



26.02.2015

***"Sblocchiamo la direttiva sul congedo di maternità!"
o "Perché questo testo non è superato"***

Sulla proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio di emendare la Direttiva del Consiglio 92/85/CEE concernente l'introduzione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (la cosiddetta direttiva sul congedo di maternità)

PROPOSTA di schemi in 3 step

Revisione della Direttiva sul congedo di maternità – compromesso da negoziare

18 settimane di congedo legale come seguono:

- 6 settimane obbligatorie interamente retribuite (incluso il trasferimento presso il partner) +
- 12 settimane retribuite in conformità con la prassi attuale degli Stati membri o minimo l'85% del precedente salario in assenza di uno schema preciso = salute e sicurezza sul lavoro per le lavoratrici incinte = aumento dell'occupabilità
- Clausola passerella per il congedo parentale (per le ultime 2 settimane)

Nuova direttiva sul congedo di paternità

Stabilire un congedo di paternità per almeno 10 giorni lavorativi

Valutare l'**attuazione della direttiva rivista sul congedo parentale** (che garantisce un congedo parentale di 4 mesi conformemente alla prassi negli Stati membri, di cui una non trasferibile tra i genitori)

A che punto siamo?

- La strategia Europa 2020 per un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva si pone obiettivi ambiziosi, compreso un tasso di occupazione del 75% per gli uomini e le donne e la riduzione del numero di persone a rischio di povertà ed esclusione sociale per un totale di almeno 20 milioni entro il 2020. Questi obiettivi saranno difficilmente centrati se gli

Stati membri non attuano politiche che promuovano la parità di genere;

- il crollo del **tasso di natalità** nell'Ue è stato aggravato dalla crisi, dal momento che la disoccupazione, il precariato, l'incertezza legata al futuro e una ripresa sostenibile stanno scoraggiando le coppie, e in particolare le giovani donne, ad avere dei figli, **umentando in tal modo il trend di invecchiamento della popolazione europea**;
- gli obiettivi della crescita economica e dell'inclusione sociale, così come le sfide demografiche, confermano a loro volta la necessità di facilitare l'equilibrio tra vita professionale e privata o le politiche di conciliazione, essendo questi i prerequisiti più importanti per l'aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro.
- Despite existing legislation provided for in the Council directive 1992, pregnancy-related discrimination remains a reality as high levels of pregnancy and maternity related discrimination is reported to be one of the issues addressed by equality bodies in Europe today.¹ Complaints for unfair selection procedures and covert techniques by employers to drive out pregnant women have been also reported since 2009. Reports also show that in times of crisis, employers may find it easier **to discriminate on a gender basis** when unemployment is high, thus allowing the employers to hire on a gender basis with a low probability of being detected and with no negative consequences in terms of profits.

Nonostante la legislazione esistente prevista dalla direttiva del Consiglio del 1992, la discriminazione connessa alla gravidanza rimane una realtà dal momento che, secondo quanto riportano gli organismi per la parità in Europa, essa è, insieme alla discriminazione legata alla maternità, una delle questioni principali affrontate oggi da tali organismi.¹ Dal 2009 si segnalano anche reclami contro procedure di selezione inique e tecniche segrete da parte dei datori di lavoro per allontanare le donne in gravidanza. Le indagini mostrano anche che in tempi di crisi e di alta disoccupazione, i datori di lavoro riescono più facilmente **a discriminare su base di genere**, potendo così assumere su base di genere con una bassa probabilità di essere scoperti e senza conseguenze negative in termini di profitti.

- Le differenze per quanto concerne la prassi e l'accesso ai diritti statutari di gravidanza/maternità in Europa ostacolano **il diritto di mobilità delle lavoratrici** previsto dai Trattati.
- Dal 1992 una direttiva del **Consiglio** garantisce almeno 14 settimane continuative di congedo di maternità con "indennità adeguata". Nel 2008 la Commissione ha pubblicato una proposta di modifica della direttiva che estenda la durata del congedo da 14 a 18 settimane (standard ILO), migliorando **la sicurezza e la salute sul lavoro per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**. La relazione Estrela adottata nell'ottobre del 2010 stabilì **in prima lettura** la posizione del Parlamento europeo: la durata fu estesa a 20 settimane (standard WHO), fu introdotto un congedo di paternità non trasferibile di almeno due settimane e venne rafforzata la protezione dei lavoratori domestici e la tutela contro il licenziamento. Infine, la retribuzione sarebbe ammontata al 100% della paga regolare per almeno 16 settimane. Da allora, le successive presidenze non hanno mai preso una posizione né ricevuto mandato di aprire i negoziati.
- Se da una parte, in seguito alle elezioni del 2014 del Parlamento europeo, ci sono una serie di **nuovi attori istituzionali** (la nuova relatrice Arena del gruppo S&D e la nuova commissaria, Vera Jourova), dall'altra la direttiva per il congedo di maternità corre il rischio di venire tagliata dal programma di lavoro della Commissione Ue per il 2015 presentato dal

vicepresidente Timmermans. Dal punto di vista procedurale, la responsabilità ora è in mano al Consiglio. La presidenza italiana ha voluto riaprire il dibattito sulla questione, ma la presidenza lettone ha recentemente indicato che *“sebbene la consideri una priorità, vi sono poche prospettive di raggiungere un mandato, ed è necessario un testo più moderno”*.

- Non è corretto che un’istituzione non venga coinvolta nel procedimento legislativo: spetta alla Commissione evitare una situazione del genere, mentre il Consiglio ha il dovere di portare avanti i lavori. **Invitiamo la Commissione e gli Stati membri a riprendere i negoziati e ribadiamo la disponibilità del Parlamento europeo a sbloccare lo stallo.**
- In Parlamento siamo pronti ad affrontare la questione **con uno sguardo nuovo**. Per riuscire a sbloccare la situazione di stallo, invitiamo a istituire un **gruppo di lavoro formato dal trio di presidenza** (Italia, Lettonia, Lussemburgo) al prossimo meeting EPSCO in programma il 9 marzo. Andiamo avanti tutti insieme!

¹ Equinet, European Network of Equality Bodies, *Equality bodies promoting a better work-life balance for all*, An Equinet policy perspective, 2013.

Perché questo testo non è superato

- L’Europa sta affrontando importanti sfide demografiche e un periodo di stagnazione economica. Le donne, che rappresentano il 60% dei laureati, possono essere una leva fondamentale per la crescita. Tuttavia, **solo il 63% delle donne nell’Ue lavora, il 12% in meno rispetto agli uomini**, sebbene **l’obiettivo per l’impiego delle donne sia il 75%**. Al tasso attuale l’obiettivo sarebbe raggiunto nel 2038. Questo dato rappresenta una **rilevante perdita di potenziale**. **Le donne possono e devono svolgere un ruolo importante per la ripresa economica e sociale in Europa.**
- La disuguaglianza nel mercato del lavoro porta con sé conseguenze che durano tutta la vita e ha effetti sui diritti delle donne, in particolare per quanto riguarda le pensioni, come dimostrato dal **divario pensionistico tra uomini e donne del 39%**, quasi il doppio rispetto al divario salariale tra i due generi, che è al 16%. Uno dei motivi principali del persistente divario salariale tra i generi è legato ai periodi in cui le donne sono fuori dal mercato del lavoro, compreso il puerperio, cosa che nel lungo periodo comporta una discriminazione nei confronti delle donne rispetto ai colleghi maschi.
- Oltre alla situazione sociale ed economica, **uno dei maggiori disincentivi per l’ingresso delle donne nel mondo del lavoro sono le difficoltà che incontrano nel conciliare le responsabilità professionali con quelle private**. A livello pratico questo comporta una segregazione orizzontale e verticale. Le donne incinte e le neomamme sono tra le categorie di lavoratori più vulnerabili nel mercato, una situazione che viene esacerbata nei periodi di crisi economica. Vi è **la necessità reale e urgente di rafforzare la tutela delle donne durante la gravidanza e nel momento in cui rientrano al lavoro**. Per esempio, la prassi di farsi fornire dal lavoratore al momento dell’assunzione una lettera di dimissioni firmata e non datata, ad uso futuro del datore di lavoro quando lo desidera, colpisce maggiormente le donne incinte ed è diventata persino più diffusa dall’inizio della crisi.
- Disposizioni sul congedo di maternità che siano estese e armonizzate **tutelerebbero quindi le donne sul mercato del lavoro** permettendo loro al contempo di conciliare lavoro e vita privata. Sarebbe inoltre un passo importante **nella direzione dell’emancipazione economica delle donne**.

Questa proposta dunque persegue due importanti obiettivi: **il rafforzamento dell'agenda sociale europea e la creazione di condizioni migliori, di modo che le donne possano svolgere a pieno la loro parte per la ripresa economica dell'Ue.**

I risultati delle elezioni europee confermano il malessere attuale dei cittadini europei nei confronti delle istituzioni Ue. **Se si vuole riavvicinare l'Europa ai suoi cittadini**, bisogna dimostrare che questa è **in grado di garantire diritti, uguaglianza e giustizia per tutti**. L'adozione di una direttiva sulla maternità più forte invierebbe un messaggio positivo ai cittadini europei e dimostrerebbe che le istituzioni europee possono raggiungere un consenso su questioni che riguardano le loro vite di tutti i giorni.

“False” argomentazioni

- **La revisione della proposta sul congedo di maternità non è così rilevante come lo era nel 2008, per via dei cambiamenti socioeconomici e delle modifiche alla Direttiva sul congedo parentale avvenute nello stesso periodo. Si tratta di una misura troppo costosa**

Falso. I vincoli di bilancio e i processi di consolidamento fiscale sono stati spesso utilizzati come una delle ragioni principali per abbandonare questa proposta.

Oltre alle **necessità in termini di protezione sociale, sicurezza, salute e diritti**, la Direttiva rivista sul congedo di maternità dovrebbe essere valutata anche come un **investimento** che avrà un **impatto reale sull'occupazione delle donne** e sulla crescita. Secondo la Commissione europea, **tutti gli Stati membri potrebbero ottenere benefici per la crescita economica eliminando le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro.**

- **La revisione della proposta sul congedo di maternità potrebbe compromettere la situazione dei paesi le cui attuali disposizioni vanno già oltre la proposta.**

Falso. Il Parlamento europeo è pronto a **includere una maggiore flessibilità** per permettere agli Stati membri di procedere con i propri ritmi, garantendo livelli minimi di congedo retribuito e protezione. La proposta di direttiva si basa su standard minimi, e gli Stati membri sono liberi di garantire standard più elevati, ma non possono scendere al di sotto di essi.

- **Non disponiamo delle risorse o del capitale politico per dedicarci adesso a tale questione.**

Falso. Gli standard di salute e di sicurezza delle donne non possono essere considerati un tema di seconda classe. I governi dovrebbero impiegare risorse e disponibilità per trovare un accordo. Per milioni di cittadini e elettori, l'Europa deve occuparsi **di diritti sociali e uguaglianza di genere.**

- **Per il momento si può andare avanti con le attuali norme, avvieremo una proposta più fresca, ambiziosa e omnicomprensiva in un momento più favorevole.**

Falso. Sebbene alcuni Stati membri abbiano disposizioni simili a quelle della proposta fin qui bloccata, l'adozione di una nuova direttiva **garantirebbe standard europei minimi e migliorerebbe la salute e la sicurezza di tutte le donne in stato di gravidanza e delle donne**

puerpere. La legislazione in vigore risale al 1992 ed è necessario aggiornarla.

Perché il congedo parentale non persegue gli stessi scopi

Il congedo parentale (concordato tra i partner sociali nel 2010) mira a garantire ripartizioni più eque delle responsabilità tra i membri della famiglia, ma **non affronta la realtà, ovvero il fatto che le donne sono biologicamente responsabili del parto. La direttiva sul congedo di maternità riguarda i diritti delle donne in stato di gravidanza.** Inoltre, la direttiva sul congedo parentale dovrebbe essere esaminata prima di richiedere nuove misure.

Qual è la strada da percorrere?

Il Parlamento europeo ha sollecitato la presidenza lettone affinché riprenda i negoziati **istituendo IMMEDIATAMENTE un gruppo di lavoro informale composto dalle tre presidenze** che abbia un reale mandato. Questo permetterebbe ai negoziatori di mettere sul tavolo **soluzioni nuove nel quadro dell'attuale proposta.**

- Come ha espresso nelle posizioni che ha adottato, il Parlamento europeo preferirebbe, ovviamente, ottenere l'estensione a **20 settimane** del congedo minimo. A ogni modo **la proposta originale della Commissione (18 settimane)** può rappresentare una buona base di partenza per il Consiglio per trovare un possibile compromesso. Per esempio, si potrebbe prevedere un'introduzione graduale dell'estensione del congedo per quegli Stati membri in cui al momento esso è più breve. **Sia il regime di pagamento che la durata del congedo potrebbero essere esaminate con flessibilità. Potrebbero per esempio includere 6 settimane obbligatorie di piena retribuzione più 12 settimane in linea con l'attuale prassi degli Stati membri.**
- La condivisione delle responsabilità familiari e domestiche tra uomini e donne è fondamentale per raggiungere la parità di genere; **nonostante ciò un quarto degli Stati membri continua a non offrire un congedo di paternità.**

Il Parlamento europeo invita la Commissione e gli Stati membri a studiare tutte le possibilità di istituire un congedo di paternità retribuito di almeno dieci giorni lavorativi.

Il Parlamento europeo incoraggia inoltre misure, legislative e di altro tipo, che permettano agli uomini, e in particolare ai padri, di esercitare il proprio diritto a conciliare attività professionale e vita privata, promuovendo per esempio **il congedo parentale**, di cui possano usufruire sia il padre che la madre, ma senza che questi possano scambiarselo, finché il figlio non abbia raggiunto una determinata soglia d'età.