

# **BOLLETTINO SINDACALE**

**N. 23 DEL 08 APRILE 2010**

**DAL COMUNICATO DELLA FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA N. 36/10**

## **MOBILITA' VOLONTARIA TRA AMMINISTRAZIONI DIVERSE**

L'Ufficio per il Personale delle Pubbliche Amministrazioni (U.P.P.A) del Dipartimento della Funzione Pubblica il 19 marzo u.s. ha risposto ad un quesito inoltrato dalla Croce Rossa Italiana riguardo alla mobilità tra le Amministrazioni Pubbliche, anche appartenenti a comparti diversi.

La CRI desiderava conoscere l'orientamento della Funzione Pubblica poiché la procedura di mobilità volontaria attivata aveva prodotto la particolare partecipazione di dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale e degli Enti Locali.

Si ritiene utile la diffusione della risposta dell'U.P.P.A., nella quale, tra l'altro, si fa la distinzione di cessione del personale (in virtù della mobilità) da parte di amministrazioni sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e amministrazioni non sottoposte a tali limiti.

L'U.P.P.A. afferma che «La mobilità non è neutrale e va considerata come un'assunzione quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali ed invece lo è l'amministrazione ricevente. In tal caso, infatti, considerare la mobilità come assunzione garantisce il governo dei livelli occupazionali, e quindi della spesa pubblica, evitando che le amministrazioni senza limiti sulle assunzioni operino da serbatoio da cui attingere nuovo personale da parte delle altre amministrazioni con limitazione.

Ne inferisce, per le amministrazioni che hanno limitazioni e che sono anche sottoposte ad un regime autorizzatorio, che la mobilità di personale proveniente da amministrazioni che non sono soggette a vincoli assunzionali rimane possibile solo se preventivamente autorizzata come una normale assunzione.»

In ogni caso è opportuno sottolineare l'importanza dell'istituto della mobilità volontaria tra amministrazioni diverse, quale strumento capace di far collimare le legittime aspirazioni del personale impiegato con l'esigenza di attuare una razionale distribuzione delle risorse tra le amministrazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Massimo Battaglia



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**U.P.P.A.**

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

**DFP 0013731 P-1. 2. 3. 4 del 19/03/2010**

**CROCE ROSSA ITALIANA**

COMITATO CENTRALE  
Dipartimento Risorse Umane e organizzazione  
Servizio V - Programmazione assunzioni e reclutamento  
Via Toscana, 12  
00187 ROMA

e p. c. **MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato  
IGOP - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale  
e l'analisi dei costi del lavoro pubblico  
Via XX Settembre, 97  
00187 ROMA

**OGGETTO:** Passaggio diretto di personale mediante procedure di mobilità tra amministrazioni diverse, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni. Applicazione dei limiti in materia di assunzioni e vincoli sulla spesa di personale

Si fa riferimento alla nota n. CRI/CC/0005684 del 26 gennaio u.s. con cui codesto Ente comunica di aver indetto una procedura di mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'assunzione di complessive 39 unità di personale da destinare prevalentemente alle sedi del Nord Italia che presentano maggiori carenze di personale, avendo adempiuto alle disposizioni in materia di riduzione degli assetti organizzativi e di dotazioni organiche previste dall'articolo 74 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 ed in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con ordinanza commissariale n. 27/08 del 27 novembre 2008 e della Direttiva del Commissario straordinario nazionale del 5 giugno 2009.

Al riguardo, codesto Ente chiede di conoscere l'orientamento di questo Dipartimento in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, che,



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**U.P.P.A.**

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

allo stato, regola, sotto l'aspetto dei riflessi finanziari, la mobilità di personale, anche tra amministrazioni appartenenti a comparti diversi. Il quesito è posto in considerazione del fatto che il personale partecipante alla procedura di mobilità di cui trattasi risulta essere dipendente prevalentemente da Regioni, Enti del Servizio sanitario nazionale ed Enti locali.

Occorre preliminarmente evidenziare, su questo tema, l'attualità della circolare n. 4/2008 del 18 aprile 2008 nella quale questo Dipartimento fornisce linee guida ed indirizzi in materia di mobilità ed a cui si rinvia per una disamina più ampia dell'istituto.

Ciò premesso, si reputa utile richiamare l'attenzione su alcuni punti essenziali.

Il legislatore, privilegia l'istituto della mobilità tanto sotto l'aspetto ordinamentale, quanto sotto l'aspetto finanziario.

L'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 non lascia dubbi circa il fatto che **le procedure concorsuali debbano essere precedute dall'esperimento delle procedure di mobilità.**

L'obbligo prescritto attiene tanto agli adempimenti di cui all'art. 34-bis del citato d.lgs 165/2001, quanto alle procedure di cui all'art. 30, comma 1, dello stesso decreto legislativo che, alla luce delle modifiche intervenute con il d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, **impone alle amministrazioni l'adozione di appositi bandi di mobilità con l'indicazione dei posti disponibili in dotazione organica che si intendono coprire attraverso il ricorso al predetto istituto, previa definizione dei requisiti richiesti e dei criteri di scelta su cui si fonderà la valutazione delle candidature pervenute.**

La mobilità è uno strumento che non risponde solo all'interesse dell'amministrazione che vi ricorre, ma garantisce una più **razionale distribuzione delle risorse tra le amministrazioni pubbliche** di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/2001, nonché **economie di spesa** di personale complessivamente intesa, dal momento che consente una **stabilità dei livelli occupazionali** nel settore pubblico. L'art. 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 sancisce, poi, il principio generale secondo cui *“Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità”*.

Il citato art. 1, comma 47, della legge 311/2004, nel momento in cui recita che *“In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**U.P.P.A.**

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

*per l'anno precedente*” completa la coerenza del sistema descritto laddove specifica che la mobilità, **pur rappresentando sempre uno strumento finanziariamente da privilegiare**, si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso non si qualifica come assunzione da parte dell’amministrazione ricevente. Ne discende che **non è computabile come cessazione**, sotto l’aspetto finanziario, da parte dell’amministrazione cedente.

La mobilità non è neutrale e va considerata come un’assunzione quando l’amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali ed invece lo è l’amministrazione ricevente. In tal caso, infatti, considerare la mobilità come assunzione garantisce il governo dei livelli occupazionali, e quindi della spesa pubblica, evitando che le amministrazioni senza limiti sulle assunzioni operino da serbatoio da cui attingere nuovo personale da parte delle altre amministrazioni con limitazione.

Ne inferisce, per le amministrazioni che hanno limitazioni e che sono anche sottoposte ad un regime autorizzatorio, che la mobilità di personale proveniente da amministrazioni che non sono soggette a vincoli assunzionali rimane possibile solo se **preventivamente autorizzata** come una normale assunzione.

Codesto Ente, poi, ha evidenziato come, a causa delle particolari professionalità richieste dalla natura dell’attività espletata, la procedura di mobilità volontaria esterna che ha indetto si rivolga essenzialmente al personale degli enti appartenenti al Servizio sanitario nazionale.

Ai sensi dell’articolo 1, comma 565, della predetta legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti del Servizio sanitario nazionale sono tenuti al solo obiettivo della riduzione della spesa del personale, avendo sostituito detta norma i preesistenti vincoli assunzionali che derivavano dall’attuazione dell’art. 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

Tale principio è stato ribadito, per il triennio 2010-2012, dalla disciplina indicata dai commi da 71 a 73 dell’art. 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191 che stabiliscono le misure con cui gli enti del Servizio sanitario nazionale sono tenuti a concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica in relazione alla propria spesa complessiva del personale, prevedendo come essi “anche” nel triennio 2010-2012 **non dovranno superare per ciascuno degli anni indicati il corrispondente ammontare dell’anno 2004 diminuito dell’1,4 per cento**. Vengono poi fissate le modalità di realizzazione di tali obiettivi, da attuarsi nell’ambito degli indirizzi fissati dalle rispettive Regioni, attraverso l’enunciazione di alcuni principi generali.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**U.P.P.A.**

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

Rimane, dunque, confermata da questo punto di vista la preesistente normativa, rilevando ai fini del quesito in parola il solo caso di enti del Servizio sanitario nazionale che, afferendo a Regioni soggette all'attuazione di piani di rientro dal disavanzo sanitario, siano sottoposti, nell'ambito di tali piani, a specifiche misure limitative delle assunzioni.

In questo caso il trasferimento per mobilità di personale proveniente da Enti del Servizio sanitario delle suddette Regioni è da considerare neutro sul piano assunzionale, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in quanto solo in questo caso risulta verificata la condizione prevista che entrambe le amministrazioni interessate siano soggette a limitazioni delle assunzioni di personale, garantendosi in siffatto caso la necessaria neutralità della mobilità sugli equilibri economico-finanziari ed impedendo che essa sia esperita come leva per nuove assunzioni di personale.

Per quanto attiene, infine, all'indicazione di cui all'art. 2, comma 74, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, in relazione alle misure di contenimento della spesa di cui ai precedenti commi da 71 a 73 ai fini dell'applicazione nel triennio 2010-2012 delle disposizioni previste dall'art. 17, commi da 10 a 13, del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78 (convertito in legge 102/2009), non si ritiene che essa modifichi il quadro fin qui delineato.

Ivi si prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nel bandire concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale possano considerare di introdurre specifiche riserve di posti o modalità di valutazione di una pregressa esperienza professionale per quel personale in possesso dei requisiti espressamente indicati dalla norma stessa (personale di cui all'art. 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e all'art. 3, commi 90 e 94, della legge 24 dicembre 2007, n. 2004).

Dette procedure devono essere attivate:

- nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno;
- nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale secondo i rispettivi regimi limitativi della spesa stessa fissati dai documenti di finanza pubblica;
- per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'art. 35, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**  
**U.P.P.A.**

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

La portata delle suddette prescrizioni non interferisce con i regimi assunzionali in relazione alla tipologia di enti analizzata, anche in considerazione del mero rinvio ai rispettivi regimi limitativi della spesa di personale che risultano dai documenti di finanza pubblica.

Alla luce delle considerazioni fin qui riportate, si ribadisce che gli Enti del Servizio sanitario nazionale rientrano nel novero delle amministrazioni sottoposte a regime di limitazione, ai sensi dell'articolo unico comma 47 della legge 311/2004, **solo allorquando, afferendo a Regioni soggette all'attuazione di piani di rientro dal disavanzo sanitario siano sottoposti, nell'ambito di tali piani, a specifiche misure limitative delle assunzioni.**

Questa condizione dovrà essere **verificata da codesto ente di volta in volta.**

Ad ogni buon fine si segnala che in base all'art. 66, comma 13, del decreto legge 112/2008 (convertito in legge 133/2008) codesto Ente potrà valutare la possibilità di acquisire in mobilità, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 311/2004, anche unità di personale dipendente dalle **Università statali** (nel triennio 2009-2011).

II CAPO DIPARTIMENTO

Cons. Antonio NADDEO

# **CONGEDI PARENTALI**

## **NUOVA DIRETTIVA EUROPEA**

### **G.U.C.E. L68 del 18.3.2010**

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

#### **La nuova direttiva europea:**

- 1. Riconosce ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale, la possibilità di chiedere per un periodo determinato l'adattamento delle loro condizioni di lavoro (ad esempio dell'orario di lavoro flessibile e/o dell'organizzazione della vita professionale);**
- 2. Conferisce una maggiore protezione non solo contro il licenziamento ma, anche contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale;**
- 3. Chiarisce che si applica a tutti i lavoratori dipendenti, di ambo i sessi, indipendentemente dalla forma del loro contratto o rapporto di lavoro (definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro) compreso i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o persone che abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.**
- 4. Dispone (clausola 8, paragrafo 1) che gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo;**
- 5. Stabilisce importanti obiettivi e prescrizioni minime, in ottemperanza ai principi enunciati dall'art. 5 della trattato dell'Unione Europea, mirati a migliorare:**
  - ⇒ la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano;
  - ⇒ la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione;
- 6. Innalza la durata del congedo parentale (per la nascita o l'adozione di un figlio), da usufruire fino a quando il bambino abbia un'età non superiore ad otto anni, portandolo da minimo 3 a minimo 4 mesi per ciascun genitore. Uno dei 4 mesi non sarà trasferibile da un genitore all'altro (salvaguardia del diritto individuale);**
- 7. Prevede che gli Stati membri e/o le parti sociali:**

- ⇒ dovrebbero valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;
  - ⇒ possono subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; tuttavia, quando ricorrono a tale disposizione, gli Stati membri e/o le parti sociali devono assicurare che in caso di più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, si tenga conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità.
8. **Prevede che gli Stati membri stabiliscano le sanzioni applicabili - effettive, proporzionate e dissuasive - in caso di violazioni delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della direttiva stessa.**
  9. **Prevede che gli Stati membri, tenendo conto delle proprie condizioni interne, devono conformarsi alla direttiva n. 2010/18/UE entro l'8 marzo 2012 e possono eventualmente usufruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno per conformarsi (8 marzo 2013) da motivare e comunicare comunque alla Commissione Europea entro l'8.3.2012, nel caso in cui ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo.**
  10. **Prevede l'abrogazione (articolo 4) della direttiva europea n. 96/34/CE del 3 giugno 1996, a decorrere dall'8 marzo 2012.**

IL COORDINAMENTO NAZIONALE  
CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI



# DIRETTIVE

## DIRETTIVA 2010/18/UE DEL CONSIGLIO

dell'8 marzo 2010

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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

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

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

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

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

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

<sup>(1)</sup> GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

<sup>(2)</sup> GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24.

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

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

- (8) Poiché gli obiettivi della direttiva, segnatamente di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello dell'Unione, l'Unione può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (9) Durante l'elaborazione della proposta di direttiva la Commissione ha tenuto conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie dell'accordo quadro riveduto, del loro mandato, della legalità delle clausole di tale accordo quadro riveduto e del rispetto delle disposizioni pertinenti relative alle piccole e medie imprese.
- (10) La Commissione ha informato della sua proposta il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale europeo.
- (11) La clausola 1, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto statuisce che, in linea con i principi generali del diritto dell'Unione relativi al settore della politica sociale, l'accordo stabilisce prescrizioni minime.
- (12) La clausola 8, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto dispone che gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo.
- (13) La clausola 8, paragrafo 2, dell'accordo quadro riveduto dispone che l'attuazione delle disposizioni dell'accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dall'accordo.
- (14) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (15) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che tali Stati membri prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

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

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### Articolo 1

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

#### Articolo 2

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

#### Articolo 3

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

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

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

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

<sup>(1)</sup> GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

*Articolo 4*

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

*Articolo 5*

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

*Articolo 6*

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 8 marzo 2010.

*Per il Consiglio*

*Il presidente*

C. CORBACHO

---

## ALLEGATO

## ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE (RIVEDUTO)

18 giugno 2009

## Premessa

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

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

## I. Osservazioni generali

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

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

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

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

<sup>(1)</sup> GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

<sup>(2)</sup> GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

<sup>(3)</sup> GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20.

<sup>(4)</sup> GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

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

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

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

## II. *Contenuto*

### Clausola 1: Oggetto e ambito d'applicazione

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

### Clausola 2: Congedo parentale

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

### Clausola 3: Modalità di applicazione

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

#### Clausola 4: Adozione

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

#### Clausola 5: Diritti dei lavoratori e non discriminazione

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

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

#### Clausola 6: Ripresa dell'attività professionale

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

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

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

#### Clausola 7: Assenza dal lavoro per cause di forza maggiore

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

#### Clausola 8: Disposizioni finali

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

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

Fatto a Bruxelles, addì 18 giugno 2009.

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

Per BUSINESSEUROPE  
Philippe de Buck  
Direttore generale

Per l'UEAPME  
Andrea Benassi  
Segretariato generale

Per il CEEP  
Ralf Resch  
Segretario generale

---