



Documento di seduta

A8-0270/2018

23.8.2018

*****I**

RELAZIONE

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: David Casa

Relatore per parere (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

(*)Procedura con le commissioni associate – articolo 54 del regolamento

Significato dei simboli utilizzati

- * Procedura di consultazione
- *** Procedura di approvazione
- ***I Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
- ***II Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
- ***III Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto)

Emendamenti a un progetto di atto

Emendamenti del Parlamento presentati su due colonne

Le soppressioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nella colonna di sinistra. Le sostituzioni sono evidenziate in *corsivo grassetto* nelle due colonne. Il testo nuovo è evidenziato in *corsivo grassetto* nella colonna di destra.

La prima e la seconda riga del blocco d'informazione di ogni emendamento identificano la parte di testo interessata del progetto di atto in esame. Se un emendamento verte su un atto esistente che il progetto di atto intende modificare, il blocco d'informazione comprende anche una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo.

Emendamenti del Parlamento presentati in forma di testo consolidato

Le parti di testo nuove sono evidenziate in *corsivo grassetto*. Le parti di testo sopresse sono indicate con il simbolo ■ o sono barrate. Le sostituzioni sono segnalate evidenziando in *corsivo grassetto* il testo nuovo ed eliminando o barrando il testo sostituito.

A titolo di eccezione, le modifiche di carattere strettamente tecnico apportate dai servizi in vista dell'elaborazione del testo finale non sono evidenziate.

INDICE

	Pagina
PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	5
MOTIVAZIONE.....	56
PARERE DI MINORANZA.....	59
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE	60
PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA.....	97
PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO.....	125
VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO	126

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2017)0253),
 - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), e paragrafo 2, lettera b), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C8-0137/2017),
 - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
 - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 6 dicembre 2017¹,
 - visto il parere del Comitato delle regioni del 30 novembre 2017²,
 - visto l'articolo 59 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e della commissione giuridica (A8-0270/2018),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
 2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora la sostituisca, la modifichi sostanzialmente o intenda modificarla sostanzialmente;
 3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

¹ GU C 129 dell'11.4.2018, pag. 44.

² Non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale.

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

(2) La parità *tra uomini e donne* è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, *la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi* dell'Unione. *Analogamente, l'articolo 23* della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Emendamento

(2) La parità **di genere** è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, ***l'Unione si prefigge di combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuovere la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che, nelle sue azioni, l'Unione deve mirare ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. Inoltre, il titolo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la Carta) stabilisce che tutte le persone sono uguali davanti alla legge, che è vietata qualsiasi forma di discriminazione e che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (articoli 20, 21 e 23 della Carta).***

Emendamento 2

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) L'articolo 33 della Carta *dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce* il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale.

Emendamento

(3) L'articolo 33 della Carta ***stabilisce la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale***, il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita

professionale.

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 4

Testo della Commissione

(4) L'Unione **aderisce** alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Le disposizioni di tale convenzione costituiscono, a partire dalla sua data di entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo coerente con la convenzione. All'articolo 7 la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori.

Emendamento

(4) L'Unione **e tutti gli Stati membri aderiscono** alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità **e, più in generale, sono tenuti a promuovere e tutelare i diritti fondamentali sanciti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo**. Le disposizioni di tale convenzione costituiscono, a partire dalla sua data di entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo coerente con la convenzione. **Al paragrafo 24 del suo preambolo e all'articolo 7, la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno e paritario godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori. Inoltre, l'articolo 23 della convenzione prevede che le parti adottino misure efficaci e adeguate ad eliminare le discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità in tutto ciò che attiene al matrimonio, alla famiglia, alla paternità e alle relazioni personali, su base di uguaglianza con gli altri.**

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 4 bis (nuovo)

(4 bis) Gli Stati membri hanno firmato e ratificato la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo e sono pertanto giuridicamente tenuti ad adottare tutte le misure per l'attuazione dei diritti in questione. All'articolo 18 la convenzione prevede, tra l'altro, che la responsabilità di allevare il fanciullo e di provvedere al suo sviluppo incomba innanzitutto ai genitori oppure, se del caso, ai suoi tutori legali i quali devono essere guidati principalmente dall'interesse preminente del fanciullo. Essa ricorda inoltre agli Stati la loro responsabilità di adottare ogni appropriato provvedimento per garantire ai fanciulli i cui genitori lavorano il diritto di beneficiare dei servizi e degli istituti di assistenza all'infanzia, per i quali essi abbiano i requisiti necessari.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 5

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità e colmando il divario di reddito e retributivo di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto *dei* cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità, **nonché incoraggiando tale condivisione**, e colmando il divario di reddito, retributivo e **pensionistico** di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto **della riduzione degli stereotipi di genere, del riconoscimento e della redistribuzione delle responsabilità di assistenza, nonché dell'elaborazione e dell'attuazione delle**

norme di qualità per tutti i tipi di servizi di assistenza, riconoscendo i cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e il relativo impatto sulle responsabilità di assistenza. È fondamentale affrontare la sfida posta dai cambiamenti demografici per garantire la preparazione delle politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per il futuro dell'occupazione. È necessario prestare particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro da parte di categorie vulnerabili di donne.

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) Le politiche che affrontano l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare in relazione ai prestatori di assistenza informale, che attualmente forniscono a titolo gratuito l'80 % di tutta l'assistenza nell'Unione, sono pertinenti e commisurate alle sfide poste dai cambiamenti demografici. Secondo le attese, tali politiche contribuiranno ad attenuare gli effetti di una crescente domanda di assistenza, da un lato, e, dall'altro, della tendenza a una riduzione delle dimensioni delle famiglie e di una maggiore dispersione geografica delle stesse, nonché dell'aumento del numero di donne che accedono al mercato del lavoro riducendo il potenziale di assistenza informale. La prevalenza dell'assistenza informale nell'Unione, associata alla pressione sulla spesa pubblica in alcuni paesi, porta ad attendersi che tale forma di sostegno acquisterà maggiore importanza. È pertanto chiaro che tale assistenza deve essere sostenuta e che i provvedimenti intesi a consentire ai prestatori di

assistenza di conciliare quest'ultima con il lavoro sono indispensabili.

Emendamento 7

Proposta di direttiva
Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) Il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dalle istituzioni dell'Unione il 17 novembre 2017, mira a garantire diritti nuovi e più efficaci per i cittadini dell'Unione. Il pilastro si basa su 20 principi fondamentali, tra cui il principio n. 2 sulla parità di genere, il principio n. 3 sulle pari opportunità e il principio n. 9 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Quest'ultimo afferma che "[i] genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato".

Emendamento 8

Proposta di direttiva
Considerando 6 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 ter) I genitori e le altre persone con responsabilità di assistenza dovrebbero avere diritto a un congedo appropriato, a modalità di lavoro adattabili e all'accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne dovrebbero avere pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e dovrebbero essere incoraggiati a

usufruirne in modo equilibrato.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 6 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 quater) La relazione del Parlamento europeo del 18 giugno 2013 sull'impatto della crisi sull'accesso delle categorie vulnerabili all'assistenza invita in particolare la Commissione a presentare una direttiva sul congedo di cura.

Emendamento 10

Proposta di direttiva Considerando 6 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 quinquies) Stando ai dati di ottobre 2017 della Commissione (Eurostat), il tasso di occupazione maschile nell'Unione era pari al 71,9 % e quello femminile era invece pari al 61,4 %, sebbene le donne abbiano un livello di istruzione più elevato.

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta *tuttavia* una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei *principali* fattori che

(7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei fattori *determinanti*

contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con *gli impegni* familiari. Quando hanno figli, le donne tendono a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di *responsabilità* di assistenza non *retribuite*. È stato dimostrato che anche avere un familiare *malato* o *dipendente* ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare *alcune* donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro.

che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro, *oltre alla discriminazione per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la situazione occupazionale, la retribuzione e il tipo di lavoro a loro disposizione*, è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con *le responsabilità* familiari. Quando hanno figli, le donne tendono a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di *compiti* di assistenza non *retribuiti*. *Inoltre, si registra una crescente tendenza ad allungare l'orario di lavoro fino a tarda sera e una prevalenza in alcuni settori del lavoro notturno o festivo, il che rende difficile per i lavoratori conciliare il lavoro con i doveri nei confronti dei figli e di altri famigliari o persone della loro cerchia ristretta che necessitano di assistenza o sostegno*. È stato dimostrato che anche avere un familiare *che necessita di assistenza* o *sostegno* ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare *diverse* donne ad abbandonare *parzialmente o* completamente il mercato del lavoro. *Ciò ha a sua volta un impatto negativo sulla sicurezza sociale e sui diritti pensionistici di tali prestatori di assistenza, determinando in alcuni casi un aumento del rischio di povertà ed esclusione sociale, soprattutto in età avanzata. La ricerca e la pratica mettono in luce i vantaggi per i datori di lavoro che si otterrebbero se si rispondesse alle esigenze dei prestatori di assistenza che lavorano, in quanto si conseguirebbero risultati migliori come la riduzione dell'assenteismo e la maggiore capacità di attrarre personale, trattenerlo e motivarlo.*

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)

(7 bis) La disponibilità di infrastrutture di qualità, accessibili e a prezzi contenuti per la cura dei bambini o dei familiari che necessitano di assistenza o sostegno si è rivelata un fattore cruciale per le politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare che agevolano il rapido rientro delle mamme nel mercato del lavoro, nonché una maggiore partecipazione delle donne a tale mercato. Tuttavia, nel 2018 la maggior parte degli Stati membri non ha ancora conseguito gli obiettivi di Barcellona, fissati nel 2002, per la custodia dei bambini. Il conseguimento di detti obiettivi è fondamentale per consentire alle donne di partecipare pienamente al mondo del lavoro e l'attenzione prioritaria agli investimenti a favore di servizi di custodia dei bambini di prossimità, di qualità, accessibili e a prezzi contenuti nel quadro finanziario pluriennale è centrale per sbloccare la situazione. L'introduzione di congedi per i singoli prestatori di assistenza non dovrebbe pertanto fungere da surrogato di servizi di assistenza di prossimità professionali, accessibili, a prezzi contenuti e di elevata qualità.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 8

Testo della Commissione

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri *contribuisce* al basso utilizzo di tali

Emendamento

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti *e la trasferibilità del congedo parentale* in molti Stati membri

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

contribuiscono al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza *gli stereotipi e* le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro *adattabili*, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito. *Inoltre, la ricerca di Eurofound dimostra che i tassi di fruizione tra i genitori dipendono da molti fattori correlati. Di fondamentale importanza sono soprattutto le strutture di elevata qualità, accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e per l'assistenza agli anziani e alle persone con disabilità, le informazioni sul congedo disponibile, l'indennizzo durante il congedo e le disparità retributive, i modelli di organizzazione familiare prevalenti, nonché la misura in cui i lavoratori temono l'isolamento dal mercato del lavoro durante la fruizione del congedo. I giovani rientrano chiaramente tra i gruppi maggiormente vulnerabili a tutti questi fattori.*

Emendamento 14

Proposta di direttiva Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) Al fine di migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, è opportuno contrastare pratiche discriminatorie come il persistente divario retributivo di genere, in modo da garantire in ultima analisi una maggiore equità nel mercato del lavoro. Gli Stati

membri, di concerto con le parti sociali e i portatori di interessi, dovrebbero introdurre nei rispettivi programmi di studio nell'ambito dell'istruzione obbligatoria e prescolare un'educazione alla parità di genere e proseguire l'attività di informazione e sensibilizzazione in merito da parte delle amministrazioni pubbliche. Le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero essere finalizzate ad affrontare la questione degli stereotipi nelle professioni e nei ruoli maschili e femminili e le parti sociali dovrebbero agire in base al loro ruolo fondamentale di informare sia i lavoratori sia i datori di lavoro e di sensibilizzarli in merito alla lotta alla discriminazione.

Emendamento 15

Proposta di direttiva Considerando 8 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 ter) Per migliorare la valutazione dell'impatto della normativa sottostante e di altre normative correlate, è opportuno raccogliere e pubblicare a livello locale, regionale e nazionale i dati pertinenti come il numero di ore di lavoro, la retribuzione e la posizione, ivi compresa una ripartizione per genere e per età, al fine di documentare la discriminazione intersettoriale ed elaborare politiche in maniera mirata ed efficiente sotto il profilo delle risorse. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), unitamente agli organismi nazionali e regionali per la parità, dovrebbero aggiornare costantemente gli indicatori di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in modo che i dati in questione siano pertinenti e

disponibili in tempo utile.

Emendamento 16

Proposta di direttiva
Considerando 8 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 quater) Gli investimenti a favore di servizi pubblici di prossimità per le persone con disabilità o che necessitano di sostegno in relazione all'età sono fondamentali per garantire che le donne non siano allontanate dal mercato del lavoro o siano in grado di continuare o riprendere un'attività lavorativa retribuita, in linea con le conclusioni del Consiglio del 7 dicembre 2017 sul tema "Migliorare il sostegno e l'assistenza di prossimità per una vita indipendente".

Emendamento 17

Proposta di direttiva
Considerando 8 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 quinquies) Al fine di creare una società sostenibile sul piano sociale ed economico, la responsabilità in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbe essere condivisa tra i lavoratori, le famiglie, le parti sociali, gli enti locali e regionali e l'insieme dei datori di lavoro e dei prestatori di servizi pubblici e privati.

Emendamento 18

Proposta di direttiva
Considerando 9 bis (nuovo)

(9 bis) *Le parti sociali dovrebbero essere incoraggiate dagli Stati membri a continuare ad adoperarsi attivamente per facilitare la conciliazione tra attività professionale, vita privata e vita familiare e migliorare la parità di genere e di trattamento nel mercato del lavoro attraverso l'istruzione, l'apprendimento degli adulti nonché campagne di sensibilizzazione e informazione.*

Emendamento 19

Proposta di direttiva Considerando 9 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 ter) *Le parti sociali dovrebbero essere consultate in merito all'elaborazione e all'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse dovrebbero essere incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della loro autonomia e del loro diritto all'azione collettiva.*

Emendamento 20

Proposta di direttiva Considerando 10

Testo della Commissione

Emendamento

(10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e

(10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e

introducendone di nuovi.

introducendone di nuovi. ***Nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe essere interpretata nel senso di una riduzione dei diritti precedentemente esistenti conformemente a tale direttiva.***

Emendamento 21

Proposta di direttiva Considerando 11

Testo della Commissione

(11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza. Facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione.

Emendamento

(11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro adattabili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza. Facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione. ***Inoltre, la presente direttiva ricorda gli attuali sviluppi demografici che determinano un aumento del fabbisogno di assistenza dovuto all'invecchiamento della società e, di conseguenza, la necessità di investire e sviluppare strutture di assistenza accessibili, a prezzi contenuti e di alta qualità per bambini e anziani, che consentano ai prestatori di assistenza di mantenere una vita professionale attiva.***

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 12

Testo della Commissione

(12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Come avviene attualmente a norma della clausola 2, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 2010/18/UE, dovrebbero essere compresi i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro riguardanti lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Emendamento

(12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Come avviene attualmente a norma della clausola 2, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 2010/18/UE, dovrebbero essere compresi i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro riguardanti lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale. ***La Commissione dovrebbe valutare la possibilità di estendere ai lavoratori autonomi il godimento dei diritti previsti dalla presente direttiva. La Commissione dovrebbe, se del caso, presentare una proposta legislativa su tale base.***

Emendamento 23

**Proposta di direttiva
Considerando 12 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) Il diritto dell'Unione garantisce il principio della parità di trattamento tra diversi tipi di rapporti di lavoro, proibisce qualunque discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso in materia di occupazione, impiego, protezione sociale e accesso ai beni e ai servizi, garantisce la trasferibilità e la salvaguardia dei diritti in caso di mobilità tra Stati membri e fissa requisiti minimi per l'acquisizione e la salvaguardia dei diritti pensionistici complementari a livello transfrontaliero, oltre a requisiti minimi per quanto concerne la trasparenza dei regimi professionali.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 13

Testo della Commissione

(13) Per *incoraggiare* una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per i padri da esercitare *in occasione* della nascita di un figlio. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Emendamento

(13) Per *rafforzare* una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità *retribuito* per i padri *o per un secondo genitore equivalente quale definito dal diritto nazionale*, da esercitare *al momento* della nascita *o dell'adozione di un figlio o del parto di un feto morto*. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 13 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 bis) Gli Stati membri dovrebbero adottare misure specifiche che prevedano l'applicazione di tutti i benefici previsti dalla presente direttiva in caso di prolungata permanenza all'estero dei genitori per completare una procedura di adozione internazionale.

Emendamento 26

Proposta di direttiva Considerando 14

Testo della Commissione

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro.

Emendamento

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro. ***La garanzia di un congedo parentale riservato agli uomini incoraggia i padri a usufruirne, promuovendo dunque la paternità. Promuove e agevola inoltre il reinserimento delle madri nel mondo del lavoro dopo il congedo di maternità e parentale. La creazione di condizioni per una distribuzione più equilibrata delle responsabilità di assistenza tra entrambi i genitori contribuisce certamente a un aumento della partecipazione degli uomini e delle donne al mercato del lavoro.***

Emendamento 27

**Proposta di direttiva
Considerando 15**

Testo della Commissione

(15) Al fine di prevedere maggiori possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale quando i figli crescono, il diritto al congedo parentale dovrebbe essere concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno **dodici** anni di età. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare **il** periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale e di decidere se il diritto al congedo

Emendamento

(15) Al fine di prevedere maggiori possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale quando i figli crescono, il diritto al congedo parentale dovrebbe essere concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno **dieci** anni di età. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare, **tenendo conto in particolare dei vincoli delle microimprese e delle piccole e medie imprese, un ragionevole** periodo di preavviso che il lavoratore deve

parentale può essere subordinato a una determinata anzianità di servizio. In considerazione della crescente varietà degli accordi contrattuali, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio dovrebbe essere presa in considerazione la somma dei contratti successivi a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì **poter** decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale **in determinate** circostanze. In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare il rinvio.

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

dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale e di decidere se il diritto al congedo parentale può essere subordinato a una determinata anzianità di servizio. ***Gli Stati membri dovrebbero poter introdurre il requisito di un'anzianità minima di servizio, di non oltre sei mesi, prima che il lavoratore possa beneficiare di tale diritto.*** In considerazione della crescente varietà degli accordi contrattuali, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio dovrebbe essere presa in considerazione la somma dei contratti successivi a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale ***per un periodo di tempo ragionevole in circostanze oggettive.*** In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare il rinvio ***per iscritto.***

Dato che la flessibilità aumenta la probabilità che il secondo genitore, in particolare il padre, eserciti il diritto al congedo, i lavoratori dovrebbero poter chiedere di usufruire del congedo parentale a tempo pieno, a tempo parziale o secondo altre forme flessibili. Dovrebbe spettare al datore di lavoro decidere se accettare o no la richiesta di congedo parentale in una forma flessibile invece che a tempo pieno. Gli Stati membri dovrebbero valutare se le condizioni e le modalità del congedo parentale debbano essere adattate alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate, ***in particolare per quanto riguarda i bambini con disabilità, con problemi di salute mentale o con condizioni di salute o malattie gravi, nonché per quanto riguarda i genitori soli, che dovrebbero avere accesso ad almeno lo stesso livello di diritti e protezione garantiti ai genitori ai sensi della presente direttiva e poter beneficiare di disposizioni specifiche in***

conformità del diritto nazionale, alla luce della loro situazione specifica.

Emendamento 28

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

Emendamento

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a mantenersi in contatto **volontario** durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegro, **per esempio formazione o riqualificazione professionale**, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali. **Si dovrebbe chiarire che i lavoratori che non intendono mantenere un contatto non dovrebbero essere discriminati in alcun modo. Inoltre i datori di lavoro dovrebbero informare detti lavoratori durante il loro periodo di congedo o di modalità di lavoro flessibili in merito a un'eventuale formazione offerta al resto dei lavoratori, alle procedure di promozione e ai posti interni vacanti disponibili e suddetti lavoratori dovrebbero mantenere il loro diritto a parteciparvi.**

Emendamento 29

Proposta di direttiva Considerando 17

Testo della Commissione

(17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro **agli uomini e alle donne** che si

Emendamento

(17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro **ai lavoratori** che si occupano di

occupano di familiari anziani e/o di altri parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare **gravemente malato o dipendente** dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. **Al fine di evitare l'abuso di tale diritto**, prima della concessione del congedo **può** essere richiesta una prova che dimostri l'effettiva sussistenza **della malattia grave** o della **dipendenza**.

familiari anziani e/o di altri parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare **che necessita di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo medico o infermità connesse all'età** dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. Prima della concessione del congedo **dovrebbe** essere richiesta una prova **medica** che dimostri l'effettiva sussistenza **del grave motivo medico che rende necessaria l'assistenza o il sostegno, tutelando sempre la vita privata e i dati personali sia del lavoratore sia della persona bisognosa di assistenza, ai sensi del diritto nazionale**.

Emendamento 30

Proposta di direttiva Considerando 18

Testo della Commissione

(18) Oltre al diritto al congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva, tutti i lavoratori dovrebbero mantenere il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti e inattese, attualmente previsto dalla direttiva 2010/18/UE, conformemente alle condizioni stabilite **dagli Stati membri**.

Emendamento

(18) Oltre al diritto al congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva, tutti i lavoratori dovrebbero mantenere il diritto di assentarsi dal lavoro, **senza perdere i loro diritti in materia di lavoro**, per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti e inattese, attualmente previsto dalla direttiva 2010/18/UE, conformemente alle condizioni stabilite **dal diritto nazionale**.

Emendamento 31

Proposta di direttiva Considerando 19

Testo della Commissione

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e

Emendamento

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e

responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere almeno pari **a quanto il lavoratore interessato percepirebbe** in caso di congedo per *malattia*. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, **compresa** l'assistenza sanitaria.

responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a **una retribuzione o a** un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello **della retribuzione o** dell'indennità dovrebbe essere almeno pari **al 78 % della retribuzione lorda del lavoratore** in caso di congedo **parentale e di congedo per i prestatori di assistenza**. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, **comprese la pensione e** l'assistenza sanitaria.

Emendamento 32

Proposta di direttiva Considerando 20

Testo della Commissione

(20) A norma della direttiva 2010/18/UE gli Stati membri sono tenuti a definire il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il rapporto di lavoro tra il lavoratore e il suo datore di lavoro è pertanto mantenuto durante il periodo di congedo e, di conseguenza, il beneficiario di tale congedo rimane durante tale periodo un lavoratore ai fini del diritto dell'Unione. Nel definire il regime del contratto o del rapporto di lavoro durante il periodo dei congedi disciplinati dalla presente direttiva, anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, gli Stati membri dovrebbero pertanto garantire il mantenimento del rapporto di lavoro.

Emendamento

(20) A norma della direttiva 2010/18/UE gli Stati membri sono tenuti a definire il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il rapporto di lavoro tra il lavoratore e il suo datore di lavoro è pertanto mantenuto durante il periodo di congedo e, di conseguenza, il beneficiario di tale congedo rimane durante tale periodo un lavoratore ai fini del diritto dell'Unione. Nel definire il regime del contratto o del rapporto di lavoro durante il periodo dei congedi disciplinati dalla presente direttiva, anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, gli Stati membri dovrebbero pertanto garantire il mantenimento del rapporto di lavoro, **fatti salvi i diritti alla sicurezza sociale, ivi compreso il contributo pensionistico cui il lavoratore rimane soggetto durante tutto il periodo del congedo. A tal fine, gli Stati membri dovrebbero garantire che il congedo previsto dalla presente direttiva**

non incida sui diritti pensionistici del lavoratore durante tutto il periodo in questione.

Emendamento 33

Proposta di direttiva Considerando 21

Testo della Commissione

(21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro *flessibili*, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro *flessibili*, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro *flessibili*, compresa la riduzione dell'orario di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro *flessibili* dovrebbe spettare al datore di lavoro. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro *flessibili* possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare

Emendamento

(21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro *adattabili*, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro *adattabili*, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro *adattabili*, compresa la riduzione dell'orario di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio *o l'assistenza a familiari che necessitano di cure o sostegno*, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. *Nel caso di molti prestatori di assistenza, ciò può comportare difficoltà finanziarie, a causa della perdita di reddito diretto e futuro, sebbene la prestazione di assistenza informale costituisca in definitiva un contributo considerevole da*

all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.

apportare alla società nonché alle ristrettezze dei bilanci sanitari e sociali.
La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro ***adattabili*** dovrebbe spettare al datore di lavoro, ***che dovrebbe giustificare il rifiuto per iscritto.***
Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro ***adattabili*** possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo ***reciprocamente*** convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.
Nell'attuare tali modalità, gli Stati membri dovrebbero tenere conto della specificità e dei vincoli alle modalità di lavoro e alla pianificazione per le microimprese e le piccole e medie imprese.

Emendamento 34

Proposta di direttiva Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(22 bis) ***La direttiva 2010/18/CE del Consiglio offre il riferimento di base per eventuali azioni da parte degli Stati membri o del lavoratore in caso di congedo parentale.***

Emendamento 35

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

Emendamento

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro

flessibili dovrebbero essere protetti **dalla** discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo.

adattabili dovrebbero essere protetti **da qualsiasi forma di** discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo. **Nel contempo, si dovrebbe garantire la protezione dell'interesse sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori.**

Emendamento 36

Proposta di direttiva Considerando 24

Testo della Commissione

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro *flessibili* di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro *flessibili*. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro *adattabili* di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro *adattabili*. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire **per iscritto** i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento 37

Proposta di direttiva Considerando 25

Testo della Commissione

(25) L'onere di provare che il licenziamento non è stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 **o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9** dovrebbe incombere al datore di lavoro quando il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può

Emendamento

(25) L'onere di provare che il licenziamento non è stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 dovrebbe incombere al datore di lavoro quando il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un

presumere che vi sia stato un licenziamento per tali motivi.

licenziamento per tali motivi.

Emendamento 38

Proposta di direttiva

Considerando 26

Testo della Commissione

(26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'efficace attuazione del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni.

Emendamento

(26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'efficace attuazione del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni. ***Gli ispettori sociali e sul lavoro dovrebbero monitorare la corretta attuazione della presente direttiva con i mezzi opportuni per evitare la discriminazione e garantire la parità di accesso dei lavoratori ai loro diritti sociali e del lavoro.***

Emendamento 39

Proposta di direttiva

Considerando 27

Testo della Commissione

(27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi per la parità **nazionali** dovrebbero essere competenti anche per i settori disciplinati dalla presente direttiva.

Emendamento

(27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi **nazionali** per la parità **e gli organismi coinvolti nella tutela dei diritti dei bambini** dovrebbero essere competenti anche per i settori disciplinati dalla presente direttiva.

Emendamento 40

Proposta di direttiva
Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 bis) Gli enti locali e regionali, che svolgono un ruolo centrale nell'elaborazione, nell'attuazione e nella valutazione delle politiche in settori nei quali, in molti casi, dispongono di competenze cruciali, quali l'assistenza all'infanzia (tra cui le modalità dei servizi per l'infanzia), l'assistenza agli anziani e alle persone con disabilità, l'istruzione, i servizi sociali o l'occupazione, nonché l'inclusione sociale e l'occupabilità, dovrebbero essere implicati nell'attuazione delle misure proposte. Inoltre, gli enti locali e regionali dovrebbero impegnarsi nella promozione delle buone pratiche e nell'apprendimento reciproco sulle misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Emendamento 41

Proposta di direttiva
Considerando 27 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 ter) La società civile, ivi compresi gli organismi per la parità,

dovrebbe svolgere un ruolo nell'applicazione efficace delle normative e delle disposizioni in materia di parità di genere nei rapporti di lavoro al fine di garantire la parità di trattamento. Gli Stati membri dovrebbero migliorare il dialogo sociale e lo scambio di esperienze e migliori prassi tra tutte le parti interessate.

Emendamento 42

Proposta di direttiva Considerando 27 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(27 quater) Al fine di rafforzare l'adozione delle misure a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, gli Stati membri dovrebbero promuovere sistemi di certificazione volontari che valutino le prestazioni delle organizzazioni pubbliche e private. L'attuazione dei sistemi di certificazione dovrebbe essere promossa mediante misure di incentivazione.

Emendamento 43

Proposta di direttiva Considerando 28

Testo della Commissione

Emendamento

(28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e *offre* quindi agli Stati membri *la possibilità* di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente

(28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e *consente* quindi agli Stati membri di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non

direttiva non può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale **legislazione** dell'Unione in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale **diritto** dell'Unione, **dal diritto nazionale e dai contratti collettivi** in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Emendamento 44

Proposta di direttiva Considerando 30

Testo della Commissione

(30) **La** presente direttiva **dovrebbe** evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle **PMI** per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi.

Emendamento

(30) **Nell'attuare la** presente direttiva, **gli Stati membri dovrebbero** evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di **microimprese e di** piccole e medie imprese **o da gravare eccessivamente sui datori di lavoro**. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare **periodicamente e preventivamente in maniera approfondita nonché a monitorare** l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle **microimprese e le piccole e medie imprese** per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, **in particolare per quanto concerne l'impatto delle modalità del congedo parentale e dei modelli di lavoro flessibile sull'organizzazione del lavoro, nonché a pubblicare i risultati di tali valutazioni**. **Gli Stati membri sono incoraggiati a fornire orientamenti alle microimprese e alle piccole e medie imprese ed eventualmente a scegliere successivamente di ridurre gli oneri amministrativi per tali imprese, senza pregiudicare i diritti dei lavoratori stabiliti dalla presente direttiva, e mantenendo essenzialmente una parità di trattamento tra i lavoratori di tali imprese e i**

lavoratori di imprese diverse.

Emendamento 45

Proposta di direttiva
Considerando 32 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(32 bis) Al fine di conseguire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità di genere nell'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale e al fine di realizzare pienamente l'obiettivo perseguito dalla presente direttiva, la Commissione dovrebbe altresì prendere in considerazione l'opportunità di rivedere la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, tenendo conto dei diritti e delle disposizioni convenuti nella presente direttiva.

Emendamento 46

Proposta di direttiva
Articolo 2

Testo della Commissione

Emendamento

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

La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro *quale definito dalla legge, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro, conformemente ai criteri per la determinazione dello status di un lavoratore, come risulta dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.*

Emendamento 47

Proposta di direttiva

Articolo 3 – lettera a

Testo della Commissione

a) "congedo di paternità": un congedo dal lavoro per i padri da fruirsi **in occasione** della nascita di un figlio;

Emendamento

a) "congedo di paternità": un congedo **retribuito** dal lavoro per i padri **o un secondo genitore equivalente quale definito dalla legislazione nazionale** da fruirsi **al momento** della nascita **o dell'adozione** di un figlio **o del parto di un feto morto**;

Emendamento 48

Proposta di direttiva **Articolo 3 – lettera b**

Testo della Commissione

b) "congedo parentale": un congedo dal lavoro a seguito della nascita **o** dell'adozione di un figlio per prendersene cura;

Emendamento

b) "congedo parentale": un congedo **retribuito** dal lavoro a seguito della nascita, dell'adozione **o dell'attribuzione dell'affidamento** di un figlio per prendersene cura;

Emendamento 49

Proposta di direttiva **Articolo 3 – lettera c**

Testo della Commissione

c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali **in caso di malattia grave o di dipendenza di** un familiare;

Emendamento

c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali **senza scopo di lucro in ragione di un grave motivo medico, tra cui disabilità, malattie croniche o patologie mentali, nonché in caso di ricovero, intervento chirurgico senza ricovero o infermità connessa all'età, a:**
i) un familiare; **o**
ii) **una persona prossima al lavoratore che non sia un familiare,**

previa richiesta scritta di tale persona.

Emendamento 50

Proposta di direttiva
Articolo 3 – lettera c bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

c bis) "congedo per i prestatori di assistenza": un congedo retribuito dal lavoro per i prestatori di assistenza per fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona prossima al lavoratore, previa richiesta scritta di tale persona, in ragione di un grave motivo medico, tra cui disabilità, malattie croniche o patologie mentali, nonché in caso di ricovero, intervento chirurgico senza ricovero o infermità connessa all'età;

Emendamento 51

Proposta di direttiva
Articolo 3 – lettera d

Testo della Commissione

Emendamento

d) "familiare": un *figlio, una figlia, la madre, il padre* di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;

d) "familiare": un *parente consanguineo o affine, di grado non superiore al secondo, inclusi i figli in affidato e i tutori legali*, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;

Emendamento 52

Proposta di direttiva
Articolo 3 – lettera e

Testo della Commissione

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

Emendamento

e) **"esigenze di assistenza e di sostegno": assistenza o sostegno personalizzati che consentono a una persona con disabilità, patologie mentali, problemi di salute o infermità connesse all'età di partecipare pienamente alla società;**

Emendamento 53

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera f

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 54

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i padri **o i secondi genitori equivalenti, quali definiti dalla legislazione nazionale**, abbiano diritto **a** un congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi **da fruirsi al momento** della nascita **o dell'adozione** di un figlio. **Gli Stati membri possono stabilire se il congedo possa anche essere fruito in parte prima o solo immediatamente dopo la nascita o l'adozione di un figlio o il**

parto di un feto morto.

Emendamento 55

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Il diritto al congedo di paternità è concesso a prescindere dall'anzianità di servizio.

Emendamento 56

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare nella legislazione nazionale le condizioni di accesso al congedo di paternità e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei padri in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi. Tali situazioni speciali possono includere padri con disabilità, padri di minori con disabilità, comprese patologie mentali o gravi patologie o malattie, e padri soli, quali definiti dalla legislazione o dalla prassi nazionale.

Emendamento 57

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Gli Stati membri valutano la necessità di opportune modalità per garantire che l'applicazione del congedo

di paternità sia adeguata alle esigenze dei parti multipli, dei parti prematuri, dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità, dei genitori con patologie mentali e dei genitori di figli con disabilità o patologie mentali. Gli Stati membri possono definire altri casi in cui si rendono necessarie modalità specifiche per l'applicazione del congedo di paternità.

Emendamento 58

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori dispongano di un diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non inferiore ai **10** anni. ***Gli Stati membri possono incrementare tale soglia per i bambini con disabilità o malattie croniche, i genitori adottivi, i genitori con disabilità e i genitori con patologie mentali.***

Emendamento 59

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Gli Stati membri valutano la possibilità di estendere ai genitori soli le disposizioni relative al congedo parentale di cui alla presente direttiva. I genitori soli hanno accesso almeno allo stesso livello di diritti e tutele garantito ai genitori dalla presente direttiva e possono

beneficiare di disposizioni particolari che tengono conto della loro situazione specifica, conformemente alla legislazione nazionale o ad accordi collettivi, in funzione della loro situazione specifica.

Emendamento 60

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3

Testo della Commissione

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

Emendamento

3. Gli Stati membri stabiliscono *un* periodo di preavviso *ragionevole* che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando esercita il diritto al congedo parentale, *con l'indicazione dell'inizio e della fine previsti per il periodo di congedo.* Nel fare ciò, gli Stati membri tengono conto delle esigenze dei datori di lavoro, *in particolare delle micro e delle piccole imprese,* e dei lavoratori.

Emendamento 61

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. Gli Stati membri adottano misure specifiche che prevedano l'applicazione di tutti i benefici previsti dalla presente direttiva in caso di prolungata permanenza all'estero dei genitori per perfezionare una procedura di adozione internazionale.

Emendamento 62

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione

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

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

Emendamento

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

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

Emendamento 63

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5

Testo della Commissione

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il **buon** funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto.

Emendamento

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il **corretto** funzionamento della sua organizzazione **o incidesse in modo estremamente negativo sull'attività del datore di lavoro**. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto. **In caso di rinvio motivato, il datore di lavoro, ove possibile, offre forme flessibili di congedo parentale conformemente al paragrafo 6.**

Emendamento 64

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 6

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 65

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 7

Testo della Commissione

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

Emendamento

7. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità, ***dei genitori con patologie mentali*** e dei genitori di figli con disabilità o malattie ***croniche, in particolare attraverso misure quali l'estensione del limite di età del figlio ai fini del congedo parentale, l'accesso facilitato al lavoro a tempo parziale al momento del rientro del lavoratore sul posto di lavoro o una proroga della durata del congedo parentale.***

Emendamento 66

Proposta di direttiva Articolo 6

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i lavoratori abbiano diritto di usufruire di un congedo per i prestatori di assistenza di almeno cinque giorni lavorativi all'anno per lavoratore. Tale diritto può essere subordinato a un'adeguata attestazione medica **delle esigenze di assistenza e di sostegno** del familiare del lavoratore **o della persona alla quale il lavoratore fornisce assistenza ai sensi dell'articolo 3, lettera c) bis**. **Le informazioni sulla condizione medica sono mantenute riservate e sono condivise solo con un numero ristretto di servizi interessati per salvaguardare il diritto alla protezione dei dati sia del lavoratore sia della persona che necessita di assistenza o sostegno.**

Emendamento 67

Proposta di direttiva Articolo 6 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Le modalità previste dagli Stati membri per garantire ai lavoratori il diritto all'assistenza o al sostegno personali per i familiari o le persone prossime al lavoratore possono essere riconosciute quali congedo per i prestatori di assistenza conformemente al comma 1 purché il sistema nazionale offra un livello di tutela equivalente o superiore rispetto a quanto stabilito nella presente direttiva.

Emendamento 68

Proposta di direttiva Articolo 1 – comma 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Ai fini dell'applicazione del congedo pertinente, gli Stati membri valutano la necessità di adeguare o estendere la definizione di "prestatore di assistenza" allo scopo di tenere conto di situazioni particolarmente difficili.

Emendamento 69

Proposta di direttiva Articolo 8

Testo della Commissione

Emendamento

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

In funzione delle circostanze nazionali, quali leggi, contratti collettivi e/o prassi nazionali, e tenendo conto delle competenze delegate alle parti sociali, gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che esercitano il diritto al congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 ricevano una retribuzione o un'indennità adeguata ***secondo le modalità seguenti:***

- a) per il congedo di paternità di cui all'articolo 4, paragrafo 1, una retribuzione o un'indennità pari almeno all'80 % della retribuzione lorda del lavoratore;***
- b) per il congedo parentale di cui all'articolo 5, paragrafo 1, una retribuzione o un'indennità almeno equivalenti al 78 % della retribuzione lorda del lavoratore;***
- c) per il congedo per i prestatori di assistenza di cui all'articolo 6, una retribuzione o un'indennità almeno equivalenti al 78 % della retribuzione***

lorda del lavoratore.

Emendamento 70

Proposta di direttiva Articolo 9 – titolo

Testo della Commissione

Modalità di lavoro *flessibili*

Emendamento

Modalità di lavoro *adattabili*

Emendamento 71

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai *dodici* anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro *flessibili* per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro *flessibili* può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai **10** anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro *adattabili* per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro *adattabili* può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento 72

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Gli Stati membri possono stabilire orientamenti quadro per il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando esercita il diritto a modalità di lavoro adattabili, con l'indicazione dell'inizio e della fine previsti per il periodo di esercizio di tale diritto. Nel fare ciò, gli Stati membri tengono conto delle esigenze sia dei datori

di lavoro, in particolare delle micro, piccole e medie imprese, che dei lavoratori. Gli Stati membri tengono inoltre conto della forza maggiore, come anche della possibilità che il lavoratore e il datore di lavoro trovino un accordo reciproco per modificare il periodo di preavviso.

Motivazione

L'emendamento contribuisce a migliorare la chiarezza giuridica per tutte le imprese, in particolare per le micro, piccole e medie imprese, precisando il termine di preavviso ragionevole nel quadro della fruizione di modalità di lavoro flessibili.

Emendamento 73

Proposta di direttiva Articolo 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 12 bis

Micro, piccole e medie imprese

Gli Stati membri possono adottare agevolazioni fiscali o altri incentivi per aiutare le micro, piccole e medie imprese a rispettare i termini della presente direttiva.

Emendamento 74

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro *flessibili* di cui al paragrafo 1 e vi rispondono, tenendo *in considerazione* le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro *adattabili* di cui al paragrafo 1 e vi rispondono *per iscritto*, tenendo *conto delle* proprie esigenze, *in particolare quelle delle micro, piccole e medie imprese*, e *di* quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano *per iscritto* l'eventuale

rifiuto *o rinvio* di una tale richiesta *entro un periodo di tempo ragionevole dalla presentazione della stessa, qualora essa dovesse perturbare fortemente il corretto funzionamento della loro organizzazione o avesse un impatto grave e negativo sulla loro attività.*

Emendamento 75

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Quando le modalità di lavoro *flessibili* di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Emendamento

3. Quando le modalità di lavoro *adattabili* di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi *per iscritto* alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Emendamento 76

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. Gli Stati membri valutano la necessità di modalità atte a garantire che l'applicazione dell'orario di lavoro adattabile sia adeguata alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza da parte loro, con particolare riferimento ai genitori con disabilità e ai genitori che hanno bambini con

disabilità, compresi un problema di salute mentale o un'altra condizione di salute o malattia grave, nonché ai genitori soli quali definiti nella normativa e le prassi nazionali degli Stati membri.

Emendamento 77

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. I diritti acquisiti o in via di acquisizione dai lavoratori alla data di inizio del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 restano immutati fino alla fine del congedo. Al termine del congedo tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

Emendamento

1. I diritti acquisiti o in via di acquisizione dai lavoratori alla data di inizio del congedo di cui all'articolo 4, 5, 6, **7 o 9** restano immutati fino alla fine del congedo **o del periodo di tempo previsto per le modalità di lavoro adattabili**. Al termine del congedo tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

Emendamento 78

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Gli Stati membri provvedono affinché al termine del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 i lavoratori abbiano il diritto di riprendere il loro posto di lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro cui abbiano avuto diritto durante la loro assenza.

Emendamento

2. Gli Stati membri provvedono affinché al termine del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 i lavoratori abbiano il diritto di riprendere il loro posto di lavoro o **di ottenere** un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli **e che corrispondano al contratto di lavoro**, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro cui abbiano avuto diritto durante la loro assenza.

Emendamento 79

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. *Gli Stati membri provvedono affinché, al termine del congedo di cui all'articolo 5, i lavoratori possano beneficiare, se necessario, di un piano di reinserimento volto a favorire il loro reintegro nell'impresa.*

Emendamento 80

Proposta di direttiva Articolo 10 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo di cui all'articolo 4, 5 *o* 6 **anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale**, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo.

3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo **o del periodo previsto per le condizioni di lavoro adattabili** di cui all'articolo 4, 5, 6, 7 **o** 9, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo **e fatti salvi i diritti alla sicurezza sociale, compresi i contributi pensionistici cui il lavoratore rimane soggetto durante tutto il periodo del congedo.**

Emendamento 81

Proposta di direttiva Articolo 11

Testo della Commissione

Emendamento

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

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a vietare **la discriminazione e** un trattamento meno favorevole dei lavoratori **causati** dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5, 6 *o* 7 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro **adattabili** di cui

all'articolo 9.

all'articolo 9.

Emendamento 82

Proposta di direttiva

Articolo 11 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri, unitamente alle parti sociali, prendono misure adeguate per garantire che chi ne ha bisogno ottenga una consulenza e un'assistenza legali ragionevoli, disponibili e accessibili, compresa una consulenza riservata e personalizzata, da parte di organismi per le pari opportunità o intermediari appropriati.

Emendamento 83

Proposta di direttiva

Articolo 12 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e la preparazione di un licenziamento dei lavoratori causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro ***flessibili*** di cui all'articolo 9.

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e la preparazione di un licenziamento dei lavoratori causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro ***adattabili*** di cui all'articolo 9.

Emendamento 84

Proposta di direttiva

Articolo 12 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui

2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui

all'articolo 4, 5 o 6 *o dell'esercizio del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9* possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.

all'articolo 4, 5 o 6 possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.

Emendamento 85

Proposta di direttiva Articolo 12 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che, quando i lavoratori di cui *al paragrafo 2* presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento di tal genere, incomba alla parte convenuta dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi *diversi da quelli* di cui *al paragrafo 1*.

Emendamento

3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che, quando i lavoratori *che ritengono di essere stati licenziati per aver chiesto o fruito del congedo* di cui *agli articoli 4, 5 o 6* presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento di tal genere, incomba alla parte convenuta dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi *estranei alla domanda o alla fruizione del congedo* di cui *agli articoli 4, 5 o 6*.

Emendamento 86

Proposta di direttiva Articolo 15

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

altresì competenti per quanto riguarda il monitoraggio dell'attuazione della presente direttiva a livello nazionale e forniscono dati disaggregati per genere all'EIGE, al fine di consentire il monitoraggio e la valutazione corretti dell'attuazione della presente direttiva.

Emendamento 87

Proposta di direttiva Articolo 16

Testo della Commissione

Articolo 16

Livello di protezione

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

Emendamento

Articolo 16

Livello di protezione

1. Gli Stati membri possono introdurre o *mantengono* disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva. Essi devono tuttavia provvedere affinché almeno quattro mesi di congedo parentale rimangano non trasferibili a norma dell'articolo 5, paragrafo 2.
2. *La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre i diritti conferiti ai lavoratori negli Stati membri sotto qualsiasi forma o il livello di tutela ad essi già offerto.*
3. *La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori.*
4. *La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.*

Emendamento 88

Proposta di direttiva Articolo 17

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1 della presente direttiva, siano portate con tutti i mezzi adeguati a conoscenza **dei lavoratori e dei datori di lavoro interessati, in particolare le micro, piccole e medie imprese**, in tutto il territorio nazionale, anche attraverso lo sportello digitale unico.

Emendamento 89

Proposta di direttiva Articolo 17 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri valutano la possibilità di promuovere sistemi volontari di certificazione. Al fine di favorire una più estesa adozione di misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare da parte di organizzazioni pubbliche e private, le autorità pubbliche potrebbero stabilire misure di incentivazione a favore delle organizzazioni certificate.

Emendamento 90

Proposta di direttiva Articolo 17 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 17 bis

Dialogo con le parti interessate

Al fine di promuovere gli obiettivi della presente direttiva, l'Unione e gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le parti interessate, in particolare con le associazioni dei genitori e delle famiglie, e con i datori di lavoro e i sindacati.

Emendamento 91

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. *Al più tardi* entro *cinque* anni dall'entrata in vigore della presente direttiva gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio.

Emendamento

1. Entro il ... [*tre* anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri *valutano l'attuazione degli obiettivi della presente direttiva, in particolare quello della parità di genere e del suo impatto sullo sviluppo delle micro, piccole e medie imprese*, e comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio.

Emendamento 92

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui esamina l'applicazione della presente direttiva, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa.

Emendamento

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui esamina l'applicazione della presente direttiva, *compresi dati disaggregati per sesso sul grado di fruizione dei diversi tipi di congedo*

contemplati dalla direttiva stessa e sul relativo impatto sulle micro, piccole e medie imprese, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa, e valuta la possibilità di estendere ai lavoratori autonomi i diritti contenuti nella presente direttiva.

Emendamento 93

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. La relazione di cui al paragrafo 2 comprende valutazioni d'impatto che riguardano, tra l'altro, i seguenti aspetti:

- a) la possibilità di estendere la durata del congedo per i prestatori di assistenza;*
- b) la possibilità di ampliare la definizione di prestatori di assistenza;*
- c) l'effetto della presente direttiva sui prestatori di assistenza in ambito familiare che si sono avvalsi della possibilità di chiedere modalità di lavoro adattabili e che non hanno usufruito di nessuna delle modalità stabilite dalla presente direttiva.*

Emendamento 94

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 2 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 ter. Entro il ... [... dalla data di entrata in vigore della presente direttiva] la Commissione valuta la conformità della presente direttiva al principio della parità di trattamento in relazione ai diversi livelli di reddito sostitutivo per i diversi tipi di congedo e presenta immediatamente le misure legislative necessarie qualora si

riscontri una discriminazione di questo tipo.

Emendamento 95

Proposta di direttiva Articolo 20 – paragrafo 1 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro *il ...* [due anni dalla *data di* entrata in vigore *della presente direttiva*]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri provvedono affinché le misure di cui al primo comma siano oggetto di una procedura di consultazione che coinvolga le parti sociali, in conformità delle circostanze nazionali specifiche.

MOTIVAZIONE

La proposta di direttiva della Commissione costituisce uno dei primi risultati tangibili del pilastro europeo dei diritti sociali. La proposta si basa sull'iniziativa "Un nuovo inizio per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano". L'iniziativa contribuirà al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal trattato relativi alla parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'UE.

La proposta legislativa intende pertanto incentrarsi sull'elaborazione di misure per affrontare la sottorappresentanza delle donne nel mondo del lavoro migliorando le condizioni per conciliare impegni di lavoro e privati, ma anche la disparità di trattamento e di opportunità nel mercato del lavoro. Inoltre, essa incoraggia il rafforzamento del ruolo degli uomini come prestatori di assistenza in ambito familiare, il che andrà altresì a vantaggio dei bambini. È ormai accertato che l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare a queste ultime più tempo per il lavoro retribuito. La proposta di direttiva promuove pertanto la non discriminazione e la parità di genere. Nella sua forma attuale, intende disciplinare tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro.

La proposta mira a introdurre una serie di norme minime nuove o più rigorose in materia di congedo parentale, congedo di paternità e congedo per i prestatori di assistenza, finalizzate a contribuire ad affrontare le anomalie esistenti nel raggiungimento di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare, sia per i genitori che per i prestatori di assistenza. Il relatore ritiene che dette misure siano tempestive e necessarie per migliorare l'accesso ai meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare e per rispecchiare meglio il cambiamento dell'organizzazione della vita professionale nella nostra società.

Inoltre, il relatore ritiene che la disponibilità di infrastrutture di qualità, accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini si sia rivelata un aspetto cruciale delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare negli Stati membri e agevoli la rapida ripresa dell'attività lavorativa da parte delle donne e una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Egli intende pertanto incoraggiare gli Stati membri a migliorare le strutture per la custodia dei bambini e desidera che tale obiettivo sia riportato nel testo; inserisce quindi il relativo considerando nella direttiva.

Nello spirito dell'articolo 153 su cui la proposta di direttiva è basata, il relatore intende prestare un'attenzione particolare, oltre che alle piccole e medie imprese (PMI), alle microimprese, in quanto ritiene che possa essere più impegnativo per queste ultime, in considerazione delle loro specificità e dei loro vincoli particolari, che sono diversi da quelli delle PMI, attuare determinate parti della direttiva.

In tutto il testo, il relatore ha garantito che siano aggiunte ulteriori disposizioni sulle micro, piccole e medie imprese (MPMI) per assicurare che la direttiva eviti di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di tali imprese, senza rimuovere il diritto dei loro lavoratori di avvalersi dei meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare. A titolo di esempio, il relatore ha precisato in

uno dei suoi emendamenti, senza pregiudicare la possibilità che tale richiesta debba essere accolta dal datore di lavoro, che è opportuno tenere conto delle difficoltà che le modalità di lavoro flessibili potrebbero provocare alle MPMI.

Al fine di rispondere alla preoccupazione secondo cui determinati oneri amministrativi potrebbero causare gravi danni per le microimprese, il relatore ha proposto che gli Stati membri abbiano la possibilità di adottare misure per limitare l'onere per le microimprese derivante dalle disposizioni di cui all'articolo 12 (Protezione dal licenziamento e onere della prova), al fine di non rischiare di imporre a tali imprese un onere sproporzionato.

Le principali proposte della Commissione aggiungono i seguenti nuovi elementi a quanto è attualmente già in vigore:

- la direttiva introduce un diritto al congedo di paternità di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, in occasione della nascita di un figlio. Si tratta di un nuovo importante sviluppo, considerando che attualmente non esistono disposizioni minime per il congedo di paternità a livello dell'UE. Il relatore sostiene pienamente la nuova proposta poiché le opportunità e gli incentivi diretti a indurre i padri a usufruire del congedo variano notevolmente tra i vari Stati membri. Laddove tale congedo esista, l'importo della retribuzione e i giorni di congedo variano considerevolmente.

Il relatore ha modificato il testo per inserire il diritto al congedo di paternità anche in occasione dell'adozione di un figlio. È chiaro che la nascita o l'adozione di un figlio rappresentano un momento in cui è importante che il padre sia presente e condivida le responsabilità con il partner; si crea un legame, di cui si è dimostrata l'importanza sia per il figlio che per il padre. Il relatore ha proposto un emendamento per chiarire che il lavoratore in qualità di padre potrebbe essere anche un secondo genitore equivalente, come definito dal diritto nazionale.

Con riferimento all'importo della retribuzione o dell'indennità, il relatore ha mantenuto la proposta della Commissione in base alla quale le persone che si avvalgono del congedo di paternità sarebbero retribuite al livello del congedo per malattia al fine di rispecchiare la vigente legislazione dell'UE che disciplina il congedo al momento della nascita di un figlio.

- In merito alla direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE), che sarà abrogata a seguito dell'entrata in vigore della proposta di direttiva all'esame, i lavoratori hanno un diritto individuale al congedo parentale di almeno quattro mesi, di cui uno non trasferibile, a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio. È possibile sfruttare il congedo almeno fino a quando il figlio non raggiunga l'età di otto anni. Attualmente non vi è alcun obbligo di retribuzione durante il congedo parentale e spetta agli Stati membri e alle parti sociali decidere le condizioni dettagliate di tale congedo.

D'altro canto, l'attuale proposta rafforza il diritto al congedo parentale retribuendo il periodo di quattro mesi almeno al livello del congedo per malattia e rendendolo non trasferibile da un genitore a un altro. I genitori avranno inoltre il diritto di chiedere il periodo totale di congedo in maniera flessibile e l'età del figlio fino alla quale i genitori possono prendere il congedo sarà aumentata da otto a dodici anni. Il relatore concorda con questa proposta dal momento che l'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati per far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. È ormai accertato che l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico

non retribuito svolto dalle donne e di lasciare a queste ultime più tempo per il lavoro retribuito.

D'altro canto, nonostante convenga che il congedo parentale dovrebbe essere retribuito, il relatore si discosta dalla proposta della Commissione proponendo che il lavoratore riceva un pagamento o un'indennità almeno equivalenti al 75 % della retribuzione lorda. Il relatore ritiene che il fatto di fissare una percentuale standard del pagamento a livello dell'UE consentirà di affrontare le anomalie tra le diverse tariffe salariali dei lavoratori al livello del congedo per malattia nei vari Stati membri e creerà condizioni di parità per tutti i lavoratori, contribuendo inoltre alla fruizione del congedo da parte di un maggior numero di padri, per i quali l'assenza di ricadute economiche rappresenta un forte disincentivo alla fruizione del congedo parentale.

Il relatore ha introdotto una proposta per gestire meglio la richiesta di congedo parentale stabilendo un chiaro periodo di preavviso che il lavoratore che chiede un periodo di congedo deve dare al datore di lavoro, con l'esatto periodo durante il quale il lavoratore intende esercitare il diritto al congedo parentale. Secondo il relatore, ciò gioverebbe sia ai datori di lavoro nella loro pianificazione sia ai lavoratori, dando loro la possibilità di usufruire di tale congedo quando è maggiormente necessario. Questo aspetto è, in particolare, ancora più rilevante per le MPMI poiché queste non dispongono di un gran numero di dipendenti o di risorse finanziarie per assumere altri lavoratori temporanei.

- Il relatore accoglie con favore la proposta di introdurre un diritto al congedo per i prestatori di assistenza per i lavoratori che forniscono assistenza a familiari gravemente malati o dipendenti. Essi potranno prendere cinque giorni all'anno, retribuiti almeno al livello del congedo per malattia. Il relatore ha proposto che il congedo per i prestatori di assistenza sia retribuito almeno a un livello equivalente al 75 % della retribuzione lorda del lavoratore.
- Parallelamente, la nuova proposta estende inoltre il diritto ad usufruire di modalità di lavoro flessibili e ad avvalersi del congedo parentale a tutti i genitori che lavorano e i cui figli non superano i 12 anni di età. Il relatore reputa che ciò potrebbe generare determinate difficoltà, in particolare per le MPMI, e ha pertanto proposto di modificare l'età minima a 10 anni.

PARERE DI MINORANZA

Parere di minoranza di Joëlle Mélin e Dominique Martin sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

La dipendenza di un figlio, di un genitore o di un parente di un lavoratore è una situazione frequente ed esclusivamente privata. Per quanto difficile o dolorosa, questa situazione non deve in alcun modo modificare le condizioni ordinarie della vita professionale né alterare le condizioni del congedo parentale attualmente in vigore, poiché ciò sconvolgerebbe l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare la quale, di fatto, diventerebbe prevalente. Inoltre, per quanto riguarda sia il principio che gli importi delle indennità, si tratta di una prerogativa sovrana; l'Europa, contrariamente a quanto ci è stato detto, non fornisce alcun bonus. Infine, non sta ai datori di lavoro compensare i vari rischi della vita di ciascuno dei loro dipendenti, mettendo a repentaglio i sistemi nazionali di protezione sociale oltre che interi settori delle nostre industrie.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

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

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Relatore per parere: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(*) Procedura con le commissioni associate – articolo 54 del regolamento

BREVE MOTIVAZIONE

Le misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare non sono solo un requisito limitato ai diritti delle donne, bensì anche una necessità per salvaguardare i diritti degli uomini e la parità di genere nel suo complesso. Esse sono inoltre di fondamentale importanza per l'economia dell'UE, anche per combattere gli effetti negativi dell'invecchiamento della popolazione e della carenza di manodopera.

La situazione delle donne sul mercato del lavoro continua a essere difficile – il tasso di occupazione femminile nell'UE si attesta, in media, al 64 %, mentre quello relativo agli uomini è del 76 %. È dimostrato che la ragione principale dell'inattività delle donne sul mercato del lavoro è da ricondursi all'impossibilità di conciliare efficacemente la vita professionale e i compiti familiari. Di conseguenza, il divario pensionistico di genere, che ha origine dalle disparità accumulate durante tutto il corso della vita delle donne e dai periodi di loro assenza dal mercato del lavoro, si attesta a una sconcertante media del 40 % nell'UE¹. I progressi compiuti nel conseguimento della parità di genere sul mercato del lavoro sono stati lenti e, al fine di invertire tale tendenza, sono necessarie misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare². Inoltre, le politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono fondamentali per rispondere in maniera efficace alla scarsità di forza lavoro e al progressivo invecchiamento della popolazione³.

¹ Dati della DG JUST: https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork

² EIGE: Indice sull'uguaglianza di genere 2017: Misurare l'uguaglianza di genere nell'Unione europea nel periodo 2005-2015 – Principali risultati. Capitolo Dominio del lavoro: 10 anni di progressi lenti.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

Il relatore desidera concentrarsi sull'obiettivo della direttiva – ossia aumentare l'occupazione femminile – nonché tenere debitamente conto della sua base giuridica. I due pilastri essenziali della proposta, che il relatore definisce fondamentali per il conseguimento dei predetti obiettivi, sono i seguenti:

- 1) la non trasferibilità del congedo parentale è una condizione per un'equa ripartizione del congedo tra donne e uomini nonché uno strumento per aumentare la presenza femminile nel mercato del lavoro così come la partecipazione degli uomini ai compiti familiari;
- 2) l'indennità durante i congedi – al livello dell'indennità di malattia – è compatibile con il quadro giuridico esistente e la direttiva sul congedo di maternità. I padri fruiscono dei congedi se viene garantito un livello sufficientemente elevato di retribuzione¹.

Il congedo di paternità retribuito è la prima condizione necessaria per far sì che i padri si assumano responsabilità di assistenza². Il relatore ha tuttavia deciso di introdurre un certo grado di flessibilità per la fruizione del congedo di paternità, dando ai padri la possibilità di avvalersi di tale diritto entro il primo anno dalla nascita o adozione del figlio: con ogni probabilità il numero di padri che usufruiranno del congedo aumenterà dato che alcuni uomini potrebbero non sentirsi abbastanza sicuri di prendersi cura di un figlio subito dopo la nascita. Tuttavia, il relatore ha deciso di mantenere la preferenza per la fruizione del congedo di paternità in occasione della nascita o dell'adozione, poiché è dimostrato che il legame tra padre e figlio si forma più efficacemente in tale fase precoce³. Per quanto riguarda il congedo per i prestatori di assistenza, il relatore ritiene che si tratti di una buona risposta al problema dell'invecchiamento della popolazione, dal momento che le responsabilità di assistenza non sono unicamente limitate all'assistenza all'infanzia.

Il relatore introduce diverse modifiche al fine di rendere la proposta adatta a rispondere alle esigenze delle economie dell'UE:

¹ 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) (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union> OCSE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* (Realizzazione della parità di genere: una battaglia difficile), Edizioni OCSE, Parigi. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

² Una serie di studi dimostra che il congedo di paternità costituisce un presupposto per una maggiore partecipazione dei padri ai compiti di assistenza, ad esempio, in termini di fruizione del congedo parentale così come di coinvolgimento generale nell'educazione dei bambini: Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) *The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden*, *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) *EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES*, *Community, Work & Family*, 10:4, 409-426, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069)

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon and Ruth Feldman: *Father's brain is sensitive to childcare experiences*, *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)* luglio 2014, 111 (27) 9792-9797

³ Tanto più forte è il legame, quanto più alta sarà la probabilità che il padre partecipi all'assistenza, e tanto più forte è l'impegno del padre nei confronti del primo figlio, quanto più alta è la probabilità che una famiglia decida di avere un secondo figlio.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) *Gender Equality and Fertility in Sweden*, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: [10.1300/J002v39n01_07](https://doi.org/10.1300/J002v39n01_07)

In primo luogo, le misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono investimenti a lungo termine che portano prosperità economica e migliorano l'occupazione femminile, ma allo stesso tempo occorre avere particolare cura di tutelare il funzionamento a breve e a lungo termine delle attività nelle microimprese e nelle piccole e medie imprese. Occorre una maggiore chiarezza per le imprese, che consentirà una migliore pianificazione e prevenzione della perdita di produttività. A tal fine, il relatore sottolinea la necessità di chiari termini di preavviso, di un'anzianità minima per usufruire dei congedi nonché di modalità di lavoro flessibili.

Sebbene il relatore riconosca la necessità di prestare particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, ha deciso di non introdurre un diritto di congedo prolungato per i genitori soli che lavorano, poiché gli obiettivi della direttiva si concentrino su come accrescere la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Prolungare i periodi di congedo per i genitori soli può, nella pratica, prolungare il periodo di assenza dal lavoro delle madri sole, che rappresentano la maggioranza delle famiglie monoparentali, e, di conseguenza, può compromettere l'obiettivo della direttiva, con effetti negativi per l'indipendenza finanziaria di tali donne. La direttiva lascia agli Stati membri la facoltà di determinare la natura e la struttura del sostegno nel caso di famiglie svantaggiate; tale aspetto viene appoggiato pienamente dal relatore. Per concludere, il relatore ritiene che la posizione del Parlamento europeo dovrebbe essere incentrata sulla difesa degli obiettivi principali della direttiva e sulla base giuridica, che si fonda sulla parità tra donne e uomini. Il Parlamento europeo dovrebbe inoltre adottare un approccio strategico ed evitare il fallimento di una proposta troppo ambiziosa rispettando le riserve espresse dagli Stati membri, ai fini di una rapida adozione in seno al Consiglio.

EMENDAMENTI

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 prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

(2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Emendamento

(2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea **e dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, l'eliminazione delle disuguaglianze e** la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli

stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo **21** della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea **vieta qualsiasi forma di discriminazione, mentre l'articolo 23** stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Emendamento 2

Proposta di direttiva Considerando 4

Testo della Commissione

(4) L'Unione **aderisce** alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Le disposizioni di tale convenzione costituiscono, **a partire dalla sua data di entrata in vigore**, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo coerente con la convenzione. All'articolo 7 la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori.

Emendamento

(4) L'Unione **e tutti i suoi Stati membri aderiscono** alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. **La convenzione sottolinea che le persone con disabilità e i membri delle loro famiglie dovrebbero ricevere la protezione e l'assistenza necessarie a permettere alle famiglie di contribuire al pieno ed uguale godimento dei diritti delle persone con disabilità.** Le disposizioni di tale convenzione costituiscono parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo coerente con la convenzione. All'articolo 7 la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori. **Inoltre, l'articolo 23 della convenzione prevede che le parti adottino misure efficaci e adeguate ad eliminare le discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità in tutto ciò che attiene al matrimonio, alla famiglia, alla paternità e alle relazioni personali.**

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 5

Testo della Commissione

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità e colmando il divario di reddito e **retributivo** di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.

Emendamento

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità, **nonché incoraggiando tale condivisione**, e colmando il divario di reddito, **retributivo e pensionistico** di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione. **Inoltre, dovrebbero anche contribuire a contrastare gli stereotipi attribuiti ai ruoli di genere.**

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) Il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dagli Stati membri il 17 novembre 2017, mira a garantire diritti nuovi e più efficaci per i cittadini dell'Unione. Il pilastro si basa su 20 principi fondamentali, tra cui il principio n. 2 sulla parità di genere, il principio n. 3 sulle pari opportunità e il principio n. 9 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Quest'ultimo afferma che "[i] genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di

lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato''.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 6 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 ter) Circa l'80 % dell'assistenza informale e solitamente non retribuita in tutta l'Unione è prestato da familiari e amici, che rappresentano un elemento indispensabile della fornitura, dell'organizzazione e della sostenibilità dei sistemi sanitari e di assistenza sociale. Circa due terzi dei prestatori di assistenza in Europa sono donne. Si stima che il valore economico dell'assistenza informale non retribuita nell'Unione, quale percentuale del costo complessivo della prestazione di assistenza formale a lungo termine, sia compreso tra il 50 % e il 90 %.

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare *l'attività*

(7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare *le responsabilità*

professionale con gli impegni familiari.
Quando hanno figli, le donne tendono a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro.

familiari con quelle lavorative. Quando hanno figli, le donne tendono a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ***che necessita di assistenza o sostegno*** ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare alcune donne ad abbandonare ***parzialmente o*** completamente il mercato del lavoro, ***il che produce conseguenze finanziarie negative per le loro retribuzioni e pensioni.***

Emendamento 7

Proposta di direttiva Considerando 8

Testo della Commissione

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri ***contribuisce*** al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.

Emendamento

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti ***e la trasferibilità del congedo parentale*** in molti Stati membri ***contribuiscono*** al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito. ***Inoltre, la ricerca di Eurofound dimostra che i tassi di fruizione tra i genitori dipendono da molti fattori***

interdipendenti. Tali fattori includono: le informazioni sul congedo disponibile; l'indennizzo durante il congedo e le disparità retributive; la disponibilità e la flessibilità di strutture per la custodia dei bambini; i modelli di organizzazione familiare prevalenti; nonché la misura in cui i lavoratori temono l'isolamento dal mercato del lavoro durante la fruizione del congedo^{1bis}.

^{1bis} 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) (2015) e The gender employment gap: Challenges and solutions (Il divario occupazionale di genere: sfide e soluzioni) (2016).

Emendamento 8

Proposta di direttiva Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) La disponibilità di infrastrutture di qualità, accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini o di altre persone a carico si è rivelata un fattore cruciale per le politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare che agevolano il rapido rientro delle mamme nel mercato del lavoro, nonché una maggiore partecipazione delle donne a tale mercato. Tuttavia, nel 2018 la maggior parte degli Stati membri dell'Unione non ha ancora conseguito i cosiddetti obiettivi di Barcellona, fissati nel 2002, per la custodia dei bambini. Il conseguimento di detti obiettivi è fondamentale per consentire alle donne di partecipare pienamente al mondo del lavoro e l'attenzione prioritaria agli

investimenti a favore di servizi di custodia dei bambini di prossimità, di qualità, accessibili e a prezzi contenuti nel quadro finanziario pluriennale è centrale per sbloccare la situazione.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 8 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 ter) Un onere fiscale eccessivamente elevato per il secondo percettore di reddito nella maggior parte degli Stati membri rimane un forte disincentivo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'individuazione e l'eliminazione di tutti gli ostacoli risultanti da regimi di agevolazione fiscale che discriminano sulla base del genere sono fondamentali per promuovere la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione del lavoro riproduttivo e delle responsabilità di assistenza.

Emendamento 10

Proposta di direttiva Considerando 13

Testo della Commissione

Emendamento

(13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per i padri da esercitare *in occasione* della nascita di un figlio. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

(13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità *retribuito* per i padri *o un secondo genitore equivalente quale definito dalla legislazione nazionale*, da esercitare *al momento* della nascita *o dell'adozione* di un figlio *ed entro i limiti di durata del congedo di maternità*. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di

paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 13 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 bis) È inoltre opportuno che gli Stati membri valutino se le condizioni e le modalità del congedo di paternità debbano essere adattate alle esigenze specifiche dei padri in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi, con particolare riferimento ai padri con disabilità e ai padri che hanno bambini con disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché ai padri soli quali definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri.

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 14

Testo della Commissione

Emendamento

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro.

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro. ***Gli Stati membri dovrebbero poter specificare che due mesi di congedo***

parentale sono da fruirsi entro i primi quattro anni di vita del figlio. Tuttavia, se non sono stati fruiti entro il suddetto periodo, gli Stati membri dovrebbero assicurare che il congedo non venga perduto e possa essere fruito fino ad almeno il raggiungimento del decimo anno di età del figlio.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

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

Emendamento

(15) Al fine di prevedere maggiori possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale quando i figli crescono, il diritto al congedo parentale dovrebbe essere concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno **dieci** anni di età. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare, **tenendo conto in particolare dei vincoli delle microimprese, un ragionevole** periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale. **Al fine di scoraggiare potenziali abusi, gli Stati membri dovrebbero poter introdurre il requisito di un'anzianità minima** di servizio **prima che il lavoratore possa beneficiare di tale diritto, della durata massima di sei mesi**. In considerazione della crescente varietà degli accordi contrattuali, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio dovrebbe essere presa in considerazione la somma dei contratti successivi a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì poter decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale in determinate circostanze. In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare il

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

rinvio *per iscritto*.

Dato che la flessibilità aumenta la probabilità che il secondo genitore, in particolare il padre, eserciti il diritto al congedo, i lavoratori dovrebbero poter chiedere di usufruire del congedo parentale a tempo pieno, a tempo parziale o secondo altre forme flessibili. Dovrebbe spettare al datore di lavoro decidere se accettare o no la richiesta di congedo parentale in una forma flessibile invece che a tempo pieno. Gli Stati membri dovrebbero valutare se le condizioni e le modalità del congedo parentale debbano essere adattate alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni *speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi, con particolare riferimento ai genitori con disabilità e ai genitori che hanno bambini con disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché ai genitori soli quali definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri*.

Emendamento 14

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero *essere incoraggiati a* mantenersi in contatto durante il congedo e *possono* concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

Emendamento

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero *avere la possibilità di* mantenersi *volontariamente* in contatto durante il congedo. *Il contatto tra i lavoratori e i datori di lavoro non dovrebbe comportare alcun onere o disagio per i lavoratori e i membri della famiglia e dovrebbe favorire la possibilità di* concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali. *I*

lavoratori che non intendono mantenere un contatto non dovrebbero essere discriminati in alcun modo.

Emendamento 15

Proposta di direttiva Considerando 17

Testo della Commissione

(17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro ***agli uomini e alle donne*** che si occupano di familiari anziani e/o di altri parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare ***gravemente malato o dipendente*** dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. Al fine di evitare l'abuso di tale diritto, prima della concessione del congedo ***può*** essere richiesta una prova che dimostri l'effettiva sussistenza ***della malattia*** grave o ***della dipendenza***.

Emendamento

(17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro ***ai lavoratori*** che si occupano di familiari anziani e/o di altri parenti bisognosi di assistenza, i lavoratori con un familiare ***che necessita di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo medico*** dovrebbero avere il diritto di assentarsi dal lavoro mediante un congedo per prestatori di assistenza per prendersi cura di detto familiare. Al fine di evitare l'abuso di tale diritto, prima della concessione del congedo ***dovrebbe*** essere richiesta una prova ***medica*** che dimostri l'effettiva sussistenza ***del grave motivo medico che rende necessaria l'assistenza o il sostegno***.

Emendamento 16

Proposta di direttiva Considerando 17 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(17 bis) L'introduzione di congedi per i singoli prestatori di assistenza non dovrebbe fungere da surrogato di servizi di assistenza di prossimità professionali, accessibili, a prezzi contenuti e di elevata qualità, che permetteranno tra l'altro di dare un notevole contributo al futuro sviluppo economico.

Emendamento 17

Proposta di direttiva Considerando 19

Testo della Commissione

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere ***almeno pari a quanto il lavoratore interessato percepirebbe in caso di*** congedo per ***malattia***. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, ***compresa*** l'assistenza sanitaria.

Emendamento

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere ***definito dallo Stato membro e, nel caso del congedo di paternità, dovrebbe essere equivalente alle prestazioni di maternità definite a livello nazionale, mentre nel caso del congedo parentale e del congedo per i prestatori di assistenza dovrebbe essere almeno pari all'80% della retribuzione lorda del lavoratore. In tal modo, gli Stati membri garantirebbero la fissazione della retribuzione o dell'indennità a un livello tale da incoraggiare i genitori a condividere meglio i diritti, e dovrebbero inoltre*** tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, ***compresi*** l'assistenza sanitaria ***e i regimi pensionistici***.

Emendamento 18

Proposta di direttiva Considerando 20

Testo della Commissione

(20) A norma della direttiva 2010/18/UE gli Stati membri sono tenuti a definire il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il rapporto di lavoro

Emendamento

(20) A norma della direttiva 2010/18/UE gli Stati membri sono tenuti a definire il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, il rapporto di lavoro

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

tra il lavoratore e il suo datore di lavoro è pertanto mantenuto durante il periodo di congedo e, di conseguenza, il beneficiario di tale congedo rimane durante tale periodo un lavoratore ai fini del diritto dell'Unione. Nel definire il regime del contratto o del rapporto di lavoro durante il periodo dei congedi disciplinati dalla presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero pertanto garantire il mantenimento del rapporto di lavoro, ***fatti salvi i diritti alla sicurezza sociale, ivi compreso il contributo pensionistico cui il lavoratore rimane soggetto durante tutto il periodo del congedo. In quest'ottica, gli Stati membri dovrebbero garantire che il congedo previsto dalla presente direttiva non incida sui diritti pensionistici del lavoratore durante tutto il periodo in questione.***

Emendamento 19

Proposta di direttiva Considerando 21

Testo della Commissione

(21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro flessibili, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili, compresa la riduzione dell'orario

Emendamento

(21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro flessibili, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso, ***se del caso***, del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili, compresa la

di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili dovrebbe **spettare** al datore di lavoro. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un **determinato** periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.

riduzione dell'orario di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. **Sebbene sia opportuno che** la decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili **spetti** al datore di lavoro, **essa** dovrebbe **tenere conto delle esigenze dei lavoratori così come dei vincoli alle modalità di lavoro e alla pianificazione per le microimprese e dovrebbe motivare eventuali rifiuti**. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un periodo **reciprocamente** convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.

Emendamento 20

Proposta di direttiva Considerando 22

Testo della Commissione

(22) Le disposizioni sul congedo sono destinate ad aiutare i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante uno specifico periodo di tempo, e sono finalizzate a mantenere e promuovere il loro collegamento ininterrotto con il mercato del lavoro. È quindi opportuno prevedere disposizioni esplicite per la protezione dei diritti dei lavoratori che usufruiscono dei congedi contemplati dalla presente direttiva e, in particolare, del loro diritto di ritornare allo stesso posto di

Emendamento

(22) Le disposizioni sul congedo sono destinate ad aiutare i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante uno specifico periodo di tempo, e sono finalizzate a mantenere e promuovere il loro collegamento ininterrotto con il mercato del lavoro. È quindi opportuno prevedere disposizioni esplicite per la protezione dei diritti dei lavoratori che usufruiscono dei congedi contemplati dalla presente direttiva e, in particolare, del loro diritto di ritornare allo stesso posto di

lavoro o a un posto equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della loro assenza. I lavoratori dovrebbero conservare i diritti pertinenti acquisiti o in via di acquisizione fino alla fine del congedo.

lavoro o a un posto equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della loro assenza. I lavoratori dovrebbero conservare i diritti pertinenti acquisiti o in via di acquisizione fino alla fine del congedo. ***Di pari importanza è l'obiettivo delle disposizioni sul congedo di garantire che i genitori che lavorano mantengano la qualità della vita familiare, prendendosi cura dei loro figli ed esercitando le loro responsabilità, tra cui il loro ruolo educativo primario, in particolare durante la prima infanzia, nel miglior modo possibile e trascorrendo tempo di qualità con i loro figli. Una conciliazione non efficace tra vita familiare e vita professionale può altresì avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale dei figli e dei genitori.***

Emendamento 21

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti **dalla** discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo.

Emendamento

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti **da qualsiasi forma di** discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo. ***Al contempo, per assicurare l'equilibrio tra gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori, gli Stati membri dovrebbero provvedere a che i datori di lavoro siano tutelati da eventuali abusi di tali diritti.***

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 24

Testo della Commissione

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire *per iscritto* i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento 23

**Proposta di direttiva
Considerando 26**

Testo della Commissione

(26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'efficace attuazione del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori

Emendamento

(26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'efficace attuazione del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni. **Le**

nell'esercizio delle loro funzioni.

ispezioni sociali e sul lavoro dovrebbero monitorare la corretta attuazione della presente direttiva con i mezzi opportuni per evitare la discriminazione e garantire la parità di accesso dei lavoratori ai loro diritti sociali e del lavoro.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 27

Testo della Commissione

(27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi per la parità **nazionali** dovrebbero essere competenti anche per i settori disciplinati dalla presente direttiva.

Emendamento

(27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi **nazionali** per la parità **e i diritti dei bambini** dovrebbero essere competenti anche per i settori disciplinati dalla presente direttiva.

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 28

Testo della Commissione

(28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e **offre** quindi agli Stati membri **la possibilità** di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione dell'Unione in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Emendamento

(28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e **consente** quindi agli Stati membri di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione dell'Unione, **dalla legislazione nazionale e dagli accordi collettivi** in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Emendamento 26

Proposta di direttiva Considerando 28 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(28 bis) *Gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di estendere le misure contenute nella presente direttiva ai lavoratori che esercitano un'attività autonoma.*

Emendamento 27

Proposta di direttiva Considerando 30

Testo della Commissione

Emendamento

(30) *La* presente direttiva **dovrebbe** evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle PMI per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi.

(30) *Nell'attuare la* presente direttiva, **gli Stati membri dovrebbero** evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici **ingiustificati e** di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di **microimprese e di** piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare **periodicamente** l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle PMI per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, con particolare attenzione alle microimprese e agli oneri amministrativi, **in particolare per quanto concerne l'impatto delle modalità del congedo parentale e dei modelli di lavoro flessibile sull'organizzazione del lavoro, nonché a pubblicare i risultati di tali valutazioni.**

Emendamento 28

Proposta di direttiva Considerando 32 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(32 bis) Al fine di conseguire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità di genere nell'ambito della conciliazione tra vita familiare e vita professionale e al fine di realizzare pienamente l'obiettivo perseguito dalla presente direttiva, la Commissione dovrebbe altresì prendere in considerazione l'opportunità di valutare la revisione della direttiva 92/85/CEE del Consiglio, che risale al 1992, tenendo conto dei nuovi diritti e delle nuove disposizioni convenuti nella presente direttiva.

Emendamento 29

Proposta di direttiva

Articolo 2

Testo della Commissione

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

Emendamento

La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro **quale definito dalla legge, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro, conformemente ai criteri per la determinazione dello status di un lavoratore stabiliti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.**

Emendamento 30

Proposta di direttiva

Articolo 3 – lettera a

Testo della Commissione

a) "congedo di paternità": un congedo dal lavoro per i padri da fruirsi **in**

Emendamento

a) "congedo di paternità": un congedo **retribuito** dal lavoro per i padri **o un**

occasione della nascita di un figlio;

secondo genitore equivalente quale definito dalla legislazione nazionale, a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio, da fruirsi al momento della nascita o dell'adozione di un figlio entro i limiti di durata del congedo di maternità;

Emendamento 31

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera b

Testo della Commissione

b) "congedo parentale": un congedo dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;

Emendamento

b) "congedo parentale": un congedo **retribuito** dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;

Emendamento 32

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera c

Testo della Commissione

c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali *in caso di malattia grave o di dipendenza di un familiare;*

Emendamento

c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali *a un familiare che necessita di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo medico o una disabilità ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;*

Emendamento 33

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera c bis (nuova)

c bis) "congedo per i prestatori di assistenza": un congedo retribuito dal lavoro per i prestatori di assistenza per fornire assistenza o sostegno personali a un familiare che necessita di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo medico o una disabilità;

Emendamento 34

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera d

Testo della Commissione

d) "familiare": un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;

Emendamento

d) "familiare": ***almeno*** un figlio, una figlia, la madre, il padre, ***un fratello, i figli del coniuge, i figli in affido, i nipoti, i nonni, il tutore legale o il minore sotto tutela*** di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;

Emendamento 35

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d bis) "terzo designato": un lavoratore al quale un genitore trasferisce il suo diritto ai congedi disciplinati dalla presente direttiva;

Emendamento 36

Proposta di direttiva Articolo 3 – lettera e

Testo della Commissione

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

Emendamento

e) "**esigenze di assistenza e sostegno**": una situazione in cui una persona necessita, in via temporanea o permanente, di assistenza a causa di disabilità o di **un grave motivo** di salute **e ha bisogno di assistenza o sostegno personali**;

Emendamento 37

Proposta di direttiva
Articolo 3 – lettera f

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 38

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i padri **o i secondi genitori equivalenti quali definiti dalla legislazione nazionale** abbiano diritto di usufruire di un congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi **al momento** della nascita **o dell'adozione** di un figlio, **entro i limiti di durata del congedo di maternità**.

Emendamento 39

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo di paternità e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei padri in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi; tali situazioni sono definite dagli Stati membri e possono comprendere: i padri con disabilità, i padri che hanno bambini con disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché i padri soli quali definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri.

Emendamento 40

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

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

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori dispongano di un diritto individuale al congedo parentale **retribuito e non trasferibile** di almeno quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non inferiore ai **dieci** anni. *Gli Stati membri valutano la possibilità di estendere il diritto al congedo parentale ai lavoratori in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi; tali situazioni sono definite dagli Stati membri e possono comprendere: i genitori con disabilità, i genitori che hanno bambini con una disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché i genitori soli quali*

definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri.

Emendamento 41

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 2

Testo della Commissione

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

Emendamento

2. Qualora consentano il trasferimento del diritto al congedo parentale da un genitore all'altro, gli Stati membri provvedono affinché almeno quattro mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti. ***Qualora gli Stati membri prevedano un congedo parentale superiore a quattro mesi, una parte limitata dello stesso potrebbe essere trasferibile non solo all'altro genitore, ma anche a un terzo designato che si prende effettivamente cura del bambino.***

Emendamento 42

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

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

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

43).

43).

Emendamento 43

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5

Testo della Commissione

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto.

Emendamento

5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare, **non più di due volte e per un periodo massimo di sei mesi**, la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto. **Inoltre, gli Stati membri tengono conto, in particolare, dei vincoli delle microimprese.**

Emendamento 44

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 6

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

della presentazione della domanda.

Emendamento 45

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 7

Testo della Commissione

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

Emendamento

7. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori *in situazioni speciali che dovranno essere definite dagli Stati membri. Tali situazioni speciali possono comprendere: i genitori con disabilità, i genitori che hanno bambini con una disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché i genitori soli quali definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri.*

Emendamento 46

Proposta di direttiva Articolo 6

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 47

Proposta di direttiva

Articolo 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 6 bis

Le informazioni sulla condizione medica o sulla situazione di perdita di autonomia sono mantenute riservate e sono condivise solo con un numero ristretto di servizi interessati per salvaguardare il diritto alla protezione dei dati sia del lavoratore sia della persona che necessita di assistenza.

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 8

Testo della Commissione

Emendamento

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

In funzione delle circostanze nazionali, quali leggi, contratti collettivi e/o prassi nazionali, e tenendo conto delle competenze delegate alle parti sociali, gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che esercitano il diritto al congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 ricevano una retribuzione o un'indennità adeguata ***secondo le modalità seguenti:***

a) per il congedo di paternità di cui all'articolo 4, paragrafo 1, una retribuzione o un'indennità equivalenti alle prestazioni di maternità definite a livello nazionale, nel rispetto del principio della parità retributiva tra donne e uomini;

b) per il congedo parentale di cui all'articolo 5, paragrafo 1, una retribuzione o un'indennità almeno equivalenti all'80 % della retribuzione lorda del lavoratore;

c) per il congedo per i prestatori di assistenza di cui all'articolo 6, una

*retribuzione o un'indennità almeno
equivalenti all'80 % della retribuzione
lorda del lavoratore.*

Emendamento 49

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai **dodici** anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai **dieci** anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento 50

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.

Emendamento

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono **per iscritto**, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori, **in particolare nelle microimprese**. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta **fornendo al contempo opzioni per modalità alternative**.

Emendamento 51

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Emendamento

3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha inoltre il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi **per iscritto** alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Emendamento 52

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. Gli Stati membri valutano la necessità di disposizioni atte a garantire che l'applicazione dell'orario di lavoro flessibile sia adeguata alle esigenze specifiche dei genitori in situazioni speciali che richiedono una maggiore presenza degli stessi, con particolare riferimento ai genitori con disabilità e ai genitori che hanno bambini con disabilità, compresi problemi di salute mentale, condizioni di salute o malattie gravi, nonché ai genitori soli quali definiti dalla normativa e dalla prassi nazionale degli Stati membri. .

Emendamento 53

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 **anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale**, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo.

Emendamento

3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo, **ma anche fatti salvi i diritti alla sicurezza sociale, tra cui il contributo pensionistico cui il lavoratore rimane soggetto durante tutto il periodo del congedo.**

Emendamento 54

**Proposta di direttiva
Articolo 11**

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 55

**Proposta di direttiva
Articolo 13**

Testo della Commissione

Gli Stati membri stabiliscono norme relative alle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie a garantire l'applicazione di tali sanzioni. Le sanzioni sono effettive,

Emendamento

Gli Stati membri stabiliscono norme relative alle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie a garantire l'applicazione di tali sanzioni. Le sanzioni sono effettive,

proporzionate e dissuasive. Esse **possono assumere** la forma di ammenda. Esse possono anche consistere nel pagamento di un indennizzo.

proporzionate e dissuasive. Esse **assumono** la forma di ammenda. Esse possono anche consistere nel pagamento di un indennizzo.

Emendamento 56

Proposta di direttiva Articolo 16

Testo della Commissione

Articolo 16

Livello di protezione

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

Emendamento

Articolo 16

Clausola di non regressione

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

2. La presente direttiva non pregiudica eventuali disposizioni più specifiche del diritto dell'Unione, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne.

3. L'attuazione della presente direttiva non costituisce una giustificazione valida per la riduzione dei diritti conferiti ai lavoratori e del livello generale di protezione degli stessi.

Emendamento 57

Proposta di direttiva Articolo 17

Testo della Commissione

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle

pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1 della presente direttiva, siano portate con tutti i mezzi adeguati a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.

pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1 della presente direttiva, siano portate con tutti i mezzi adeguati a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale, ***anche attraverso lo sportello digitale unico.***

Emendamento 58

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Al più tardi entro ***cinque*** anni dall'entrata in vigore della presente direttiva gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio.

Emendamento

1. Al più tardi entro ***tre*** anni dall'entrata in vigore della presente direttiva gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio ***e valutare il conseguimento degli obiettivi della presente direttiva, compreso quello della parità di genere, nonché il relativo impatto sullo sviluppo di microimprese e di piccole e medie imprese.***

Emendamento 59

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui esamina l'applicazione della presente direttiva, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa.

Emendamento

2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione in cui esamina l'applicazione della presente direttiva, ***ivi compresi dati disaggregati per sesso, sul grado di fruizione dei diversi tipi di congedo di cui alla presente direttiva e sul relativo***

impatto sulle microimprese e sulle piccole e medie imprese, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa, e valuta la possibilità di estendere in futuro ai lavoratori autonomi i diritti contenuti nella presente direttiva.

Emendamento 60

Proposta di direttiva Articolo 18 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. La Commissione valuta inoltre, entro brevissimo termine dalla data di entrata in vigore della presente direttiva, la conformità di quest'ultima al principio della parità di trattamento dei diversi livelli di reddito sostitutivo per i diversi tipi di congedo e introduce immediatamente le misure legislative necessarie qualora sia individuata una simile discriminazione.

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

Titolo	Equilibrio tra vita professionale e vita privata di genitori e persone impegnate nell'assistenza		
Riferimenti	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 15.5.2017		
Parere espresso da Annuncio in Aula	FEMM 15.5.2017		
Commissioni associate - annuncio in aula	14.9.2017		
Relatore per parere Nomina	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Esame in commissione	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Approvazione	28.5.2018		
Esito della votazione finale	+: -: 0:	19 8 4	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE
IN SEDE DI COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE**

19	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

8	-
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

4	0
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti

23.5.2018

PARERE DELLA COMMISSIONE GIURIDICA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Relatore per parere: Joëlle Bergeron

BREVE MOTIVAZIONE

La Commissione europea ritiene che la proposta di direttiva di cui trattasi risponda alla necessità di adottare un approccio di più ampio respiro in materia di equilibrio tra attività professionale e vita privata, tenendo conto dell'evoluzione della società nel corso degli ultimi anni.

La proposta mira a porre rimedio alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro e a sostenere la loro carriera grazie a migliori condizioni per conciliare impegni di lavoro e responsabilità familiari. A tale scopo stabilisce criteri minimi per conseguire la necessaria parità tra uomini e donne in termini di opportunità occupazionali e trattamento sul lavoro. La proposta promuove altresì la non discriminazione e la parità di genere mediante l'adeguamento e l'ammodernamento del quadro giuridico dell'UE.

Nell'Unione europea, la percentuale più alta di persone assunte con un contratto a tempo parziale è costituita principalmente da donne (32 % rispetto all'8 % di uomini) e ciò è dovuto alla difficoltà di conciliare l'attività professionale e la vita privata. È evidente che, in numerosi casi, ciò si traduce in un divario retributivo e pensionistico consistente tra uomini e donne. L'attuale quadro giuridico a livello dell'Unione e degli Stati membri prevede un numero limitato di disposizioni volte a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità familiari con le donne. Urge colmare queste lacune. Il relatore per parere condivide pienamente gli obiettivi specifici della proposta di direttiva che mirano segnatamente a migliorare l'accesso alle soluzioni che consentono di conciliare la vita professionale e quella privata, nonché di aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili. A tale riguardo, la questione dell'importo della remunerazione dei congedi parentali è fondamentale per far sì che gli uomini e le donne se ne avvalgano in maniera paritaria. Ad oggi ciò è ben lungi dall'essere vero, visti gli importi irrisori assegnati al congedo parentale. La proposta della Commissione di calibrare il livello della remunerazione su quello del congedo di malattia rappresenta un passo in avanti in tal

senso. La tutela dei minori deve rimanere al centro della nostra attenzione e guidare il nostro operato. Non v'è dubbio, per il relatore, che l'interesse superiore del minore consiste nell'essere cresciuto, accudito e circondato dai suoi due genitori in egual misura. Il relatore per parere ritiene dunque essenziale che gli uomini e le donne siano posti nelle condizioni di contribuire in egual misura al sostegno della famiglia, il che è possibile eliminando le ineguaglianze di genere nel lavoro retribuito e non retribuito e promuovendo un'equa ripartizione delle responsabilità e della cura dei bambini e dei familiari che necessitano assistenza.

Tuttavia, occorre non trascurare le esigenze e gli obblighi dei datori di lavoro, soprattutto nel caso di aziende piccole con due o tre dipendenti. In tale contesto un congedo parentale può effettivamente compromettere il funzionamento dell'impresa. A tale riguardo il relatore intende disciplinare meglio la tutela dei datori di lavoro ma anche evitare gli abusi in caso di assenza dal lavoro per motivi familiari urgenti. In tale ottica, risultano essenziali la presentazione di giustificativi e la necessità di assoggettare il diritto a un congedo parentale a un periodo di lavoro o di anzianità di servizio non superiore a nove mesi. Anche i congedi per prestare assistenza necessitano di essere disciplinati al fine di tutelare i datori di lavoro da qualsivoglia abuso del diritto. Al contempo, è fondamentale consentire ai lavoratori che desiderano assistere un familiare di migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e, in particolare, evitare di abbandonare definitivamente il mercato del lavoro.

Il relatore tiene a precisare che la Commissione non tiene conto della situazione dei genitori con figli a carico affetti da una disabilità o da una malattia grave o dei casi di adozioni o parti multipli e ritiene che per tali situazioni la durata del congedo parentale debba essere raddoppiata.

Lo stesso deve valere anche per i genitori singoli, il cui numero è in costante aumento e che non devono essere ignorati.

EMENDAMENTI

La commissione giuridica invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a prendere in considerazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 2

Testo della Commissione

(2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A

Emendamento

(2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A

norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. ***La presente direttiva contribuisce a tali obiettivi eliminando le disparità, rafforzando l'uguaglianza di genere, promuovendo un elevato livello di occupazione e consolidando la dimensione sociale dell'Unione, nonché dando slancio alla convergenza verso l'alto negli Stati membri per quanto concerne le prestazioni sociali.***

Emendamento 2

Proposta di direttiva Considerando 3

Testo della Commissione

(3) L'articolo 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale.

Emendamento

(3) L'articolo 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (***la Carta***) stabilisce ***la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale***, il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale.

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(4 bis) Le persone con disabilità dovrebbero avere diritto a un sostegno al

reddito che garantisca una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società nonché a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 4 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(4 ter) La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini dovrebbe essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 5

Testo della Commissione

Emendamento

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, *rendendo più facile per gli uomini condividere le responsabilità di assistenza con le donne su un piano di parità e colmando* il divario di reddito e *retributivo* di genere. Tali politiche dovrebbero tenere conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.

(5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro *e favorendo la partecipazione e il ruolo degli uomini nella vita familiare, conformemente all'art. 24 della Carta che stabilisce che ogni bambino ha diritto di intrattenere regolarmente relazioni personali e contatti diretti con i due genitori, salvo qualora ciò sia contrario al suo interesse, per un'equa condivisione delle responsabilità di crescita e assistenza dei figli, contribuendo a colmare* il divario di reddito, *retributivo e pensionistico* di genere. Tali politiche dovrebbero tenere

conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione. ***In tale contesto, favorire un miglior equilibrio tra attività professionale e vita familiare potrebbe rappresentare infatti un'importante formula di incentivo alle nascite.***

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) Stando ai dati di ottobre 2017 (statistiche della Commissione), il tasso di occupazione maschile nell'UE è stato del 71,9 % e quello femminile è stato invece pari al 61,4 %, sebbene le donne abbiano un livello di istruzione più elevato.

Emendamento 7

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(7) L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta ***tuttavia*** una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne ***tendono*** a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare alcune donne ad

(7) ***L'aumento del numero delle famiglie con due stipendi ha determinato un'intensificazione del lavoro e maggiori pressioni ed esigenze in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Di conseguenza,*** l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, con un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, ***anziani dipendenti o parenti prossimi affetti da malattie croniche invalidanti,*** le donne ***sono***

abbandonare completamente il mercato del lavoro.

obbligate a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. ***Ciò contribuisce notevolmente al divario retributivo di genere, che è pari a ben il 28 % in alcuni Stati membri, e si accumula nel corso della vita lavorativa sotto forma di un divario pensionistico di genere, che rappresenta in media il 40 % nell'Unione, e si traduce in un maggiore rischio di povertà ed esclusione sociale per le donne.*** È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e può portare alcune donne ad abbandonare completamente o ***parzialmente*** il mercato del lavoro.

Emendamento 8

Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) Secondo i dati Eurofound, oltre tre milioni di persone hanno lasciato il lavoro a tempo pieno poiché non dispongono delle strutture di assistenza per i figli o per i familiari a carico.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 7 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 ter) I bambini dovrebbero avere diritto a servizi di educazione e di assistenza per l'infanzia a costi sostenibili e di buona qualità.

Emendamento 10

Proposta di direttiva
Considerando 8

Testo della Commissione

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri contribuisce al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come *il congedo* o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.

Emendamento

(8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. ***Non esistono norme armonizzate dell'Unione che prevedano il congedo di paternità o un congedo per prendersi cura di un familiare malato o dipendente, ad eccezione dell'assenza per motivi di forza maggiore.*** La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri contribuisce al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio ***o l'inadeguatezza*** nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini ***rallenta la crescita, discosta dagli obiettivi di inclusione sociale, sovraespone le donne al rischio povertà soprattutto in età avanzata e*** rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come ***i congedi, gli incentivi sufficienti ad usufruire di tali possibilità*** o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito ***e la loro emancipazione sociale, economica e professionale.***

Emendamento 11

Proposta di direttiva
Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) I genitori e le altre persone con

responsabilità di assistenza dovrebbero avere diritto a un congedo appropriato, a modalità di lavoro flessibili e all'accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne dovrebbero avere pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e dovrebbero essere incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 9 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 bis) È importante conciliare la vita professionale, privata e familiare secondo un concetto ampio, che includa azioni di natura legislativa e non, inclusi incentivi e misure efficaci, quali ad esempio il credito di imposta per la cura dei figli e l'assistenza delle persone bisognose di cura.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 9 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 ter) Le parti sociali dovrebbero essere consultate in merito all'elaborazione e all'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse dovrebbero essere incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della loro autonomia e del loro diritto all'azione collettiva.

Emendamento 14

Proposta di direttiva **Considerando 10**

Testo della Commissione

(10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e introducendone di nuovi.

Emendamento

(10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e introducendone di nuovi. ***Nessuna disposizione della direttiva proposta dovrebbe essere interpretata nel senso di una riduzione dei diritti precedentemente esistenti conformemente a tale direttiva.***

Emendamento 15

Proposta di direttiva **Considerando 11**

Testo della Commissione

(11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza. Facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione.

Emendamento

(11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza, ***rispettando al contempo le disposizioni nazionali per i congedi e le modalità di lavoro flessibili che sono conformi ai requisiti della presente direttiva e lasciando agli Stati membri e alle parti sociali la possibilità di stabilire disposizioni specifiche. La direttiva rispetta pienamente le libertà e le preferenze dei lavoratori e delle famiglie di organizzare la propria vita e non impone loro alcun obbligo di usufruire delle sue disposizioni. Sebbene esista un ampio margine di manovra per l'assunzione di decisioni a livello individuale e nazionale***, facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per

i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione, nonché di un tenore di vita dignitoso per i lavoratori e le loro famiglie.

Emendamento 16

Proposta di direttiva Considerando 12

Testo della Commissione

(12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Come avviene attualmente a norma della clausola 2, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 2010/18/UE, dovrebbero essere compresi i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro riguardanti lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Emendamento

(12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. Come avviene attualmente a norma della clausola 2, paragrafo 3, dell'allegato della direttiva 2010/18/UE, dovrebbero essere compresi i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro riguardanti lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o ***indeterminato o*** persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Emendamento 17

Proposta di direttiva Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) La direttiva accorda priorità al raggiungimento di un equilibrio tra la vita professionale e privata senza ricorrere all'introduzione di condizioni di lavoro precarie e atipiche.

Emendamento 18

Proposta di direttiva
Considerando 12 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 ter) *La presente direttiva ha l'obiettivo di migliorare e rafforzare le disposizioni relative all'ammissibilità e alla certezza delle norme per la concessione del congedo parentale a chi ha figli con disabilità o gravi malattie a lungo decorso, soprattutto per evitare trattamenti arbitrari in merito alla concessioni di congedi per le fasce di età supplementari alle disposizioni attuali, l'introduzione di voucher o contributi speciali per far fronte agli oneri dei servizi di assistenza per l'infanzia.*

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione

Emendamento

(13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per *i padri* da esercitare in occasione della nascita di un figlio. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

(13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, dovrebbe essere introdotto il diritto al congedo di paternità per *il secondo genitore* da esercitare, *se richiesto*, in occasione della nascita *o adozione* di un figlio. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale *e dall'anzianità di servizio o dalla natura del contratto di lavoro*.

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione

Emendamento

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro.

(14) Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, al fine di ***promuovere una stretta relazione precoce con il figlio e di*** incoraggiare il secondo genitore a fruire del congedo parentale la presente direttiva, pur mantenendo il diritto di ciascun genitore ad almeno quattro mesi di congedo parentale previsto attualmente dalla direttiva 2010/18/UE, estende da uno a quattro mesi il periodo di congedo parentale non trasferibile da un genitore all'altro.

Emendamento 21

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

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

Emendamento

(15) Al fine di prevedere maggiori possibilità per i genitori di usufruire del congedo parentale quando i figli crescono, il diritto al congedo parentale dovrebbe essere concesso fino a quando il bambino ha raggiunto almeno ***tredici*** anni di età. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì poter decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale in determinate circostanze. In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare ***per iscritto*** il rinvio. Dato che la flessibilità aumenta la probabilità che il secondo genitore, in particolare il padre, eserciti il diritto al congedo, i lavoratori dovrebbero poter chiedere di usufruire del congedo parentale a tempo pieno, a tempo parziale o secondo altre forme flessibili. Dovrebbe spettare al datore di lavoro decidere se accettare o no la richiesta di

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

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero ***essere incoraggiati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono*** concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

Emendamento 23

Proposta di direttiva Considerando 18

Testo della Commissione

(18) Oltre al diritto al congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva, tutti i lavoratori dovrebbero mantenere il diritto di assentarsi dal lavoro per ***cause di forza maggiore derivanti da*** ragioni familiari urgenti e inattese,

congedo parentale in una forma flessibile invece che a tempo pieno. Gli Stati membri dovrebbero valutare le condizioni e le modalità del congedo parentale dei genitori in situazioni particolarmente svantaggiate (genitori soli, figli con disabilità, malattie gravi).

Emendamento

(16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.

Emendamento

(18) Oltre al diritto al congedo per i prestatori di assistenza di cui alla presente direttiva, tutti i lavoratori dovrebbero mantenere il diritto di assentarsi dal lavoro per ragioni familiari urgenti e inattese, attualmente previsto dalla direttiva

attualmente previsto dalla direttiva 2010/18/UE, conformemente alle condizioni stabilite dagli Stati membri.

2010/18/UE, conformemente alle condizioni stabilite dagli Stati membri.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 19

Testo della Commissione

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere ***almeno pari a quanto*** il lavoratore ***dipendente*** interessato percepirebbe in caso di congedo per malattia. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, compresa l'assistenza sanitaria.

Emendamento

(19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli e responsabilità di assistenza, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo. Il livello dell'indennità dovrebbe essere ***adeguato e non inferiore all'importo che*** il lavoratore interessato percepirebbe in caso di congedo per malattia. Gli Stati membri dovrebbero tener conto dell'importanza della continuità dei diritti alla sicurezza sociale, compresa l'assistenza sanitaria.

Emendamento 25

Proposta di direttiva Considerando 21

Testo della Commissione

(21) Perché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i ***genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero poter*** adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. I genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro flessibili, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro

Emendamento

(21) Perché ***i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano*** siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i ***datori di lavoro dovrebbero dar loro la possibilità di*** adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. ***Senza abusare di tale diritto***, i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano dovrebbero pertanto poter richiedere modalità di lavoro flessibili, vale a dire la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una

mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata **delle modalità di lavoro flessibili, compresa la riduzione dell'orario** di lavoro. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili dovrebbe spettare al datore di lavoro. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.

riduzione dell'orario di lavoro, per poter svolgere le loro mansioni di assistenza. Per rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro **e assicurare che siano adeguatamente equilibrate**, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata **del lavoro a tempo parziale, privilegiando altre modalità** di lavoro **flessibili**. Benché il lavoro a tempo parziale si sia **effettivamente** rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio **o a seguito di altre responsabilità familiari**, è stato osservato che lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale tale da comportare la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. La decisione finale in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili dovrebbe spettare al datore di lavoro. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.

Emendamento 26

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti dalla discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo.

Emendamento

(23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti dalla discriminazione, **ritorsioni** o da un trattamento meno favorevole per tale motivo. **L'esercizio del diritto al congedo o a modalità di lavoro flessibili non dovrebbe influire negativamente sul**

livello occupazionale o su altre condizioni di lavoro.

Emendamento 27

Proposta di direttiva Considerando 24

Testo della Commissione

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento

(24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento, *da pressioni e operazioni di mobbing a danno del lavoratore* e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.

Emendamento 28

Proposta di direttiva Articolo 1 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 29

Proposta di direttiva

Articolo 2 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori, *sia* uomini *che* donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro *come definito dalla legge, dai contratti collettivi e/o dalla prassi applicabile in ciascuno Stato membro.*

Emendamento 30

Proposta di direttiva Articolo 3 – comma 1 – lettera a

Testo della Commissione

a) "congedo di paternità": un congedo dal lavoro per *i padri* da fruirsi in occasione della nascita di un figlio;

Emendamento

a) "congedo di paternità": un congedo *retribuito* dal lavoro per *il secondo genitore* da fruirsi in occasione della nascita *o dell'adozione* di un figlio;

Emendamento 31

Proposta di direttiva Articolo 3 – comma 1 – lettera b

Testo della Commissione

b) "congedo parentale": un congedo dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;

Emendamento

b) "congedo parentale": un congedo *retribuito* dal lavoro a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;

Emendamento 32

Proposta di direttiva Articolo 3 – comma 1 – lettera f bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

f bis) "genitore singolo": una persona che non ha contratto né matrimonio né un'unione civile, così come definita dal diritto nazionale, e che si assume da sola

Emendamento 33

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché ***il secondo genitore abbia il*** diritto di usufruire di un congedo di paternità ***retribuito e obbligatorio*** di almeno ***quattordici*** giorni lavorativi in occasione della nascita ***o dell'adozione*** di un figlio, ***oppure di almeno quindici giorni in occasione di adozioni o parti multipli.***

Emendamento 34

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Il diritto al congedo di paternità di cui al paragrafo 1 è concesso a prescindere dall'anzianità di servizio del secondo genitore e dalla natura del contratto di lavoro.

Emendamento 35

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

inferiore ai **dodici** anni.

anni.

Emendamento 36

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 1 – comma 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

La durata del congedo parentale è pari al doppio per i genitori singoli.

Emendamento 37

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

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

2. Qualora consentano il trasferimento del diritto al congedo parentale da un genitore all'altro, gli Stati membri provvedono affinché almeno quattro mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti. ***La durata del congedo parentale è pari al doppio per i genitori con figli a carico affetti da una disabilità o da una malattia grave.***

Emendamento 38

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione

Emendamento

4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a **un anno**. Nel caso di una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio 21²¹, con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è presa in considerazione ai

4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a **nove mesi**. Nel caso di una successione di contratti a tempo determinato, ai sensi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio 21²¹, con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è **obbligatoriamente** presa in considerazione ai fini del calcolo

fini del calcolo dell'anzianità.

dell'anzianità.

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

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

Emendamento 39

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

5 bis. I lavoratori devono essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro circa i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, anche durante il periodo di prova.

Emendamento 40

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 7

Testo della Commissione

Emendamento

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

7. Gli Stati membri valutano la necessità di ***estendere*** le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione ***al fine di rispondere*** alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità, ***dei genitori soli (famiglie monoparentali)*** e dei genitori di figli con disabilità o malattie ***gravi o*** a lungo decorso. ***In particolare per i genitori di figli affetti da disabilità o malattie gravi, come certificato dalle autorità sanitarie dello Stato membro, è fatto divieto del rigetto delle richieste di congedo parentale.***

Emendamento 41

Proposta di direttiva
Articolo 6 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 42

Proposta di direttiva
Articolo 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

Articolo 6 bis

Congedo per madri e secondi genitori affetti da disabilità

Gli Stati membri garantiscono che la durata dei tipi di congedo descritti nella presente direttiva sia prorogabile di almeno la metà per le madri e i secondi genitori affetti da disabilità.

Emendamento 43

Proposta di direttiva
Articolo 7 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti in caso di malattie o infortuni che rendano indispensabile l'immediata presenza del lavoratore. Gli Stati membri possono **assoggettare** il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di

maggiore *a un periodo determinato per anno o per evento, o entrambi*.

forza maggiore *alla presentazione di giustificativi che essi ritengono idonei*.

Emendamento 44

Proposta di direttiva

Articolo 8 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 45

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai **dodici** anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore ai **tredici** anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibili può essere soggetta a una limitazione ragionevole.

Emendamento 46

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 2

Testo della Commissione

Emendamento

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.

2. I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono **per iscritto**, tenendo in considerazione le proprie esigenze e quelle dei lavoratori. I datori di lavoro motivano **per iscritto** l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.

Emendamento 47

Proposta di direttiva Articolo 9 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha **inoltre** il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale **ogniqualevolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. I datori di lavoro sono tenuti a prendere in considerazione tali richieste e a rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.**

Emendamento

3. Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha il diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. **È inoltre previsto un periodo di protezione provvisorio a seguito del rientro del lavoratore al fine di consentirgli un più agevole ed efficace reinserimento nella vita professionale, tenendo presente che, in questo periodo di protezione, l'uso delle nuove tecnologie potrebbe contribuire a un'accelerazione di una ripresa sostenibile e più agile, aggiornando nel contempo le competenze del lavoratore.** Il lavoratore ha il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale **allo stesso livello di occupazione. I datori di lavoro motivano per iscritto l'eventuale rifiuto di una tale richiesta.**

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 11 – comma 1

Testo della Commissione

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a vietare un trattamento meno

Emendamento

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a vietare **la discriminazione e**

favorevole dei lavoratori *causato* dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.

un trattamento meno favorevole dei lavoratori *causati* dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.

Emendamento 49

Proposta di direttiva Articolo 12 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dell'esercizio del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 **possono** chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Il datore di lavoro **fornisce** tali motivi per iscritto.

Emendamento

2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dell'esercizio del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 **hanno il diritto di** chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Il datore di lavoro **è tenuto a fornire in tempo utile** tali motivi per iscritto.

Emendamento 50

Proposta di direttiva Articolo 13 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri stabiliscono norme relative alle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie a garantire l'applicazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.

Emendamento 51

Proposta di direttiva Articolo 14 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

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

Emendamento 52

Proposta di direttiva Articolo 15 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Fatte salve le competenze attribuite ai servizi di ispezione del lavoro o ad altri organismi, ivi inclusi i servizi sociali, incaricati del monitoraggio dei diritti dei lavoratori, gli Stati membri garantiscono che l'organismo o gli organismi designati, a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE, per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento dei genitori e dei prestatori di assistenza senza discriminazioni basate sul sesso sono altresì competenti per le questioni che rientrano nel campo di applicazione della presente direttiva.

Emendamento 53

Proposta di direttiva Articolo 16 – comma 1

Testo della Commissione

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

Emendamento

Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva, ***ma non abbassano le norme stabilite negli ordinamenti nazionali***. Essi devono tuttavia provvedere affinché almeno quattro mesi di congedo parentale rimangano non trasferibili a norma dell'articolo 5, paragrafo 2 ***e affinché siano garantite obbligatoriamente le tutele di congedo per i genitori di figli con disabilità e malattie gravi, come certificato conformemente alle disposizioni delle autorità sanitarie nazionali***.

Emendamento 54

**Proposta di direttiva
Articolo 18 – paragrafo 1**

Testo della Commissione

1. ***Al più tardi entro cinque*** anni dall'entrata in vigore della presente ***direttiva*** gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva ***necessarie a consentire alla Commissione di redigere sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio***.

Emendamento

1. ***Entro...[tre*** anni dall'entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva ***e un'approfondita valutazione sugli effetti della direttiva nelle statistiche di occupazione femminile, accompagnata, se del caso, da una proposta legislativa***.

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER PARERE

Titolo	Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza		
Riferimenti	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 15.5.2017		
Parere espresso da Annuncio in Aula	JURI 15.5.2017		
Relatore per parere Nomina	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
Esame in commissione	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
Approvazione	27.3.2018		
Esito della votazione finale	+: -: 0:	19 2 1	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhabazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Mylène Troszczynski		

**VOTAZIONE FINALE PER APPELLO NOMINALE IN SEDE DI COMMISSIONE
COMPETENTE PER PARERE**

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Key to symbols:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti

PROCEDURA DELLA COMMISSIONE COMPETENTE PER IL MERITO

Titolo	Equilibrio tra vita professionale e vita privata di genitori e persone impegnate nell'assistenza			
Riferimenti	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
Presentazione della proposta al PE	27.4.2017			
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 15.5.2017			
Commissioni competenti per parere Annuncio in Aula	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
Commissioni associate Annuncio in Aula	FEMM 14.9.2017			
Relatori Nomina	David Casa 3.10.2017			
Esame in commissione	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Approvazione	11.7.2018			
Esito della votazione finale	+: -: 0:	34 14 4		
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
Deposito	31.7.2018			

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

34	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom, Renate Weber
ECR	Arne Gericke, Jana Žitňanská
EFDD	Laura Agea
ENF	Mara Bizzotto
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Claude Rolin, Francis Zammit Dimech
S&D	Maria Arena, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Maria Noichl, Ivari Padar, Georgi Pirinski, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs

14	-
ECR	Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius
ENF	Dominique Martin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Dieter-Lebrecht Koch, Ádám Kósa, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Sofia Ribeiro, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Ole Christensen

4	0
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Significato dei simboli utilizzati:

+ : favorevoli

- : contrari

0 : astenuti