee in due fasi, a ottobre 2006 e maggio 2007, sulla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, fra le altre cose, aveva indicato l'intenzione di aggiornare il quadro regolamentare a livello comunitario. La Commissione europea aveva, così, esortato le parti sociali europee a valutare le disposizioni del loro accordo quadro sul congedo parentale ai fini della sua revisione². L'11 luglio 2007, le parti sociali europee hanno informato congiuntamente la Commissione della loro intenzione di valutare gli accordi esistenti in materia di congedo parentale in Europa, collegandoli ad altri accordi a favore dell'equilibrio fra vita e lavoro, nonché di decidere se fosse necessaria un'azione congiunta in materia. Esse hanno presentato i risultati di questa valutazione nella forma di una relazione sui progressi il 13 marzo 2008 al Vertice sociale tripartito, nell'ambito del quale hanno espresso il desiderio di *"intraprendere un lavoro congiunto sulla direttiva sul congedo parentale"*³. Benché abbiano riconosciuto che l'accordo quadro/direttiva iniziale è stato un catalizzatore di cambiamenti positivi e che ha svolto un ruolo significativo nell'aiutare i genitori che lavorano in Europa ad ottenere una migliore conciliazione fra vita e lavoro, le parti sociali europee hanno ritenuto che alcuni elementi dell'accordo andassero adeguati o riveduti ai fini di una migliore realizzazione dei suoi obiettivi. Ciò includeva, fra l'altro, il garantire un maggior esercizio del congedo parentale da parte dei padri, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari.

Nonostante il successo dell'attuazione della vecchia direttiva in tutti gli Stati membri UE e il fatto che questo primo accordo quadro promuovesse una base comune per migliorare l'equilibrio fra vita e lavoro in Europa, gli effetti che avrebbe potuto produrre su una migliore conciliazione fra lavoro e responsabilità familiari, che sono stati comunque, e senza dubbio, positivi sull'inclusione delle donne nel mercato del

¹ Il presente accordo quadro è stato incorporato nella direttiva del Consiglio 96/34/CE del 3 giugno 1996 relativa all'accordo quadro sul congedo parentale concluso da UNICE, CEEP e CES, GU L 145, 19.6.1996, p. 4.

² I documenti formali di consultazione della Commissione sono disponibili all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Le risposte della CES possono essere consultate all'indirizzo: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ La relazione sui progressi completa è disponibile all'indirizzo: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

lavoro, non sono stati interamente realizzati. L'accordo quadro riveduto sul congedo parentale cerca di affrontare alcune sfide rivedendo le disposizioni esistenti o introducendone di nuove.

L'accordo riveduto migliora numerose disposizioni dell'accordo preesistente: aumenta la durata del congedo parentale da tre a quattro mesi, con relativo rafforzamento del congedo parentale come diritto individuale rendendone una parte interamente non trasferibile; riconosce il ruolo del reddito per l'esercizio del congedo parentale, benché lasci agli Stati membri la valutazione relativa alla retribuzione legata al congedo parentale; offre ai lavoratori il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al ritorno dal congedo parentale; invita gli Stati membri e/o le parti sociali a fissare termini di preavviso che il lavoratore deve rispettare nell'esercizio del suo diritto al congedo parentale. Si impegna anche a riconoscere la crescente diversità delle strutture familiari, a promuovere un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne, e a rispettare, inoltre, la diversità dei provvedimenti intrapresi dagli Stati membri in materia di congedi, strutture di custodia dei bambini e modalità di lavoro flessibile.

Il successo della conclusione del presente accordo illustra il ruolo positivo del dialogo sociale europeo nel cercare di risolvere le importanti sfide che l'Europa si trova a dover affrontare, anche in tempi di crisi. Esso contribuirà a conciliare meglio vita professionale, vita privata e vita familiare e rappresenterà, quindi, una risposta positiva all'invecchiamento demografico in quanto dovrebbe contribuire ad aumentare la partecipazione degli europei al mercato del lavoro.

Riguardo all'accordo quadro iniziale, questa versione riveduta è stata – su richiesta congiunta delle parti firmatarie – incorporata in una direttiva, segnatamente la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010.⁴ Benché questa direttiva sia, in primo luogo, rivolta agli Stati membri, sia la clausola 8 che il considerando 24 dell'accordo prevedono un ruolo specifico delle parti sociali nell'attuazione, nell'applicazione, nel monitoraggio e nella valutazione dell'accordo stesso, anche considerando che le parti sociali sono le più qualificate per trovare soluzioni che rispondano alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. Il presente accordo/direttiva deve essere attuato entro l'8 marzo 2012 al più tardi.

La presente guida interpretativa offre un quadro relativo al contenuto dell'accordo, capitolo per capitolo, approfondendo le tematiche principali in gioco discusse durante le negoziazioni, e fornisce, negli allegati, ulteriori informazioni su: giurisprudenza specifica della Corte di giustizia dell'Unione europea (allegato 1); fatti e cifre in materia di congedo parentale e altri sistemi di congedo in Europa (allegati 2 e 3); lista di controllo di attuazione (allegato 4), e approfondimenti con ulteriori letture e risorse (allegato 5).

⁴ Direttiva del Consiglio 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE, GU L 68 del 18.03.2010, p. 13-20

L'intento è sostenere le organizzazioni associate alla CES nell'attuazione del contenuto dell'accordo, nonché favorire il monitoraggio e la valutazione dei risultati conseguiti⁵. Ci auguriamo, altresì, che la presente guida contribuisca a migliorare la diffusione e la conoscenza del presente accordo e dei suoi contenuti fra parti sociali, lavoratori e grande pubblico.

⁵ La presente guida interpretativa della CES è stata curata da Veronica Nilsson (Consulente speciale della CES), Cinzia Sechi e Stefan Clauwaert (rispettivamente Consulente della CES e Ricercatrice senior dell'ISE, entrambi membri del gruppo di elaborazione/delegazione di negoziazione CES "accordo sul congedo parentale riveduto").

Punti chiave della direttiva/accordo riveduto

Come già precisato, e benché abbiano riconosciuto che la direttiva/accordo quadro iniziale è stato un catalizzatore di cambiamenti positivi e che ha svolto un ruolo significativo nell'aiutare i genitori che lavorano in Europa ad ottenere una migliore conciliazione fra vita e lavoro, le parti sociali europee hanno ritenuto che alcuni elementi dell'accordo andassero adeguati o riveduti ai fini di una migliore realizzazione dei suoi obiettivi. Ciò includeva, fra l'altro, il garantire un maggior esercizio del congedo parentale da parte dei padri tenendo conto della crescente diversità della forza lavoro e degli sviluppi sociali, compresa la crescente diversità delle strutture familiari.

Benché alcuni obiettivi sindacali non siano stati conseguiti nelle negoziazioni (ad es. innalzare l'età del bambino, nuove regole sul congedo paternità, ecc.), sono stati comunque realizzati importanti miglioramenti, sintetizzati di seguito:

- Introduzione di un mese supplementare di congedo (quattro anziché tre per ogni genitore, di cui un mese non trasferibile) (*clausola 2§2*).
- Rafforzamento dei diritti dei lavoratori “atipici” (a tempo determinato, a tempo parziale o del lavoro interinale) al congedo parentale (*clausola 1§3 e 3§1(b)*).
- Protezione contro “il trattamento sfavorevole” a danno dei lavoratori che richiedono o esercitano il congedo parentale, laddove la direttiva/accordo iniziale prevedeva solo una protezione contro il licenziamento causato dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale (*clausola 5§4*).
- Introduzione di nuovi diritti per richiedere modalità flessibili di lavoro o altri provvedimenti atti a facilitare il ritorno al lavoro dopo l'esercizio del congedo parentale (*clausola 6*).
- Obbligo per gli Stati membri e/o le parti sociali di valutare, nell'introdurre regole nuove o rivedute sul congedo parentale:
 - * la crescente diversificazione delle strutture familiari: genitori singoli, coppie dello stesso sesso, conviventi, ecc. (*clausola 1§1;*)
 - * la necessità di provvedimenti aggiuntivi per affrontare le esigenze specifiche dei genitori adottivi (*clausola 4*);
 - * le esigenze specifiche dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso (*clausola 3§3*).

- A differenza della direttiva/accordo iniziale, la versione riveduta contiene numerosi riferimenti al ruolo e al livello del reddito in relazione all'esercizio del congedo parentale, in particolare da parte dei padri (*clausola 5§5 e preambolo 18-20*).

La direttiva 2010/18/UE

Come per l'accordo quadro iniziale del 1995, che è stato incorporato nella direttiva 96/34/CE⁶, anche questa versione riveduta è stata – su richiesta congiunta delle parti firmatarie e sulla base dell'articolo 155(2) del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) – integrata nell'allegato di una direttiva, segnatamente la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010⁷.

La direttiva contiene 16 considerando, nei quali, fra le altre cose, si rammenta:

- La base giuridica della direttiva/accordo, rappresentata dagli articoli 153 e 155 TFUE (considerando 1 & 2).
- Il processo che porta alle negoziazioni e alla firma del nuovo accordo (considerando 4, 5 & 6).
- La Commissione ha tenuto conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie dell'accordo quadro riveduto, nonché della legalità delle clausole in esso contenute (considerando 9).
- In linea con i principi generali della legislazione UE, il presente accordo quadro stabilisce prescrizioni minime (considerando 11).
- Nell'attuazione dell'accordo quadro, gli Stati membri (e/o le parti sociali) possono sempre applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo (considerando 12).
- L'attuazione delle disposizioni dell'accordo quadro non costituisce una giustificazione valida per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dall'accordo (congedo parentale e assenze derivanti da motivi familiari urgenti -considerando 13).

Inoltre, essa contiene cinque articoli di base che stabiliscono, tra le altre cose, quanto segue:

- Gli Stati membri devono prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione o degli obblighi risultanti dalla presente direttiva (articolo 2 e considerando 14).
- La direttiva deve essere attuata tramite disposizioni legislative, regolamentari e/o amministrative entro l'8 marzo 2012, tranne in considerazione di particolari difficoltà o di attuazione tramite contratto collettivo; in tali casi gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare di un anno (con termine ultimo l'8 marzo 2013) (articolo 3).
- La direttiva abroga la direttiva 96/34/CE che include l'accordo quadro iniziale del 1995 (articolo 4 e considerando 3 & 7).

⁶ GU L 145, del 19.6.1996, p. 4

⁷ GU L 68 del 18.03.2010, p. 13-20

L'accordo clausola per clausola

Preambolo

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
<p><i>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 vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.</i></p>	<p>Già in relazione all'accordo quadro iniziale, la CES aveva sottolineato che esso rappresenta principalmente, nonostante la sua adozione come legislazione comunitaria, un "impegno" delle parti sociali ad attuare le prescrizioni minime in materia di congedo parentale. Quindi, non si tratta di sottomissione passiva al legislatore, ma di una decisione dinamica sostenuta da una volontà comune di attuare tali prescrizioni minime in ogni paese dell'Unione tramite mezzi legali e contrattazione collettiva.</p> <p>Rispetto al testo dell'accordo del 1995, il presente paragrafo viene modificato o aggiornato da un punto di vista meramente "procedurale". In primo luogo, sostituendo la denominazione UNICE con la nuova BUSINESSEUROPE. In secondo luogo, aggiungendo UEAPME, che non aveva partecipato alle negoziazioni del 1995 e, in terzo luogo, aggiungendo un riferimento al comitato di collegamento Eurocadres/CEC, che all'epoca non faceva parte della delegazione CES. Infine, viene precisato che si tratta di una revisione dell'accordo quadro concluso nel 1995.</p>
<p><i>Le parti sociali europee invitano la Commissione a sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio affinché questi, tramite una decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri dell'Unione europea.</i></p>	
<p><u><i>I – Osservazioni generali</i></u></p>	
<p>1. Visto il trattato CE, in particolare gli articoli 138 e 139 [*]⁸;</p>	<p>Il presente considerando rimanda alle basi giuridiche del testo. Si noti che all'epoca</p>

⁸ Sono state aggiunte tre note a piè di pagina contrassegnate con "**"; (vedere spiegazioni sopra):

(*) Rinumerati: articoli 154 e 155 del TFUE.

(**) Rinumerati: articoli 153(1) c e 157 del TFUE.

	<p>della firma dell'accordo quadro, a giugno 2009, il Trattato di Lisbona non era ancora in vigore. Quest'ultimo era invece in vigore all'epoca dell'adozione della direttiva che incorporava l'accordo a marzo 2010.</p> <p>Onde evitare confusioni, il servizio legale della Commissione europea ha aggiunto – previa consultazione e con il consenso delle parti sociali europee – alcune note a piè di pagina del testo finale dell'accordo quadro adottato dal Consiglio e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale.</p>
<p>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 femminile⁹; 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 allattamento¹⁰; 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 sociale¹¹; e la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)¹²;</p>	<p>Oltre a fare riferimento alle fonti legislative primarie dell'UE, in particolare in materia di parità, il presente nuovo considerando fa anche riferimento, in modo non esaustivo, alla legislazione secondaria in vigore in materia che, se attuata e applicata correttamente, dovrebbe contribuire a migliorare la parità di trattamento fra donne e uomini.</p>

(**) L'articolo 2 del Trattato CE viene abrogato e sostituito, nella sostanza, dall'articolo 3 del Trattato sull'Unione europea. L'articolo 3(1) del Trattato CE viene abrogato e sostituito, nella sostanza, dagli articoli da 3 a 6 del TFUE. L'articolo 3(2) del Trattato CE è rinumerato come articolo 8 del TFUE. L'articolo 13 del Trattato CE è rinumerato come articolo 19 del TFUE.

⁹ OJ L 45, 19.2.1975, p. 19–20

¹⁰ GU L 348, 28.11.1992, p. 1–8

¹¹ GU L 46, 17.2.1997, p. 20–24

¹² GU L 204, 26.7.2006, p. 23–36

<p>3. vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, in particolare gli articoli 23 e 33 relativi alla parità tra uomini e donne e alla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare;</p>	<p>Il precedente accordo quadro faceva riferimento agli articoli specifici riportati nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali (1989). Detti articoli vengono sostituiti dai riferimenti agli articoli 23 e 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che recitano:</p> <p><i>Articolo 23</i> Parità fra donne e uomini <i>La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.</i> <i>Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.</i></p> <p><i>Articolo 33</i> Vita familiare e vita professionale 1. <i>È garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale.</i> 2. <i>Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.</i></p> <p>La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea fa ormai parte del diritto primario dell'UE, come previsto dall'articolo 6 del TEU: <i>"L'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati (...)"</i>.</p>
<p>4. vista la relazione del 2003 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;</p>	<p>La presente relazione è disponibile all'indirizzo: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</p>
<p>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</p>	<p>In questo nuovo considerando sono presenti, in primo luogo, alcuni richiami agli standard di riferimento specifici definiti dalla strategia di Lisbona che, all'epoca della firma del presente accordo, era ancora applicabile. Nel frattempo è stato adottato il</p>

<p>disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini, e il contributo al conseguimento di questi obiettivi apportato dalle politiche volte a meglio conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare;</p>	<p>“successore”, la cosiddetta strategia Europa 2020. Questa nuova strategia europea, finalizzata a una “crescita intelligente, sostenibile e solidale”, si pone l’obiettivo di portare al 75% il tasso di occupazione per la fascia di età compresa fra i 20 e i 64 anni.</p> <p>Vi è un secondo richiamo ai cosiddetti “obiettivi di Barcellona”. Infatti; il Consiglio europeo di Barcellona 2002 esortava gli Stati membri, fra le altre cose, a rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro puntando a fornire, entro il 2010, strutture di custodia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i tre anni e l’età della scuola dell’obbligo e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni.</p>
<p>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;</p>	<p>Anche in questo nuovo considerando è presente un richiamo al quadro d'azione sulla parità di genere e alla sua priorità nell’ambito della conciliazione. All’epoca, era uno dei principali e più recenti risultati del dialogo sociale europeo fra CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP.</p> <p>Ulteriori informazioni sul presente quadro d’azione e la relativa attuazione in Europa sono disponibili all’indirizzo: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</p>
<p>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;</p>	
<p>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;</p>	<p>Il presente considerando deriva dall’accordo quadro iniziale, benché sia stato aggiunto un richiamo al conseguimento della parità di genere e alla ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini. Essendo espressione delle nuove realtà demografiche e delle conseguenze dell’invecchiamento della popolazione, deve essere interpretato in tal senso insieme alla clausola 7 sulle “assenze derivanti da ragioni familiari urgenti” sia per i discendenti (bambini) che per gli ascendenti</p>

	(anziani a carico).
<p>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 vita 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;</p>	<p>Questo nuovo considerando rammenta come le negoziazioni siano state, in un certo senso, innescate da una consultazione in due fasi condotta dalla Commissione europea sulla conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare.</p> <p>I documenti ufficiali di consultazione sono disponibili sul sito Internet della Commissione dedicato al dialogo sociale europeo: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.</p> <p>Le risposte della CES a queste consultazioni, insieme a tutte le altre posizioni nel settore della conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare, sono disponibili sul sito Internet della CES all'indirizzo: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>A seguito delle consultazioni, le parti sociali europee hanno deciso di valutare le disposizioni dell'accordo del 1995 e la relativa attuazione. I risultati del lavoro di valutazione sono stati pubblicati in una relazione sui progressi riguardante "conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare" del 27 febbraio 2008, presentata al Vertice sociale tripartito del 13 marzo 2008.</p> <p>Questa relazione approfondisce i progressi realizzati nel campo della conciliazione fra vita e lavoro negli ultimi dieci anni. Viene messo in risalto anche il ruolo dell'UE e delle parti sociali europee nel realizzare una migliore conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare. Tre i settori particolarmente rilevanti: (i) disposizioni sul congedo, (ii) modalità di lavoro; e (iii) infrastrutture di custodia.</p> <p>L'intera relazione sui progressi è disponibile sul sito Internet della CES all'indirizzo: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>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</p>	

<p>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;</p>	
<p>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;</p>	<p>Con questo nuovo considerando, che deve essere letto alla luce della clausola 1.1, le parti sociali europee volevano sottolineare gli sviluppi avvenuti nel mercato del lavoro e nella società in generale. Uno sviluppo particolare è l'aumento delle nuove strutture familiari.</p> <p>Ai fini di un ulteriore chiarimento, la CES ha tentato – ma senza successo – di migliorare il riferimento alla “diversità delle strutture familiari” indicando un elenco (non esaustivo) comprendente: famiglie monoparentali, unioni fra persone dello stesso sesso, conviventi e così via.</p>
<p>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;</p>	<p>Nell'accordo quadro iniziale, un considerando analogo evocava la necessità di incoraggiare gli uomini ad assumere maggiori responsabilità familiari, in particolare con l'esercizio al congedo parentale, e che tale “incoraggiamento” poteva avvenire tramite campagne di sensibilizzazione. La valutazione, tuttavia, ha dimostrato che molti Stati membri non hanno avuto successo in questa opera di “incoraggiamento”. Benché le campagne di sensibilizzazione rimangano importanti, sono necessarie misure più efficaci. Ad esempio, rendere un mese del congedo interamente non trasferibile, come previsto alla clausola 2.2, è un passo nella giusta direzione. Vedere anche, in proposito, il considerando 16.</p>
<p>13. considerando che numerosi Stati membri dispongono già di un'ampia gamma di provvedimenti e di pratiche 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 vita familiare; e che tali provvedimenti e pratiche dovrebbero essere tenuti in considerazione in fase di attuazione del presente accordo;</p>	<p>Con questo nuovo considerando, le parti sociali europee riconoscono l'esistenza di un'ampia gamma di provvedimenti in materia di conciliazione negli Stati membri; ciò dovrebbe essere tenuto in considerazione in fase di attuazione dell'accordo.</p> <p>Occorre, tuttavia, sottolineare che il fatto di tenere in considerazione tali provvedimenti non può essere in alcun modo preso a pretesto o usato per non attuare le prescrizioni minime di questa direttiva/accordo (come, ad esempio, il periodo minimo di quattro mesi di congedo) o, addirittura, attenuare le forme di</p>

	tutela già esistenti. Ad esempio, in Belgio, secondo alcune organizzazioni di datori di lavoro, il sistema belga relativo ai congedi parentali non dovrebbe essere modificato. Tali organizzazioni ritengono che l'aumento dagli attuali tre a quattro mesi non sia necessario per garantire la conformità al nuovo accordo, dato che considerando tutti gli altri sistemi di congedo esistente, ci sono possibilità a sufficienza di conciliare lavoro e vita familiare.
14. considerando che il presente accordo quadro costituisce un elemento delle azioni intraprese dalle parti sociali europee nel settore della conciliazione;	Qui, le parti sociali europee vogliono sottolineare i numerosi sforzi e i risultati conseguiti nell'ambito del dialogo sociale europeo nel campo della conciliazione, ad esempio il quadro d'azione sulla parità di genere (cfr. considerando 6), ma anche una dichiarazione congiunta sulla custodia dei bambini adottata a luglio 2008 (disponibile all'indirizzo: http://www.etuc.org/a/5204).
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 delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione, affinché si tenga conto della situazione di ciascuno Stato membro;	Questo paragrafo resta immutato e definisce chiaramente la visione dinamica, pragmatica e complementare che volevamo dare all'accordo quadro, attribuendo a Stati membri e parti sociali nazionali la responsabilità di intavolare negoziazioni su condizioni di accesso e modalità di applicazione.
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;	Questo nuovo considerando richiama la questione della non trasferibilità del congedo parentale e delle conseguenze che ciò potrebbe produrre sull'esercizio di questo diritto da parte dei padri. Il considerando chiarisce, inoltre, che ai sensi del presente accordo, il diritto al congedo parentale è, in principio, non trasferibile all'interno della coppia. Questo considerando deve essere letto alla luce della clausola 2.2.
17. considerando che è importante tener conto delle esigenze specifiche dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;	Anche questo considerando è nuovo e deve essere letto alla luce della clausola 3.3, relativa all'aggiunta di un nuovo paragrafo sulla necessità di prendere in considerazione, durante l'elaborazione dei sistemi di congedo parentale, le esigenze speciali e 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	La diversità dei regimi di previdenza sociale, la sensibilità degli Stati membri in materia e la riluttanza dei datori di lavoro nel considerare la questione ha portato

<p>periodo minimo di congedo parentale;</p>	<p>alla responsabilità di mantenere la previdenza sociale e le prestazioni determinate a livello nazionale. Tuttavia, la clausola 5(5) specifica “l'importanza della continuità del diritto alle prestazioni di previdenza sociale nell'ambito dei diversi regimi, in particolare del diritto all'assistenza sanitaria”. Naturalmente, la CES ritiene che tutti i rischi (malattia, disoccupazione, invalidità, ecc.) debbano continuare ad essere coperti.</p>
<p>19. considerando che, durante la fase di attuazione del presente accordo, 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 del reddito tra i vari fattori rilevanti per l'esercizio del congedo parentale;</p>	<p>Rispetto all'accordo quadro iniziale, il presente considerando è stato aggiornato, e ora chiede gli Stati membri di considerare non solo il mantenimento del diritto alle prestazioni di previdenza sociale nell'attuare l'accordo, ma anche il <u>ruolo del reddito</u> come uno dei fattori che influenzano l'esercizio del congedo parentale. Deve essere letto alla luce del considerando 20 e della clausola 5.5.</p>
<p>20.considerando 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;</p>	<p>Oltre al considerando 19, questo nuovo considerando cita il ruolo positivo svolto dal livello di reddito nell'esercizio del congedo parentale, con uno specifico riferimento ai padri. La pratica mostra, infatti, che nei paesi in cui il congedo parentale è scarsamente retribuito o non lo è affatto, i genitori sono meno propensi a esercitare questo diritto, soprattutto i padri. Altri elementi che incidono sono il divario di retribuzione fra i generi, ma anche se riguarda parenti singoli o coppie e se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati o no.</p>
<p>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;</p>	<p>Questo considerando riflette l'integrazione di una nuova clausola 6.1, che dovrebbe attirare l'attenzione sui vantaggi che le modalità di lavoro flessibile possono avere per conciliare lavoro e vita familiare, nonché la reintegrazione nel posto di lavoro dopo il ritorno dal congedo parentale.</p>
<p>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 è opportuno prestare 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;</p>	<p>Anche questo considerando è nuovo e riflette l'integrazione di una nuova clausola 6.2 sul ruolo positivo dei contatti fra datori di lavoro e lavoratori durante il congedo parentale per agevolare la ripresa dell'attività professionale.</p> <p>Tuttavia, è importante sottolineare come la clausola 6.2 riguardi l'agevolazione del ritorno al lavoro dopo il congedo parentale e l'elaborazione di accordi per concordare adeguate misure di reintegrazione. Incoraggiare quindi il mantenimento dei contatti non deve, quindi, in alcun modo essere interpretato come possibilità</p>

	per il datore di lavoro di esercitare pressioni sul lavoratore affinché quest'ultimo usufruisca di un periodo più breve di congedo, ne posticipi una parte, svolga delle mansioni lavorative durante il periodo di congedo, e così via.
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;	<p>Questo paragrafo resta immutato e definisce i requisiti generali per equilibrare gli interessi di datori di lavoro e lavoratori, ma è particolarmente importante per il riferimento alle PMI.</p> <p>Può essere accettato che vengano considerate modalità specifiche per l'esercizio del congedo da parte dei lavoratori delle PMI. Tuttavia, ciò non può essere preso a pretesto per non attuare e non applicare il presente accordo alle PMI e ai loro dipendenti. Questo accordo si applica a tutte le imprese, a prescindere dalle loro dimensioni (anche UEAPME è cofirmatario dell'accordo) e dal settore in cui operano.</p>
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.	Questo considerando contiene un richiamo più deciso al ruolo che le parti sociali possono svolgere nel monitorare e valutare il presente accordo. Questo paragrafo deve essere letto alla luce della clausola 8.7.

Clausola 1: Oggetto e ambito d'applicazione

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
<p>1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali dei genitori che lavorano, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.</p>	<p>L'accordo stabilisce "prescrizioni minime" per facilitare la conciliazione fra responsabilità parentali e familiari e assenze dal lavoro per cause di "forza maggiore" (ragioni familiari urgenti). Le prescrizioni minime attraversano l'intero accordo e devono essere sempre rispettate. La loro natura vincolante si poggia su quattro punti essenziali: diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi; tutela contro il licenziamento; diritto di tornare al posto di lavoro occupato in precedenza; possibilità di occupare un posto analogo o equivalente, se impossibile occupare il posto precedente, e l'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore riconducibili a ragioni familiari urgenti.</p> <p>La presente disposizione riconosce a pieno titolo la crescente diversità delle strutture familiari. Come già precisato (considerando 11), la CES ha provato – pur senza successo – di migliorare il riferimento alla "diversità delle strutture familiari" indicando un elenco (non esaustivo) comprendente: famiglie monoparentali, unioni fra persone dello stesso sesso, conviventi e così via.</p>
<p>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.</p>	<p>L'accordo si applica a tutti i lavoratori secondo quanto definito nella legge nazionale, nei contratti collettivi e/o nella pratica. Occorre notare che l'espressione "rapporto di lavoro" è più ampia, nella sua portata, di "contratto di lavoro" e rappresenta la terminologia utilizzata negli accordi del dialogo sociale europeo nel riferirsi all'applicazione dell'accordo ai funzionari pubblici o ai dipendenti di aziende pubbliche. Non esistono esclusioni o eccezioni, come se ne trovano di frequente nella legislazione UE (ad esempio le esenzioni per categoria, come per tutta la marina mercantile).</p>
<p>3. Gli Stati membri e/o le parti sociali non escludono dall'ambito di applicazione del presente accordo i lavoratori, i contratti di lavoro 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 di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.</p>	<p>Questa nuova disposizione riguarda specificamente i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e delle agenzie interinali. Queste categorie sono, oggi, chiaramente incluse nell'ambito della direttiva e devono aver il diritto di poter usufruire del congedo parentale.</p>

Clausola 2: Congedo parentale

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
<p>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, che deve essere definita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.</p>	<p>L'accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale ad un minimo di quattro mesi di congedo parentale (in altre parole, sia la madre che il padre hanno diritto, ciascuno, ad almeno quattro mesi di congedo). Il diritto al congedo parentale è universale; non esistono esenzioni per particolari categorie di lavoratori, né prorattizzazioni. L'esercizio del congedo parentale non deve essere ristretto alla custodia dei neonati o dei bambini molto piccoli. Governi e/o parti sociali devono permettere ai lavoratori di esercitare il congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino. I ripetuti tentativi della delegazione CES di aumentare l'età a dodici anni sono rimasti, purtroppo, senza successo.</p> <p>In generale, questa disposizione resta sostanzialmente immutata rispetto al testo dell'accordo iniziale, a parte il fatto che il riferimento alla durata del congedo parentale è stato spostato al successivo paragrafo 2.</p>
<p>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.</p>	<p>Questa disposizione contiene diversi nuovi elementi. Il principale è che la durata del congedo parentale viene aumentata da tre a quattro mesi.</p> <p>Come nell'accordo precedente, il congedo deve essere concesso, in linea di principio, su base non trasferibile. Benché la CES abbia spinto a favore di un congedo interamente non trasferibile, a causa delle forti divergenze con la delegazione dei datori di lavoro, la soluzione di compromesso è stata che nei paesi in cui il congedo parentale è trasferibile fra genitori, almeno un mese deve essere non trasferibile.</p> <p>Questo paragrafo punta a tenere conto del fatto che in certi paesi il congedo parentale è, attualmente, un diritto familiare, o un diritto individuale trasferibile fra soggetti. Nella pratica questo ha significato che nella maggior parte dei paesi il congedo parentale, pur teoricamente disponibile a uomini e donne, è stato usato principalmente dalle donne. Onde incoraggiare l'esercizio del congedo parentale da parte degli uomini (cfr. anche considerando 12 e 16) e promuovere la parità fra</p>

	<p>donne e uomini, l'accordo punta a fornire un diritto individuale al congedo parentale che sia non trasferibile.</p> <p>Tuttavia, onde evitare che l'accordo venga utilizzato per ridurre i diritti "de facto" delle donne e in aggiunta alla clausola di non regresso, stabiliamo che il diritto individuale al congedo parentale sia "non trasferibile" solo in principio. Questo significa che i governi e/o le parti sociali possono introdurre il diritto al congedo parentale in modo che tenga conto sia del principio di non trasferibilità che delle circostanze nazionali. Questo permetterebbe, ad esempio, di avere un periodo di transizione in cui sviluppare un diritto individuale per entrambi i genitori, legato forse alle campagne per l'esercizio di tale diritto destinate ai padri (cfr. considerando 12).</p> <p>Da ricordare, qui, il commento al considerando 13, secondo cui il fatto di tenere in considerazione l'ampia gamma di provvedimenti e di pratiche relativi a congedi, strutture di custodia dei bambini e modalità di lavoro flessibili, non può essere in alcun modo preso a pretesto o usato per non attuare le prescrizioni minime di questa direttiva/accordo (come, ad esempio, il periodo minimo di quattro mesi di congedo) o, addirittura, attenuare le forme di tutela già esistenti.</p>
--	--

Clausola 3: Modalità di applicazione

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
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:	Questa clausola fornisce indicazioni a governi e parti sociali riguardo all'applicazione nella pratica del diritto al congedo parentale, al fine di prendere in considerazione particolari condizioni e circostanze. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione sono tenute a rispettare sempre le prescrizioni minime dell'accordo.
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;	<p>Questo punto intende offrire ai lavoratori la più ampia scelta possibile nella modalità di esercizio del congedo parentale. Ciò consentirebbe inoltre l'adeguamento delle esigenze specifiche dell'impresa o del tipo di occupazione, attuando in modo flessibile il diritto e fornendo, così, ai lavoratori una maggiore possibilità di esercitare tale diritto. Oltre al congedo a tempo pieno (non in alternativa ad esso) i lavoratori dovrebbero avere il diritto di fruire del congedo parentale in vari modi. L'accordo indica, a titolo esemplificativo, le seguenti possibilità:</p> <ul style="list-style-type: none">• A tempo parziale (ad esempio, tempo parziale per 6 mesi)• In modo frammentato (ad esempio, qualche ora di congedo parentale per un determinato periodo di tempo)• Nella forma di un credito di tempo (ad esempio, un mese all'anno) <p>Questa disposizione ora comprende un riferimento specifico al fatto che, indipendentemente dall'opzione scelta, è necessario tenere conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.</p> <p>Tuttavia, qualsiasi opzione venga scelta, il periodo totale di congedo deve essere almeno di 4 mesi!</p>
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	Questo punto consente a governi/parti sociali di definire i criteri di accesso: per "anzianità lavorativa" si intende il periodo di tempo durante il quale una persona ha svolto l'attività lavorativa (indipendentemente dal numero di datori di lavoro o

<p>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;</p>	<p>dal numero di ore lavorate a settimana) e per “anzianità aziendale” si intende il periodo di occupazione presso un datore di lavoro (indipendentemente dal numero di ore effettivamente lavorate). Chiunque abbia lavorato per un totale di dodici mesi in base a uno o entrambi i criteri ha il diritto di fruire del congedo parentale. Ciò significa che dodici mesi è il periodo massimo di attesa e che non vi è prorattizzazione. I criteri di accesso non possono essere interpretati in modo da escludere gruppi di lavoratori come i lavoratori a tempo parziale o temporanei.</p> <p>Questa disposizione rafforza il diritto al congedo parentale dei lavoratori a tempo determinato poiché ora viene chiaramente stabilito 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.</p>
<p>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 differire la concessione del congedo parentale per ragioni giustificabili connesse al funzionamento dell'organizzazione. Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione della presente disposizione dovrebbe essere risolta conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali;</p>	<p>I governi/le parti sociali possono stabilire criteri generali (esempi forniti fra parentesi ma eliminati nella versione riveduta dell'accordo) che consentono, in determinate circostanze, di giustificare il rinvio, da parte di un datore di lavoro, della concessione del diritto di un lavoratore al congedo parentale. Il datore di lavoro è tenuto a consultare i lavoratori interessati e/o i loro rappresentanti in tutti i casi specifici e a giustificare tutte le richieste. Come nelle restanti parti dell'accordo, devono essere rispettate le prescrizioni minime dello stesso e il periodo di rinvio deve essere ragionevole e non determinare la perdita dei diritti.</p> <p>Il testo della presente disposizione è rimasto per buona parte uguale a quello iniziale dell'accordo del 1995 fatta eccezione per l'eliminazione di taluni esempi pratici di ciò che poteva essere inteso come “giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa”. Nell'accordo del 1995, l'allora clausola 2(e) faceva un esplicito riferimento alle situazioni giustificabili come, ad esempio, allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica. Questi esempi sono stati eliminati per evitare di “sovraccaricare” il testo; tuttavia, pur eliminati, rimangono esempi validi di tali “giustificati motivi”.</p>
<p>d) in aggiunta alla lettera c), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le</p>	<p>Non è stata apportata alcuna modifica a questo testo rispetto a quello del 1995.</p>

<p>esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.</p>	<p>Questa disposizione prevede “accordi particolari” finalizzati ad aiutare datori di lavoro e lavoratori ad attuare il diritto al congedo parentale nelle piccole imprese, dove è sempre più difficile esercitare diritti e monitorarne l’esercizio. Anche in questo caso gli accordi di cui sopra devono rispettare le prescrizioni minime.</p> <p>Tuttavia, come già precisato al considerando 23, autorizzare accordi particolari per le PMI non significa che non vi sia l’obbligo di garantire il diritto al congedo parentale per i lavoratori di tali imprese.</p>
<p>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, con l’indicazione dell’inizio e della fine del periodo di congedo. Nel definire la durata di detti termini di preavviso gli Stati membri e/o le parti sociali tengono conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.</p>	<p>Questa disposizione permette a governi/parti sociali di accordarsi sui termini di preavviso. I termini di preavviso non devono fare da deterrente all’esercizio del congedo parentale (indipendentemente dalle modalità scelte, ad esempio tempo pieno o tempo parziale) e devono essere ragionevoli.</p> <p>A differenza della versione iniziale riportata nella clausola 3 (d) dell’accordo del 1995, la presente disposizione precisa anche che, nel definire i termini di preavviso in questione, occorre ora tener conto delle esigenze di lavoratori e datori di lavoro.</p>
<p>3. Gli Stati membri e/o le parti sociali dovrebbero valutare 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.</p>	<p>Questa nuova disposizione permette a governi/parti sociali di definire condizioni particolari in materia di congedo parentale per i genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso, come ad esempio, periodi di congedo parentale più lunghi o innalzamento del limite di età del bambino, e così via.</p>

Clausola 4: Adozione

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
1. Gli Stati membri e/o le parti sociali valutano la necessità di ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi.	Questa disposizione riformula la precedente clausola 3 (c) dell'accordo del 1995 e chiarisce che il diritto al congedo parentale è applicabile ai figli adottivi e che i governi e/o le parti sociali devono valutare la necessità di istituire ulteriori misure (rispetto alle "normali" modalità di congedo parentale) per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi (ad esempio, in relazione a durata del congedo di adozione, retribuzione, ecc.).

Clausola 5: Diritti dei lavoratori e non discriminazione

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
	La nuova clausola 5 si basa essenzialmente su parti diverse della precedente clausola 2 dell'accordo del 1995. È stata aggiunta una frase relativa all'importanza del reddito nell'esercizio del congedo parentale.
1. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.	La regola generale prevede che i lavoratori ritornino allo stesso posto di lavoro. I lavoratori che esercitano il congedo parentale in modalità a tempo parziale o altra modalità diversa dal tempo pieno devono continuare, naturalmente, nello stesso posto di lavoro.
2. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.	Durante il periodo di congedo parentale, i lavoratori devono conservare tutti i diritti acquisiti e acquisire tutti i diritti ottenuti dagli altri lavoratori nel corso di tale periodo. Questa disposizione viene applicata indipendentemente dalla modalità di esercizio del congedo parentale (ad esempio, a tempo pieno o parziale).
3. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.	Questo punto non deve essere interpretato in modo da consentire ai datori di lavoro di indebolire gli accordi contrattuali fra le due parti. Non si deve verificare un'interruzione del contratto o del rapporto di lavoro.
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, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.	Questa clausola è destinata a proteggere i lavoratori dal licenziamento. Si tratta di un diritto che deve essere obbligatoriamente garantito dalla legislazione o da un contratto collettivo applicabile a tutti i lavoratori. Rispetto alla versione precedente della clausola 2 (6) riportata nell'accordo del 1995, la presente clausola è stata notevolmente rinforzata. Non solo fornisce protezione dal licenziamento ma anche dai casi di "trattamento meno favorevole" dei lavoratori a seguito della domanda o dell'esercizio del congedo parentale.

<p>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 della continuità del diritto alle prestazioni di previdenza sociale nell'ambito dei diversi regimi, in particolare del diritto all'assistenza sanitaria.</p>	<p>I governi devono assicurare il mantenimento dei diritti alle prestazioni di previdenza sociale (soprattutto le prestazioni malattia) durante i periodi di congedo parentale. Questa clausola dovrebbe essere collegata ai considerando 18 e 19 del preambolo ed essere utilizzata per far sì che i governi garantiscano ai lavoratori in congedo parentale livelli adeguati di reddito/indennità.</p>
<p>Tutte le questioni relative al reddito connesse al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, tenendo conto, tra altri fattori, del ruolo del reddito nell'esercizio del congedo parentale.</p>	<p>Questa nuova disposizione riconosce il ruolo del reddito – fra altri fattori – nell'esercizio del congedo parentale e stabilisce che la materia sia valutata e determinata a livello nazionale.</p>

Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
<p>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.</p> <p>Le modalità di applicazione del presente paragrafo sono determinate conformemente alle leggi, agli accordi collettivi e/o alle prassi nazionali.</p>	<p>Questa nuova disposizione introduce la possibilità di modalità di lavoro flessibile per i lavoratori che tornano dal congedo parentale e prevede la definizione di provvedimenti di reintegrazione e il mantenimento dei contatti con il posto di lavoro durante il congedo parentale.</p>
<p>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.</p>	<p>Tuttavia, come già precisato riguardo al considerando 22, è importante sottolineare come questo paragrafo riguardi l'agevolazione del ritorno al lavoro dopo il congedo parentale e l'elaborazione di accordi per concordare adeguate misure di reintegrazione. Incoraggiare quindi il mantenimento dei contatti non deve, quindi, in alcun modo essere interpretato come possibilità per il datore di lavoro di esercitare pressioni sul lavoratore affinché quest'ultimo usufruisca di un periodo più breve di congedo, ne posticipi una parte, svolga delle mansioni lavorative durante il periodo di congedo, e così via.</p>

Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
<p>La clausola 7 è l'ex clausola 3 dell'accordo del 1995, rimasta immutata.</p>	
<p>1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle 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.</p>	<p>L'accordo stabilisce che governi/parti sociali devono garantire il diritto ad un congedo per ragioni familiari urgenti in caso di malattia o infortuni a componenti della famiglia (non solo per i bambini, ma anche per il coniuge o anziani a carico) che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore. A differenza della disposizione relativa al congedo parentale, l'accordo non quantifica questo diritto a livello europeo. Si renderà necessaria un'azione sindacale a livello nazionale per garantire un'applicazione coerente di questo diritto.</p>
<p>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.</p>	<p>Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione possono essere definite da governi/parti sociali e il congedo può essere limitato ad un certo numero di giorni per anno o per evento. Come per il congedo parentale, i lavoratori aventi diritto ad un congedo per ragioni familiari urgenti devono poter fruire del diritto nella sua interezza (senza prorattizzazione).</p>

Clausola 8: Disposizioni finali

Testo dell'accordo	Interpretazione/commento
	La clausola 8 è l'ex clausola 4 dell'accordo del 1995 ed è rimasta immutata.
1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.	Questo punto intende rammentare agli Stati membri che possono migliorare le prescrizioni minime contenute nell'accordo. Ciò riflette anche il principio dell'articolo 153 TFUE.
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.	Questa cosiddetta clausola di "non regresso" garantisce che trasposizione e applicazione della direttiva non possono costituire motivi validi per ridurre il livello generale di protezione accordato ai lavoratori. In altre parole, Stati membri e datori di lavoro non possono usare la trasposizione o l'applicazione della direttiva come pretesto per ridurre il livello di protezione acquisito prima della trasposizione della direttiva.
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.	Le parti sociali hanno il diritto, a tutti i livelli, di concludere convenzioni che adattino e/o integrino il presente accordo per tenere conto di loro esigenze specifiche. Non è consentito, in tali processi, concordare modifiche che possano mettere in questione i principi di eguaglianza contenuti nell'accordo europeo per i lavoratori.
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 adottino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri, ove necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratti collettivi, possono disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.	Gli Stati membri hanno due anni per attuare le disposizioni della direttiva o per far sì che le parti sociali vi diano attuazione mediante accordi. In caso di difficoltà o dell'adozione contratti collettivi, gli Stati membri possono disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione (i ritardi, tuttavia, devono essere debitamente giustificati alla Commissione).
5. La prevenzione e la risoluzione delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione del presente accordo avvengono conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle 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 dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno 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.	
<i>Fatto a Bruxelles, addì 18 giugno 2009</i>	

Allegati

Allegato 1: Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardante la direttiva sul congedo parentale	34
Allegato 2: Fatti e cifre sui sistemi di congedo parentale in Europa	37
Allegato 3: Il contesto più ampio – Fatti e cifre su altre forme di congedo in Europa (congedo di maternità, paternità, adozione, filiale e accordi sull'orario di lavoro, ecc.)	38
Allegato 4: Lista di controllo di attuazione	44
Allegato 5: Approfondimenti, risorse e link	45

Allegato 1: Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea riguardante la direttiva sul congedo parentale

La giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGEU – conosciuta in precedenza come Corte di giustizia europea (CGE)) ruota essenzialmente attorno alle interpretazioni dell'articolo 2 dell'accordo quadro del 1995 sul Congedo parentale. Pertanto, se si vuole tener conto di questa giurisprudenza, è necessario leggerla in relazione con, e prendere in considerazione le eventuali modifiche apportate a, l'accordo quadro riveduto del 2010.

Tutta la giurisprudenza della CGEU, compresa quella riportata di seguito, può essere consultata all'indirizzo: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi/Ipourgos Ikonomikon

In una sentenza del 16 settembre 2010, relativa alla “causa Chatzi” (Grecia), la CGEU ha stabilito che la **clausola 2.1** dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 non può essere interpretata nel senso che conferisce al figlio un diritto individuale al congedo parentale. Non deve neanche essere interpretata nel senso che la nascita di gemelli conferisce un diritto a tanti congedi parentali quanti sono i figli nati. Tuttavia tale clausola, letta alla luce del principio di parità di trattamento, obbliga il legislatore nazionale ad istituire un regime di congedo parentale che, in funzione della situazione esistente nello Stato membro interessato, garantisca ai genitori di gemelli un trattamento che tenga debitamente conto delle loro particolari esigenze. È compito del giudice nazionale verificare se la normativa nazionale risponde a tale requisito e, all'occorrenza, fornire un'interpretazione di tale normativa nazionale quanto più possibile conforme al diritto dell'Unione. (Zoi Chatzi/Ipourgos Ikonomikon - Causa C-149/10).

- Christel Meerts/Proost NV

Nella "causa Meerts" (Belgio), la CGEU ha stabilito come risulta chiaramente dagli obiettivi dell'accordo quadro del 1995 sul congedo parentale che il concetto di “diritti acquisiti o in via di acquisizione” ai sensi della **clausola 2.6** dell'accordo quadro copre tutti i diritti alle prestazioni, in contanti o in natura, derivanti direttamente o indirettamente dal rapporto di lavoro, che il lavoratore ha il diritto di pretendere dal datore di lavoro alla data in cui ha inizio il congedo parentale. Tali diritti e prestazioni includono tutti quelli relativi alle condizioni di occupazione, come il diritto di un lavoratore a tempo pieno che usufruisce di un periodo di congedo parentale a tempo parziale di un periodo di preavviso in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il periodo di preavviso dipende dall'anzianità di servizio del lavoratore nell'azienda e l'obiettivo è quello di facilitare la ricerca di una nuova occupazione.

Secondo la causa Meerts, la **clausola 2.6/2.7** dell'accordo quadro sul congedo parentale va interpretata nel senso che essa osta a che - in caso di risoluzione unilaterale, da parte di un datore di lavoro, senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso, del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di

un congedo parentale a tempo parziale – l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento (ossia in regime di tempo parziale).

In proposito, benché la **clausola 2.7** dell'accordo quadro sul congedo parentale rimandi agli Stati membri e/o alle parti sociali la definizione delle modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale, compresa la misura in cui il lavoratore può, durante tale periodo, continuare ad acquisire diritti nei confronti del datore di lavoro. In base alle finalità e alla struttura dell'accordo quadro, tale rimando deve essere inteso senza pregiudizio per la clausola 2.6, che stabilisce che "i diritti acquisiti o in via di acquisizione per il lavoratore alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale". Questo corpus di diritti e prestazioni risulterebbe compromesso se, nell'ipotesi di mancato rispetto del periodo legale di preavviso in caso di licenziamento durante il periodo di congedo parentale a tempo parziale, un lavoratore occupato a tempo pieno perdesse il diritto a far determinare l'indennità di licenziamento dovutagli sulla base della retribuzione riguardante il suo contratto di lavoro. (Causa C-116/08 Christel Meerts/Proost NV, 22 ottobre 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol

La CGEU ha stabilito che la **clausola 2.6** dell'accordo quadro non consente l'applicazione di una disposizione nazionale come quella contenuta in un articolo di legge del Land Tyrol sugli agenti contrattuali, secondo cui i lavoratori che godono di un congedo parentale di due anni perdono, a causa di tale congedo, i diritti alle ferie annuali retribuite maturati nell'anno precedente la nascita del loro figlio. (Causa C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol – 22 aprile 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e altri

Nella causa spagnola C-537/07 (Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho/Instituto Nacional de la Seguridad Social – INSS - e altri), la CGEU ha affermato con forza che la **clausola 2(6)** dell'accordo quadro sul congedo parentale produce un effetto diretto e può essere invocata dai singoli dinanzi al giudice nazionale. La clausola stabilisce che i diritti acquisiti o in via di acquisizione per il lavoratore alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo prenatale, comprese eventuali modifiche intervenute nel frattempo. La clausola, destinata ad evitare conseguenze negative sui diritti dei lavoratori che hanno deciso di fruire del congedo parentale, obbliga quindi, in via generale ed in termini non equivoci, le autorità nazionali e i datori di lavoro a riconoscere i diritti già acquisiti e quelli in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale e, altresì, a garantire che, alla fine del periodo di congedo, i lavoratori possano continuare ad acquisire diritti come se non avessero fruito del congedo parentale. Pertanto, il contenuto di tale clausola appare sufficientemente preciso per essere invocata dai singoli e applicata da un giudice.

Inoltre, la **clausola 2(6) e (8)** dell'accordo quadro consente di prendere in considerazione, nel calcolo della pensione di invalidità del lavoratore, il fatto che quest'ultimo abbia fruito di un periodo di congedo parentale a tempo parziale, durante il quale ha versato i contributi e acquisito diritti pensionistici proporzionalmente alla retribuzione percepita.

Da una parte, la **clausola 2(6)** dell'accordo quadro non disciplina i diritti e gli obblighi derivanti da un rapporto di lavoro durante il congedo parentale, ma rinvia alla legislazione nazionale e agli accordi collettivi al fine di determinare il regime che disciplina il contratto o il rapporto di lavoro, compresa la misura in cui il lavoratore, durante il periodo di congedo in questione, continua ad acquisire diritti nei confronti del datore di lavoro nonché in virtù dei regimi di previdenza sociale. Dall'altra, la **clausola 2(8)** dell'accordo quadro si riferisce al mantenimento delle prestazioni di previdenza sociale durante il periodo di congedo parentale di un lavoratore, senza tuttavia imporre un obbligo specifico agli Stati membri in materia. Di conseguenza, tali disposizioni non impongono agli Stati membri l'obbligo di garantire ai lavoratori che essi, durante il periodo di congedo parentale a tempo parziale, continueranno ad acquisire diritti nelle prestazioni future di previdenza sociale nella stessa misura in cui vi avrebbero beneficiato se avessero continuato a lavorare a tempo pieno.

La **clausola 2(8)** dell'accordo quadro non impone obblighi agli Stati membri, a parte quello di esaminare e determinare le questioni di previdenza sociale legate a questo accordo quadro in conformità alla legislazione nazionale. In particolare, la clausola non impone loro di prevedere, durante il periodo di congedo parentale, che i lavoratori continuino a ricevere prestazioni di previdenza sociale.

Attualmente (marzo 2011), è in corso un'altra causa spagnola innanzi la CGEU per una domanda di pronuncia pregiudiziale riguardo alle seguenti domande relative all'accordo quadro:

1. Se la clausola 2, n. 6, della direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, debba essere interpretata nel senso che il rispetto dei diritti in via di acquisizione giunge a comprendere una pensione vitalizia per invalidità permanente totale allo svolgimento della professione abituale, emersa nel periodo di fruizione di un permesso parentale della durata di un anno nella modalità di riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione, conseguente a malattia professionale contratta nello svolgimento dell'attività lavorativa per conto dell'impresa che concede il permesso e manifestatasi nel periodo di fruizione di tale permesso, tenendo conto del fatto che la copertura della prestazione spetta alla previdenza sociale in surrogazione del datore di lavoro, in forza dell'assicurazione obbligatoria per i casi derivanti da infortunio sul lavoro e malattia professionale.
2. In caso di soluzione affermativa della prima questione, se il citato paragrafo debba interpretarsi nel senso che la garanzia ch'esso prevede risulta violata da una norma nazionale che, nel fissare l'importo della pensione di invalidità permanente per malattia professionale, prende in considerazione la retribuzione percepita dal lavoratore interessato e i contributi effettivamente versati a fronte della stessa nei dodici mesi antecedenti all'evento lesivo, per la maggior parte dei quali il lavoratore fruiva del citato permesso con un orario, una retribuzione e una base contributiva ridotta, senza prevedere alcun fattore correttivo che consenta di assicurare l'adempimento della finalità perseguita dalla norma comunitaria.

3. In ogni caso, e indipendentemente dal tenore delle risposte alle precedenti questioni, se il n. 8 della summenzionata clausola della direttiva, nonché il n. 2 della clausola 4 della stessa, debbano essere interpretati nel senso che le obbligazioni e gli orientamenti che stabiliscono sono incompatibili con una regola di calcolo come quella descritta

(Causa C-452/08 - Emilia Flores Fanega/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Bolumburu S.A.)

Allegato 2: Fatti e cifre sui sistemi di congedo parentale in Europa

Tabella 1: Indennità pagate per il congedo parentale nei paesi europei selezionati

Nessuna indennità	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Importo forfettario	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Retribuzione proporzionale allo stipendio percepito	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Fonte: Maron, Leila, Danièle Meulders e Síle O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 51, n°2/3, Estate-autunno)

Tabella 2: Fruizione del congedo parentale nei paesi europei selezionati

Paese	Livelli di fruizione
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Elevati per le madri, sotto il 10% per i padri potenziali beneficiari, tranne in SE
ES, FR, NL	Medi per le madri (da 1/3 a 2/3 delle potenziali beneficiarie), molto bassi per i padri, tranne NL (oltre il 10%, spesso a tempo parziale)

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Allegato 3: Il contesto più ampio – Fatti e cifre su altre forme di congedo in Europa (congedo maternità, paternità adozione, filiale, accordi sull'orario di lavoro, ecc.)

Tabella 1: Congedo maternità nei paesi europei selezionati

Durata	Paese
Più di 18 settimane +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 settimane	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 settimane	DE, MT

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 2: Reddito sostitutivo del congedo maternità nei paesi europei selezionati

Importo del reddito	Paese
100% del reddito medio o di base	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70-99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Meno del 70%	CZ, SK

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 3: Diritto al congedo paternità retribuito nei paesi europei selezionati

Nessun diritto al congedo paternità retribuito	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
Fra 1 e 5 giorni	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
Fra 6 e 10 giorni	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Più di 10 giorni	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 4: Diritti legali al congedo nei paesi europei selezionati

	Congedo maternità	Congedo paternità	Congedo parentale	Congedo per malattia di un figlio
Austria	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgio	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Croazia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Rep. Ceca	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Danimarca	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	☛
Estonia	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛ 4>
Finlandia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ F	⊖ FN
Francia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Germania	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grecia				
a. settore privato	☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛
b. settore pubblico	☛☛☛	☛	☛ I	⊖
Ungheria	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Islanda	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛ F & I	⊖
Irlanda	☛☛	⊖	☛ I	☛☛☛ 3☛
Italia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Lussemburgo	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Paesi Bassi	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Norvegia	⊖ FN	☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Polonia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛
Portogallo	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 15-30F☛
Slovenia	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Spagna	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 2-4☛
Svezia	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Regno Unito	☛☛	☛☛	☛ I	☛

(Fonte: versione adattata della tabella in Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, settembre 2010, Londra: Ministero britannico per le competenze, l'innovazione e l'economia, p. 36-37. Disponibile sul sito Internet LP&R all'indirizzo: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 4: legenda

Colonne riguardanti congedo maternità, paternità, congedo parentale e malattia di un figlio:

⊖ – Nessun diritto legale. Nel caso del congedo maternità, sono inclusi i paesi che non prevedono congedi aggiuntivi per le lavoratrici in caso di gravidanza e parto.

◆ – Diritto legale ma non retribuito. Sono inclusi gli Stati membri UE cui si applicano le disposizioni sull'assenza per cause di forza maggiore previste dalla direttiva sul congedo parentale;

◆◆ – Diritto legale retribuito, ma *sotto forma* di importo forfettario, oppure proporzionalmente ai redditi fino a meno del 66% dei redditi, oppure non universale, oppure per una durata inferiore a tutto il periodo di congedo;

◆◆◆ – Diritto legale, retribuito per la durata intera o parziale a tutti i genitori a più del 66% dei redditi. Quando esiste un massimale alle retribuzioni, il secondo o il terzo elemento dell'elenco puntato viene inserito tra parentesi. Esempio: ◆◆◆.

Colonna riguardante il congedo maternità:

TR= parte del congedo maternità trasferibile al padre.

Colonna riguardante il congedo parentale:

* indica che il pagamento viene versato a tutti i genitori per un bambino piccolo, indipendentemente dal fatto che fruiscano o meno tale congedo.

F= diritto familiare;

I= diritto individuale;

F & I= un determinato periodo di diritto familiare e un determinato periodo di diritto individuale.

Colonna riguardante il congedo per malattia di un figlio:

Il numero indica il numero di giorni di congedo retribuito annuali per lavoratore (o per la famiglia, laddove sia aggiunta la lettera "F");

Una serie di due numeri (es. "15-30") indica che il congedo varia in funzione dell'età o del numero dei bambini; il numero seguito da ">" indica il numero massimo di giorni disponibili per episodio di malattia, ma è compresa la possibilità di ulteriori periodi di congedo per più episodi di malattia.

Il numero seguito da "◆" indica i diritti a congedi supplementari per un maggior numero di componenti del nucleo familiare oltre ai bambini e/o alle situazioni di malattia grave.

Note a piè di pagina relative ai paesi (FN):

- **Repubblica Ceca:** il congedo parentale può essere esercitato fino ai tre anni di età del bambino, ma l'indennità viene versata fino al compimento dei quattro anni. I genitori possono prendere un massimo di nove giorni di congedo per qualsiasi malattia contratta dal bambino, ma possono andare in congedo per il numero di volte necessario.

- **Finlandia:** il periodo totale di congedo postnatale comprende un periodo di congedo a retribuzione ridotta per custodia del bambino ('custodia a domicilio). Tutti i lavoratori hanno il diritto di prendere un congedo per assistere un bambino malato; durata e retribuzione sono stabilite dai contratti collettivi.
- **Francia:** indennità di congedo parentale versata ai genitori con un solo figlio fino a sei mesi dopo la fine del congedo maternità.
- **Germania:** indennità di congedo parentale versata fino a un massimo di 28 mesi. Il resto del periodo di tre anni di congedo non è retribuito.
- **Grecia:** a = lavoratori del settore privato; b = lavoratori del settore pubblico. Le lavoratrici di entrambi i settori possono combinare il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro e un congedo a tempo pieno fino a 3¾ mesi nel settore privato e 9 mesi in quello pubblico. Questa opzione di congedo complementare non è inclusa nel congedo postnatale totale riportato nella tabella; la tabella, infatti, mostra il congedo disponibile alle famiglie con due genitori in cui entrambi lavorano nello stesso settore.
- **Ungheria:** per i genitori assicurati, il congedo viene retribuito al 70% dei redditi fino al compimento del terzo anno di età del bambino, e successivamente sotto forma di importo forfettario; solo la madre ha il diritto di fruirne nel primo anno di vita del bambino. L'uno o l'altro dei genitori di una famiglia con tre o più figli possono prendere un congedo nel periodo fra il terzo e l'ottavo anno di età del figlio più piccolo.
- **Islanda:** la legge non distingue fra congedo maternità, paternità e parentale, ma si riferisce solo al cosiddetto "congedo nascita", parte del quale è destinato alle madri, parte ai padri e parte ai genitori che possono suddividerlo come preferiscono. Il congedo totale postnatale include un periodo di congedo non retribuito dopo il congedo parentale.
- **Italia:** il congedo parentale è di sei mesi per genitore, ma il congedo totale per famiglia non può superare i dieci mesi.
- **Norvegia:** non è previsto un congedo maternità distinto; parte del congedo parentale è riservato alle donne prima e dopo il parto.
- **Portogallo:** il "congedo maternità" è stato sostituito da "congedo parentale iniziale". Il congedo totale postnatale include un periodo di congedo non retribuito dopo il congedo parentale.
- **Svezia:** non è previsto un congedo maternità distinto; parte dei 480 giorni di congedo parentale retribuito è riservato alle donne. Ogni genitore ha il diritto di prendere il congedo parentale fino ai 18 mesi di età del bambino. Ma i 480 giorni di congedo retribuito possono essere presi fino all'età di otto anni del bambino.

Tabella 5: Diritto al congedo adozione nei paesi europei selezionati

Congedo adozione	Paese
Come congedo parentale	AT, LT, RO, SE
Come congedo maternità e parentale	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Come congedo maternità	PL, UK
Come congedo maternità e paternità	ES

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 6: Diritto al congedo adozione nei paesi europei selezionati(2)

Paese	Durata	Retribuzione
BE	4 -6 settimane e congedo parentale	
BU	6 mesi per ogni genitore	Nessuna retribuzione
DE	3 anni	67% con massimale
DK	32 -40 settimane	Come per il congedo parentale
EE	10 settimane	100% dei redditi medi
FI	234 giorni di lavoro	Come per il congedo parentale, per 234 giorni
FR	10 settimane	Come per il congedo maternità
IE	40 settimane	24 settimane retribuite
LV	10 giorni	
LU	8 settimane (congedo maternità) e congedo parentale	100% dello stipendio/retribuzione forfettaria per il periodo di congedo parentale
MT	3 mesi per entrambi i genitori	Nessuna retribuzione
NL	4 settimane	Indennità maternità
PT	100 giorni per entrambi i genitori adottivi	Retribuzione specifica
SI	120-150 giorni in funzione dell'età del bambino	Sì

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 7: Diritto al congedo filiale nei paesi europei selezionati

Paesi	Durata	Retribuzione
AT	1-2 settimane	Sì
BE	10 giorni (o più, non retribuiti)	Sì
DE	5 giorni per bambino	Sì
EE	Fino 14 giorni con certificato che attesta l'assistenza	Fra l'80 e il 100%
EL	4-12 per i bambini	Sì
ES	2 giorni	Sì
LU	5 giorni di lavoro l'anno	100% dello stipendio

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Tabella 8: Diverse strutture di occupazione femminile a livello nazionale

Tassi di occupazione/ proporzione a tempo parziale e a tempo pieno	Paese
Elevati tassi di occupazione e percentuale ridotta di tempo parziale	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Elevati tassi di occupazione con percentuali più elevate di tempo parziale	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Tassi di occupazione più bassi, in larga misura a tempo pieno	EL, ES, IT, MT, PL

(Fonte: presentazione PowerPoint D. Foden (Eurofound) in occasione della Conferenza CES "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 febbraio 2011 – Bruxelles + contributi dai membri del Comitato donne della CES)

Allegato 4: Lista di controllo di attuazione

Occorre garantire che i seguenti elementi siano tenuti debitamente in considerazione nell'attuazione della nuova direttiva sul congedo parentale nel vostro sistema nazionale.

- Garantire almeno quattro mesi di congedo parentale.
- Rendere non trasferibile il periodo di congedo parentale (o almeno un mese) fra i genitori
- Affrontare la questione riguardante reddito/retribuzione
- Diritto di esercizio del congedo parentale per i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e delle agenzie interinali
- Inserire un riferimento alla crescente diversità delle strutture familiari
- Il periodo di anzianità comprende la somma dei contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro
- I termini di preavviso per la richiesta del congedo devono tener conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro
- Elaborazione di disposizioni specifiche per i genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso
- Elaborazione di provvedimenti aggiuntivi per affrontare le esigenze specifiche dei genitori adottivi.

Allegato 5: Approfondimenti, risorse e link

CES e uguaglianza di genere

La Confederazione europea dei sindacati (CES) si impegna a realizzare l'uguaglianza fra donne e uomini. Il conseguimento dell'uguaglianza di genere implica il cambiamento dell'etica europea dei lunghi orari di lavoro e dell'offerta di un miglior equilibrio fra lavoro e vita privata sia per gli uomini per le donne, nel quadro di un'offerta esaustiva di assistenza.

Il sito Internet della CES fornisce informazioni su numerose iniziative politiche che la CES sviluppa nel quadro dell'uguaglianza di genere e che possono essere consultate all'indirizzo: <http://www.etuc.org>

In quanto parti in causa fondamentali all'interno del dialogo sociale europeo, la Confederazione europea dei sindacati (CES) insieme alle sue parti sociali europee – [BUSINESSEUROPE](#), Associazione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese ([UEAPME](#)) e Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica ([CEEP](#)) – si sono impegnate per migliorare l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e sul posto di lavoro. Il loro dialogo sociale europeo ha, nel tempo, prodotto diversi risultati in materia di uguaglianza di genere, fra cui:

- [Accordo quadro sul congedo parentale](#) (riveduto) (2009)
- ["Dichiarazione congiunta all'UE e agli Stati membri: "Combattere la discriminazione e garantire l'uguaglianza per tutti"](#) (2009)
- [Lettera congiunta delle parti sociali europee sulla custodia dei bambini](#) (2008)
- [Rapporto delle parti sociali europee sulla conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare](#) (2008)
- [Quadro d'azione sull'uguaglianza di genere](#) (2005)

La CES, inoltre, ha sviluppato delle prese di posizione riguardo alle consultazioni della Commissione ai sensi degli articoli 154-155 TFUE in materia di uguaglianza di genere; le più recenti sono:

- [Posizione della CES sulla revisione della direttiva sulle lavoratrici gestanti - 92/85/CEE \(gennaio 2009\)](#)
- [Posizione della CES sulla revisione della direttiva sulle lavoratrici gestanti - 92/85/CEE \(dicembre 2009\)](#)
- [Posizione della CES sulla seconda fase di consultazione delle parti sociali riguardo alla revisione della direttiva 86/613/CEE](#) (2008)
- [Posizione della CES sulla prima fase di consultazione delle parti sociali riguardo alla revisione della direttiva 86/613/CEE](#) (2008)

- [Posizione della CES sulla seconda fase di consultazioni delle parti sociali a livello comunitario riguardo alla conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare life.](#) (2007)
- [Posizione della CES sulla prima fase di consultazioni delle parti sociali a livello comunitario riguardo alla conciliazione fra vita professionale, vita privata e vita familiare](#) (2006)

O riguardo alle consultazioni cosiddette “pubbliche” come:

- [Risposta della CES alla consultazione CE sulla strategia di monitoraggio alla “roadmap” per l’uguaglianza fra donne e uomini 2006-2010](#) (2009)
- [Posizione della CES sulla comunicazione della Commissione europea “Combattere il divario di retribuzione fra donne e uomini”](#) (2008)

Inoltre, la CES ha ancora adottato importanti risoluzioni e posizioni proprie su tematiche riguardanti l’uguaglianza di genere; le più recenti sono:

- [Risoluzione della CES – Raccomandazioni per migliorare l’equilibrio di genere nei sindacati](#) (2011)
- [Risoluzione della CES “Ridurre il divario di retribuzione fra i generi”](#) (2008)
- [Carta CES sull’integrazione della dimensione di genere nei sindacati](#) (2007)

Infine, altre interessanti posizioni della CES in materia:

- [Dall’adesione alla leadership: promuovere le donne all’interno dei sindacati: Dieci proposte che i sindacati possono realizzare per migliorare l’equilibrio fra donne e uomini](#) (2011)
- [Dall’adesione alla leadership: promuovere le donne all’interno dei sindacati \(Guida delle risorse\)](#) (2010)
- [Sindacati e donne: “Dialogo della società civile: riunire i lavoratori di Turchia e UE attraverso una cultura condivisa del lavoro](#) 2010)
- Sondaggio dell’8 marzo 2011 (2011)
- [Sondaggio dell’8 marzo 2010](#) (2010)
- [Sondaggio dell’8 marzo 2009](#) (2009)
- [Sondaggio dell’8 marzo 2008](#) (2008)
- [Conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare: un obiettivo chiave per il movimento sindacale europeo](#) (2007)
- [Donne nei sindacati in Europa: BRIDGING THE GAPS](#) (2007)

Altri libri, rapporti e articoli

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research agosto 2010 16: 431-435

COWI (2008), "Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life" Rapporto principale, Commissione europea, giugno 2008

Commissione europea (2006) "Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Questo rapporto offre un quadro generale delle politiche attuate nel quadro del programma di conciliazione dei 25 Stati membri UE. Illustra, inoltre la situazione di tre paesi SEE - Islanda, Norvegia e Liechtenstein – e due paesi candidati - Bulgaria e Romania – ed è disponibile all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Commissione europea (2007) "Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights", marzo 2007 (disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

Commissione europea (2008) "Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries", giugno 2008 (disponibile all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) "International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115", settembre 2010, Londra: Ministero britannico per le competenze, l'innovazione e l'economia (Disponibile anche sul sito Internet LP&R all'indirizzo: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OCSE (2011) "Doing Better for Families", maggio 2011, (disponibile all'indirizzo: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nr. 8, ottobre 2009, 47-76

Thévenon, O. (2011) "Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review", Volume 37, numero 1, marzo 2011, p. 57–87 (disponibile all'indirizzo: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - L'autore fonda la propria analisi sui dati nazionali completi estratti dalla banca dati OCSE sulla famiglia, che include variabili come le condizioni

del congedo parentale, l'offerta di servizi di custodia dell'infanzia e il sostegno finanziario alle famiglie. L'articolo approfondisce la diversità dei vari modelli di politica per la famiglia in 28 paesi OCSE in termini di equilibrio fra i vari obiettivi e il mix di strumenti adottati per attuare tali politiche)

Wall, K., et. al. (2009) "Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe", giugno 2009 (disponibile all'indirizzo: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf; il documento include due relazioni specialistiche commissionate dal Comitato esperti di politiche sociali per le famiglie e i bambini; la prima presenta un'analisi comparativa delle politiche familiari, compresi i congedi, l'altra ripercorre gli sviluppi e le dinamiche in numerosi Stati membri)

Siti Internet

Centro risorse della CES: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (catalogo on-line del centro di documentazione ETUI): <http://www.labourline.org>

Sito Internet della Commissione europea – "Sezione Parità uomo-donna": <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

International network on leave policy and research (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>