



Documento di seduta

A8-0076/2016

5.4.2016

RELAZIONE

sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (2015/2097(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Maria Arena

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	13
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	15
ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO.....	20
VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO	21

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (2015/2097(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti l'articolo 2, l'articolo 3, paragrafo 3, e l'articolo 5 del trattato sull'Unione europea,
- visti gli articoli 8 e 10, l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), e l'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 7, 9, 23, 24 e 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE,
- vista la direttiva 2013/62/UE del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che modifica la direttiva 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES in conseguenza della modifica dello status, nei confronti dell'Unione europea, di Mayotte,
- viste le conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo tenutosi a Bruxelles il 23 e 24 marzo 2006 (777751/1/06 REV 1),
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare" (COM(2008)0635),
- vista la raccomandazione della Commissione del 20 febbraio 2013 dal titolo "Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale" (C(2013)778),
- vista la sua risoluzione dell'11 marzo 2015 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche: aspetti occupazionali e sociali nell'analisi annuale della crescita 2015¹,
- vista la sua risoluzione del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015²,
- vista la sua risoluzione del 20 maggio 2015 sul congedo di maternità³,
- vista la sua risoluzione dell'8 ottobre 2015 sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del

¹ Testi approvati, P8_TA(2015)0068.

² Testi approvati, P8_TA(2015)0218.

³ Testi approvati, P8_TA(2015)0207.

principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego¹,

- visto lo studio del Servizio Ricerca del Parlamento europeo, del maggio 2015, dal titolo "Gender Equality in Employment and Occupation – Directive 2006/54/CE: European Implementation Assessment" (uguaglianza di genere nell'occupazione e nella professione – direttiva 2006/54/CE, valutazione dell'applicazione europea),
 - visto lo studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, del febbraio 2015, dal titolo: "Maternity, Paternity and Parental Leave: Data related to Duration and Compensation Rates in the European Union" (congedo di maternità, di paternità e congedo parentale: dati relativi alla durata e ai tassi di compensazione nell'Unione europea),
 - visto lo studio della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) dal titolo "Promoting parental and paternity leave among fathers" (promuovere il congedo parentale e di paternità tra i padri),
 - vista la relazione di Eurofound dal titolo "Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances" (disposizioni in materia di congedo di maternità negli Stati membri dell'UE: durata e compensazione) (Eurofound, 2015),
 - vista la relazione 2015 di Eurofound "Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union" (promuovere il ricorso al congedo parentale e di paternità tra i padri),
 - visto lo studio della Commissione, del febbraio 2015, dal titolo "The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries" (l'attuazione della direttiva 2010/18 sul congedo parentale in 33 paesi europei),
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0076/2016),
- A. considerando che è molto improbabile che l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75 % previsto dalla strategia Europa 2020 possa essere raggiunto per le donne (attualmente è del 63,5 %) entro il 2020; considerando inoltre che sono necessarie politiche proattive intese ad aiutare le donne a entrare e a rimanere nel mercato del lavoro, nonché a tutelare e a supportare la loro reintegrazione in tale mercato una volta che sono madri, con l'obiettivo di un lavoro stabile e dignitoso e a parità di condizioni rispetto agli uomini, in particolare politiche che favoriscano un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti i genitori;
- B. considerando che il lavoro che i genitori svolgono in ambito familiare e per l'accudimento dei figli rappresenta un contributo quantificabile all'economia, che riveste per di più grande importanza in considerazione dell'evoluzione demografica in Europa;

¹ Testi approvati, P8_TA(2015)0351.

- C. considerando che la direttiva 96/34/CE riconosce che la conciliazione della vita professionale con quella familiare è un soggetto a parte, mentre la direttiva 2010/18/UE stabilisce che tutti i lavoratori hanno diritto a un congedo parentale non retribuito di quattro mesi, di cui un mese accordato in forma non trasferibile; che il principio dell'uguaglianza di genere nell'occupazione è ormai sancito dalla legislazione dell'UE; che la parità di carriera fra donne e uomini, anche tramite lo strumento del congedo parentale, contribuirebbe a realizzare l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75 % previsto dalla strategia Europa 2020 e a risolvere il problema della maggiore vulnerabilità delle donne dinanzi all'impoverimento, oltre a rappresentare un contributo quantificabile all'economia, cosa che per di più riveste grande importanza in considerazione dell'evoluzione demografica in Europa;
- D. considerando che i dati disponibili confermano che il congedo per motivi familiari non retribuito o sottopagato si traduce in tassi di partecipazione ridotti, e che i padri si avvalgono solo marginalmente del loro diritto al congedo parentale; che il congedo parentale, integralmente o parzialmente non trasferibile, retribuito adeguatamente, è utilizzato in modo più equilibrato da entrambi i genitori e contribuisce a ridurre la discriminazione nei confronti delle donne sul mercato del lavoro;
- E. considerando che un modello misto composto di un congedo di maternità e di paternità e di un congedo comune, vale a dire parentale, consente a entrambi i genitori di decidere insieme adeguatamente del modo in cui possono gestire il loro diritto al congedo, nell'interesse superiore dei figli e tenendo conto delle peculiarità delle rispettive professioni;
- F. considerando che il congedo parentale comporta benefici di lungo termine per lo sviluppo dei bambini; che, nel quadro delle politiche pubbliche in vigore in materia, il tasso di utilizzo del congedo parentale relativo ai padri negli Stati membri dell'UE, seppure in aumento, resta basso, con solo il 10 % dei padri che si avvale di almeno un giorno di congedo parentale; che, per contro, il 97 % delle donne utilizza il congedo parentale che è disponibile per entrambi i genitori;
- G. considerando che gli studi di Eurofound hanno indicato i fattori che influenzano il tasso di utilizzo del congedo parentale da parte dei padri, fra cui figurano il livello di compensazione, la flessibilità del sistema dei congedi, la disponibilità delle informazioni, la disponibilità e la flessibilità delle strutture per l'infanzia e la misura in cui i lavoratori temono l'isolamento dal mercato del lavoro quando prendono un congedo; che, secondo numerosi ricercatori¹, i padri che si avvalgono del congedo parentale costruiscono un rapporto migliore con i figli ed è più probabile che svolgano un ruolo attivo nei futuri compiti che attengono alla loro custodia; che tali aspetti devono pertanto essere affrontati;
- H. considerando che l'UE nel suo complesso è chiamata a raccogliere una grave sfida demografica, dal momento che nella maggior parte degli Stati membri i tassi di natalità sono in diminuzione, e che politiche familiari eque per uomini e donne dovrebbero migliorare le prospettive delle donne nel mercato del lavoro nonché l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ridurre i divari di genere per quanto attiene alle retribuzioni, alle pensioni e al reddito maturato nell'arco della vita, e influenzare positivamente i processi

¹ <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

demografici;

- I. osserva che, in base ai dati Eurostat¹, su un totale di 3 518 600 persone che nel 2010 hanno fruito di un congedo parentale, gli uomini sono stati solo 94 800, ossia il 2,7 %; che, in base a una ricerca Eurofound², il divario di genere nella partecipazione all'occupazione comporta per le economie europee gravi perdite che nel 2013 sono ammontate a circa 370 miliardi di EUR;
- J. considerando che la Commissione dovrebbe varare, unitamente agli Stati membri, iniziative concrete a favore di una nuova organizzazione del lavoro, attraverso modelli più flessibili che consentano ai genitori, tramite strumenti per la conciliazione vita-lavoro, l'effettivo esercizio del diritto alla genitorialità; che tali iniziative potrebbero contribuire a ridurre la discriminazione nei confronti delle donne e aiutarle ad entrare, a rimanere e a fare ritorno nel mercato del lavoro senza pressioni economiche e sociali;
- K. considerando che, oltre ad assicurare l'uguaglianza di genere e l'accesso delle donne all'occupazione, il congedo parentale dovrebbe consentire ai genitori di rispondere in maniera ottimale alle loro responsabilità nei confronti dei figli;
- L. considerando che è fondamentale garantire alle donne il diritto di conciliare un lavoro con diritti e il diritto alla maternità senza essere per questo penalizzate, dal momento che le donne sono a tutt'oggi i soggetti più svantaggiati e discriminati; che tra gli esempi di questa discriminazione figura la pressione esercitata sulle donne dai datori di lavoro in occasione dei colloqui di lavoro, durante i quali viene chiesto loro se hanno figli e di che età, con lo scopo di influenzare le loro decisioni e scegliere lavoratori senza figli che garantiscono una "maggiore disponibilità", senza contare le crescenti pressioni economiche e professionali esercitate sulle lavoratrici affinché non si avvalgano del congedo di maternità;
- M. considerando che uno dei limiti all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro è costituito dalle responsabilità di cura nei confronti dei figli disabili, che non sono autosufficienti e sono quindi in una condizione di dipendenza e/o appartenenti a categorie e gruppi svantaggiati;
- N. considerando che, qualora manchino disposizioni che disciplinano il congedo, o qualora le disposizioni esistenti siano considerate insufficienti, le parti sociali possono, per il tramite di accordi collettivi, svolgere un ruolo di rilievo nella definizione di nuove disposizioni o nell'aggiornamento di quelle esistenti in materia di congedo di maternità, di paternità o di congedo parentale;
- O. considerando che il bilanciamento tra vita familiare e vita lavorativa è un diritto fondamentale che dovrebbe essere pienamente garantito in ogni testo dell'UE suscettibile di avere un impatto sull'ambito in esame; che, più in generale, dovrebbe essere evidenziata l'importanza di ambienti lavorativi "family-friendly";
- P. considerando che la maggior parte degli Stati membri dell'UE rispetta già i requisiti

¹ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

² <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>

minimi della direttiva 2010/18/UE sul congedo parentale e che in numerosi Stati membri le disposizioni nazionali vanno al di là di tali requisiti;

- Q. considerando che gli Stati membri dovrebbero promuovere, sia nel settore pubblico che in quello privato, modelli di welfare aziendale che rendano esigibile il diritto alla conciliazione vita-lavoro;
- R. considerando che la diversa incidenza che il congedo di maternità, il congedo di paternità o il congedo parentale hanno per le donne e gli uomini configura una chiara discriminazione di genere per quanto riguarda la cura dell'infanzia e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; che le misure adottate in molti Stati membri per incoraggiare gli uomini ad accettare un'equa ripartizione delle responsabilità familiari non hanno dato risultati apprezzabili;
- S. considerando che un congedo parentale adeguato, individuale e retribuito è di fondamentale importanza perché le coppie di genitori dello stesso sesso possano conciliare lavoro e vita privata;
- T. considerando che le donne che esercitano il loro diritto di conciliare vita professionale e vita privata avvalendosi del congedo parentale sono stigmatizzate quando rientrano nel mercato del lavoro, cosa che si traduce in condizioni lavorative meno favorevoli e in contratti precari;

Recepimento della direttiva

1. sottolinea che le disposizioni necessarie per il recepimento della direttiva 2013/62/UE assumono forme diverse a seconda degli Stati membri; ritiene che il recepimento dovrebbe quindi avvenire nel pieno rispetto della legislazione vigente in materia di contrattazione collettiva tra le parti sociali;
2. ritiene che, non avendo tutti gli Stati membri seguito l'approccio distinto o sequenziale dell'UE in materia di congedi di maternità e parentale, sia difficile classificare i diversi tipi di congedo a livello dell'UE;
3. rammenta che la sovraregolamentazione da parte degli Stati membri può aumentare la complessità della normativa e ridurne, in realtà, il rispetto; invita gli Stati membri a evitare di aggiungere oneri amministrativi quando recepiscono la legislazione dell'UE;
4. incoraggia gli Stati membri che non l'abbiano ancora fatto a mettere a disposizione della Commissione, in tempi ragionevoli, le tavole di concordanza tra le disposizioni della direttiva e le misure di recepimento; reputa fondamentale che gli Stati membri garantiscano la messa a disposizione delle risorse ispettive necessarie per verificare il rispetto della legislazione che tutela i diritti dei genitori; sollecita la Commissione a monitorare attentamente lo stato di attuazione della direttiva negli Stati membri, onde garantire che non si abusino della flessibilità che essa offre; considera il principio della condivisione delle buone pratiche come uno dei validi strumenti a disposizione per il raggiungimento di tali obiettivi;
5. si rammarica del fatto che esistano disparità tra le misure di recepimento della direttiva per quanto riguarda il campo di applicazione, il che determina regimi più o meno

favorevoli ai lavoratori in funzione, ad esempio, del settore di impiego (in tutta l'UE il settore pubblico offre maggiore protezione del settore privato, svolgendo così in questo campo un ruolo di pioniere) e della durata del contratto; raccomanda, a tal fine, di prendere ogni misura possibile per far sì che la direttiva sia attuata correttamente e uniformemente, nel settore pubblico come in quello privato; sottolinea che il diritto al congedo parentale dovrebbe essere garantito a tutti senza discriminazione, indipendentemente dal genere, a prescindere dal settore di impiego e dal tipo di contratto di lavoro dei padri e delle madri;

6. si compiace del fatto che alcuni Stati membri abbiano recepito le disposizioni della direttiva al di là del suo campo di applicazione minimo, facendo così beneficiare di queste disposizioni i lavoratori autonomi, gli apprendisti, le coppie dello stesso sesso e i genitori di bambini adottati;
7. è fermamente convinto che l'erogazione delle prestazioni socio-assistenziali è di competenza degli Stati membri;
8. auspica l'adozione da parte degli Stati membri di politiche sociali collegate alla famiglia, che prevedano l'applicazione di tutti i benefici previsti dalla direttiva in caso di prolungata permanenza all'estero dei genitori per completare una procedura di adozione internazionale;
9. osserva che, a più di dieci anni dal recepimento della direttiva da parte degli Stati membri, permane uno squilibrio di genere nella fruizione del congedo parentale; rileva altresì le grandi disparità esistenti tra Stati membri relativamente alla durata massima e alla configurazione giuridica del congedo parentale nonché ai regimi retributivi durante il periodo di congedo; ritiene che il tema della retribuzione nel periodo di congedo sia fondamentale per far sì che i genitori a basso reddito e i genitori soli beneficino di tale congedo su un piede di parità con tutti gli altri genitori; si compiace delle varie misure adottate per incoraggiare i padri a utilizzare il congedo parentale; riconosce il valore dell'Unione per focalizzare l'attenzione degli Stati membri sulla necessità di intervenire e per promuovere scambi di consulenza e assistenza a favore degli Stati membri che ne hanno bisogno, in particolare nel campo dei diritti alle prestazioni sociali; ritiene che la Commissione dovrebbe proporre misure volte a incoraggiare i padri ad avvalersi del congedo parentale e che gli Stati membri dovrebbero favorire una più efficace condivisione delle migliori prassi in proposito;
10. prende atto della decisione di alcuni Stati membri di riconoscere i diritti alla sicurezza sociale solo per un periodo inferiore alla durata massima del congedo parentale, il riduce il numero di genitori che si avvalgono effettivamente di tale congedo per la sua durata massima;
11. invita gli Stati membri, unitamente alla Commissione, a garantire che i diritti relativi alla famiglia riconosciuti dalle politiche pubbliche, incluso il congedo parentale, siano identici sotto il profilo dei diritti individuali e che di essi si possano avvalere in eguale misura entrambi i genitori, in modo da incoraggiarli a conseguire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, nell'interesse superiore dei figli; sottolinea che tali diritti dovrebbero essere per quanto possibile individualizzati, per contribuire a raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini fissato dalla strategia Europa 2020 e promuovere l'uguaglianza di genere; ritiene che sarebbe

opportuno dare ai genitori una certa flessibilità nell'utilizzo del congedo parentale, e che quest'ultimo non dovrebbe in alcun caso costituire un ostacolo per il raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini fissato dalla strategia Europa 2020; reputa che il sistema adottato dalle parti sociali dovrebbe promuovere una soluzione nell'ambito della quale una parte significativa del congedo continui a essere non trasferibile; sottolinea che entrambi i genitori devono ricevere lo stesso trattamento in termini di diritto al reddito e durata del congedo parentale;

12. sottolinea che le famiglie con figli in cui i genitori interrompono l'attività lavorativa per allevarli non subiscono solo una perdita di reddito, ma devono anche far fronte a spese aggiuntive e vedono riconosciuto in misura davvero insufficiente il ruolo genitoriale;
13. prende atto della flessibilità che la direttiva concede agli Stati membri nel definire le forme di congedo parentale – a tempo parziale o a tempo pieno –, i periodi di lavoro e i termini di preavviso posti come condizioni per la concessione del congedo parentale; osserva che, in alcuni Stati membri, i lavoratori con contratti atipici, come i contratti a tempo determinato¹ e a zero ore² non sono sempre inclusi nelle misure in esame e si dichiara preoccupato per l'abuso di questi tipi di contratti di lavoro; prende atto delle iniziative introdotte dagli Stati membri per riconoscere ai lavoratori la massima flessibilità possibile in questo ambito, al fine di assicurare che il congedo parentale corrisponda al loro contesto professionale e privato, ma ritiene che l'obiettivo di qualsiasi regolamentazione dovrebbe essere quello di rafforzare la fruizione del congedo parentale;
14. osserva che la ripresa del lavoro dopo un periodo di congedo parentale può costituire una situazione difficile e stressante sia per il genitore sia per il figlio; invita gli Stati membri ad adottare politiche familiari volte a favorire un ritorno agevole e graduale al lavoro e una conciliazione globale vita-lavoro ottimale, prendendo nel contempo in considerazione la promozione del telelavoro, del lavoro a domicilio e dello *smart working*, facendo sì che tali politiche non comportino aggravii per i dipendenti;
15. invita gli Stati membri, in sede di regolamentazione, a garantire certezza alle imprese nella loro pianificazione, con particolare attenzione per le esigenze delle microimprese e delle piccole e medie imprese;
16. invita a migliorare e rafforzare le disposizioni della direttiva 2010/18/UE in tema di condizioni di accesso e modalità di applicazione del congedo parentale ai genitori di figli con disabilità o malattie gravi o a lungo decorso in tema di disabilità, anche tenendo conto dei migliori esempi provenienti dagli Stati membri (estensione del limite di età del figlio ai fini del ricorso al congedo parentale o di cura, accesso facilitato al part-time al ritorno sul posto di lavoro, estensione della durata del congedo);
17. sottolinea la necessità di garantire condizioni favorevoli per la ripresa dell'attività lavorativa da parte di chi ha beneficiato del congedo parentale, in particolare per quanto concerne il ritorno al medesimo posto di lavoro, o a lavoro equivalente o analogo corrispondente al contratto o al rapporto di lavoro, le modifiche dell'orario di lavoro e/o

¹ Peter Moss in *the 10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*, giugno 2014, pag. 39.

² https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf

dell'organizzazione della vita professionale al momento della ripresa dell'attività professionale (inclusa la necessità per il datore di lavoro di giustificare eventuali rifiuti), la possibilità di beneficiare di periodi di formazione, la protezione contro il licenziamento o contro trattamenti meno favorevoli conseguenti alla richiesta o fruizione del congedo parentale e il riconoscimento di un periodo di protezione contro il licenziamento affinché i lavoratori possano riadattarsi al loro posto di lavoro;

Per una direttiva efficace che risponda alle sfide dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

18. rileva che la Commissione ha ritirato la proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità e che, nel contesto della tabella di marcia "Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano", la Commissione non prevede al momento di pubblicare una relazione finale sull'attuazione della direttiva sul congedo parentale; invita la Commissione, nel rispetto del principio di sussidiarietà, a presentare una proposta ambiziosa che consenta veramente di migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
19. ritiene che il dibattito politico debba vertere anche su una serie di iniziative non legislative, in vista di un'azione comune con gli Stati membri e la società civile per sottolineare il ruolo dei genitori e promuovere la conciliazione famiglia-lavoro;
20. ritiene che si debba anche valutare la possibilità di una più ampia iniziativa non legislativa per promuovere la conciliazione famiglia-lavoro negli Stati membri;
21. ritiene che, tenuto conto delle sovrapposizioni tra i diversi tipi di congedi familiari, sia necessario garantire coerenza tra i vari testi a livello di Unione, coinvolgendo le parti sociali, affinché le famiglie dispongano di formule di congedo rispondenti alle varie fasi della vita per promuovere una ripartizione più equa delle responsabilità di cura tra donne e uomini; esorta la Commissione a valutare la possibilità di attivare a tale fine la clausola di riesame contenuta nella legislazione UE sul congedo parentale; ritiene che sia necessaria una normativa formulata in modo più chiaro, che elimini la complessità, sia più facile da rispettare e tuteli i lavoratori;
22. chiede che le parti sociali, sulla base del progetto di relazione di attuazione, riconoscano che la direttiva sul congedo parentale non ha conseguito i propri obiettivi in termini di conciliazione vita-lavoro, partecipazione femminile al mercato del lavoro, sfide demografiche e partecipazione degli uomini alle mansioni domestiche, compresa la cura dei figli e di altre persone a carico, il che è in contrasto con i principi e i valori dell'UE in materia di uguaglianza di genere; ritiene pertanto che occorrerebbe adottare misure più efficaci per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne;
23. evidenzia che un ricorso soddisfacente al congedo parentale è strettamente legato a un adeguato livello di compensazione dello stesso; osserva che, ove mancano disposizioni che disciplinano il congedo, o qualora le disposizioni esistenti siano considerate insufficienti, le parti sociali possono, per il tramite di accordi collettivi, svolgere un ruolo di rilievo nella definizione di nuove disposizioni o nell'aggiornamento di quelle esistenti in materia di congedo di maternità e paternità o di congedo parentale; invita gli Stati membri, d'intesa con le parti sociali, a riesaminare il loro sistema di compensazione finanziaria del congedo parentale al fine di raggiungere un livello che

funga da incentivo per un reddito sostitutivo adeguato e decoroso e che incoraggi altresì gli uomini ad avvalersi del congedo parentale al di là del periodo minimo garantito dalla direttiva;

24. ritiene che la promozione dell'individualizzazione del diritto al congedo e di azioni positive intese a promuovere il ruolo dei padri sia essenziale per contribuire a una conciliazione tra lavoro e vita privata equilibrata dal punto di vista di genere;
25. invita la Commissione e le parti sociali a valutare la possibilità di estendere adeguatamente la durata minima del congedo parentale da quattro mesi a sei mesi almeno per garantire una migliore conciliazione vita-lavoro;
26. sottolinea che i miglioramenti in termini di coordinamento, coerenza e accessibilità dei sistemi di congedo (di maternità, di paternità o parentale) degli Stati membri aumentano i tassi di partecipazione e l'efficienza globale; sottolinea che, a tale proposito, è essenziale e urgente una direttiva europea su un congedo di paternità minimo di due settimane;
27. sottolinea la necessità di estendere il periodo nel corso del quale i due genitori possono far valere il loro diritto alla fruizione del congedo parentale; invita la Commissione e le parti sociali a innalzare l'età del bambino per il quale è possibile usufruire del congedo parentale e a tener altresì conto del fatto che, nel caso dei genitori di bambini con disabilità o malattie di lunga durata, sarebbe opportuno estendere la possibilità di usufruire del congedo parentale al di là dell'età dei figli fissata nella direttiva;
28. invita gli Stati membri e le parti sociali ad affrontare i numerosi ostacoli che rendono difficoltoso il ritorno al lavoro dopo un lungo periodo di congedo parentale, onde evitare che tale congedo diventi una trappola di esclusione dal mercato del lavoro; ricorda in tale contesto che la parità tra uomini e donne può essere conseguita solo mediante un'equa redistribuzione del lavoro retribuito e non retribuito nonché delle responsabilità lavorative, familiari e di cura;
29. invita gli Stati membri e le parti sociali a continuare a impegnarsi per una maggiore convergenza relativamente allo scambio delle migliori prassi nel campo della conciliazione vita-lavoro, prestando particolare attenzione a politiche che favoriscono l'accesso delle madri al mercato del lavoro e la loro permanenza e reintegrazione in tale mercato, nonché la partecipazione dei padri alla vita familiare, e che aumentano la fruizione del congedo parentale da parte dei padri; incoraggia la Commissione, unitamente agli Stati membri, a monitorare e promuovere tali iniziative;
30. ritiene che, al fine di raggiungere gli obiettivi di Barcellona, in via complementare alle misure legislative volte a migliorare l'equilibrio vita-lavoro, gli Stati membri, sostenuti finanziariamente dai vari strumenti dell'Unione, dovrebbero concentrarsi sulla creazione di servizi per l'infanzia – pubblici o privati – di qualità, inclusivi, a prezzi ragionevoli e accessibili, che siano disponibili fin dal momento in cui un genitore rientra nel mercato del lavoro, con un'attenzione particolare per le famiglie indigenti e a rischio di esclusione sociale;
31. invita gli Stati membri a sensibilizzare i genitori in merito ai vantaggi, sia per i loro figli sia per loro stessi, della partecipazione a programmi di educazione e cura della prima

infanzia; invita gli Stati membri ad adattare l'impostazione di servizi educativi e di cura per la prima infanzia che siano inclusivi e di qualità e i relativi criteri di ammissione alla sempre maggiore diversificazione dei modelli lavorativi, aiutando in questo modo i genitori a rispettare i loro obblighi professionali o a trovare un lavoro, mantenendo nel contempo un forte accento sull'interesse superiore dei minori;

32. ritiene che un approccio integrato alla parità di genere – incluse politiche finalizzate al superamento di ruoli di genere stereotipati – e alla conciliazione vita-lavoro in tutte le future iniziative dell'UE conferirebbe coerenza e trasparenza al processo e contribuirebbe a garantire la promozione di una conciliazione vita-lavoro equilibrata sotto il profilo di genere; invita la Commissione e gli Stati membri a sensibilizzare la società sui diritti e le possibilità di ricorso in materia di conciliazione vita-lavoro;
33. invita la Commissione, ove opportuno, a includere obiettivi di uguaglianza di genere nell'occupazione nel processo del semestre europeo di coordinamento delle politiche economiche, per consentire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 e per misurare l'impatto positivo delle iniziative dell'Unione sul miglioramento della conciliazione vita-lavoro ai fini di una redistribuzione delle responsabilità familiari, domestiche e di cura, nonché per estendere le particolari responsabilità di cura dei genitori che hanno figli disabili, in condizione di dipendenza e/o appartenenti a categorie e gruppi svantaggiati;

o

o o

34. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

MOTIVAZIONE

Negli ultimi decenni l'Unione europea si è dotata di due normative in materia di congedo familiare, concernenti il congedo di maternità e il congedo parentale.

Sebbene il quadro giuridico nei vari Stati membri sia relativamente complesso, semplificando si può dire che, attualmente, le legislazioni nazionali prevedono tre tipi di congedo familiare: di maternità, di paternità e parentale.

Le due citate normative UE sono relativamente vecchie e sono state adottate su basi giuridiche e con obiettivi diversi:

- la direttiva sul congedo di maternità è del 1992 ed è stata adottata sulla base della competenza dell'UE in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, mentre
- la direttiva iniziale sul congedo parentale risale al 1996 ed è stata adeguata nel 2010, a seguito di un nuovo accordo delle parti sociali europee sul tema, che rappresenta la base giuridica di tale normativa.

È interessante notare inoltre che tali legislazioni, considerate moderne 20 anni fa e che non corrispondono più al contesto economico e sociale dell'Unione attuale, non sono state aggiornate in modo uguale.

Mentre le parti sociali sono riuscite a raggiungere un accordo che l'Unione ha poi tradotto in norme sul congedo parentale, i decisori politici al Consiglio e alla Commissione hanno preferito mantenere il regime della legislazione del 1992 per il congedo di maternità, malgrado i numerosi sforzi compiuti dal Parlamento europeo per sbloccare il processo della sua revisione.

La presente relazione ha lo scopo di valutare l'attuazione della normativa sul congedo parentale da parte dei vari Stati membri e di trarne le necessarie conclusioni politiche.

Ma dal momento che negli Stati membri tale congedo si sovrappone agli altri due, occorre esaminare anche questi ultimi; parimenti, le conclusioni politiche in tema di congedo parentale sono inestricabilmente legate a quelle che occorre trarre in materia di congedi di maternità e paternità.

Sorprendentemente, la Commissione non ha voluto avvalersi della sua capacità di elaborare una relazione sull'attuazione di tale direttiva, compito al quale hanno fortunatamente sopperito un gruppo di 33 esperti nazionali nonché l'agenzia esecutiva Eurofound e vari ricercatori europei i cui lavori sono citati nei visti.

Tale situazione è in effetti sorprendente, tenuto conto del fatto che nell'estate 2015 la Commissione ha pubblicato la sua "tabella di marcia" per la conciliazione della vita professionale e della vita privata, tema eminentemente connesso a tale legislazione.

Questa conciliazione si basa oggi su due motivi principali:

1. la parità di genere e l'equità nella ripartizione dei compiti familiari tra donne e uomini,

2. l'apporto economico considerevole che rappresenta per l'Unione la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché il sostegno allo sviluppo demografico, soprattutto in un contesto in cui l'obiettivo della strategia UE 2020 relativo al tasso di occupazione è stato raggiunto per la prima volta nel 2014 per gli uomini, ma non ancora per le donne.

Tuttavia, il Parlamento europeo e la sua commissione per l'occupazione e gli affari sociali hanno colto tale opportunità, che si traduce nel presente progetto di relazione.

Nel corso del lavoro di valutazione dell'attuazione non è stato rilevato un inadempimento quanto all'attuazione del congedo parentale da parte degli Stati membri, bensì una certa disparità nelle modalità, in particolare nella sua combinazione pratica con le due altre forme di congedo per motivi familiari.

Viceversa, ciò che è emerso è lo scarso uso del congedo parentale da parte dei padri, che è soprattutto spiegato da una bassa remunerazione oltre che, nella maggior parte degli Stati membri, dalla trasferibilità.

Per rispondere alle sfide demografiche, economiche e di parità di genere dell'Unione, il progetto di relazione illustra quindi in dettaglio tali elementi e trae alcune conclusioni politiche, tra le quali vanno in particolare annoverate le considerazioni seguenti:

- la normativa sul congedo parentale dovrebbe essere rivista per rafforzare i punti concernenti la durata, la compensazione, la trasferibilità e il campo di applicazione di tale congedo (perché l'infanzia non si ferma a 8 anni),
- la normativa in materia di congedo di maternità deve essere anch'essa rivista facendo riferimento alle recenti prese di posizione del Parlamento,
- dovrebbe essere egualmente adottata una normativa europea sul congedo di paternità,
- tutta la normativa sui congedi di famiglia deve essere prodotta in modo coerente, partendo possibilmente dalla stessa base legislativa, privilegiando quella degli accordi delle parti sociali europee, che sta dimostrando la sua maggiore adattabilità al contesto economico e sociale, che evolve nel tempo.

17.2.2016

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla relazione sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (2015/2097(INI))

Relatore per parere: Iratxe García Pérez

SUGGERIMENTI

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- vista la sua posizione definita in prima lettura il 20 ottobre 2010 in vista dell'adozione della direttiva 2001/.../UE del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che introduce misure intese a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare¹, che chiede – fra l'altro – un periodo di due settimane di congedo di paternità,
- A. considerando che l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% stabilito nella strategia Europa 2020 è già stato raggiunto per quanto riguarda gli uomini ed è di improbabile raggiungimento per le donne (attualmente al 63,5%) entro il 2020 se non vi dovessero essere miglioramenti su ampia scala nella predisposizione di misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare attraverso pacchetti strategici che parifichino il lavoro legato alle attività domestiche e alla cura dei figli e di altre persone a carico tra uomini e donne;
- B. considerando che le politiche volte a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere e andrebbero considerate alla luce dell'evoluzione demografica, delle conseguenze dell'invecchiamento della

¹ GU C 70E dell'8.3.2012, pag. 163.

popolazione, del superamento del divario generazionale, della promozione della partecipazione femminile al mondo del lavoro e della ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini; che l'obiettivo consiste nel ridurre il persistente divario di genere in materia di retribuzioni e pensioni e, di conseguenza, le disparità di accesso alle risorse finanziarie per le donne durante l'intero arco della vita, riducendo in tal modo il rischio attualmente elevato di povertà cui sono esposte le donne in età avanzata;

- C. considerando che le diverse incidenze del congedo di maternità, paternità o parentale per le donne e gli uomini configurano una chiara discriminazione di genere per quanto riguarda la cura dell'infanzia e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; considerando che le misure adottate in molti Stati membri per incoraggiare gli uomini ad accettare un'equa ripartizione delle responsabilità familiari non hanno sortito risultati apprezzabili;
- D. considerando che le evidenze disponibili confermano che i periodi di congedo familiare non retribuito o scarsamente retribuito comportano scarsi tassi di utilizzo e che i padri rappresentano un'esigua minoranza dei genitori che chiedono il congedo parentale se i periodi in oggetto costituiscono diritti trasferibili basati sulla famiglia; che, nel contempo, i periodi di congedo non trasferibili sono ampiamente utilizzati da entrambi i genitori qualora siano retribuiti o si avvicinino a un livello di sostituzione del reddito;
- E. considerando che, secondo i dati Eurostat per il 2010 (UE28), dei circa 3 500 000 genitori che hanno fatto ricorso al congedo parentale in quell'anno, 3 423 700 erano donne, mentre solo 94 800 erano uomini;
- F. considerando che un congedo parentale adeguato, individuale e retribuito è di fondamentale importanza perché le coppie di genitori dello stesso sesso possano conciliare vita professionale e vita lavorativa;
- G. considerando la fondamentale importanza di garantire alle donne il diritto di conciliare un lavoro con diritti e il diritto alla maternità senza esserne penalizzate, dal momento che esse sono a tutt'oggi i soggetti più svantaggiati e discriminati; che tra gli esempi di questa discriminazione figura la pressione esercitata sulle donne dai datori di lavoro durante i colloqui di lavoro, durante i quali viene chiesto loro se hanno figli e di che età, allo scopo di influenzare le loro decisioni e scegliere lavoratori senza figli che garantiscono una "maggiore disponibilità", senza contare le crescenti pressioni economiche e professionali sulle lavoratrici a non avvalersi del congedo di maternità;
- H. considerando che le donne che esercitano il loro diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita familiare ricorrendo al congedo parentale vengono stigmatizzate quando rientrano nel mercato del lavoro, il che si traduce in condizioni lavorative meno favorevoli e contratti precari;
- I. chiede che le parti sociali, sulla base del progetto di relazione di attuazione, riconoscano che la direttiva UE in materia di congedo parentale non è stata in grado di conseguire i propri obiettivi in termini di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, partecipazione femminile al mercato del lavoro, sfide demografiche e partecipazione degli uomini alle mansioni domestiche, compresa la cura dei figli e di altre persone a carico, fallimento in contrasto con i principi e i valori dell'UE in materia di uguaglianza tra donne e uomini; ritiene pertanto che occorrerebbe adottare misure più efficaci per incoraggiare

una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne;

2. ritiene che le parti sociali dovrebbero attivare la clausola di verifica; sollecita la revisione della direttiva, fra cui l'adozione di misure che introducano una compensazione finanziaria adeguata e basata su incentivi per la perdita di reddito dei genitori che ricorrono al congedo parentale, al fine di garantire il benessere sociale ed economico delle famiglie e promuovere il ricorso al congedo parentale da parte dei padri; sottolinea l'importanza di adottare un approccio olistico che includa il congedo di maternità, di paternità e parentale in un'eventuale revisione della direttiva;
3. sottolinea che gli strumenti strategici per l'equilibrio lavoro/vita privata, come il congedo parentale, dovrebbero essere ideati come diritti individuali e non trasferibili, con un ragionevole livello di sostituzione del reddito, sia al fine di rispettare il principio fondamentale secondo cui i diritti sociali sono riconosciuti individualmente, alla stregua di tutte le altre prestazioni lavorative, come il diritto alle ferie, il congedo per malattia o per altre ragioni, o i sussidi di disoccupazione, che per migliorarne l'efficienza e il tasso di utilizzo, soprattutto fra gli uomini, il che porterebbe in ultima analisi a colmare il divario retributivo di genere e a una posizione più equa tra uomini e donne nel mercato del lavoro, nonché a ridurre gli effetti discriminatori che prolungati periodi di inattività sul mercato del lavoro esercitano sulle donne che ricorrono al congedo di maternità e parentale; sottolinea la necessità di una distribuzione equilibrata di parti non trasferibili del congedo parentale tra entrambi i genitori; chiede a tal riguardo che il diritto minimo di 4 mesi sia esteso a 6 mesi;
4. evidenzia che una maggiore coesione e accessibilità dei sistemi di congedo negli Stati membri (che contemplino il congedo di maternità, paternità e parentale) incrementa i tassi di utilizzo e l'efficienza globale dei pacchetti strategici a sostegno delle famiglie; sottolinea che, affinché i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e le parti sociali devono adottare le misure necessarie per proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento connessi al congedo parentale; invita gli Stati membri e la Commissione a migliorare l'accesso alla giustizia in caso di discriminazione o ingiusto licenziamento in questo settore sensibile;
5. deplora che il Consiglio si sia rivelato incapace di conseguire un accordo per sbloccare la proposta di modifica della direttiva sul congedo di maternità e che la Commissione abbia deciso di ritirarla cinque anni dopo la sua approvazione da parte del Parlamento europeo; rileva che la Commissione ha presentato la sua tabella di marcia riguardante "Un nuovo inizio per affrontare le sfide poste dall'equilibrio tra vita professionale e vita privata alle famiglie che lavorano", documento che, secondo le intenzioni della Commissione, dovrebbe sostituire la citata proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità e che conterrà un pacchetto di misure legislative e non legislative sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata; sostiene che si tratta di un settore in cui la Commissione deve presentare proposte legislative;
6. sottolinea l'importanza del settore pubblico in quanto datore di lavoro che riveste un ruolo d'avanguardia, dal momento che un maggior numero di uomini di tale settore usufruisce del congedo parentale e che, in linea di principio, si tratta di un settore che garantisce in tutta Europa una maggiore tutela rispetto al settore privato;
7. sottolinea la necessità di garantire il diritto al congedo parentale a tutti e senza

discriminazione, a prescindere dal tipo di contratto in base al quale padri e madri lavorano.

**ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

Approvazione	18.2.2016
Esito della votazione finale	+: 17 -: 13 0: 1
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Daniela Aiuto, Maria Arena, Catherine Bearder, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Biljana Borzan, Rosa Estaràs Ferragut, Arne Gericke, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella, Monika Vana
Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Mike Hookem

**ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO**

Approvazione	16.3.2016
Esito della votazione finale	+: 46 -: 5 0: 1
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Jane Collins, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Morten Løkkegaard, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Maria João Rodrigues, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Maria Arena, Georges Bach, Heinz K. Becker, Lynn Boylan, Karima Delli, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivo Vajgl

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO**

46	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Morten Løkkegaard, António Marinho e Pinto, Yana Toom, Ivo Vajgl,
EFDD	Laura Agea, Tiziana Beghin,
GUE/NGL	Lynn Boylan, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes,
NI	Lampros Fountoulis,
PPE	Georges Bach, Heinz K. Becker, David Casa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Romana Tomc,
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Jutta Steinruck,
Verts/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Terry Reintke,

5	-
ECR	Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská,
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin,

1	0
EFDD	Jane Collins

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti