

Bruxelles, 15 giugno 2018
(OR. en)

10055/18

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

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

RELAZIONE

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti
Destinatario:	Consiglio
n. doc. prec.:	9829/18 + COR 1
n. doc. Comm.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Oggetto:	Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio - Orientamento generale

I. INTRODUZIONE

Il 26 aprile 2017 la Commissione ha presentato la sua proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. La proposta si basa sull'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che prevede la procedura legislativa ordinaria.

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

Il Parlamento europeo non ha ancora definito la sua posizione, che è prevista per luglio 2018.

Il Comitato economico e sociale ha formulato il suo parere il 6 dicembre 2017¹.

Il Comitato delle regioni ha formulato il suo parere nella sessione del 30 novembre 2017².

II. DISCUSSIONI IN SENO AGLI ORGANI PREPARATORI DEL CONSIGLIO

Il Gruppo "Questioni sociali" ha avviato l'esame della proposta nel luglio 2017. Sotto la presidenza estone, le discussioni si sono incentrate prevalentemente sul congedo di paternità, sul congedo parentale e sul congedo per i prestatori di assistenza. Se sono stati compiuti notevoli progressi, rimanevano una serie di questioni in sospeso e una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori³ è stata presentata al Consiglio EPSCO del dicembre 2017.

La presidenza bulgara ha proseguito i lavori sul fascicolo in cinque riunioni del Gruppo "Questioni sociali"⁴, nonché chiedendo orientamenti al Comitato dei rappresentanti permanenti (Coreper) il 7 marzo e il 6 giugno 2018. Le soluzioni proposte riguardo alle questioni in sospeso, presentate al Coreper il 13 giugno, hanno ottenuto un sostegno sufficientemente ampio; tuttavia, il Coreper ha deciso di lasciare aperte due questioni affinché siano discusse in sede di Consiglio. Tali questioni sono illustrate nella parte III in basso.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/EN/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ ST 14280/17 + COR1 + COR2.

⁴ Il 15 e 29 gennaio, il 20 febbraio, il 4 e 28 maggio 2018.

Nell'allegato del presente documento è riportato un pacchetto di compromesso aggiornato che comprende i seguenti elementi principali:

- **Congedo di paternità**: Nella sua proposta la Commissione ha introdotto un requisito minimo di dieci giorni lavorativi per il congedo di paternità, retribuiti al livello del congedo per malattia. Il Gruppo "Questioni sociali" ha ampiamente sostenuto l'introduzione, a livello dell'UE, di dieci giorni lavorativi per il congedo di paternità; a seguito di lunghe discussioni, per tenere conto dell'onere finanziario gravante sui sistemi di sicurezza sociale di molti Stati membri e per consentire una maggiore flessibilità in sede di attuazione, il Coreper si è dichiarato ampiamente favorevole a che il livello di remunerazione sia fissato dagli Stati membri.
- **Congedo parentale**: La Commissione ha proposto di migliorare la disposizione minima esistente in materia di congedo parentale, di cui alla direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE), che prevede il diritto individuale a quattro mesi per ciascun lavoratore, un mese dei quali non è attualmente trasferibile. La Commissione ha proposto di 1) aumentare il periodo non trasferibile a quattro mesi, 2) modificare l'età del bambino entro cui dovrebbe essere fruito il congedo da un'età "*non superiore a otto anni*" a un'età "*non inferiore ai dodici anni*" e 3) stabilire una retribuzione minima per i quattro mesi almeno al livello del congedo per malattia.

Il Gruppo "Questioni sociali" ha convenuto di prevedere maggiore flessibilità in modo da permettere di considerare diverse logiche di intervento negli Stati membri, lasciando a questi ultimi la fissazione del livello di retribuzione. Anche la fissazione del limite di età del bambino è lasciata alla discrezione degli Stati membri, ai quali viene semplicemente chiesto di garantire che il limite di età stabilito consenta l'effettiva fruizione del congedo da parte di entrambi i genitori, giacché un limite di età basso impedirebbe di fatto ad alcuni padri di fruire del congedo parentale;

- **Congedo per i prestatori di assistenza**: la Commissione ha proposto di introdurre una disposizione minima di cinque giorni lavorativi all'anno di congedo per i prestatori di assistenza, retribuiti al livello del congedo per malattia. Il Gruppo "Questioni sociali" ha modificato la definizione di "prestatore di assistenza" e ha introdotto una nuova definizione di "congedo per i prestatori di assistenza". Inoltre, data l'esistenza, negli Stati membri, di una miriade di approcci diversi intesi a facilitare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori con responsabilità di assistenza, sia la disposizione minima per la retribuzione dei congedi per i prestatori di assistenza che la precisazione secondo cui il congedo deve essere di almeno cinque giorni sono state eliminate;

- **Modalità di lavoro flessibili**: sulla base delle disposizioni minime di cui alla direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE), la Commissione ha proposto di estendere il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili ai prestatori di assistenza, nonché di includere il *lavoro a distanza* nell'elenco di esempi di tali modalità di lavoro flessibili. Dopo lunghe discussioni, sembra che il Gruppo "Questioni sociali" abbia raggiunto un accordo generale a sostegno di tali aggiornamenti.

Riserve rimanenti:

In questa fase AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL e UK hanno mantenuto riserve generali di esame.

PT ha mantenuto una riserva specifica sull'articolo 8 per quanto riguarda l'articolo 4.

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

EL, HR e NL hanno formulato riserve d'esame linguistico.

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

III. QUESTIONI IN SOSPESO

1) Durata del congedo parentale non trasferibile (articolo 5, paragrafo 2 e considerando 14):

Alla riunione del Coreper del 13 giugno, vari Stati membri hanno chiesto una maggiore flessibilità nel testo al fine di poter tenere conto delle rispettive logiche di intervento nazionali. Tali Stati membri auspicavano diminuire a un mese il numero di mesi di congedo parentale non trasferibili che devono essere garantiti a norma della direttiva. Altre delegazioni hanno affermato con forza la necessità di una maggiore ambizione e hanno chiesto di non ridurre ulteriormente i due mesi non trasferibili. Pertanto, la presidenza ha deciso di inserire "due mesi" tra parentesi quadre e ha chiesto al Consiglio di decidere in merito.

2) **Il termine "adeguato" con riferimento alla retribuzione o all'indennità fissata dagli Stati membri per il congedo parentale e di paternità non trasferibile (considerando 19):**

A seguito della forte richiesta di una maggiore certezza giuridica sollevata da molte delegazioni in vista della riunione del Coreper del 13 giugno, la presidenza ha soppresso il riferimento al termine "adeguato" dall'articolo 8. Il riferimento è stato mantenuto nel considerando 19 poiché, secondo la presidenza, ciò non crea incertezza giuridica bensì fornisce agli Stati membri un migliore orientamento per la fissazione del livello di remunerazione.

Alla riunione del Coreper del 13 giugno, alcune delegazioni hanno ribadito le loro precedenti richieste di certezza giuridica e hanno sollecitato la soppressione del riferimento al termine "adeguato" anche dal considerando 19. Tale riferimento è stato pertanto posto tra parentesi quadre, in attesa di una decisione del Consiglio.

IV. CONCLUSIONE

Si invita il Consiglio a

- esaminare il testo di compromesso che figura nell'allegato della presente relazione e, in particolare, trattare le questioni in sospeso di cui sopra; e
- giungere a un orientamento generale.

Proposta di compromesso della presidenza bulgara

Le modifiche rispetto all'ultima proposta della presidenza (allegato del doc. 9829/18) sono indicate in grassetto.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), e paragrafo 2, lettera b),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo⁵,

visto il parere del Comitato delle regioni⁶,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

⁵ GU C del , pag. .

⁶ GU C del , pag. .

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 153, paragrafo 1, lettera i), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) consente all'Unione europea di sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.
- (2) La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. A norma dell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea, la promozione della parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione. Analogamente, l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (3) L'articolo 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce il diritto di essere tutelati contro il licenziamento per motivi legati alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale.
- (4) L'Unione aderisce alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Le disposizioni di tale convenzione costituiscono, a partire dalla sua data di entrata in vigore, parte integrante dell'ordinamento giuridico dell'Unione europea e la legislazione dell'Unione deve, per quanto possibile, essere interpretata in un modo coerente con la convenzione. All'articolo 7 la convenzione dispone, tra l'altro, che le parti adottino ogni misura necessaria a garantire il pieno godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte dei minori con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri minori.
- (5) Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, 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.

- (6) A livello dell'Unione, diverse direttive negli ambiti della parità di genere e delle condizioni di lavoro affrontano già alcune questioni pertinenti all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in particolare la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁷, la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio⁸, la direttiva 92/85/CEE del Consiglio⁹, la direttiva 97/81/CE del Consiglio¹⁰ e la direttiva 2010/18/UE del Consiglio¹¹.
- (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 in quanto alcune donne abbandonano completamente il mercato del lavoro.

⁷ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

⁸ Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

⁹ Direttiva del Consiglio 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1).

¹⁰ Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES – Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9).

¹¹ Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13).

- (8) L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri contribuisce al basso utilizzo di tali congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Al contrario, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.
- (8 bis) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero considerare il fatto che l'equa fruizione dei congedi per motivi familiari dipende anche da altre misure appropriate, quali l'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la custodia dei bambini e l'assistenza a lungo termine, che sono cruciali per consentire ai genitori e ai prestatori di assistenza di entrare, rimanere o ritornare nel mercato del lavoro. L'eliminazione dei disincentivi economici può anche incoraggiare i percettori di reddito secondario, nella maggior parte dei casi donne, a partecipare pienamente al mercato del lavoro.
- (9) La Commissione ha avviato una consultazione in due fasi con le parti sociali sulle sfide legate all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in linea con l'articolo 154 del TFUE. Tra le parti sociali non c'è stato accordo circa l'avvio di negoziati su tali questioni, anche in materia di congedo parentale. È tuttavia importante intervenire in questo settore modernizzando e adeguando l'attuale quadro giuridico, tenendo conto dell'esito di dette consultazioni e della consultazione pubblica aperta condotta per raccogliere i pareri di vari portatori di interessi e dei cittadini.
- (10) È opportuno abrogare e sostituire la direttiva 2010/18/UE, che attualmente disciplina il congedo parentale dando attuazione a un accordo quadro concluso tra le parti sociali. La presente direttiva si basa, in particolare, sulle norme stabilite nella direttiva 2010/18/UE e le integra rafforzando i diritti esistenti e introducendone di nuovi.

- (11) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i lavoratori con responsabilità di assistenza. Facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, la presente direttiva dovrebbe contribuire a conseguire gli obiettivi del trattato di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, la parità di trattamento sul posto di lavoro e la promozione di un livello di occupazione elevato nell'Unione.
- (12) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, 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, come precedentemente previsto dalla direttiva 2010/18/UE abrogata. Gli Stati membri dovrebbero definire i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro conformemente ai criteri per la determinazione dello status di lavoratore stabiliti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.
- (12 bis) Rientra nella sfera di competenza degli Stati membri definire lo status civile o di famiglia, nonché chi debba essere considerato genitore, madre e padre.
- (13) Per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché per consentire un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio, è opportuno introdurre il diritto al congedo di paternità per i padri. Il congedo dovrebbe essere fruito al momento della nascita ed essere chiaramente collegato a tale evento. Spetta agli Stati membri determinare se il congedo possa anche essere fruito in parte prima o solo dopo la nascita del figlio, entro quale lasso di tempo debba essere fruito, come pure se e a quali condizioni possa essere fruito a tempo parziale, in blocchi separati da periodi di lavoro, ad esempio in blocchi di settimane, o in altre forme flessibili. Gli Stati membri possono specificare se il congedo di paternità è espresso in giorni lavorativi, settimane o altre unità temporali, tenendo conto del fatto che dieci giorni lavorativi corrispondono a due settimane di calendario. Al fine di tenere conto delle differenze tra gli Stati membri, il diritto al congedo di paternità dovrebbe prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.

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

(15) Ai sensi della presente direttiva, ai lavoratori con figli è garantito un periodo minimo di quattro mesi di congedo parentale. Gli Stati membri dovrebbero essere in grado di specificare il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando fa domanda di congedo parentale e di decidere se il diritto al congedo parentale può essere subordinato a una determinata anzianità di servizio. In considerazione della crescente varietà degli accordi contrattuali, ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio dovrebbe essere presa in considerazione la somma dei contratti successivi a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro. Per conciliare le esigenze di lavoratori e datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero altresì poter decidere di stabilire se il datore di lavoro è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale in determinate circostanze. In tali casi il datore di lavoro dovrebbe giustificare il rinvio.

Dato che la flessibilità aumenta la probabilità che ciascun 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, in blocchi separati da periodi di lavoro, ad esempio in blocchi di settimane, 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.

(15 bis) L'età del bambino fino alla quale il congedo parentale può essere fruito dovrebbe essere stabilita in modo da consentire a entrambi i genitori di esercitare effettivamente il loro pieno diritto al congedo parentale ai sensi della presente direttiva.

- (16) Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale, i lavoratori e i datori di lavoro dovrebbero essere incoraggiati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegro, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
- (17) Al fine di offrire maggiori possibilità di rimanere nel mercato del lavoro agli uomini e alle donne con responsabilità di assistenza, i lavoratori dovrebbero avere il diritto di usufruire di un congedo per prestatori di assistenza. Gli Stati membri dovrebbero specificare le condizioni di accesso a tale diritto e le modalità del suo esercizio, incluse la durata e le situazioni in cui è riconosciuta una necessità di assistenza. Poiché, a causa dell'invecchiamento della popolazione, la necessità di assistenza continuerà ad aumentare, gli Stati membri dovrebbero tenerne conto al momento di elaborare le politiche nel settore dell'assistenza, anche per quanto riguarda il congedo per prestatori di assistenza.
- (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, precedentemente previsto dalla direttiva 2010/18/UE abrogata, conformemente alle condizioni stabilite dagli Stati membri.
- (19) Al fine di aumentare gli incentivi affinché i lavoratori con figli, in particolare gli uomini, usufruiscano dei congedi di cui alla presente direttiva, si dovrebbe prevedere il diritto a un'indennità [adeguata] durante il congedo.

Pertanto gli Stati membri dovrebbero stabilire un livello [adeguato] di retribuzione o di indennità per il periodo minimo di congedo di paternità e per il periodo minimo di congedo parentale non trasferibile garantito ai sensi della presente direttiva. Nel fissare il livello di tale retribuzione o indennità, gli Stati membri dovrebbero tenere conto del fatto che la fruizione del congedo di paternità e del congedo parentale spesso comporta una perdita di reddito per la famiglia e che il primo percettore di reddito di una famiglia sarà in grado di esercitare il proprio diritto al congedo parentale soltanto se quest'ultimo sarà sufficientemente ben retribuito.

- (19 bis) La presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicato il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale di cui al regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio¹², al regolamento (UE) n. 1231/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio¹³ e al regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio¹⁴. Lo Stato membro competente relativamente alla sicurezza sociale di una persona è determinato dall'applicazione di detti regolamenti.
- (20) Come precedentemente previsto dalla direttiva 2010/18/UE abrogata, 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.

¹² Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1).

¹³ Regolamento (UE) n. 1231/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che estende il regolamento (CE) n. 883/2004 e il regolamento (CE) n. 987/2009 ai cittadini di paesi terzi cui tali regolamenti non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità (GU L 344 del 29.12.2010, pag. 1).

¹⁴ Regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio, del 14 maggio 2003, che estende le disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 ai cittadini di paesi terzi cui tali disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità (GU L 124 del 20.05.2003, pag. 1).

- (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 chiedere 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 qualsiasi riduzione dell'orario di lavoro o qualsiasi modalità di lavoro a distanza. 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 in merito all'opportunità di accettare la richiesta del lavoratore di modalità di lavoro flessibili dovrebbe spettare al datore di lavoro. Nell'esaminare le richieste di modalità di lavoro flessibili, i datori di lavoro possono tener conto, tra l'altro, della durata delle modalità di lavoro flessibili richieste, nonché delle loro risorse e della loro capacità operativa di offrire tali modalità. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un determinato periodo convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo in qualsiasi momento un cambiamento delle circostanze lo richieda.
- (22) Le disposizioni sul congedo sono destinate ad aiutare i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano durante uno specifico periodo di tempo, e sono finalizzate a mantenere e promuovere il loro collegamento ininterrotto con il mercato del lavoro. È quindi opportuno prevedere disposizioni esplicite per la protezione dei diritti dei lavoratori che usufruiscono dei congedi contemplati dalla presente direttiva e, in particolare, del loro diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a un posto equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro a causa della loro assenza. I lavoratori dovrebbero conservare i diritti pertinenti acquisiti o in via di acquisizione fino alla fine del congedo.

- (23) I lavoratori che esercitano il diritto al congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili dovrebbero essere protetti dalla discriminazione o da un trattamento meno favorevole per tale motivo.
- (24) I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere protetti dal licenziamento e dalla preparazione di un eventuale licenziamento per avere richiesto detto congedo o averne usufruito o per avere esercitato il diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili. Il concetto di "preparazione di un eventuale licenziamento" dovrebbe essere interpretato alla luce della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, in particolare la sua sentenza nella causa C-460/06¹⁵. Se ritiene di essere stato licenziato per questi motivi, un lavoratore dovrebbe avere la possibilità di chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento.
- (25) L'onere di provare che il licenziamento non è stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di paternità e/o del congedo parentale dovrebbe incombere al datore di lavoro quando il lavoratore presenta dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento per tali motivi. La tutela giuridica prevista dalla presente direttiva per i tipi di congedo di cui sopra tiene conto della loro natura e finalità e della particolare importanza di questi due tipi congedo per la promozione della parità di genere, segnatamente dell'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, nonché della durata di tali congedi e del fatto che sia versata la retribuzione o l'indennità corrispondente.

¹⁵ Causa C-460/06 *Nadine Paquay contro Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] ECR I-08511.

- (26) Gli Stati membri dovrebbero stabilire sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni possono includere sanzioni amministrative e finanziarie, come le ammende o il pagamento di un indennizzo, nonché altri tipi di sanzioni. L'efficace attuazione dei principi della parità di trattamento e delle pari opportunità richiede un'adeguata tutela giurisdizionale dei lavoratori contro trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia o da una procedura connesse ai diritti di cui alla presente direttiva. Le vittime possono essere dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del rischio di ritorsioni e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni.
- (27) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione dei diritti di cui alla presente direttiva, gli organismi per la parità nazionali dovrebbero essere competenti per i compiti relativi alla non discriminazione che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.
- (28) La presente direttiva stabilisce requisiti minimi e offre quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. Consentire a un genitore di trasferire all'altro la sua parte non trasferibile del diritto al congedo parentale non rappresenterebbe una disposizione più favorevole per tale singolo lavoratore. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico in essere dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire a ridurre i diritti esistenti stabiliti dall'attuale legislazione dell'Unione in materia né può costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
- (29) In particolare, nessuna disposizione della presente direttiva dovrebbe essere interpretata nel senso di una riduzione dei diritti precedentemente esistenti a norma della direttiva 2010/18/UE, della direttiva 92/85/CEE e della direttiva 2006/54/CE, compreso l'articolo 19. Tutti i riferimenti alla direttiva 2010/18/CE abrogata dovrebbero essere intesi come fatti alla presente direttiva.

- (30) La presente direttiva dovrebbe evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle PMI per far sì che queste non siano colpite in modo sproporzionato, prestando particolare attenzione alle microimprese e all'esigenza di evitare oneri amministrativi non necessari.
- (30 bis) Qualsiasi tipo di assenza dal lavoro per motivi familiari, in particolare il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza, disponibile ai sensi della legislazione nazionale e/o di contratti collettivi dovrebbe essere preso in considerazione ai fini del rispetto dei requisiti relativi a uno o più congedi previsti dalla presente direttiva e dalla direttiva 92/85/CEE, a condizione che siano soddisfatti tutti i requisiti minimi ivi stabiliti e che il livello di protezione generale offerto ai lavoratori nel settore disciplinato da tali direttive non venga ridotto. In tal caso, nell'attuazione della presente direttiva, gli Stati membri non sono tenuti a chiamare diversamente o modificare i diversi tipi di congedo familiare previsti dalla legislazione nazionale e/o da contratti collettivi e utilizzati ai fini del rispetto della presente direttiva.
- (31) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.
- (32) Poiché gli obiettivi della presente direttiva, vale a dire garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri, ma possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto

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

A tal fine, essa dispone diritti individuali relativi:

- a) al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza; e
- b) a modalità di lavoro flessibili per i genitori e i prestatori di assistenza che lavorano.

Articolo 2

Campo di applicazione

La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Articolo 3

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) "congedo di paternità": un congedo dal lavoro per i padri da fruirsi in occasione della nascita di un figlio;
- b) "congedo parentale": un congedo dal lavoro per i genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- b bis) "congedo per i prestatori di assistenza": un congedo dal lavoro per i lavoratori per fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare, che necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di un grave motivo di salute, definito dagli Stati membri;

- c) "prestatore di assistenza": un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno alle persone di cui alla lettera b bis);
- d) "familiare": un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dalla legislazione nazionale;
- e)
- f) "modalità di lavoro flessibili": la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili, o una riduzione dell'orario di lavoro.

Articolo 4

Congedo di paternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i padri abbiano diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi di cui fruire al momento della nascita del figlio. Gli Stati membri possono stabilire se il congedo possa anche essere fruito in parte prima o solo dopo la nascita del figlio e se possa essere fruito in forme flessibili.
2. Il diritto al congedo di paternità di cui al paragrafo 1 è concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia come definiti dalla legislazione nazionale.
3. Il riferimento a dieci giorni lavorativi di cui al paragrafo 1 è inteso in relazione alla modalità di lavoro a tempo pieno, definita nello Stato membro in questione. Il diritto del lavoratore al congedo di paternità può essere calcolato in proporzione all'orario di lavoro, in linea con la modalità di lavoro individuale del lavoratore specificata nel contratto di lavoro.

Congedo parentale

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori dispongano di un diritto individuale a un congedo parentale di quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età. Tale età è fissata dagli Stati membri e/o dalle parti sociali in modo da garantire che ogni genitore possa esercitare effettivamente il proprio diritto al congedo parentale su un piano di parità.
2. Gli Stati membri provvedono affinché [due] mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti.
3. Gli Stati membri stabiliscono il periodo di preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando esercita il diritto al congedo parentale. Nel fare ciò, gli Stati membri tengono conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Gli Stati membri provvedono affinché la richiesta del lavoratore rechi indicazione dell'inizio e della fine previsti per il periodo di congedo.
4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa e/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 Consiglio¹⁶, con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è presa in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità.
5. Gli Stati membri hanno la facoltà di definire le circostanze in cui un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione compromettesse gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano l'eventuale rinvio del congedo parentale per iscritto.

¹⁶ 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).

6. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano il diritto di chiedere il congedo parentale anche in forme flessibili. Gli Stati membri possono precisare le modalità di applicazione di tali forme di congedo parentale. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori e motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta per iscritto.
7. Gli Stati membri valutano la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Articolo 6

Congedo per i prestatori di assistenza

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i lavoratori abbiano diritto di usufruire di un congedo per i prestatori di assistenza, che deve essere definito nel diritto o nella prassi nazionali.

Articolo 7

Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

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

Articolo 8

Retribuzione o indennità

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 e all'articolo 5, paragrafo 2, ricevano una retribuzione o un'indennità che devono essere definite dagli Stati membri o dalle parti sociali, tenendo conto della necessità di facilitare la fruizione del congedo di paternità e/o del congedo parentale da parte del primo percettore di reddito.

Articolo 9

Modalità di lavoro flessibili

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, non inferiore a otto 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. Gli Stati membri possono limitare le richieste di modalità di lavoro flessibili che possono essere effettuate da un lavoratore a un numero ragionevole nell'arco di un determinato periodo, non inferiore a una volta ogni dodici mesi.
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.
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 il diritto di chiedere di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale prima della fine del periodo convenuto, 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.

4. Gli Stati membri possono subordinare il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili 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, con lo stesso datore di lavoro, la somma di tali contratti è presa in considerazione ai fini del calcolo dell'anzianità.

Articolo 10

Diritti in materia di lavoro

1. I diritti acquisiti o in via di acquisizione dai lavoratori alla data di inizio del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 restano immutati fino alla fine del congedo. Al termine del congedo tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.
2. Gli Stati membri provvedono affinché al termine del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 i lavoratori abbiano il diritto di riprendere il loro posto di lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro a cui avrebbero avuto diritto se non avessero fruito del congedo.
3. Gli Stati membri definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, garantendo il mantenimento del rapporto di lavoro nel corso di tale periodo.

Articolo 11

Non discriminazione

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

Articolo 12

Protezione contro il licenziamento e onere della prova

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e la preparazione di un licenziamento dei lavoratori causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dall'esercizio del diritto a modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.
2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui all'articolo 4, 5 o 6 o dell'esercizio del diritto a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Nei casi di cui agli articoli 4 e 5, il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.
3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che, quando i lavoratori che hanno chiesto o fruito del congedo di cui agli articoli 4 e 5 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 dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 4 e 5.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.
5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 13

Sanzioni

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

Articolo 14

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

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

Articolo 15

Organismi per la parità

Fatte salve le competenze degli ispettorati del lavoro o di altri organi, comprese le parti sociali, che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, gli Stati membri garantiscono che l'organismo o gli organismi designati, a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE, per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni basate sul sesso, siano competenti per le questioni di non discriminazione che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.

Articolo 16

Livello di protezione

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva.
2. L'attuazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello di tutela dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento dell'adozione della presente direttiva, purché siano rispettati i requisiti minimi in essa previsti.

Articolo 17

Divulgazione delle informazioni

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

Articolo 18

Relazioni e riesame

1. Gli Stati membri, al più tardi entro ... [*GU: si prega di inserire la data equivalente a otto anni dall'entrata in vigore della presente direttiva*], comunicano alla Commissione tutte le informazioni pertinenti riguardanti l'applicazione della presente direttiva. Sulla scorta di tali informazioni, la Commissione redige sul tema una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio.

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

Articolo 19

Abrogazione

La direttiva 2010/18/UE è abrogata a decorrere dal ... [*GU: si prega di inserire la data equivalente a tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva*]. I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato.

Articolo 19 bis

Transizione

Nonostante l'abrogazione della direttiva 2010/18/UE, il periodo o i singoli periodi cumulati di congedo parentale fruiti da un lavoratore o trasferiti dal medesimo ai sensi di tale direttiva prima di [*GU: si prega di inserire la data equivalente a tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva*] possono essere dedotti dai suoi diritti al congedo parentale ai sensi dell'articolo 5 della presente direttiva.

Articolo 20

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [*GU: si prega di inserire la data equivalente a tre anni dall'entrata in vigore della presente direttiva*]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano altresì alla Commissione il testo delle principali disposizioni di diritto interno che adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.
- 2 bis. Le norme e le modalità dettagliate di applicazione della presente direttiva sono definite conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, nel rispetto delle prescrizioni minime e degli obiettivi della presente direttiva.
- 2 ter. Al fine di conformarsi agli articoli 4, 5, 6 e 8 della presente direttiva e alla direttiva 92/85/CEE, gli Stati membri possono tenere conto di qualsiasi periodo di assenza dal lavoro per motivi di famiglia, e della relativa retribuzione o indennità, in particolare per il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza, disponibili a livello nazionale che vanno oltre le disposizioni minime previste dalla presente direttiva e dalla direttiva 92/85/CEE, a condizione che siano soddisfatti i requisiti minimi per i rispettivi congedi di cui a dette direttive e che il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nel settore disciplinato da tali direttive non venga ridotto.
3. Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 21

Entrata in vigore

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

Articolo 22

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Per il Consiglio

Il presidente

Il presidente
