



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



Dipartimento Studi e Legislazione

00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 0675/FLP10

Roma, 6 aprile 2010

NOTIZIARIO N° 16

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

CONGEDI PARENTALI Nuova Direttiva europea

G.U.C.E. L68 del 18.3.2010 p. 13

La FLP informa che è stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 18 marzo 2010, L 68/13, il testo della nuova Direttiva europea sui congedi parentali, **Direttiva n. 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 (in vigore dal 7.4.2010)**, che **abroga** dall'8 marzo 2012 e **sostituisce** la precedente direttiva n. 96/34/CE del 3 giugno 1996 e, al contempo, **attribuisce** valore giuridico all'accordo quadro riveduto sottoscritto il **18 giugno 2009** dalle parti sociali europee a livello intersettoriale (la Confederazione europea dei sindacati dei lavoratori, CES, e le organizzazioni datoriali delle piccole e medie imprese e quella dei servizi pubblici BUSINESSEUROPE - in precedenza denominata UNICE - , UEAPME e CEEP, con la presenza del Commissario europeo per l'occupazione Vladimir Špidla).

La nuova direttiva europea:

- **Stabilisce importanti obiettivi e prescrizioni minime, in ottemperanza ai principi enunciati dall'art. 5 della trattato dell'Unione Europea, mirati a migliorare:**
 - la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano;
 - la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione;
- **Dispone (clausola 8, paragrafo 1) che gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo;**
- **Innalza la durata del congedo parentale (per la nascita o l'adozione di un figlio), da usufruire fino a quando il bambino abbia un'età non superiore ad otto anni, portandolo da minimo 3 a minimo 4 mesi per ciascun genitore. Uno dei 4 mesi non sarà trasferibile da un genitore all'altro (salvaguardia del diritto**

individuale);

- **Chiarisce che si applica a tutti i lavoratori dipendenti, di ambo i sessi, indipendentemente dalla forma del loro contratto o rapporto di lavoro (definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro) compreso i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o persone che abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.**
- **Riconosce ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale, la possibilità di chiedere per un periodo determinato l'adattamento delle loro condizioni di lavoro (ad esempio dell'orario di lavoro flessibile e/o dell'organizzazione della vita professionale);**
- **Conferisce una maggiore protezione non solo contro il licenziamento ma, anche contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale;**
- **Prevede che gli Stati membri e/o le parti sociali:**
 - **dovrebbero valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;**
 - **possono subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; tuttavia, quando ricorrono a tale disposizione, gli Stati membri e/o le parti sociali devono assicurare che in caso di più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, si tenga conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità.**
- **Prevede che gli Stati membri stabiliscano le sanzioni applicabili - effettive, proporzionate e dissuasive - in caso di violazioni delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della direttiva stessa.**
- **Prevede che gli Stati membri, tenendo conto delle proprie condizioni interne, devono conformarsi alla direttiva n. 2010/18/UE entro l'8 marzo 2012 e possono eventualmente usufruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno per conformarsi (8 marzo 2013) da motivare e comunicare comunque alla Commissione Europea entro l'8.3.2012, nel caso in cui ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.**
- **Prevede l'abrogazione (articolo 4) della direttiva europea n. 96/34/CE del 3 giugno 1996, a decorrere dall'8 marzo 2012.**

In allegato, il testo della Direttiva n. 2010/18/UE dell'8 marzo 2010.

Dipartimento Studi e Legislazione

DIRETTIVE

DIRETTIVA 2010/18/UE DEL CONSIGLIO

dell'8 marzo 2010

**che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da
BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 155, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (il «TFUE») consente all'Unione di sostenere e completare l'azione degli Stati membri, tra l'altro nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.
- (2) Il dialogo sociale a livello dell'Unione può, in conformità dell'articolo 155, paragrafo 1, del TFUE, condurre a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, se le parti sociali lo desiderano. Le parti sociali possono, a norma dell'articolo 155, paragrafo 2, del TFUE, richiedere congiuntamente che gli accordi da esse conclusi a livello dell'Unione su questioni disciplinate dall'articolo 153 del TFUE siano attuati da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.
- (3) Un accordo quadro sul congedo parentale è stato concluso dalle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali (CES, UNICE e CEEP) il 14 dicembre 1995, che ha acquisito valore giuridico mediante la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES⁽¹⁾. Tale direttiva è stata modificata ed estesa al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio⁽²⁾. La direttiva 96/34/CE ha notevolmente contribuito a migliorare le possibilità per i genitori che lavo-

rano negli Stati membri di conciliare meglio vita professionale e responsabilità familiari attraverso disposizioni sul congedo.

- (4) In conformità dell'articolo 138, paragrafi 2 e 3, del trattato che istituisce la Comunità europea (il «trattato CE») (*), la Commissione ha consultato le parti sociali europee nel 2006 e nel 2007 in merito alle modalità per migliorare ulteriormente la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo parentale, nonché alla possibilità di introdurre nuove forme di congedo per ragioni familiari, quali il congedo di paternità, il congedo in caso di adozione e il congedo per cure prestate ai familiari.
- (5) Le tre organizzazioni generali europee interprofessionali delle parti sociali (CES, CEEP e BUSINESSEUROPE, in precedenza denominata UNICE) e l'organizzazione europea interprofessionale delle parti sociali che rappresenta una determinata categoria di imprese (UEAPME) hanno informato la Commissione, in data 11 settembre 2008, della loro intenzione di aprire negoziati a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, e dell'articolo 139 del trattato CE (**), ai fini della revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso nel 1995.
- (6) Il 18 giugno 2009 dette organizzazioni hanno firmato l'accordo quadro riveduto sul congedo parentale (l'«accordo quadro riveduto») e hanno inviato alla Commissione la richiesta congiunta di presentare una proposta di decisione del Consiglio che attui tale accordo quadro riveduto.
- (7) Nel corso dei negoziati le parti sociali europee hanno riveduto interamente l'accordo quadro sul congedo parentale del 1995. È opportuno pertanto abrogare e sostituire la direttiva 96/34/CE con una nuova direttiva, anziché semplicemente modificarla.

⁽¹⁾ GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

⁽²⁾ GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24.

(*) Diventato l'articolo 154, paragrafi 2 e 3, del TFUE.

(**) Diventati l'articolo 154, paragrafo 4 e l'articolo 155 del TFUE.

- (8) Poiché gli obiettivi della direttiva, segnatamente di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello dell'Unione, l'Unione 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.
- (9) Durante l'elaborazione della proposta di direttiva la Commissione ha tenuto conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie dell'accordo quadro riveduto, del loro mandato, della legalità delle clausole di tale accordo quadro riveduto e del rispetto delle disposizioni pertinenti relative alle piccole e medie imprese.
- (10) La Commissione ha informato della sua proposta il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale europeo.
- (11) La clausola 1, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto statuisce che, in linea con i principi generali del diritto dell'Unione relativi al settore della politica sociale, l'accordo stabilisce prescrizioni minime.
- (12) La clausola 8, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto dispone che gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo.
- (13) La clausola 8, paragrafo 2, dell'accordo quadro riveduto dispone che l'attuazione delle disposizioni dell'accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dall'accordo.
- (14) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (15) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che tali Stati membri prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

- (16) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale «Legiferare meglio»⁽¹⁾ gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e dell'Unione, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di attuazione,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva attua l'accordo quadro riveduto sul congedo parentale concluso il 18 giugno 2009 dalle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES) che figura in allegato.

Articolo 2

Gli Stati membri stabiliscono le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della presente direttiva. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive.

Articolo 3

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro l'8 marzo 2012 o si accertano che entro tale data le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore a un anno per conformarsi alla presente direttiva, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Essi ne informano la Commissione entro l'8 marzo 2012, indicando i motivi per cui occorre un periodo supplementare.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

⁽¹⁾ GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

Articolo 4

La direttiva 96/34/CE è abrogata a decorrere dall'8 marzo 2012. I riferimenti alla direttiva 96/34/CE si intendono fatti alla presente direttiva.

Articolo 5

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

Articolo 6

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 8 marzo 2010.

Per il Consiglio

Il presidente

C. CORBACHO

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE (RIVEDUTO)

18 giugno 2009

Premessa

Il presente accordo quadro tra le parti sociali europee BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (con il comitato di collegamento Eurocadres/CEC) rappresenta una revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995, che stabilisce prescrizioni minime sul congedo parentale, inteso quale importante strumento per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

Le parti sociali europee invitano la Commissione a sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio affinché questi, tramite una decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri dell'Unione europea.

I. Osservazioni generali

1. Visto il trattato CE, in particolare gli articoli 138 e 139 (*);
2. visti l'articolo 137, paragrafo 1, lettera c), e l'articolo 141 del trattato CE (**), così come il principio della parità di trattamento [articoli 2, 3 e 13 del trattato CE (***)] e il diritto derivato basato su tale principio, in particolare la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ⁽¹⁾; la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ⁽²⁾; la direttiva 96/97/CE del Consiglio, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale ⁽³⁾; e la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) ⁽⁴⁾;
3. vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, in particolare gli articoli 23 e 33 relativi alla parità tra uomini e donne e alla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare;
4. vista la relazione del 2003 della Commissione sull'attuazione della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
5. visti l'obiettivo della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, di portare i tassi di occupazione complessivi al 70 %, i tassi di occupazione femminile al 60 % e quelli di occupazione dei lavoratori anziani al 50 %, gli obiettivi di Barcellona sulla disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini, e il contributo al conseguimento di questi obiettivi apportato dalle politiche volte a meglio conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare;
6. visto il quadro d'azione sulla parità di genere delle parti sociali europee, del 22 marzo 2005, in cui la promozione dell'equilibrio tra vita e lavoro è considerata un settore d'azione prioritario, pur riconoscendo che per continuare a compiere progressi nell'ambito della conciliazione occorre mettere in atto una formula politica equilibrata, integrata e coerente, nella quale rientrino disposizioni sul congedo, disposizioni sulle modalità di lavoro e strutture di custodia;
7. considerando che le misure volte a migliorare la riconciliazione rientrano in un programma politico più ampio, destinato a rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e a migliorare l'adattabilità e l'occupabilità nel quadro dell'approccio di flessicurezza;
8. considerando che le politiche familiari dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere e che andrebbero considerate alla luce dell'evoluzione demografica, delle conseguenze dell'invecchiamento della popolazione, del superamento del divario generazionale, della promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro e della ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini;

(*) Diventati gli articoli 154 e 155 del TFUE.

(**) Diventati l'articolo 153, paragrafo 1, lettera c), e l'articolo 157 del TFUE.

(***) L'articolo 2 del trattato CE è stato abrogato e sostituito, nella sostanza, dall'articolo 3 del trattato sull'Unione europea. L'articolo 3, paragrafo 1, del trattato CE è stato abrogato e sostituito, nella sostanza, dagli articoli da 3 a 6 del TFUE. L'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE è diventato l'articolo 8 del TFUE. L'articolo 13 del trattato CE è diventato l'articolo 19 del TFUE.

⁽¹⁾ GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

⁽²⁾ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

⁽³⁾ GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20.

⁽⁴⁾ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

9. considerando che la Commissione ha consultato le parti sociali nel 2006 e nel 2007 durante la prima e la seconda fase di consultazione sulla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare, affrontando tra l'altro la questione dell'aggiornamento del quadro normativo a livello comunitario, e che ha invitato le parti sociali europee ad esaminare le disposizioni del loro accordo quadro sul congedo parentale ai fini di una revisione;
10. considerando che l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dalle parti sociali nel 1995 è stato un catalizzatore di cambiamenti positivi, garantendo una base comune sull'equilibrio tra vita e lavoro negli Stati membri e svolgendo un ruolo significativo nell'aiutare i genitori che lavorano in Europa ad ottenere una migliore conciliazione; ma che comunque, in seguito a una valutazione comune, le parti sociali ritengono che alcuni elementi dell'accordo vadano adeguati o riveduti ai fini di una migliore realizzazione dei suoi obiettivi;
11. considerando che occorre adeguare alcuni aspetti, tenendo conto della crescente diversità della forza lavoro e degli sviluppi sociali, compresa la crescente diversità delle strutture familiari, pur nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali;
12. considerando che in numerosi Stati membri l'invito agli uomini ad accettare un'equa ripartizione delle responsabilità familiari non ha apportato risultati sufficienti; e che pertanto andrebbero prese misure più efficaci per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne;
13. considerando che numerosi Stati membri dispongono già di un'ampia gamma di provvedimenti e di pratiche relativi a congedi, strutture di custodia dei bambini e modalità di lavoro flessibili, adeguati alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro e destinati ad aiutare i genitori a conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare; e che tali provvedimenti e pratiche dovrebbero essere tenuti in considerazione in fase di attuazione del presente accordo;
14. considerando che il presente accordo quadro costituisce un elemento delle azioni intraprese dalle parti sociali europee nel settore della conciliazione;
15. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione, affinché si tenga conto della situazione di ciascuno Stato membro;
16. considerando che il diritto al congedo parentale nel presente accordo è un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile e che gli Stati membri sono autorizzati a renderlo trasferibile. L'esperienza dimostra che rendere il congedo non trasferibile può costituire un incentivo positivo per l'esercizio del congedo da parte dei padri, pertanto le parti sociali concordano di rendere una parte del congedo non trasferibile;
17. considerando che è importante tener conto delle esigenze specifiche dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;
18. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento dei diritti alle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;
19. considerando che, durante la fase di attuazione del presente accordo, gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, valutare il mantenimento dei diritti alle prestazioni di previdenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale, così come il ruolo del reddito tra i vari fattori rilevanti per l'esercizio del congedo parentale;
20. considerando che le esperienze negli Stati membri hanno dimostrato che il livello di reddito durante il congedo parentale costituisce uno dei fattori che ne influenzano l'esercizio da parte dei genitori, soprattutto dei padri;
21. considerando che l'accesso a modalità di lavoro flessibili agevola per i genitori la combinazione di responsabilità professionali e familiari e facilita la reintegrazione nel posto di lavoro, in particolare dopo il ritorno dal congedo parentale;
22. considerando che le disposizioni sul congedo parentale sono destinate ad aiutare per un periodo specifico i genitori che lavorano, al fine di mantenere e promuovere la loro ininterrotta partecipazione al mercato del lavoro; e che pertanto è opportuno prestare maggiore attenzione alla necessità di mantenere i contatti con il datore di lavoro durante il congedo o di prendere accordi per il ritorno all'attività professionale;
23. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia dell'Unione europea e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

24. considerando che le parti sociali sono le più qualificate per trovare soluzioni che rispondano alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e che pertanto avranno un ruolo specifico nell'attuazione, nell'applicazione, nel monitoraggio e nella valutazione del presente accordo, nel quadro più ampio di altre misure volte a migliorare la conciliazione di vita professionale e responsabilità familiari e a promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

II. *Contenuto*

Clausola 1: Oggetto e ambito d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali dei genitori che lavorano, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.
2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.
3. Gli Stati membri e/o le parti sociali non escludono dall'ambito di applicazione del presente accordo i lavoratori, i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Il presente accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a una determinata età, non superiore a otto anni, che deve essere definita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.
2. Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono fissate a livello nazionale attraverso la legislazione e/o contratti collettivi, tenendo conto delle disposizioni sul congedo in vigore negli Stati membri.

Clausola 3: Modalità di applicazione

1. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite per legge e/o mediante contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:
 - a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori;
 - b) subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; quando ricorrono a tale disposizione gli Stati membri e/o le parti sociali assicurano che in caso di più contratti a tempo determinato, quale definito nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro occorre tener conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità;
 - c) definire le circostanze alle quali un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a differire la concessione del congedo parentale per ragioni giustificabili connesse al funzionamento dell'organizzazione. Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione della presente disposizione dovrebbe essere risolta conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali;
 - d) in aggiunta alla lettera c), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali fissano i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando intende esercitare il diritto al congedo parentale, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Nel definire la durata di detti termini di preavviso gli Stati membri e/o le parti sociali tengono conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.
3. Gli Stati membri e/o le parti sociali dovrebbero valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

Clausola 4: Adozione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali valutano la necessità di ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi.

Clausola 5: Diritti dei lavoratori e non discriminazione

1. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.
2. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.
3. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.
4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.
5. Tutte le questioni di previdenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali secondo le leggi e/o i contratti collettivi nazionali, tenendo conto dell'importanza della continuità del diritto alle prestazioni di previdenza sociale nell'ambito dei diversi regimi, in particolare del diritto all'assistenza sanitaria.

Tutte le questioni relative al reddito connesse al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, tenendo conto, tra altri fattori, del ruolo del reddito nell'esercizio del congedo parentale.

Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale

1. Al fine di promuovere una migliore conciliazione, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per garantire ai lavoratori che tornano dal congedo parentale la possibilità di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Le modalità di applicazione del presente paragrafo sono determinate conformemente alle leggi, agli accordi collettivi e/o alle prassi nazionali.

2. Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale i lavoratori e i datori di lavoro sono invitati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegrazione, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
2. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 7, paragrafo 1, e limitare tale diritto a una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 8: Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.
2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dal presente accordo. Resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire con l'evolversi della situazione (compresa l'introduzione della non trasferibilità) disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate.

3. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni per tenere conto di circostanze particolari.
4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero si accertano che le parti sociali adottino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri, ove necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratti collettivi, possono disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.
5. La prevenzione e la risoluzione delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione del presente accordo avvengono conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali.
6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia delle Comunità europee, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.
7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse lo richieda.

Fatto a Bruxelles, addì 18 giugno 2009.

Per la CES
John Monks
Segretario generale
A nome della delegazione sindacale

Per BUSINESSEUROPE
Philippe de Buck
Direttore generale

Per l'UEAPME
Andrea Benassi
Segretariato generale

Per il CEEP
Ralf Resch
Segretario generale
