

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

L'Ue verso nuove regole per i congedi parentali

di Marina Bettoni, Chiara Bizzarro

I cambiamenti demografici ed il coinvolgimento sempre maggiore delle donne nel mercato del lavoro rinnovano l'urgenza di risposte adeguate alle tradizionali questioni della conciliazione e della uguaglianza sul luogo di lavoro. È un tema centrale delle politiche europee. Lo scorso 18 giugno le parti sociali europee a livello intersetoriale, Businesseurope, Ueapme, Ceep, Ces, hanno firmato un nuovo accordo quadro sul congedo parentale che sostituisce il precedente del 14 dicembre 1995. Il 30 luglio la Commissione ha adottato la proposta di direttiva al Consiglio per il recepimento dell'accordo.

L'intesa raggiunta il 18 giugno rappresenta il risultato di un lungo lavoro per promuovere l'effettività del diritto al congedo parentale per entrambi i genitori e favorire il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Un cambiamento di paradigma per promuovere concretamente parità di trattamento e opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

L'accordo, infatti, si inserisce a pieno titolo

nel percorso per raggiungere gli obiettivi occupazionali di Lisbona e concretizza il passaggio necessario attraverso soluzioni che tengano realmente conto della diversificazione delle strutture familiari come condizione per realizzare una effettiva parità di genere nei rapporti di lavoro.

La novità principale è l'aumento della durata del congedo. L'accordo estende da 3 a 4 mesi il diritto individuale dei lavoratori di entrambi i sessi al congedo parentale. Inoltre, stabilisce, al termine del congedo, il diritto dei lavoratori a chiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato e l'obbligo, per i datori di lavoro, di prendere in considerazione seriamente tali richieste e farvi fronte tenendo conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori. Non solo. L'accordo ribadisce in maniera decisa la necessità di tutelare i lavoratori rispetto a trattamenti peggiorativi (non solo il licenziamento) causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale.

Le esperienze negli Stati membri hanno di-

mostrato che il livello di reddito mantenuto durante il congedo parentale costituisce uno dei fattori che maggiormente ne influenza l'esercizio. Generalmente la scelta ricade sulla donna, meno retribuita e meno "in carriera". Per contro, l'accordo potrà dare un nuovo impulso a sfruttare le potenzialità in campo di conciliazione che derivano anche dalle nuove tecnologie attraverso le quali sperimentare modelli lavorativi a basso impatto sulle relazioni familiari. Non solo. Si auspica una più decisa consapevolezza nel processo condivisione all'interno della coppia dei carichi di famiglia, per evitare che le esigenze familiari diventino motivo per le donne di abbandono della carriera lavorativa. Dalla nuova disciplina ci si aspetta una ricaduta positiva sul mercato del lavoro, che dovrà essere attentamente monitorata dopo l'adozione della direttiva e nel processo di adeguamento da parte dei Paesi membri.

Marina Bettoni

Scuola internazionale di dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi

Chiara Bizzarro

Ricercatore
Fondazione Marco Biagi

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 2 ottobre 2009.

Il documento relativo alla proposta di direttiva, che reca il testo dell'accordo, può essere consultato in *Bollettino Adapt*, 14 settembre 2009, n. 25.