**Equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**

**SINTESI DI:**

[Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32019L1158)

**QUAL È LO SCOPO DELLA DIRETTIVA?**

* Mira a garantire [la parità di genere](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html) per quanto riguarda le opportunità **sul mercato del lavoro** e il **trattamento sul lavoro** in tutta l’Unione europea facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza.
* Stabilisce i **requisiti minimi** per i congedi familiari (paternità, parentali e per i prestatori di assistenza) e modalità di lavoro flessibili.
* Punta a promuovere la **partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e a raggiungere una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne.
* Prevede incentivi volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza istituendo congedi di paternità e parentali retribuiti, la cui assenza è una delle cause del basso utilizzo di congedi da parte dei padri.
* Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell’equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell’ambito del lavoro e dell’assistenza. Le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili.

**PUNTI CHIAVE**

**Ambito di applicazione**

* La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un **contratto di lavoro** o un altro **rapporto di lavoro** come definito dalle **leggi**, dai **contratti collettivi** o dalle **prassi** in vigore in ciascun paese dell’Unione, tenendo conto della giurisprudenza della [Corte di giustizia dell’Unione europea](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_court_justice.html).

**Diritti minimi**

La direttiva prevede diritti individuali minimi relativamente a quanto segue:

* congedo di paternità, congedo parentale e congedo per i prestatori di assistenza;
* modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza; e
* tutela legale per chi fa domanda o fruisce di congedo per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili.

I paesi dell’Unione possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

**Congedo di paternità**

* Il padre o il secondo genitore equivalente ha diritto a un **congedo di paternità di dieci giorni lavorativi**da fruire in occasione della nascita di un figlio.
* Il congedo di paternità deve essere retribuito al livello della prestazione di malattia nazionale.
* Il **diritto al congedo di paternità non può essere subordinato** a una determinata **anzianità lavorativa** o **di servizio**.
* I paesi dell’Unione possono subordinare il **diritto a un pagamento o un’indennità** a periodi di occupazione precedente, che non devono essere superiori a sei mesi immediatamente prima della data prevista per la nascita del figlio.

**Congedo parentale**

* Ciascun lavoratore dispone di un diritto individuale al **congedo parentale di quattro mesi**, dei quali due mesi **non possono essere trasferiti** tra i genitori.
* Per almeno due mesi di congedo parentale per ciascun genitore deve essere corrisposta una retribuzione di livello adeguato.
* I paesi dell’Unione possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno.
* I paesi dell’Unione devono garantire che i lavoratori abbiano il diritto di richiedere che il congedo parentale possa essere fruito in modo flessibile, ad esempio a tempo parziale o a periodi alternati di congedo separati da periodi di lavoro.

**Congedo per i prestatori di assistenza**

* La direttiva introduce disposizioni per i prestatori di assistenza, cioè **lavoratori che assistono familiari** che necessitano di sostegno a causa di condizioni di salute gravi. Tali disposizioni riguardano anche persone che vivono nello stesso nucleo familiare del lavoratore.
* Ogni prestatore di assistenza ha diritto a un congedo di **cinque giorni lavorativi** all’anno.

**Modalità di lavoro flessibili**

* I lavoratori con figli fino a una determinata età, che non deve essere inferiore a otto anni, e i prestatori di assistenza hanno il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza.
* Tali modalità comprendono l’uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell’orario di lavoro.
* Il datore di lavoro prende in considerazione le richieste entro un periodo di tempo ragionevole e motiva l’eventuale rifiuto o rinvio di tali modalità.
* I paesi dell’Unione possono subordinare il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili a una determinata anzianità lavorativa o di servizio. Tale periodo non deve essere superiore a sei mesi.

**Protezione giuridica**

I paesi dell’Unione sono tenuti a introdurre regole volte a garantire che:

* i lavoratori siano protetti dalla discriminazione e dal licenziamento per avere richiesto o fruito di congedo familiare o di modalità di lavoro flessibili;
* i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati per aver esercitato tali diritti possano chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento;
* il lavoro precedente e i diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte dei lavoratori prima del congedo siano mantenuti dopo il congedo.

**Abrogazione**

La direttiva abroga la direttiva [2010/18/CE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32010L0018) sul congedo parentale a partire dal 2 agosto 2022.

**A PARTIRE DA QUANDO SI APPLICA LA DIRETTIVA?**

Viene applicata dal 1o agosto 2019 e deve diventare legge negli Stati membri entro il 2 agosto 2022 (ad eccezione della retribuzione corrispondente alle ultime due settimane del congedo parentale, per le quali il termine è il 2 agosto 2024).

**CONTESTO**

Per ulteriori informazioni consultare:

* [Equilibrio vita professionale e privata](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=it#navItem-1) (*Commissione europea*).

**DOCUMENTO PRINCIPALE**

Direttiva (UE) [2019/1158](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32019L1158) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

**DOCUMENTI CORRELATI**

Direttiva [2010/18/UE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:32010L0018) 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 (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13).

Le successive modifiche alla direttiva 2010/18/UE sono state integrate nel documento originale. La [versione consolidata](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:02010L0018-20140101) ha esclusivamente valore documentale.

Direttiva [92/85/CEE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/AUTO/?uri=celex:31992L0085) del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell’articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1).