

RE BA LAN CE

Tradurre in realtà la
direttiva sull'equilibrio
tra vita professionale
e vita personale

“Noi sosterrremo gli iscritti nazionali nell’evoluzione e il monitoraggio della procedura di recepimento della direttiva relativa all’equilibrio tra vita professionale e lavoro . Le parti sociali- e i sindacati in modo particolare- devono essere consultati ed informati durante tutto l’iter. Chiediamo all’UE di incoraggiare attivamente il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per dare corpo alle misure contenute nella direttiva e promuovere lo scambio di buone pratiche negli accordi relativi alla conciliazione tra vita e.”

Esther Lynch, Segretario generale aggiunto

Il toolkit è stato scritto da Paula Franklin e Barbara Helfferich sotto la supervisione di Esther Lynch (Segretario generale aggiunto della CES) e Julianne Bir (responsabile della politica sindacale della CES).



Progetto finanziato dalla
Commissione europea

INDICE

BACKGROUND	4
PERCHE' UN TOOLKIT?	5
SEZIONE A: LA NUOVA DIRETTIVA UE SULL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITA' PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE: COSA C'E' DI NUOVO? DI VECCHIO? COSA E' NECESSARIO FARE?	6
La nuova direttiva ue sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	7
Quali sono i principali elementi della nuova direttiva europea sulla conciliazione?	7
Il lavoro della CES relativo alla direttiva europea sulla conciliazione: impegno in ogni punto del percorso	8
L'iter legislativo europeo dalla proposta al recepimento	9
I dati mostrano l'importanza degli squilibri di genere legati al lavoro	10
SEZIONE B: ATTIVITA' DI LOBBY PER IL CORRETTO RECEPIMENTO ED ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA	12
I vantaggi della conciliazione	13
Proposta per una strategia in 10 punti: i sindacati sono chiamati a svolgere un ruolo di peso nel recepimento della direttiva	14
Essere pronti ad affrontare gli ostacoli al recepimento e all'attuazione della direttiva	15
In molti casi, vale la pena spingersi oltre i limiti della nuova direttiva	17
SEZIONE C: CHECK LIST PER IL RECEPIMENTO E L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA	20
Misure legislative e politiche rilevate in base alle esigenze effettive	21
SEZIONE D: ALLEGATO	26
La legislazione sulla conciliazione in vigore negli stati membri	27
Diritti al congedo di paternità negli stati membri	27
Norme sul congedo parentale negli stati membri	30
Principali fonti di informazione	34



IL TOOLKIT

/ BACKGROUND

Tra il 2018 e il 2019- la Confederazione Europea dei Sindacati (CES)- ha svolto un progetto europeo dal titolo "Rebalance" individuazione delle buone pratiche sindacali in materia di conciliazione in 10 paesi membri della UE". Il progetto ha fornito la prova sostanziale del fatto che le azioni sindacali, attraverso la contrattazione collettiva ed altre misure sul posto di lavoro, svolgono un ruolo importante nel garantire una migliore qualità di vita per i lavoratori e le lavoratrici. Inoltre, il progetto ha formulato alcune raccomandazioni per un ulteriore miglioramento della conciliazione per i genitori che lavorano nell'UE. Le raccomandazioni sono state discusse durante la conferenza di Berlino, Germania nel marzo del 2019.

La conclusione della relazione del progetto ha coinciso con l'adozione di una nuova direttiva sulla conciliazione il 13 giugno 2019.¹ La nuova direttiva è di cruciale importanza per l'ulteriore miglioramento della conciliazione in un numero elevato di stati membri. A tal scopo, la direttiva necessita di un adeguato recepimento nella legislazione nazionale.

/ PERCHE' UN TOOLKIT?

IL Toolkit fornisce un sostegno alle organizzazioni iscritte alla CES (soprattutto i membri del Comitato donne della CES, i membri dei sindacati nazionali ed europei del comitato donne e contrattazione collettiva, gli esperti nazionali in materia di genere e i consiglieri dei sindacati in materia di politica di genere) nel lavoro svolto a favore della conciliazione a tutti i livelli nazionali. Segnatamente, il toolkit è volto a sostenere l'operato delle organizzazioni iscritte alla CES per garantire il corretto recepimento della direttiva europea sulla conciliazione nei rispettivi paesi. Fornisce, altresì, le informazioni necessarie sull'iter di recepimento della nuova direttiva europea, sugli eventuali ostacoli che si possono presentare e sulle argomentazioni a sostegno di concreti miglioramenti sul piano pratico e legislativo.

/ CHE COSA CONTIENE?

SEZIONE **A**

La nuova direttiva europea sulla conciliazione tra vita e lavoro: Che cosa c'è di nuovo? Che cosa c'è di vecchio? Che cosa è necessario fare?

SEZIONE **B**

In quale modo i sindacati possono fornire un contributo volto ad agevolare il corretto recepimento ed attuazione della nuova direttiva UE

SEZIONE **C**

Checklist per le iniziative sindacali

SEZIONE **D**

la legislazione nazionale ed altre fonti di informazione

¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-pretatori-di-assisten-zas-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

SEZIONE **A**

**LA NUOVA
DIRETTIVA UE
SULL'EQUILIBRIO
TRA ATTIVITA'
PROFESSIONALE
E VITA FAMILIARE:
COSA C'E' DI NUOVO?
DI VECCHIO?
COSA E' NECESSARIO
FARE?**



QUESTA SEZIONE SPIEGA IL CONTENUTO DELLA NUOVA DIRETTIVA SULLA CONCILIAZIONE; DELINEA IL CONTESTO GENERALE NEL QUALE SI INSERISCONO LE INIZIATIVE E LE POSIZIONI DELLA CES, DI ALCUNI ISCRITTI E DELLE ONG IMPEGNATE NELLE ATTIVITÀ A FAVORE DELLA DIRETTIVA.

/ LA NUOVA DIRETTIVA UE SULLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Nel 2017, la Commissione europea ha deciso di affrontare la questione della scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro partendo da una prospettiva di più ampio respiro. Di qui l'iniziativa 'New Start' per affrontare le sfide della conciliazione per i prestatori di assistenza e i genitori che lavorano, presentata in aprile 2017 come primo risultato legislativo del Pilastro europeo dei diritti sociali. Tale iniziativa è stata concepita per tenere conto degli sviluppi della società nel corso dell'ultimo decennio e per consentire ai genitori ed altre figure con responsabilità di cura di trovare un migliore equilibrio tra la vita familiare e il lavoro nonché per incoraggiare una migliore condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne.

/ QUALI SONO I PRINCIPALI ELEMENTI DELLA NUOVA DIRETTIVA EUROPEA SULLA CONCILIAZIONE?²

- Il congedo di paternità** - il padre o il secondo genitore potranno prendere un congedo di almeno 10 giorni in prossimità della nascita del figlio, retribuito ad un livello pari a quello stabilito a livello UE per il congedo di maternità (ai sensi dell'articolo 11 della direttiva del Consiglio 92/85/EEC). Il diritto al congedo di paternità non è subordinato ad alcun requisito di anzianità. Mentre, il pagamento del congedo di paternità è soggetto ad un requisito di anzianità di 6 mesi. Gli stati membri con sistemi di congedi parentali più generosi possono mantenere gli accordi vigenti sul loro territorio.
- Il congedo parentale**- un diritto individuale di 4 mesi di congedo parentale, 2 dei quali sono retribuiti e non trasferibili tra i due genitori. Il livello retributivo e il limite di età del figlio verranno stabiliti dagli stati membri.
- Il permesso dei prestatori di assistenza** - un concetto nuovo a livello europeo stabilito per i lavoratori che prestano assistenza o cura a familiari affetti da gravi patologie. I prestatori di assistenza potranno prendere 5 giorni lavorativi all'anno. Gli stati membri possono utilizzare un periodo di riferimento diverso, assegnare il congedo caso per caso ed introdurre delle condizioni aggiuntive per l'esercizio di tale diritto.
- Modalità di lavoro flessibile** - il diritto dei genitori a richiedere tali modalità è stato esteso per includere i lavoratori con responsabilità di cure all'interno del nucleo familiare .

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>

/ IL LAVORO DELLA CES RELATIVO ALLA DIRETTIVA EUROPEA SULLA CONCILIAZIONE: IMPEGNO IN OGNI PUNTO DEL PERCORSO

QUESTIONI CHIAVE

Sebbene la CES abbia accolto favorevolmente la direttiva³, approvata dal Consiglio il 13 giugno 2019, non ha smesso di chiedere agli stati membri di essere più ambiziosi rispetto a quanto stabilito dalla normativa europea. La CES lamenta l'assenza nella direttiva di alcuni elementi importanti come una retribuzione del congedo parentale almeno pari a quella dell'assegno per malattia e la piena non trasferibilità del congedo tra i genitori. Inoltre, la CES ha criticato la direttiva per il mancato riconoscimento del diritto all'orario flessibile, poiché la stessa si limita al diritto a farne richiesta.



LE PRIME ARGOMENTAZIONI FORMULATE DALLA CES A FAVORE DI UNA LEGISLAZIONE PIÙ AMBIZIOSA CONTINUANO AD ESSERE VALIDE ED UTILI PER SOSTENERE L'ESIGENZA DI UNA MIGLIORE LEGISLAZIONE.

Nel suo documento di posizione⁴ presentato nel 2015, nella prima fase di consultazione delle parti sociali, relativo alla proposta di una nuova direttiva sulla conciliazione, la CES ha messo in evidenza alcune questioni cardine.

L'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro ha un impatto positivo sul benessere dei lavoratori e contribuisce altresì al conseguimento degli obiettivi politici dell'UE: stimolare l'occupazione (soprattutto delle donne e dei senior) e la crescita; promuovere lo sviluppo dei bambini e dei giovani; e conseguire la parità di genere.

Per l'UE era giunto il momento di assumere delle iniziative volte a promuovere la convergenza verso l'alto tra gli stati membri nel terreno della conciliazione. Si presentava l'esigenza di ammodernare la legislazione europea esistente (come la direttiva sui congedi di maternità), di colmare le lacune o i vuoti legislativi in alcuni ambiti (come il congedo di paternità e dei prestatori di assistenza) nonché di rafforzare il coordinamento degli stati membri al fine di garantire delle regole omogenee in materia di costi e benefici delle politiche di conciliazione.

Era pertanto necessario dare un nuovo impulso agli investimenti nei servizi pubblici ed a politiche coerenti tese alla promozione della parità di genere e di un contesto favorevole alle famiglie. Ciò significa migliorare la disponibilità, qualità e accessibilità fisica ed economica delle cure (per bambini, anziani e persone non autosufficienti). Il conseguimento degli obiettivi di Barcellona da parte degli stati membri dovrebbe essere costantemente monitorato nell'ambito del semestre europeo. Gli obiettivi legati alla cura degli anziani e all'assistenza a persone non autosufficienti dovrebbero essere introdotti dal Consiglio UE.⁵

Le politiche di conciliazione non vanno considerate alla stregua di prestazioni da erogare a lavoratrici e lavoratori con figli, ma come un cambiamento profondo delle politiche occupazionali e aziendali che porta vantaggi ai lavoratori, indipendentemente dal genere e dalla situazione familiare, e ai datori di lavoro.

³ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-work-life-balance-breathes-life-social-europe>

⁴ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

⁵ La risoluzione della CES sul coinvolgimento dei sindacati nel semestre europeo sottolinea l'urgenza di un rafforzamento dell'agenda sociale nella governance economica europea. Gli iscritti della CES dovrebbero essere coinvolti nella stesura e nell'attuazione delle raccomandazioni specifiche per paese (CSR) per rafforzare la coerenza tra politiche economiche e sociali.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-trade-union-involvement-eu-semester>

Gli effetti della crisi economica del 2007/2008 si fanno ancora sentire. Tra le misure messe in campo e riportate dai membri della CES ricordiamo: la chiusura di asili nido pubblici; la diminuzione delle attività dopo l'orario scolastico; il calo dei servizi di cura rivolti ad anziani e disabili; una minore compensazione dei costi per la cura dei figli; la chiusura di ospedali; il taglio da parte dei governi di misure volte ad incoraggiare l'equa ripartizione dei compiti di cura tra uomini e donne, quali ad esempio il congedo di paternità retribuito e le prestazioni legate al congedo parentale; la riduzione dell'assegno di maternità; tagli alle prestazioni erogate per la cura dei figli e agli assegni familiari.

Pertanto, i tagli alle prestazioni familiari e ai servizi hanno compromesso l'indipendenza economica delle donne, poiché le prestazioni costituiscono una fonte importante di reddito per le donne che usufruiscono dei servizi pubblici più degli uomini. Le madri single e le pensionate che vivono sole hanno subito le maggiori perdite cumulative.

LA NUOVA DIRETTIVA STABILISCE SOLTANTO I REQUISITI MINIMI E LASCIA SPAZIO AD UN ULTERIORE MIGLIORAMENTO

Ambiti nei quali gli stati membri potrebbero e dovrebbero andare oltre le norme minime stabilite dalla direttiva:

La CES ha posto un accento particolare su due elementi cardine della legislazione per i quali è richiesta una maggiore ambizione: il congedo parentale e dei prestatori di assistenza deve essere retribuito per evitare che continui ad essere una scelta dei più abbienti. L'estensione del congedo di paternità sottende una responsabilità condivisa nella cura dei figli e permette di rafforzare il ruolo delle donne sul mercato del lavoro. *“Nel recepimento della direttiva, i governi nazionali devono riconoscere la diversità della vita familiare del 21° secolo e rispondere ai cambiamenti sul mercato del lavoro,”* Esther Lynch. *“Gli Stati membri devono attuare delle iniziative immediate per garantire l'accessibilità economica ai servizi per l'infanzia, altrimenti i genitori non potranno permettersi di ritornare al lavoro- soprattutto quelli con figli di età inferiore ai quattro anni.”*

/ L'ITER LEGISLATIVO EUROPEO DALLA PROPOSTA AL RECEPIMENTO

DIRETTIVA UE: RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Approvata il 13 giugno 2019- data di recepimento 13 giugno 2022

/ DIRETTIVA UE:

Atto giuridico della UE che deve essere recepito nel quadro legislativo nazionale degli stati membri entro una determinata scadenza, con una notifica alla Commissione. La direttiva stabilisce degli obiettivi che tutti gli stati membri sono tenuti a conseguire, lasciando alla loro discrezionalità le modalità di attuazione. La direttiva non è direttamente applicabile.

/ RECEPIMENTO:

L'iter che gli stati membri devono attuare per inserire le direttive europee nella legislazione nazionale al fine di rendere direttamente applicabili gli obiettivi, le norme e le scadenze. Nel recepire le direttive nella legislazione nazionale, gli stati membri possono scegliere la forma e il metodo ed hanno l'obbligo di rispettare le condizioni stabilite in materia di obiettivi da conseguire e termine entro il quale il recepimento deve avvenire.

/ ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE:

La procedura attraverso la quale la legislazione europea viene applicata a livello nazionale e/o regionale.



**IL TUO SINDACATO VIENE COINVOLTO
REGOLARMENTE NELLE CONSULTAZIONI RELATIVE
ALLA LEGISLAZIONE SUL LAVORO NEL TUO PAESE?
SE LA RISPOSTA È NEGATIVA, È GIUNTO IL MOMENTO DI
CHIEDERE DI ESSERE UN INTERLOCUTORE NEL PROCESSO
DI RECEPIMENTO ED ATTUAZIONE DI QUESTA DIRETTIVA .**

/ I DATI MOSTRANO L'IMPORTANZA DEGLI SQUILIBRI DI GENERE LEGATI AL LAVORO

Rispetto agli uomini, le donne tendono ad essere meno presenti sul mercato del lavoro, svolgono lavori in settori sottopagati, hanno orari settimanali più lunghi rispetto agli uomini (tra lavoro retribuito e non retribuito) con meno ore retribuite, hanno maggiori interruzioni di carriera e minori possibilità di promozione.⁶

UNA DELLE RAGIONI PRINCIPALI CHE GIUSTIFICA LO SQUILIBRIO DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO È LEGATA ALL'ASSENZA DI POLITICHE DI CONCILIAZIONE ADEGUATE.

Poche possibilità di prendere congedi per assistere i figli o parenti non autosufficienti, la struttura del sistema dei congedi che ostacola una migliore condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, scarse possibilità di ricorrere alle modalità di lavoro flessibile, predominanza del part-time ("trappola del part-time") e servizi pubblici di cura scarsi, creano importanti ostacoli all'occupazione femminile. I disincentivi economici, come le politiche fiscali, rafforzano ulteriormente lo squilibrio nella ripartizione delle responsabilità di cura tra gli uomini e le donne.⁷

Le donne sono sottorappresentate sul mercato del lavoro a causa dell'iniqua ripartizione delle responsabilità di cura.⁸ La differenza tra tasso di occupazione femminile e maschile - **lo squilibrio occupazionale di genere** - è particolarmente evidente per le madri e per le donne che prestano assistenza all'interno del nucleo familiare .



Nel 2016 più del 19% delle donne inattive non riuscivano ad avere un impiego per gli impegni di cura dei figli o di assistenza a familiari adulti.⁹



Badanti e colf svolgono l'80% delle mansioni di cura in Europa, mentre le donne prestano circa i due terzi delle cure.¹⁰



Le donne immigrate o i genitori single (80% dei quali sono donne) si scontrano con ostacoli importanti che impediscono l'ingresso nel mondo del del lavoro.¹¹

⁶ DG Justice. 2018 Report on equality between women and men in the EU.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

⁷ Commission Staff Working Document Executive Summary of the Impact Assessment. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930647639&uri=CELEX:52017SC0203>

⁸ Eurofound (2016), The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

⁹ DG Justice. 2018 Report on equality between women and men in the EU.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁰ <https://europrestatori di assistenzas.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-prestatori di assistenzas/>

¹¹ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.

https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

- ☑ Le donne in Europa, hanno una paga annua inferiore, in media, del 16% rispetto ai colleghi maschi; questo divario salariale di genere porta ad un divario di genere in termini di reddito che raggiunge il 41% durante gli anni di attività.
- ☑ Nella UE, le donne sono maggiormente presenti nei settori a basso salario. Questa segregazione settoriale di genere continua ad essere il fattore maggiore nel divario salariale di genere.¹² Inoltre, le donne sono scarsamente rappresentate nei posti apicali e rappresentano soltanto il 21% dei membri del consiglio di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa.¹³
- ☑ La percentuale delle donne con un contratto part-time si attesta sul 30% nell'UE, a fronte dell'8% degli uomini. Va ricordato che il part-time costituisce uno strumento efficace per tenere le donne sul mercato del lavoro, soprattutto dopo la maternità.

Il lavoro Part-time è uno dei principali fattori che acuiscono il divario salariale di genere, ostacolando l'equa indipendenza economica. Inoltre, il part-time viene associato ad un indebolimento delle opportunità di carriera e della protezione sociale, come le prestazioni di disoccupazione o le pensioni.¹⁴ A causa del **divario pensionistico** in Europa le donne ricevono pensioni molto più basse rispetto agli uomini – **in media il 40% in meno**. Questo significa che le donne sono molto più esposte al rischio di povertà o di esclusione sociale in vecchiaia.¹⁵ **I tagli ai servizi e alle prestazioni familiari** hanno ulteriormente compromesso l'indipendenza economica delle donne. Le madri single e le donne anziane sole sono state maggiormente colpite da perdite cumulative.¹⁶

“Se non si prenderanno nuove misure, è probabile che le donne continuino a essere economicamente svantaggiate dalla maternità nel corso della carriera e per la pensione, in particolare in seguito a una suddivisione iniqua delle responsabilità familiari e domestiche (le donne con un impiego continuano a dedicare due ore e mezza in più al giorno agli impegni parentali e domestici rispetto agli uomini)”¹⁷

Il doppio onere del lavoro retribuito e di quello non retribuito legato alla cura della famiglia, unito alla continua mancanza ed inadeguatezza dei servizi di cura costituiscono i principali ostacoli alla piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.¹⁸



**IL DIVARIO OCCUPAZIONALE DI GENERE
 GENERA IMPORTANTI PERDITE ECONOMICHE:
 IL COSTO ANNUALE TOTALE DEL BASSO TASSO
 DI OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLA UE È STIMATO
 A 370 MILIARDI DI EURO.¹⁹**

¹² DG Justice. 2018 Report on equality between women and men in the EU.
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹³ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.
https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁴ DG Justice. 2018 Report on equality between women and men in the EU.
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁵ EUROPEAN SEMESTER THEMATIC FACTSHEET WOMEN IN THE LABOUR MARKET. 2017.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_o.pdf

¹⁶ ETUC position on first-stage consultation of the EU social partners on a 'New start' for work-life balance.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁷ Strategic Engagement for Gender Equality, 2016-2019, European Union, 2016.
https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁸ ETUC position on first-stage consultation of the EU social partners on a 'New start' for work-life balance.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁹ Eurofound, The gender employment gap: Challenges and solutions report

SEZIONE **B**

ATTIVITA' DI LOBBY PER IL CORRETTO RECEPIMENTO ED ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA



QUESTA SEZIONE È STATA CONCEPITA PER FORNIRE LE INFORMAZIONI NECESSARIE AI SINDACATI PER ESERCITARE UNA PRESSIONE SUI GOVERNI PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA E IL CONSEGUIMENTO DI NORME SUPERIORI AI REQUISITI MINIMI.

/ I VANTAGGI DELLA CONCILIAZIONE

La direttiva è positiva per i cittadini, le imprese e l'economia dei paesi membri.²⁰

I genitori che lavorano e le persone responsabili dell'assistenza trarranno beneficio da una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Inoltre, l'aumento dell'occupazione femminile e gli avanzamenti di carriera avranno un impatto benefico sulla situazione economica, l'inclusione sociale e la salute dei lavoratori e delle loro famiglie.

Le imprese potranno trarre vantaggio da un più ampio bacino di competenze e da una forza lavoro produttiva. L'aumento dell'occupazione femminile contribuisce anch'esso ad **affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico e** a garantire la **stabilità finanziaria** degli Stati membri.²¹

Le politiche di conciliazione non devono essere considerate alla stregua di prestazioni corrisposte alle donne o ai genitori, ma piuttosto come un cambiamento profondo delle politiche aziendali e del funzionamento dell'impresa che offre un vantaggio alle imprese e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dalla situazione occupazionale.²²

Un buon equilibrio tra vita professionale e personale genera un impatto positivo sul benessere dei lavoratori. Può altresì contribuire al conseguimento dei principali obiettivi dell'Unione Europea: stimolare l'occupazione (soprattutto delle donne e dei senior) e la crescita; promuovere lo sviluppo dei bambini e dei giovani; e raggiungere la parità di genere.²³

²⁰ EC 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

²¹ DG EMPL. Work-Life Balance. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en#navItem-relatedDocuments>

²² ETUC position on first-stage consultation of the EU social partners on a 'New start' for work-life balance. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

²³ ETUC position on first-stage consultation of the EU social partners on a 'New start' for work-life balance. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

/ PROPOSTA PER UNA STRATEGIA IN 10 PUNTI: I SINDACATI SONO CHIAMATI A SVOLGERE UN RUOLO DI PESO NEL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA

Invece di aspettare passivamente la proposta di recepimento della direttiva da parte del governo, i sindacati possono avviare una valutazione dell'impatto della direttiva e decidere la posizione da prendere nell'attività di lobby. Sarebbe un buon modo per iniziare la messa a punto di una strategia tesa ad ottenere dei risultati che superano il contenuto della direttiva.



/ ESSERE PRONTI AD AFFRONTARE GLI OSTACOLI AL RECEPIMENTO E ALL'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Questa sezione analizza le argomentazioni giuridiche e pratiche adottate dagli stati membri per giustificare la difficoltà nel recepimento ed attuazione della direttiva.

OSTACOLO 1:

MANCANZA DI UNA RETRIBUZIONE ADEGUATA

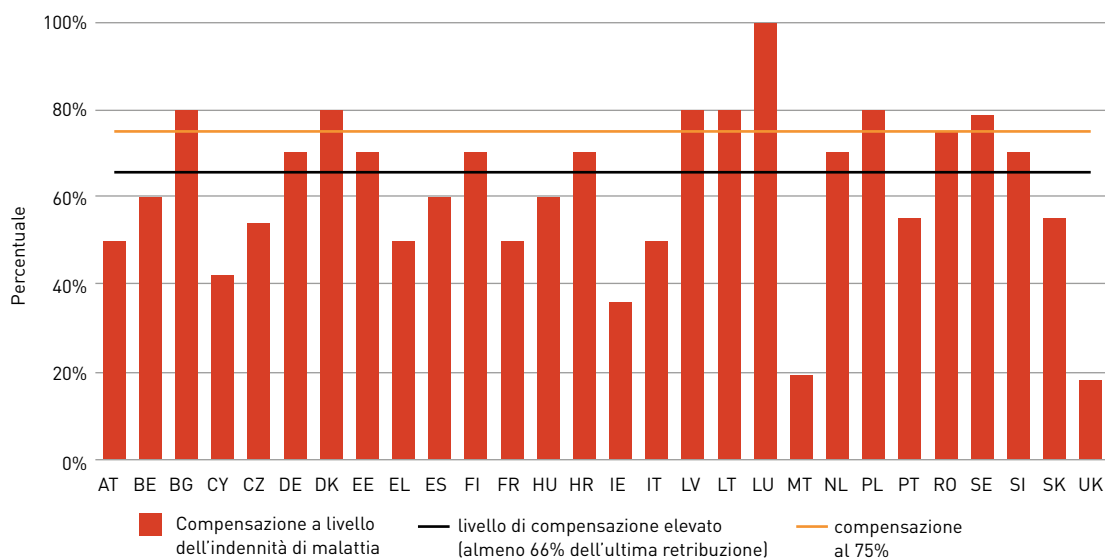


La ricerca ha ampiamente dimostrato che la retribuzione è un elemento chiave per l'utilizzo dei congedi familiari, soprattutto per gli uomini e le famiglie a basso reddito.²⁴ Il testo inizialmente proposto dalla Commissione come direttiva, includeva un livello retributivo equivalente a quello del congedo di malattia per le tre tipologie di congedo; paternità, parentale e prestatori di assistenza. Diversi stati membri si sono strenuamente opposti ad un abbassamento di questa norma e nel testo finale soltanto il congedo di paternità avrà la stessa compensazione.²⁵

Ai sensi della nuova direttiva, i padri/secondi genitori potranno prendere almeno 10 giorni lavorativi di **congedo di paternità** in prossimità della nascita del figlio, con una retribuzione almeno pari a quella del congedo di malattia. Tuttavia, i livelli retributivi del congedo di malattia variano notevolmente nei 28 paesi della UE e **soltanto 14 stati membri offrono un congedo di malattia che potremmo considerare "ben retribuito" (almeno il 66% dello stipendio precedente)**.²⁶ Questo crea un forte *disincentivo* nel fruire del congedo di paternità. La tabella 2 fornisce una panoramica dei livelli retributivi attualmente applicati negli stati membri dell'UE.

FIGURA 1.

SOLTANTO LA METÀ DEI 28 PAESI UE HANNO UN BUON LIVELLO DI RETRIBUZIONE DEI CONGEDI DI MALATTIA²⁷



²⁴ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁵ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁶ Almeno il 66% del reddito precedente. La soglia viene stabilita dalla Commissione europea (2010) ed indica che una retribuzione inferiore al 66% crea il rischio di trappola dei salari bassi.

²⁷ EC 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union Assessment of current provision. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

Per quanto riguarda il congedo parentale, 2 mesi saranno retribuiti “**in modo adeguato**” ai sensi della Direttiva, ma il livello deve essere stabilito a livello nazionale. L'introduzione di un livello minimo e adeguato di sostituzione del reddito costituisce una misura essenziale per incoraggiare la fruizione di questo congedo.

Molti prestatori di assistenza non riescono a mantenere il posto di lavoro a motivo delle responsabilità di cura. La Direttiva intende affrontare questa problematica introducendo il “diritto dei prestatori di assistenza” ad un permesso di 5 giorni lavorativi all'anno, per lavoratore”. Tuttavia, **non esiste alcun obbligo di retribuzione del permesso dei prestatori di assistenza. L'assenza di retribuzione o di un assegno toglie efficacia all'esercizio di questo diritto da parte dei lavoratori con responsabilità di cura.**²⁸

OSTACOLO 2:

MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE IN PRATICA



La direttiva introduce **il diritto a richiedere le modalità di lavoro flessibile** per i genitori e i prestatori di assistenza, come la riduzione delle ore di lavoro, il cambiamento dell'orario e del luogo di lavoro e la modifica dei modelli di lavoro. In questo modo si contribuisce a ridurre e a prevenire una parte del part-time involontario e il rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro per prendersi cura di un membro del nucleo familiare, soprattutto per le lavoratrici più anziane. Tuttavia, **la richiesta può essere respinta e il datore di lavoro non ha l'obbligo di accordarla.** Non esistono orientamenti precisi riguardanti l'orario di lavoro al di fuori di quello “tradizionale” o un riferimento al *diritto alla disconnessione*, che è parte integrante del concetto di conciliazione.²⁹ Salvo una corretta attuazione, il telelavoro, ad esempio, può avere delle conseguenze negative sulla conciliazione, la retribuzione e l'evoluzione di carriera delle donne.

OSTACOLO 3:

CRITERI DI ELIGIBILITÀ



Per essere eligibili al congedo parentale, i genitori devono avere un'anzianità nell'azienda di almeno un anno. Ciò determina un impatto negativo sulle famiglie i cui genitori sono assunti con un contratto interinale o atipico, poiché vengono ridotte le possibilità di fruizione.³⁰ Inoltre, la direttiva utilizza delle definizioni troppo strette per indicare gli aventi diritto ai congedi, come ad esempio “equivalente ai secondi genitori [...] ove riconosciuti dalla legislazione nazionale”. In questo modo si escludono i genitori e i prestatori di assistenza conviventi e non riconosciuti dalla legislazione nazionale e non si prende in considerazione la famiglia allargata, la famiglia monoparentale e la famiglia con bisogni speciali.³¹

²⁸ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-prestatori-di-assistenzas/>

²⁹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf

³⁰ <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³¹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf



OSTACOLO 4:

MODELLI E PERCEZIONI CULTURALI RELATIVI AL RUOLO DELL'UOMO E DELLA DONNA NEL CRESCERE I FIGLI

La cultura della presenza/disponibilità sul luogo di lavoro degli uomini e gli stereotipi nella divisione dei ruoli, che vedono l'uomo come principale sostentatore del nucleo familiare e la donna deputata alle mansioni di cura, sono elementi che hanno scoraggiato il coinvolgimento della figura maschile nelle responsabilità familiari e di cura.³² La direttiva rappresenta un passo nella giusta direzione verso il rafforzamento della dimensione sociale della UE. Dovrebbe essere considerata come una finestra di opportunità per la revisione della legislazione nazionale e per rafforzare il quadro delle tutele. La legislazione contribuisce a stimolare un cambiamento della mentalità, non soltanto delle donne e degli uomini, ma anche sul luogo di lavoro e del management.

/ IN MOLTI CASI, VALE LA PENA SPINGERSI OLTRE I LIMITI DELLA NUOVA DIRETTIVA

Malgrado gli ostacoli che si frappongono al recepimento della direttiva, il fatto che vi sia una discussione a livello nazionale e sia richiesta un'azione da parte del governo, offre la possibilità di esercitare una pressione per ottenere una legislazione e delle politiche che vanno oltre le norme stabilite dalla direttiva.

La direttiva sulla conciliazione per i genitori e i prestatori di assistenza fissa le norme minime per tutti i paesi UE in materia di *congedo di paternità*, *congedo parentale*, *congedo dei prestatori di assistenza* e *modalità di lavoro flessibile*. **Nulla impedisce agli stati membri di elevare queste norme**, e di conseguenza, va sottolineato quanto segue:

CONGEDI BEN RETRIBUITI

Soltanto 17 paesi membri della UE rispettano la norma delle 2 settimane minime di *congedo di paternità* al momento della nascita del figlio, e soltanto 13 di loro offrono un'adeguata retribuzione (almeno il 66% del reddito precedente). La Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo propone di aumentare i livelli retributivi ad almeno il 75% del salario lordo del lavoratore.

La direttiva mantiene il livello di retribuzione del congedo parentale stabilito dagli stati membri. Attualmente il 90% dei padri nell'UE non usufruisce del congedo parentale. Le prove dimostrano l'impatto positivo di una retribuzione adeguata sull'utilizzo del congedo da parte dei padri (secondi genitori) e il valore di un utilizzo flessibile (frammentato o part time).³³ Inoltre, la direttiva fissa per la prima volta un numero minimo di 5 giorni all'anno per il congedo dei prestatori di assistenza, ossia per i lavoratori che prestano assistenza a familiari affetti da grave patologia o non autosufficienti- senza però fare riferimento alla retribuzione. **I diritti al congedo parentale hanno poche probabilità di essere esercitati in assenza di un'adeguata retribuzione.** L'aspetto remunerativo è cruciale per garantire la non discriminazione dei lavoratori sulla base delle condizioni economiche della famiglia, per riequilibrare la fruizione dei congedi, la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e per affrontare e prevenire la povertà delle famiglie.

³² <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers. com/2017/0252 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

IL DIRITTO ALLA CONCILIAZIONE PER TUTTI

Le politiche sulla conciliazione devono rispecchiare la realtà della vita lavorativa; le disposizioni che disciplinano i congedi devono essere legate alla situazione o alla tipologia occupazionale. Tutti i lavoratori, compresi gli autonomi, i lavoratori atipici o interinali e sottooccupati devono godere degli stessi diritti dei lavoratori con contratti tradizionali.

LE MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE CHE RICONOSCONO LA VARIETÀ DI SITUAZIONI

Le modalità di congedo e di orario flessibile devono essere adeguate alle esigenze particolari dei lavoratori e possono riguardare i genitori single, i genitori adottivi, i genitori affetti da disabilità, i genitori con figli disabili o affetti da patologie a lungo termine, o a nascite premature o multiple.³⁴ E' altresì importante riconoscere al lavoratore il "diritto a disconnettersi"; modalità di lavoro flessibile associate alle misure di austerità che indeboliscono i servizi sociosanitari e assistenziali possono condurre all'aumento del lavoro sommerso invece di favorire una migliore conciliazione.

RICONOSCERE LA DIVERSITÀ DELLE FAMIGLIE E DEI LORO BISOGNI

La direttiva riconosce la diversità delle famiglie, attraverso il principio del "secondo genitore equivalente". La diversità dovrebbe essere inserita nella legislazione nazionale mediante il recepimento della direttiva. Ci dovrebbe essere un mix di misure generali e mirate a sostegno delle varie famiglie, molte delle quali vengono citate nella Direttiva: genitori soli, genitori con disabilità o genitori di figli con disabilità, patologie mentali o malattie a lungo decorso, genitori adottivi, genitori in circostanze particolari come quelle relative a parti multipli o prematuri, persone bisognose di cure ed assistenza rimaste sole. La diversità della famiglia significa anche riconoscere i membri che compongono il nucleo familiare e che sono prestatori di assistenza: non soltanto figli, genitori, coniugi o conviventi (come indicato dalla direttiva) ma anche altri componenti come i fratelli e i nonni.³⁵

³⁴ EPRS. 2018. A new directive on worklife balance. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

³⁵ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



SVILUPPARE UN SET DI MISURE POLITICHE DI SOSTEGNO

- I sindacati sono invitati ad analizzare la situazione nei loro rispettivi paesi relativamente alle **misure politiche di sostegno** che completano la direttiva UE:
- La protezione contro la discriminazione e il licenziamento dei genitori (compre donne in stato di gravidanza o lavoratori che rientrano dopo un periodo di congedo) e prestatori di assistenza,**
- La fruizione equilibrata sul piano di genere dei congedi familiari e delle modalità di lavoro flessibile,**
- L'utilizzo dei fondi europei per migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi pubblici di cura (servizi per l'infanzia, assistenza all'infanzia in orario extrascolastico e cure a lungo termine);** il recepimento della direttiva offre l'opportunità di sviluppare ulteriormente la cura e l'istruzione prescolare (servizi accessibili e di qualità per i bambini di età inferiore ai 3 anni) e le cure a lungo termine (di qualità, basate sulla persona, per le persone che necessitano cure e sostegno ai prestatori di assistenza che devono lasciare il lavoro)³⁶. Rafforzare il sistema sociosanitario mediante il finanziamento pubblico porta a ridurre l'esigenza delle cure informali contribuendo così all'emancipazione economica delle donne,
- La rimozione dei disincentivi economici per i percettori di reddito secondario che impediscono alle donne di entrare nel mercato del lavoro o di avere un impiego full-time;**
- L'analisi dettagliata di chi è effettivamente escluso dai benefici della conciliazione.**

³⁶ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



SEZIONE **C**

CHECK LIST PER IL RECEPIMENTO E L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA



QUESTA SEZIONE OFFRE UNA CHECKLIST COMPLETA DELLE INIZIATIVE CHE POSSONO ESSERE RICHIESTE O ASSUNTE PER GARANTIRE IL CORRETTO RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA E OVE POSSIBILE MIGLIORARLA MEDIANTE UN'ULTERIORE LEGISLAZIONE O MISURE POLITICHE.

/ MISURE LEGISLATIVE E POLITICHE RILEVATE IN BASE ALLE ESIGENZE EFFETTIVE

Come ricordato in precedenza, la direttiva poggia su una serie di misure di natura politica e legislativa che vanno attuate insieme per ottenere risultati efficaci. Una strategia per il recepimento e l'attuazione della direttiva dovrebbe riguardare le varie tessere che compongono il mosaico della conciliazione tra lavoro e vita privata. I sindacati possono analizzare la situazione presente all'interno dei vari paesi ed individuare le lacune da colmare utilizzando le domande riportate nella tabella 3. La colonna "azioni da intraprendere" indica i modi per affrontare le barriere che ostacolano l'attuazione e il recepimento della direttiva, ad esempio i pagamenti, l'eligibilità, la flessibilità delle condizioni di lavoro, l'eligibilità ai congedi familiari e la legislazione come strumento per un cambiamento culturale.

TABELLA 1.

DOMANDE GUIDA PER PREPARARE UNA STRATEGIA DI ATTUAZIONE

Diritto ai sensi della nuova direttiva	Che cosa verificare?	Fonti di informazione	Azioni da intraprendere
CONGEDO DI PATERNITA' Padri e secondi padri (come riconosciuto dalla legislazione nazionale) potranno usufruire di un congedo di almeno 10 giorni lavorativi in prossimità della nascita del figlio con lo stesso livello di retribuzione del congedo di malattia. La remunerazione del congedo di paternità può essere soggetto ad un'anzianità di lavoro o di servizio di sei mesi .	Esiste un diritto alla paternità? A quanti giorni ha diritto il lavoratore?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale www.leavenetwork.org 	Chiedere di rendere la paternità obbligatoria per superare gli stereotipi.
	Qual è il tasso di compensazione?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale • Organi previdenziali 	<p>Nel recepire la direttiva sulla conciliazione, garantire un livello retributivo pari a quello del congedo per malattia e almeno il 66% del reddito precedente .</p> <p>Puntare ad un aumento retributivo nei contratti collettivi per le fasce di lavoratori a basso salario.</p> <p>Garantire diritti legati al lavoro; no alla perdita dei diritti previdenziali e pensionistici durante il periodo di congedo familiare.</p>
	Chi ha diritto al congedo?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	Inserire la diversità della famiglia nella legislazione nazionale attraverso il recepimento della direttiva ("secondo genitore equivalente").
CONGEDO PARENTALE Il diritto individuale a 4 mesi di congedo parentale, due dei quali non trasferibili tra i genitori e retribuiti. Gli stati membri fissano il livello retributivo e il limite di età del figlio.	Quanto del congedo non è trasferibile ?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale www.leavenetwork.org 	Rivendicare un congedo di 4 mesi non trasferibile. Ove possibile, chiedere la non trasferibilità di tutto il congedo parentale.
	Qual è il tasso di compensazione?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale • organi previdenziali 	<p>Nel recepire la direttiva sulla conciliazione, garantire un livello retributivo pari a quello del congedo per malattia e almeno il 66% del reddito precedente .</p> <p>Puntare ad un aumento retributivo nei contratti collettivi per le fasce di lavoratori a basso salario.</p>
	Chi ha diritto al congedo?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	Inserire la diversità della famiglia nella legislazione nazionale attraverso il recepimento della direttiva ("secondo genitore equivalente").
	Qual è il limite di età del figlio?		Rivendicare un limite di età di 12 anni o superiore.

<p>PERMESSO DEI PRESTATORI DI</p> <p>I lavoratori che prestano assistenza a parenti bisognosi di cure a causa di patologie gravi potranno fruire di cinque giorni lavorativi all'anno. Gli stati membri possono ricorrere a diversi periodi di riferimento, attribuire il congedo caso per caso ed introdurre delle condizioni aggiuntive per esercitare tale diritto.</p>	Chi ha diritto al congedo?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	<p>Inserire la diversità della famiglia nella legislazione nazionale attraverso il recepimento della direttiva ("secondo genitore equivalente").</p> <p>Impegnarsi affinché i contratti collettivi riconoscano la diversità della famiglia, come genitori soli, adottivi e genitori dello stesso sesso.</p>
	Durata del congedo?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	Rivendicare il congedo di almeno 12 giorni lavorativi all'anno per i prestatori di assistenza da utilizzare full-time, part-time o a seconda delle necessità.
	Tasso di compensazione?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	Rivendicare un chiaro riferimento al livello retributivo pari a quello del congedo per malattia che non dovrà mai essere inferiore al 66% dell'ultimo stipendio netto.
	Misure di sostegno ai prestatori di assistenza?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale; sistema previdenziale 	Introdurre pieni diritti pensionistici per il congedo dei prestatori di assistenza, comprese misure per la tutela dei diritti del lavoro e la formazione e certificazione per coloro che rientrano al lavoro dopo un lungo periodo per prestare assistenza a familiari.

Diritto ai sensi della nuova direttiva	Che cosa verificare?	Fonti di informazione	Azioni da intraprendere
MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE Diritto dei genitori e dei prestatori di assistenza a richiedere un adeguamento dei modelli di lavoro, compreso il ricorso alle modalità di lavoro a distanza, orario di lavoro flessibile o riduzione delle ore di lavoro. Non esiste alcun obbligo a carico del datore di lavoro di accogliere la richiesta di cambiamento.	Fino a quale età del figlio, i lavoratori hanno il diritto a richiedere condizioni di lavoro flessibile?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale/ contratti collettivi in vigore 	Rivendicare almeno 12 anni con la possibilità di aumentare questo limite qualora il figlio fosse affetto da disabilità o da patologia cronica.
	Chi ha diritto alle modalità di lavoro flessibile?	<ul style="list-style-type: none"> • Legislazione nazionale 	Dovrebbe comprendere il maggior numero di categorie di lavoratori compresi quelli part time o a tempo determinato.
	Chi utilizza le modalità di lavoro flessibile (equilibrio di genere)?	<ul style="list-style-type: none"> • Eurostat 'Aumento del lavoro part-time', dati a livello nazionale 	Il lavoro part time continua ad avere una forte connotazione di genere ed una delle maggiori sfide che le donne con un lavoro part-time si trovano ad affrontare è legata al ritorno al full time. Di conseguenza le modalità di lavoro flessibile dovrebbero essere pienamente reversibili.
	La flessibilità è controllata dai lavoratori (es.: diritto alla disconnessione)?		Comprende il "diritto alla disconnessione" inserito nel contratto collettivo
TUTELA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE E IL LICENZIAMENTO LEGATO AL CONGEDO PER MOTIVI DI CURA	Come puoi esercitare i tuoi diritti secondo la legge?	<ul style="list-style-type: none"> • EQUINET, la rete europea degli organi per la parità, riunisce 49 organizzazioni provenienti da 36 paesi europei, che hanno il potere di contrastare la discriminazione in tutta una serie di ambiti. 	Rivendicare il diritto alla non discriminazione a motivo delle responsabilità di cura. Ove necessario, considerare la possibilità di una vertenza strategica
EROGAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI DI CURA	Qual è l'attuale situazione relativa alla disponibilità, l'accesso e la qualità dei servizi di cura?	<ul style="list-style-type: none"> • Barcelona Targets • European Social Policy Network (ESPN) Study on long-term care (LTC) 	Rivendicare il miglioramento della disponibilità, dell'accessibilità e della qualità delle strutture e dei servizi pubblici di cura .

DISINCENTIVI ECONOMICI	Pressione fiscale (es.: "reddito secondario")	• Legislazione nazionale	Rivendicare la personalizzazione della tassazione, ad esempio modificare la politica fiscale per alleggerire il carico impositivo sul reddito secondario.
	Prestazioni dei lavoratori		I congedi familiari non dovrebbero avere un impatto sulla capacità del lavoratore di rientrare al lavoro o sulla carriera, il salario e i diritti pensionistici.
SGANCIARE I DIRITTI DALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE	Quali sono i diritti legati alla conciliazione per i lavoratori autonomi? Ci sono altre categorie di lavoratori che non beneficiano della legislazione attuale e futura?	• Legislazione nazionale	Sganciare la componente previdenziale (pensione/sanità) dalla vita lavorativa.
GENITORI SOLI	I genitori soli sono penalizzati in termini di permessi per motivi di cura? Quali sono i diritti dei genitori soli?	• Legislazione nazionale	Garantire l'inserimento nei contratti collettivi delle misure di conciliazione che hanno un elemento intrinseco di equità, per fornire un sostegno a tutti i lavoratori (ad esempio: part time, colletti blu, genitori soli).





SEZIONE **D**

ALLEGATO





LA SEZIONE FORNISCE DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALLA CONCILIAZIONE E ALLA PARITÀ DI GENERE. IN ESSA È CONTENUTA UNA PANORAMICA DELLA LEGISLAZIONE SULLA CONCILIAZIONE IN VIGORE CHE SI RIVELA UTILE A FINI COMPARATIVI. LA SECONDA PARTE DELL'ALLEGATO CONTIENE ALCUNI LINK CHE RIMANDANO ALLE RELATIVE FONTI.

/ LA LEGISLAZIONE SULLA CONCILIAZIONE IN VIGORE NEGLI STATI MEMBRI

A motivo dei cambiamenti in atto nei paesi membri, la strategia di attuazione deve sottendere lo studio della **legislazione nazionale** che disciplina i congedi familiari per conoscere le specificità nazionali legate ad esempio al tetto applicato all'assegno del congedo familiare. Altre fonti di informazione nazionale includono [The International Network for Leave Policies](#) che pubblica aggiornamenti annuali e tabelle comparative tra paesi. La rassegna di misure in materia di conciliazione che l'Osservatorio sociale europeo [The European Social Observatory](#) (OSE) ha messo a punto nel 2018 continua ad essere valido. [EUROFOUND Report on Work-Life Arrangements and Flexible Work](#), realizzato per la presidenza UE del 2017 rappresenta una valida risorsa.

/ DIRITTI AL CONGEDO DI PATERNITÀ NEGLI STATI MEMBRI

Dal 2018, tutti gli stati membri della UE hanno introdotto il diritto per i padri a trascorrere del tempo con i figli, sia nei mesi immediatamente successivi alla nascita che dopo questo periodo. Non si tratta di un diritto individuale riconosciuto ai padri in tutti i paesi membri della UE ma un diritto di famiglia. Talvolta il diritto al congedo di paternità dipende dal diritto al congedo di maternità. Spesso, una parte del congedo parentale o di cura dei figli può essere trasferito tra i genitori e in alcuni casi le madri devono dare il loro consenso affinché tale diritto possa essere trasferito al padre.³⁷ La tabella 1 'diritto di paternità nei 28 paesi membri della UE' offre una panoramica della situazione ad aprile del 2018.

³⁷ Eurofound (2019), Parental and paternity leave - Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf

TABELLA 2.

'IL DIRITTO AL CONGEDO DI PATERNITÀ NEI 28 PAESI MEMBRI DELLA UE'

Paese	Sintesi dei congedi	Durata del congedo post-natale (settimane o giorni)	Retribuzione totale	Retribuzione adeguata	Flessibilità
Austria					
Privato	X	-	-	-	-
Pubblico	S	4	Nessuno	Nessuno	Nessuno
Belgio	SAP; OB (3 days)	2	2	2*	2,3
Bulgaria	SAP	15 giorni	15 giorni	15 giorni*	Nessuno
Croazia	X	-	-	-	-
Cipro	SAP	2	2	2	3
Repubblica Ceca	SAP	7 giorni	7 giorni	7 giorni	3
Danimarca	SAP	2	2	2*	3
Estonia	SAP	2	2	2*	2,3
Finlandia³⁸	SAP	9	9	9	2,3
Francia	SAP	2.2	2.2	2.2*	3
Germania	X				
Grecia					
Privato	SAP	2 giorni	2 giorni	2 giorni	nessuno
Pubblico	SAP	2 giorni	2 giorni	2 giorni	nessuno
Ungheria	SAP	1	1	1	3,4
Irlanda	SP	2	2	Nessuno	3
Italia³⁹	SAP; OB (4 days)	4 giorni	4 giorni	4 giorni	2,3,5
Lettonia	SAP	10 giorni	10 giorni	10 giorni	3
Lituania	SAP	4	4	4*	3
Lussemburgo⁴⁰	X; []	-	-	-	
Malta					
Privato	SAP	1 giorno	1 giorno	1 giorno	4
Pubblico	SAP	5 giorni	5 giorni	5 giorni	3
Olanda⁴¹	SAP	2 giorni	2 giorni	2 giorni	3
Polonia	SAP	2	2	2	2,3
Portogallo⁴²	X				
Romania⁴³	SAP	Da 5 a 15 giorni	Da 5 a 15 giorni	Da 5 a 15 giorni	
Slovacchia	X				
Slovenia⁴⁴	SAP	30 giorni	30 giorni	30 giorni*	2
Spagna⁴⁵	SAP	8	8	8*	3,4
Svezia	SAP	10	10	10*	3,4
UK	SP	Da 1 a 2 giorni	Da 1 a 2 giorni	Nessuno	3

³⁸ Finlandia: retribuiti al 70% dello stipendio. Tale percentuale viene ridotta oltre un livello prestabilito.

³⁹ Italia: un ulteriore permesso di paternità di un giorno può essere utilizzato se la madre trasferisce questi giorni dal suo congedo di maternità. Inoltre, i padri possono usufruire di un congedo retribuito di tre mesi in circostanze straordinarie, ad esempio il decesso o una patologia grave della madre.

⁴⁰ Lussemburgo: non esiste un congedo di paternità stabilito per legge, anche se i padri possono usufruire di un congedo di 10 giorni adeguatamente retribuito per "circostanze straordinarie".

⁴¹ Olanda: un congedo parentale di 3 giorni può essere utilizzato durante le prime 4 settimane dopo la nascita del figlio. Questo permesso rientra nell'ambito dei congedi parentali.

⁴² Portogallo: la legge non parla di "congedo di paternità" ma di un "congedo parentale soltanto per i padri". Questo congedo rientra nel congedo parentale.

⁴³ Romania: il congedo stabilito dalla legge ha una durata di 5 giorni con la possibilità di aggiungere ulteriori 10 giorni se il padre segue un corso per la cura dei neonati alla nascita del primo figlio.

⁴⁴ Slovenia: retribuito al 90% del reddito medio mensile; il reddito del congedo parentale considerato a fini contributivi non comprende il welfare aziendale ed altre indennità che si aggiungono allo stipendio di base.

⁴⁵ Spagna: dall'aprile 2019, il congedo di paternità è di 8 settimane. Le due settimane successive alla nascita del figlio sono obbligatorie mentre le rimanenti 6 possono essere utilizzate ininterrottamente fino al 12° mese di vita del figlio.

LEGGENDA: SINTESI DEL CONGEDO PARENTALE NEI 28 PAESI DELLA UE

X diritto non obbligatorio

S: diritto obbligatorio ma non retribuito

SP: diritto obbligatorio che prevede la retribuzione per una parte del periodo di congedo o un'indennità forfettaria (se legata al reddito) inferiore al 66% del salario di tutto o di buona parte del periodo

SAP: diritto stabilito per legge, adeguatamente retribuito per l'intero periodo o buona parte di esso (non inferiore al 66% dello stipendio)

OB: il periodo del congedo di paternità è obbligatorio interamente o parzialmente.

***:** tetto all'assegno legato al reddito .

Parentesi quadre []: i padri possono fruire di altre tipologie di congedo al momento della nascita del figlio; assenza del congedo di paternità.

Interamente retribuito: l'indennità può essere forfettaria e/o legata al reddito. L'ammontare dell'indennità forfettaria legata al reddito individuale varia tra i paesi e all'interno del singolo paese .

Adeguatamente retribuito: indennità pari od oltre il 66% del reddito

Flessibilità: 1 – il congedo può essere fruito per un periodo più breve con un'indennità più alta oppure per un periodo più lungo ed un'indennità più bassa ; 2 – il congedo può essere fruito in un'unica unità temporale o in diverse unità; 3 – può essere fruito in qualsiasi momento di un periodo postnatale prestabilito; 4 – proroga in caso di nascite multipli o di famiglie numerose; 5 – proroga in caso di incapacità o decesso della madre.



/ NORME SUL CONGEDO PARENTALE NEGLI STATI MEMBRI

Ai sensi della Direttiva *2 mesi su 4 del congedo parentale non sono trasferibili* da un genitore all' altro ed il livello di retribuzione viene stabilito dallo stati membri. Attualmente, 15 paesi UE assegnano una parte del periodo di congedo ai padri. Inoltre, mentre in 14 stati membri il congedo parentale prevede un buon livello retributivo, soltanto in 10 il congedo è pagato adeguatamente per un periodo pari o superiore alle 8 settimane .

I padri usufruiscono maggiormente del **congedo parentale** quando è un diritto individuale e non trasferibile. La tabella 2 'Diritto al congedo parentale nei 28 paesi membri della UE ' (adattata da leavenetwork.org) fornisce una panoramica della situazione in aprile 2018.

TABELLA 3.

IL DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE NEI 28 PAESI MEMBRI DELLA UE

Paese	Sintesi dei congedi	Congedo parentale post natale disponibile, escluso il congedo per la cura dei figli (mesi)			Tipologia di congedo (retribuzione esclusa)	Incentivi ai padri per usufruire del congedo	Flessibilità
		Retribuzione	Retribuzione	Retribuzione			
		totale	adeguata	adeguata			
Austria⁴⁶	SAP	24.0	→→14.0	→→14.0	Famiglia	Bonus coppia se i genitori condividono equamente (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Belgio	SP; +	8.0	8.0	x	Individuale; non-trasferibile		1; 2; 5; 6; 7a
Bulgaria	SP	12.0	12.0	x	Famiglia		
Croazia⁴⁷	SP; +	8.0	8.0 to 16.0	x	Individuale; parzialmente trasferibile	2 mesi aggiuntivi se viene usufruito da entrambi i genitori 2	1; 2; 5; 6; 7a
Cipro	S	18	x	x	Individuale; non-trasferibile ⁴⁸		2;6
Repubblica Ceca⁴⁹	SAP	→→36	[6 to 48.0]	[24.0*]	Individuale; trasferibile		3; 7a

⁴⁶ Austria: dal 2017, esiste l'indennità legata al reddito (80% per 12-14 mesi) e un modello di retribuzione flessibile ("conto per la cura dei figli"), che permette ai genitori di suddividere un importo di €15,449 (se entrambi i genitori partecipano, l'altro genitore deve fruire almeno del 20% della durata totale) o di €12,366 (se partecipa soltanto un genitore) in un determinato periodo di tempo.

⁴⁷ Croazia: nel caso di parti gemellari o di nascite multiple o del terzo figlio, i genitori hanno diritto al congedo parentale fino al 36° mese di età del figlio/dei figli con una retribuzione pari al 100% dello stipendio; il tetto per il periodo dai 12 ai 36 mesi è inferiore a quello dei primi sei mesi del congedo parentale

⁴⁸ Cipro: nel caso in cui un genitore abbia fruito del congedo parentale per un minimo di due settimane, egli/ella può trasferire all'altro genitore due settimane della durata totale del suo congedo.

⁴⁹ Repubblica Ceca: il genitore può fruire del congedo fino al 36° mese di vita del figlio ma soltanto un genitore può ricevere un'indennità che viene corrisposta a tutte le famiglie indipendentemente dalla fruizione del congedo e fino al 48° mese di età del figlio. L'indennità può essere corrisposta per l'intero periodo ad un tasso più basso o per un periodo più breve con una retribuzione pari al 70% del reddito

Danimarca ⁵⁰	SAP	11.1	7.4 to 14.7	7.4*	Individuale; non- trasferibile		1; 3; 5; 7a
Estonia	SAP	→→36.0	[→→36.0]	[14.5*]	Famiglia		2; 4
Finlandia ⁵¹	SAP; +	6.1	6.1	6.1	Famiglia		1; 2; 6
Francia ⁵²	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Individuale; non- trasferibile	Periodi retributivi più lunghi se entrambi i genitori usufruiscono di un congedo	1; 6; 7a
Germania ⁵³	SAP	72.0	28.0	14.0	Individuale; non- trasferibile	Bonus congedo se condiviso dai genitori	1; 2; 5; 7a
Grecia ⁵⁴							
Privato	S	8.0	x	x	Individuale; non- trasferibile		2; 5; 6
Pubblico	S	120 ⁵⁵	x	x	Individuale; non- trasferibile		5
Ungheria ⁵⁶	SAP; +	→→36.0	→→36.0	24.0*	Famiglia		1, 4, 6
Irlanda	S	8.4	x	x	Individuale; non- trasferibile		2; 5; 6, 7a
Italia	SP	11	11	x	Individuale; non- trasferibile	Bonus congedo se condiviso dai genitori	1; 2; 5; 6; 7a
Lettonia ⁵⁷	SP	36	18 ⁵⁸	x	Individuale; non- trasferibile		3; 5; 7a
Lituania ⁵⁹	SP	→→36.0	→→24.0	→→12.0*	Famiglia		4; 6

⁵⁰ Danimarca: I genitori possono scegliere un congedo parentale più breve con una retribuzione più alta oppure uno congedo più lungo con una retribuzione inferiore; ogni genitore ha diritto ad un congedo parentale di 32-46 settimane, tuttavia il periodo totale non può superare 32-46 settimane per nucleo familiare

⁵¹ Finlandia: retribuito al 70-75% del reddito, ma la percentuale diminuisce oltre ad un determinato livello

⁵² Francia: per le famiglie con un figlio unico, la retribuzione viene corrisposta fino al 12° mese di vita del figlio, se entrambi i genitori condividono il periodo di congedo; per le famiglie con due o più figli, l'indennità viene pagata fino al 36° mese del figlio più giovane, se i genitori condividono il periodo di congedo.

⁵³ Germania: retribuzione basata sul reddito compresa tra il 65-67%

⁵⁴ Grecia: oltre al congedo parentale riportato nella tabella, i genitori possono consolidare il diritto ad una riduzione delle ore di lavoro in un congedo full-time ed interamente retribuito di tre mesi e mezzo (settore privato) o di nove mesi (settore pubblico); va aggiunto un congedo retribuito di tre mesi nel settore pubblico se il nucleo familiare è costituito a tre o più figli

⁵⁵ Greece: 5 years per parent.

⁵⁶ Ungheria: congedo post-natale comprende due tipologie di congedi parentali, uno con un'indennità forfettaria (fino a tre anni), l'altro con una retribuzione più alta basata sul reddito (fino a due anni, seguito da un'indennità forfettaria per il terzo anno) nelle famiglie con tre o più figli, un genitore può fruire di un congedo con una retribuzione inferiore fino all'ottavo anno di età del figlio più giovane; questa modalità non è indicata nella colonna "durata del congedo post-natale". I genitori possono lavorare dopo il 6° mese di vita del figlio e ricevere l'indennità.

⁵⁷ Lettonia: soltanto un genitore può ricevere il pagamento. Se un genitore sceglie di ricevere l'indennità fino al 1° anno di età del figlio, la retribuzione è pari al 60% del salario. Se un genitore decide di riscuotere l'indennità fino al 18° mese di vita del figlio, l'assegno versato in questo periodo sarà pari al 43,75% del salario.

⁵⁸ 3 Latvia: Only one parent can receive payment. If a parent chooses to receive the benefit up to a child's first birthday, payment is at 60 per cent of salary. If a parent chooses to receive the benefit until the child is 18 months, they receive 43,75 per cent of salary for this period.

⁵⁹ Lituania: congedo di 12 mesi interamente retribuito fino ad un tetto massimo; oppure 24 mesi con una retribuzione inferiore legata al reddito (70% per il primo anno, 40% per il secondo anno).

Lussemburgo ⁶⁰	SAP	12.0	12.0	8.0	Individuale; non- trasferibile		1; 3; 7a
Malta Privato	S	8.0	x	x	Individuale; non- trasferibile		2; 5
Pubblico	S ₊	12.0	x	x	Famiglia		2; 5
Olanda ⁶¹	S	12.0	xx		Individuale; non- trasferibile	-	(2); 5; 6; 7a
Polonia ⁶²	SAP; +	7.4	7.4	7.4	Famiglia		1; 2; 3; 4; 7a
Portogallo ⁶³	SAP; +; OB (15 days)	13.0	13.0	7.0	Famiglia e Individuale; non- trasferibile	Bonus mese; giorni obbligatori	1; 3; 5; 7b
Romania ⁶⁴	SAP	12 to 24	12 to 24	12 to 24	Famiglia e Individuale; non- trasferibile	1 mese deve essere trasferito all'altro genitore	5; 6; 7b
Slovacchia	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Famiglia		3; 6
Slovenia	SAP	8.6	8.6	8.6*	Individuale trasferibile ;		1; 2; 4; 5; 6; 7b
Spagna ⁶⁵	S	→→36.0	x	x	Individuale; non- trasferibile		2; 6; 7a
Svezia ⁶⁶	SAP	→→18.0	15.9	12.9*	Famiglia e individuale; parzialmente trasferibile		1; 2; 3; 5; 6; 7b
UK ⁶⁷	S ⁶⁸	4.2	x	x	Individuale; non- trasferibile		5; 6; 7a

⁶⁰ Lussemburgo: Basato sulla scelta del congedo full-time da parte di genitori impiegati full-time (non ci sono altre modalità disponibili). Retribuito con una generosa indennità forfettaria (non sostituto del salario).

⁶¹ Olanda: i genitori hanno diritto ad un periodo pari a 26 volte l'orario di lavoro settimanale; 12 mesi per due genitori impiegati full-time con un orario di 38 ore settimanali danno un congedo di 988 ore =26 settimane o sei mesi).

⁶² Polonia: l'indennità versata per il congedo parentale può corrispondere all'80 o 60% del reddito, a seconda delle scelte della madre durante il congedo di maternità; se la madre sceglie di riscuotere il 100% durante il congedo di maternità, l'indennità del congedo di paternità sarà del 60%; se invece la madre sceglie l'80% durante il congedo di maternità anche quello di paternità sarà pari all'80%. L'accesso al congedo parentale dipende dalla fruizione dei sei mesi del congedo di maternità.

⁶³ Portogallo: il congedo riportato nella tabella si riferisce al congedo di base; la scheda paese riporta il congedo parentale aggiuntivo.

⁶⁴ Romania: i genitori (per lo più le madri) possono scegliere un congedo parentale tra i 12 e i 24 mesi (senza penalità mensili e l'altro genitore fruisce di almeno un mese di congedo nei primi 12 mesi), entrambi retribuiti all'85% dello stipendio; in caso di disabilità del figlio il congedo viene prorogato a 36 mesi. I padri e le madri possono beneficiare di un incentivo per l'inserimento nel mercato del lavoro, il cui obiettivo è la riduzione del periodo di congedo.

⁶⁵ Spagna: entrambi i genitori hanno diritto ad un congedo fino al 3° compleanno del figlio

⁶⁶ Svezia: il congedo parentale retribuito ha una durata di 480 giorni; la denominazione in giorni è tesa ad incoraggiarne l'uso flessibile (ad esempio il genitore può fruire di un congedo retribuito di cinque giorni per ogni settimana del calendario). Inoltre, ogni genitore ha diritto a fruire di un congedo non retribuito fino al 18° mese di vita del figlio.

⁶⁷ 5 Regno Unito: non comprende il recente 'congedo parentale condiviso', che è una forma di congedo di maternità che la madre può decidere di trasferire al partner. Soltanto il congedo parentale effettivo è incluso, ossia il congedo legato ad un diritto individuale e non trasferibile.

⁶⁸ Regno Unito: diritto ad un congedo di 18 settimane per genitore, di cui soltanto 4 possono essere fruite in un anno, ossia per la fruizione delle 18 settimane sarà necessario prendere quattro settimane all'anno per tre anni. Il recente "congedo parentale condiviso" non è riportato nella tabella poiché si tratta del congedo di maternità che la madre può decidere di trasferire al padre; è incluso come congedo di maternità nella tabella comparativa.

LEGGENDA: SINTESI DEL CONGEDO PARENTALE NEI 28 PAESI DELLA UE

X nessun diritto stabilito per legge

S: diritto stabilito dalla legge ma non retribuito

SP: diritto stabilito dalla legge, una parte del congedo è retribuita con un'indennità forfettaria (se legato al reddito) per una percentuale inferiore al 66% per la durata parziale o totale del periodo

SAP: diritto fissato per legge, con una retribuzione adeguata per tutto o la maggior parte del periodo (da 66% del reddito)

OB: il periodo di congedo parentale è obbligatorio totalmente o parzialmente.

+: periodo aggiuntivo per la cura dei figli o altri congedi disponibili dopo la fine del congedo parentale; questo congedo viene riportato soltanto nella tabella "congedo obbligatorio totale".

Totalità del congedo parentale post-natale disponibile per la famiglia: il congedo può essere concesso (i) per un determinato periodo di tempo (ad esempio 12 mesi) oppure (ii) fino al raggiungimento di una determinata età del figlio (ad esempio fino al 3° compleanno) .

→→ : (ii), ad esempio in Austria il congedo viene concesso fino al 24° mese di vita del figlio; in questi casi, se il congedo è "individuale", i due genitori possono fruire del congedo fino ai 24 mesi di età del figlio. Ove non è indicato 8, il congedo è (i) e l'intero congedo disponibile viene attribuito ad entrambi i genitori.

Retribuito: la retribuzione può essere forfettaria o legata al reddito. La generosità dell'indennità forfettaria legata al reddito individuale varia tra gli stati e all'interno degli stessi.

Retribuito adeguatamente: indennità legate al reddito pagate almeno al 66% del reddito .

X: non retribuito o non retribuito adeguatamente.

*****: tetto alle indennità legate al reddito.

Parentesi quadre – []: i genitori con figli in tenera età beneficiano di un'indennità indipendentemente dalla fruizione o meno del congedo .

Tipologia di congedo: esistono due tipi. Il primo può essere un diritto "familiare" o "individuale"; un congedo individuale può essere non trasferibile (ad esempio, in caso di mancata fruizione da parte dell'individuo, il congedo non è assegnato ad altri) o "trasferibile" (l'individuo può trasferire parzialmente o interamente il congedo a qualcun altro, solitamente l'altro genitore).

Incentivo per gli uomini a usufruire del congedo : 'Quota dei padri' indica un diritto basilare individuale che può essere fruito unicamente dai padri (ad esempio non trasferibile) e che è "adeguatamente retribuito" (vedi sopra per la definizione). 'Bonus mensile' indica un periodo di congedo retribuito aggiuntivo che può essere fruito se il congedo retribuito di base viene condiviso da entrambi i genitori (ad esempio se ogni genitore usufruisce di almeno una parte del congedo di base)

Flessibilità: 1 – il congedo può essere fruito full time o part time (ad esempio lavorando part time o con un orario ridotto); 2 – il congedo può essere fruito in un'unica unità temporale e in più unità ; 3 – il permesso può essere fruito per un periodo più breve con un'indennità più elevata o per un periodo più lungo con un'indennità più bassa; 4 – il congedo può essere trasferito ad una persona diversa dai genitori; 5 – il congedo può essere fruito, interamente o parzialmente, in qualsiasi momento fino al raggiungimento di una determinata età del figlio; 6 – altro, compreso un permesso aggiuntivo in caso di nascita multiple o di patologia grave/disabilità; 7a – entrambi i genitori possono fruire del congedo allo stesso tempo. Le parentesi indicano che l'opzione richiede il consenso del datore di lavoro . I numeri tra parentesi indicano un'opzione che può essere scelta con il consenso del datore di lavoro.

/ PRINCIPALI FONTI DI INFORMAZIONE

COMMISSIONE EUROPEA

- Factsheet: A new start to support work-life balance for parents and carers (2019)
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers - Final Report (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>
- Impact assessment accompanying Proposal for a Directive on work-life balance for parents and prestatori di assistenzas (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17621&langId=en>
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>

PARLAMENTO EUROPEO

- A new directive on work life balance (2019) [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2018)614708)
- Very useful database on all position re. the directive, statistics and arguments for a better work life balance: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>

CONSIGLIO EUROPEO

- Better work-life balance for parents and prestatori di assistenzas in the EU: Council adopts new rules
<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-prestatori-di-assistenzas-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

EUROFOUND

- Parental and paternity leave – Uptake by fathers (2019)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union (2017)
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- AD Hoc EUROPEAN ALLIANCE for a Better Work-Life Balance (2018): Lobbying Letter to the European Council
<https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- European Social Observatory (OSE)
https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf
- The European Trade Union Confederation ETUC
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>
- The European Public Service Union (EPSU)
https://www.epsu.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search_api_views_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs_block_id=autocomplete





Bld du Roi Albert II, 5,
B - 1210 Bruxelles
T: +32 2 224 0 447
M: +32 478 45 00 30
etuc@etuc.org
www.etuc.org