COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 19.6.2003
COM(2003) 358 definitivo

RELAZIONE 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

INDICE

1. INTRODUZIONE 3

2. CAMPO D'APPLICAZIONE - SETTORE PUBBLICO E SETTORE PRIVATO 3

3. ETÀ DEL BAMBINO (COMPRESE VARIANTI IN RELAZIONE AI FIGLI ADOTTATI) 6

4. LUNGHEZZA DEL CONGEDO PARENTALE E MODALITÀ DI FRUIZIONE (A TEMPO PIENO O A TEMPO PARZIALE, PER UN PERIODO CONTINUATIVO O FRAZIONATO) 9

5. CARATTERE INDIVIDUALE DEL DIRITTO E TRASFERIBILITÀ TRA I GENITORI 18

6. CONDIZIONI/FORMALITÀ 23

7. RESTRIZIONI E PICCOLE IMPRESE 27

8. TUTELA DAL LICENZIAMENTO E DIRITTO AL RIENTRO 29

9. DIRITTI E STATUS DEL LAVORATORE IN CONGEDO PARENTALE 33

10. ASSENZA DAL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE 36

ALLEGATO I. 44

ALLEGATO II 55

ALLEGATO III 58

1. INTRODUZIONE

Il 3 giugno 1996 il Consiglio ha adottato la direttiva 96/34/CE sul congedo parentale (**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**, *Gazzetta ufficiale L 145 del 19.6.1996, pagg. 4-9*, modificata dalla direttiva 97/75/CE, *GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24)* che ha attuato il primo accordo concluso dalle parti sociali a norma del protocollo sulla politica sociale.

La presente relazione si basa sulle informazioni trasmesse alla Commissione a norma dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva, che prevede che gli Stati membri informino la Commissione in merito alle disposizioni nazionali di attuazione, siano esse rappresentate da disposizioni legislative o da contratti collettivi. La Commissione ha inoltre inviato agli Stati membri un breve questionario sul congedo parentale, le cui risposte hanno integrato le informazioni precedentemente trasmesse dagli Stati membri. La Commissione ha altresì consultato le parti sociali e la rete di esperti giuridici indipendenti in materia di parità tra donne e uomini. È opportuno segnalare che le informazioni inviate alla Commissione variano notevolmente in termini di contenuto e di dettaglio. Il contenuto della presente relazione è aggiornato a novembre 2002.

2. CAMPO D'APPLICAZIONE - SETTORE PUBBLICO E SETTORE PRIVATO

Le disposizioni dell'accordo quadro sul congedo parentale allegato alla direttiva e da essa attuato si applicano a tutti i lavoratori, del settore privato e di quello pubblico, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro (clausola 1, paragrafo 2). È chiaro che le disposizioni si applicano ai dipendenti del settore pubblico.

Paese	**Le disposizioni si applicano a tutti i lavoratori dipendenti?**	**Osservazioni**
Austria	Sì, con alcune eccezioni	**Eccezioni:** I lavoratori titolari di contratti a tempo determinato di breve durata: •non hanno diritto al congedo parentale nel caso in cui il contratto termini prima della nascita (lavoratori privati nel settore del commercio, alcuni insegnanti con contratti annuali in successione, "Vertragslehrerinnen"); •non possono in teoria prolungare il congedo parentale oltre la scadenza del contratto (realtà più problematica nel settore pubblico: agenti contrattuali, salvo i docenti universitari).

		Settore privato: la nozione di lavoratore/dipendente comprende i lavoratori a domicilio (di entrambi i sessi) e le apprendiste. I lavoratori domestici (di entrambi i sessi) sono esplicitamente citati. Se ne deduce implicitamente che la nozione di datore di lavoro comprende gli apprendisti e i lavoratori con un reddito inferiore a 4 076 scellini austriaci al mese. Disposizioni particolari per i datori di lavoro del settore agricolo sono contenute nei principi generali e coincidono con la normativa del settore privato. **Settore pubblico**: a livello federale le disposizioni applicabili al settore privato si applicano in teoria al settore pubblico, cioè ai dipendenti pubblici o agli agenti contrattuali. L'applicazione di alcuni principi è tuttavia circoscritta a determinati gruppi di dipendenti pubblici (ad es. insegnanti con contratto di lavoro a tempo determinato). A livello regionale (Länder) la legislazione di settore è di competenza dei Länder. Le leggi adottate dallo stato federale non si applicano ai funzionari dei governi regionali (Ländesregierungen) e delle amministrazioni comunali (Gemeinden), né ai lavoratori del settore agricolo e di quello forestale. Gli atti adottati dai parlamenti regionali (Ländtage) seguono di norma il modello degli atti adottati dal legislatore federale.
Belgio	Sì, con alcune eccezioni	Non ne beneficiano i giudici.
Danimarca	Sì	
Finlandia	Sì	
Francia	Sì	
Germania	Sì	
Grecia	Sì, con alcune eccezioni	Non ne beneficiano i lavoratori marittimi e i giudici.
Irlanda	Sì	

Italia	Sì, con alcune eccezioni	Alcune disposizioni nazionali in materia di congedo parentale non si applicano ancora ai lavoratori a domicilio, né ai lavoratori domestici. Tuttavia le prescrizioni minime previste dalla direttiva sono integralmente "soddisfatte" grazie alle norme sul congedo di maternità (astensione obbligatoria) (cinque mesi, due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto).
Lussemburgo	Sì	
Paesi Bassi	Sì	
Portogallo	Sì	
Spagna	Sì	Compresi i lavoratori spagnoli assunti in Spagna da imprese spagnole e distaccati all'estero, nonché il personale civile delle forze armate. Al personale delle forze armate si applicano disposizioni a sé.
Svezia	Sì	
Regno Unito	Sì	

La Commissione, ritenendo che l'esclusione applicabile ai lavoratori marittimi in Grecia sia contraria alla direttiva, ha avviato una procedura di infrazione. Ora la Grecia intende estendere il congedo parentale ai lavoratori marittimi e ai giudici.

3. ETÀ DEL BAMBINO (COMPRESE VARIANTI IN RELAZIONE AI FIGLI ADOTTATI)

La clausola 2, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce il diritto dei lavoratori al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a una età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parte sociali. Tutti gli Stati membri prevedono il congedo parentale sia per i figli naturali sia per quelli adottati.

Paese	Età massima del bambino per fruire di congedo parentale a seguito della nascita e più in generale a seguito dell'adozione	Varianti in caso di diritto al congedo a seguito di adozione
Austria	• Due anni se il congedo è fruito per un periodo continuativo • Quattro anni con modalità di fruizione a tempo parziale **- <u>Settore privato</u>** Le varianti, a seconda che il congedo parentale sia utilizzato da uno dei genitori o da entrambi, sono simili per i lavoratori del settore privato. • Ventitré mesi se i genitori fruiscono contemporaneamente di un congedo di un mese; sette anni nel caso in cui i genitori "differiscano" l'impiego del congedo che ha una durata di tre mesi. • Oltre i sette anni se il bambino inizia la scuola prima del compimento del settimo anno di età provocando una riduzione del periodo di tre mesi oppure se il bambino inizia la scuola dopo il compimento del settimo anno di età. • Trenta mesi nel caso in cui il bambino sia adottato ad un'età compresa tra diciotto mesi e due anni; sette anni quando il bambino è adottato ad un'età superiore a due anni = congedo parentale massimo di sei mesi. - **<u>Settore pubblico</u>**: un congedo aggiuntivo fino all'ingresso del bambino nella scuola per i dipendenti pubblici federali e gli agenti contrattuali federali.	

Belgio	• Quattro anni nel settore privato (otto anni se il bambino è affetto da un grave handicap) • Dieci anni nel settore pubblico (per il congedo non retribuito. Le condizioni sono però le stesse del settore privato nel caso in cui il congedo parentale sia associato ad un'interruzione della carriera e a prestazioni a carico del regime di assicurazione contro la disoccupazione.)	Età massima otto anni, per un periodo di quattro anni dall'adozione
Danimarca	Otto anni	
Finlandia	Tre anni	
Francia	Tre anni	Per un bambino adottato, di età inferiore ai tre anni, il diritto a fruire del congedo sussiste per un per un periodo di tre anni dalla data in cui il bambino è entrato nella famiglia. Per un bambino adottato, di età superiore ai tre anni ma che non ha ancora l'età dell'obbligo scolastico, il diritto a fruire del congedo sussiste per un massimo di un anno dall'entrata del bambino nella famiglia.
Germania	Tre anni (anche se, in presenza dell'accordo del datore di lavoro, la data di fruizione di dodici dei trentasei mesi disponibili come congedo parentale può essere differita fino all'età di otto anni del bambino)	Età massima otto anni, per un periodo di tre anni
Grecia	• Tre anni e mezzo • sei anni nella funzione pubblica • dodici anni per il congedo parentale annuale concesso al genitore di famiglia monoparentale (vedovi/e o genitori non coniugati), con rapporto di lavoro di diritto privato	
Irlanda	Cinque anni	In genere cinque anni, ma eccezionalmente il congedo può essere fruito entro due anni dalla sentenza di adozione se il bambino, al momento dell'adozione, ha un'età compresa tra tre e otto anni.

Italia	Otto anni	In genere otto anni; tuttavia eccezionalmente se il minore all'atto dell'adozione ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dopo l'adozione.
Lussemburgo	Cinque anni	
Paesi Bassi	Otto anni	
Portogallo	Sei anni	
Spagna	Tre anni per il congedo a tempo pieno Sei anni per il congedo a tempo parziale	
Svezia	Diciotto mesi per il congedo a tempo pieno oppure laddove la legge preveda il diritto a prestazioni parentali.	Diciotto mesi per il congedo a tempo pieno dal momento in cui il lavoratore ha l'affidamento del bambino.
	Otto anni (o fino alla fine del primo anno scolastico, se successiva) per il congedo a tempo parziale	Otto anni (o fino alla fine del primo anno scolastico, se successiva) per il congedo a tempo parziale
Regno Unito	Cinque anni	Massimo diciotto anni oppure entro cinque anni dall'entrata del minore nella famiglia se questa data precede il conseguimento del diciottesimo anno d'età

A seguito della procedura di infrazione avviata dalla Commissione:

- l'Irlanda ha soppresso la disposizione normativa in base alla quale il congedo parentale era fruibile soltanto se il bambino era nato dopo il 3 giugno 1996;

- il Regno Unito ha soppresso la disposizione normativa in base alla quale il congedo parentale non era fruibile se il bambino sera nato prima del 15 dicembre 1999.

- Analogamente in Lussemburgo il congedo parentale è disponibile soltanto per i genitori di bambini nati dopo il 31 dicembre 1998 o, nel caso di bambini adottati, soltanto se la procedura di adozione è stata avviata presso il tribunale competente dopo tale data. La Commissione ha avviato una procedura di infrazione contro il Lussemburgo.

- In Germania il congedo parentale è disponibile soltanto per i bambini nati dopo il 31 dicembre 1991, ma ormai questa disposizione è priva di ripercussioni pratiche.

4. LUNGHEZZA DEL CONGEDO PARENTALE E MODALITÀ DI FRUIZIONE (A TEMPO PIENO O A TEMPO PARZIALE, PER UN PERIODO CONTINUATIVO O FRAZIONATO)

La clausola 2, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che il congedo parentale ha una durata minima di tre mesi. La clausola 2, paragrafo 3, lettera a), prevede che gli Stati membri e/o le parti sociali possono stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo.

Paese	**Durata massima del congedo**	**Modalità del congedo**	**Osservazioni**
Austria	Settore privato Ventidue mesi	Congedo a tempo pieno fino al compimento del secondo anno di età del bambino (durata minima tre mesi, durata massima ventidue mesi)	Per figli nati prima del 31.12.1999: i genitori possono alternarsi una volta; non è consentita la fruizione contemporanea; è possibile qualsiasi combinazione delle diverse modalità purché siano rispettate le suddette prescrizioni.
		Congedo a tempo pieno	Per figli nati dopo l'1.1.2000: • i genitori possono alternarsi due volte; quando i genitori si alternano per la prima volta, è possibile la fruizione contemporanea per un mese fino al compimento dei ventitré mesi d'età da parte del bambino; • congedo parentale a tempo piano + tre mesi "differiti" al massimo fino al compimento del settimo anno di età (o fino all'ingresso nella scuola) (un genitore fino al compimento del ventunesimo mese d'età del bambino; possibilità per entrambi i genitori di "differire" la fruizione del congedo: prima frazione entro il compimento del diciottesimo mese d'età + tre mesi + tre mesi); congedo parentale complementare-supplementare in caso di impedimento dell'altro genitore; congedo parentale *sui generis* in casi di forza maggiore; durata massima

			ventitré mesi e tre settimane, se la fruizione del congedo è iniziata dalla prima data possibile durante il congedo di maternità; trattamento simmetrico nel caso in cui l'altro genitore non faccia più parte dello stesso nucleo familiare del minore; differenza in base al genere: appartenenza al medesimo nucleo familiare del figlio prescritta solo nel caso del padre.
	Quarantasei settimane	Congedo a tempo parziale (per un periodo continuativo)	Per figli nati prima del 31/12/99: un genitore fino al compimento del quarto anno di età del bambino; entrambi i genitori possono fruire contemporaneamente del congedo, (al massimo) entro il compimento del secondo anno di età del bambino.
		Congedo a tempo parziale	Per figli nati dopo l'1.1.2000 un genitore o entrambi i genitori alternativamente fino al compimento del quarto anno di età del bambino; entrambi i genitori possono fruire contemporaneamente del congedo entro il compimento del secondo anno di età del bambino.
		Congedo a tempo pieno e poi a tempo parziale	Per figli nati prima del 31.12.99: fino al compimento del primo anno di età del bambino (fruizione da parte di un genitore o di entrambi i genitori alternativamente), poi a tempo parziale (fruizione da parte di un genitore o di entrambi i genitori alternativamente fino al compimento del terzo anno d'età; oppure fruizione da parte di entrambi i genitori contemporaneamente fino al compimento del secondo anno di età del bambino) - durata minima prescritta per il congedo a tempo parziale: tre mesi

		Congedo a tempo pieno associato a quello a tempo parziale	Per figli nati dopo l'1.1.2000: nel caso in cui la fruizione del congedo a tempo parziale avvenga prima del compimento del primo anno di età del bambino, il periodo di congedo a tempo parziale viene prolungato in misura corrispondente durante il periodo continuativo a tempo pieno (**nessuna tutela dal licenziamento dopo il compimento del secondo anno di età**)
		Adozione: sei mesi se il figlio adottato ha un'età compresa tra diciotto mesi e due anni. Se il figlio adottato ha un'età superiore ai due anni, congedo di sei mesi fruibile però fino al compimento del settimo anno di età del bambino. La norma si applica anche ai genitori affidatari.	Eccezione per i funzionari dei Länder - congedo speciale fino all'ingresso del bambino alla scuola materna (quattro anni) Si applicano i criteri descritti per il settore privato.
			Settore privato: nel caso in cui il datore di lavoro e il lavoratore non trovino l'accordo per il lavoro a tempo parziale, è possibile il ricorso ad un tribunale civile; il datore di lavoro deve dimostrare che alla base del rifiuto del congedo parentale a tempo parziale vi sono motivi ragionevoli.
	Settore pubblico: Due anni Quattro anni	Congedo a tempo pieno congedo a tempo parziale	Ad alcuni gruppi di dipendenti federali (docenti universitari, altri insegnanti e giudici) si applicano, con modalità diverse, le norme sul congedo parentale "differito". Un congedo aggiuntivo fino all'ingresso nella scuola del minore, per i dipendenti pubblici federali e gli agenti contrattuali federali.

			Settore pubblico: in veste di datore di lavoro lo stato federale può negare la concessione del lavoro a tempo parziale solo nel caso in cui il dipendente, a causa del tempo parziale, non possa ritornare allo stesso posto di lavoro né ad un lavoro equivalente. La decisione del datore di lavoro può essere annullata con possibilità di ricorso fino alla Corte di giustizia amministrativa (Verwaltungsgerichtshof) o alla Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof).
Belgio	3 mesi	Congedo a tempo pieno In alternativa nel settore privato il congedo può essere frazionato con il consenso del datore di lavoro o essere fruito sotto forma di riduzione dell'orario di lavoro (ad es. tempo parziale al 50% per sei mesi). Nel settore pubblico federale, il congedo può essere frazionato ma deve essere fruito a giornate intere di lavoro. In altri servizi pubblici disposizioni analoghe, ma più rigide. Il congedo parentale o l'interruzione di carriera possono, però, essere utilizzati con modalità a tempo parziale (dall'1.5.1999).	
Danimarca	• Cinquantadue settimane (ripartibile tra i genitori) • Quattro settimane prima della data presunta del parto fino a quattordici settimane dopo la nascita del bambino	Congedo a tempo pieno per un periodo continuativo	Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare un ulteriore periodo di congedo (trattamento a carico dello Stato), ma la durata totale del congedo non può superare le cinquantadue settimane. Assegno intero che per la maggior parte dei lavoratori è nettamente inferiore alla retribuzione intera. Il datore di lavoro può, sulla base di un contratto collettivo o su eventuali altre basi, convenire di corrispondere la retribuzione intera per tutto il periodo di congedo parentale

			o per parte di esso. È possibile prolungare il congedo parentale se si accetta un assegno ridotto, come pure differire la fruizione del congedo ad un momento successivo.
Finlandia	158 giorni di calendario consecutivi al termine del congedo di maternità (denominato congedo familiare). Inoltre almeno due mesi di congedo per la cura dei figli fino al compimento del terzo anno di età. (In alternativa congedo per la cura dei figli a tempo parziale, cioè riduzione dell'orario di lavoro ma non al di sotto di trenta ore la settimana)		
Francia	Nel settore privato: tre anni, ovvero dodici mesi (rinnovabili due volte) Nel settore pubblico: tre anni in tranche di sei mesi rinnovabili	Congedo a tempo pieno oppure congedo mediante riduzione dell'orario di lavoro di almeno un quinto, oppure combinazione dei due sistemi	
Germania	Tre anni	Congedo a tempo pieno o a tempo parziale, per un periodo continuativo o frazionato, con il consenso del datore di lavoro	Il congedo a tempo parziale è riservato ai dipendenti di aziende con oltre quindici dipendenti.
Grecia	Tre mesi e mezzo	Congedo a tempo pieno (o a tempo parziale con il consenso del datore di lavoro), per un periodo continuativo o frazionato	Inoltre il genitore di famiglia monoparentale (vedovi/e o genitori non coniugati) ha diritto ad un congedo parentale annuale di sei giorni se ha al massimo due figli e di otto giorni se ha tre o più figli. Al termine del congedo di maternità le donne che lavorano presso banche e presso società pubbliche hanno diritto a una riduzione giornaliera dell'orario di lavoro rispettivamente di due ore se hanno figli di età inferiore ai due anni e di un'ora se hanno figli di età inferiore a quattro anni. Invece di usufruire della riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, possono optare a favore di un congedo

	Due anni nella funzione pubblica	Nella funzione pubblica congedo di due anni a tempo pieno, per un periodo continuativo o frazionato	continuativo di nove mesi al termine del congedo di maternità. Nel settore privato, al termine del congedo di maternità le madri hanno diritto a una riduzione giornaliera dell'orario di lavoro di un'ora per un periodo di trenta mesi oppure, qualora il datore di lavoro sia d'accordo, a una riduzione di due ore per i primi dodici mesi e di un'ora per altri sei mesi; se la madre non usufruisce dell'orario giornaliero ridotto, può fruirne il padre.
Irlanda	Quattordici settimane lavorative	Congedo a tempo pieno per un periodo continuativo In alternativa congedi frazionati oppure orario lavorativo ridotto per una durata massima di quattordici settimane, con il consenso del datore di lavoro.	Anche in presenza di più di un figlio, il genitore ha diritto soltanto a quattordici settimane nell'arco di dodici mesi, salvo nel caso in cui il datore di lavoro non sia d'accordo a concedere di più.
Italia	I genitori (o il genitore di famiglia monoparentale) hanno diritto ad un congedo della durata massima di dieci mesi; la durata massima del congedo del padre e della madre non può essere superiore a sei mesi.	Congedo per un periodo continuativo o frazionato	Qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il suo periodo di congedo è elevato a sette mesi e il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato da dieci a undici mesi.
Lussem-burgo	Sei mesi Dodici mesi	Congedo a tempo pieno per un periodo continuativo congedo a tempo parziale con il consenso del datore di lavoro	

Paesi Bassi	Sei mesi Tredici settimane	Congedo a tempo parziale (50% dell'orario di lavoro contrattuale). Flessibilità di fruizione del congedo con possibilità di frazionarlo in tre periodi, ciascuno della durata minima di un mese. Congedo a tempo pieno fruibile su richiesta. Il datore di lavoro può negarlo se ragioni importanti giustificano il diniego.	
Portogallo	Tre mesi Sei mesi	Congedo a tempo pieno congedo a tempo parziale	
	Regimi alternativi: congedo speciale di ulteriori sei mesi, rinnovabile fino a un massimo di due anni (tre anni per il terzo figlio e quattro anni in presenza di figlio affetto da handicap)	Congedo a tempo pieno	
	1) **Regimi di congedo per la cura dei figli per un periodo massimo di due (o tre) anni** - ciascun genitore ha il diritto di lavorare a tempo parziale per la cura di figli di età inferiore ai dodici anni (legge sulla maternità, articolo 19, paragrafo 1). Questo diritto può essere esercitato fino a un periodo massimo di due anni, oppure di tre anni in presenza di tre o più figli.	Congedo a tempo parziale	
	2) **Altri regimi per la cura dei figli, basati sull'accordo raggiunto tra il datore di lavoro e il lavoratore:** il padre lavoratore o la madre lavoratrice può sempre concordare con il datore di lavoro altri regimi di congedo a tempo parziale per motivi di cura di un figlio naturale o adottato di età inferiore ai dodici anni.	Congedo a tempo parziale	

Spagna	Sedici settimane (congedo prorogabile di due settimane in caso di parti multipli per ogni figlio successivo al secondo)	Congedo a tempo pieno	1. Sospensione del contratto di lavoro (congedo dopo il parto):
	Dieci settimane	Congedo a tempo parziale	(Le sei settimane di congedo obbligatorio dopo il parto devono essere fruite a tempo pieno; il resto del congedo di sedici settimane, ovvero dieci settimane, può essere goduto a tempo parziale).
			È previsto il diritto alla retribuzione a carico della Sicurezza sociale purché sia dimostrato un periodo minimo di 180 giorni di contribuzione nel corso dei cinque anni immediatamente precedenti il parto o la data della decisione amministrativa o giudiziaria nel caso di adozione.
			2. Congedo per la cura dei figli[1]: nessun diritto alla retribuzione durante tale periodo
	Tre anni dalla nascita	Congedo a tempo pieno	3. Riduzione dell'orario di lavoro giornaliero per la cura di minori di età inferiore ai sei anni[2]. Orario di lavoro ridotto tra la metà e un terzo, con corrispondente riduzione proporzionale della remunerazione (retribuzione): applicabile a tutte le categorie di lavoratori

[1] Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

[2] Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Svezia	Diciotto mesi dalla nascita o dal momento in cui il genitore ottiene l'affidamento del figlio adottato oppure laddove la legge preveda il diritto a prestazioni parentali	Congedo a tempo pieno. Riduzione dell'orario di lavoro normale quando il genitore riceve prestazioni di congedo parentale in denaro. Riduzione del normale orario di lavoro di un quarto, nella maggioranza dei casi fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, oppure fino alla conclusione del primo anno scolastico, se successiva. Congedo per consentire al dipendente di prendersi temporaneamente cura del minore.	
Regno Unito	Tredici settimane: per i lavoratori a tempo parziale diritto a un congedo parentale proporzionale all'orario di lavoro (13 volte la settimana lavorativa normale del lavoratore interessato). Diciotto settimane nel caso in cui il figlio abbia diritto a un assegno vitalizio di inabilità.	Congedo a tempo pieno: in generale il congedo può essere fruito solo in periodi della durata di una o più settimane.	Un lavoratore non può fruire di un congedo superiore a quattro settimane per ciascun figlio nell'arco di dodici mesi.

In Lussemburgo, in caso di gravidanza o di adozione durante un periodo di un congedo parentale, il congedo termina e subentra il congedo di maternità o di adozione. La Commissione ritiene che ciò sia contrario alla direttiva ed ha avviato una procedura di infrazione.

5. CARATTERE INDIVIDUALE DEL DIRITTO E TRASFERIBILITÀ TRA I GENITORI

La clausola 2, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale. La clausola 2, paragrafo 2, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne e per incoraggiare i padri ad assumere uguali responsabilità familiari, il diritto al congedo parentale dovrebbe, in linea di principio, essere garantito in forma non trasferibile.

Stato	Diritto individuale?	Osservazioni
Austria	Sì	Il congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori. In base alla legislazione vigente la priorità è data alla madre (per informazioni maggiormente particolareggiate, vedi infra).
Belgio	Sì	
Danimarca	Sì	
Finlandia	Sì	Il padre ha diritto a un congedo di paternità della durata di due settimane. A decorrere da quattordici settimane dopo la nascita del figlio i genitori hanno diritto a un congedo parentale di trentadue settimane che possono dividere tra loro a proprio piacimento.
Francia	Sì	Il congedo a tempo parziale per la cura dei figli non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori.
Germania	Sì	
Grecia	Sì, ma trasferibile nel caso di congedo a tempo pieno	L'accordo tra le parti sociali non è rigido in materia di non trasferibilità. Prevede semplicemente che il diritto al congedo parentale "debba in linea di principio essere riconosciuto in forma non trasferibile".
Irlanda	Sì	
Italia	Sì	

Lussemburgo	Sì	Ciascun genitore può usufruire di un congedo della durata massima di sei mesi, ma la durata complessiva del congedo parentale fruibile da parte dei genitori non può superare dieci mesi (undici mesi nel caso di cui al punto 3). Inoltre, dato che il congedo è retribuito (ciò costituisce la norma, anche se la legge prevede alcune eccezioni), solo sei mesi al massimo per bambino. Di solito è solo la madre (il cui reddito è di norma inferiore a quello del padre) che fruisce del congedo di sei mesi. Alcuni congedi speciali (come ad esempio il congedo per la malattia del figlio) non possono essere fruiti contemporaneamente.
Paesi Bassi	Sì	Il congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori. Se entrambi i genitori chiedono contemporaneamente un congedo, la priorità è data alla madre.
Portogallo	Sì	
Spagna	Sì (per la madre)	Durante le sedici settimane del congedo di maternità, ma solo le sei settimane immediatamente successive al parto sono non trasferibili.
	No, può essere trasferito dalla madre al padre.	Il rimanente periodo di dieci settimane può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, purché la somma dei due periodi non superi dieci settimane (la madre può fruire di quattro settimane e il padre di sei). In questo caso le prime quattro settimane possono essere fruite contemporaneamente; il padre fruisce di due settimane subito dopo il parto per prendersi cura della madre e del bambino e la madre fruisce di quattordici settimane (sei settimane obbligatorie dopo il parto più otto settimane delle dieci rimaste)[3].
	Sì (per ciascun lavoratore - padre e madre)	Nel caso di orario di lavoro ridotto tra la metà e un terzo, per un minore di età inferiore ai sei anni
	Sì	Tuttavia, se il padre e la madre lavorano presso la stessa azienda e esercitano il diritto in relazione allo stesso figlio, l'azienda può limitare il godimento di tale diritto[4].

[3] Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

[4] Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	Sì	Il congedo per i minori di anni tre non è trasferibile e non è soggetto ad alcuna limitazione.
Svezia	Sì	Per quanto concerne il congedo retribuito, un genitore può trasferire all'altro genitore il diritto alla prestazione economica ad eccezione dei sessanta giorni (per bambino) riservati a ciascun genitore (a decorrere dall'1.1.2001).
Regno Unito	Sì	

In tutti gli Stati membri, il diritto al congedo parentale è individuale e **in linea di principio** non trasferibile, conformemente a quanto prescritto dalla direttiva.

Inoltre nel Regno Unito la legislazione prevede un trasferimento del congedo parentale in circostanze che la legislazione può precisare, ma che finora non sono state determinate.

In Germania ciascun genitore ha diritto a un congedo della durata di tre anni, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. I genitori che decidono di fruire di un congedo parentale a tempo pieno in modo che un genitore fruisca dell'intero periodo e l'altro lavori nel corso dell'intero periodo possono farlo. Tuttavia se i genitori decidono di fruire del congedo a tempo parziale, entrambi devono fruirne in modo da utilizzare tutto il congedo cui hanno diritto. Pertanto il congedo parentale a tempo pieno è in effetti trasferibile. I genitori non perdono alcun congedo se la madre utilizza lei stessa tutto il congedo.

Informazioni particolareggiate in merito all'Austria

I padri di bambini nati prima del 31.12.1999 avevano un accesso subordinato al congedo parentale (diritto derivato) e ad essi si applicano disposizioni specifiche fondate sul genere.

Mentre sia le madri sia i padri dovevano

- vivere nello stesso nucleo familiare del minore e
- prendersi cura del minore in via esclusiva

secondo quanto previsto dal sistema della sicurezza sociale[5], le disposizioni di diritto del lavoro prevedevano esplicitamente queste stesse condizioni per i padri che volessero fruire del congedo parentale, ma non per le madri.

Il padre ha diritto al congedo parentale solo in due casi:

- se la madre ha diritto a congedo parentale in occasione della maternità sulla base delle disposizioni di legge austriache[6],

[5] Cfr. articoli 26 e 26a della Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, così come modificata dalla Bundesgesetz del 30 aprile 1996, BGBl 201

[6] Articolo 2, paragrafo 1, punto 1, della Eltern-Karenzurlaubsgesetz così come modificata dalla BGBl 1995/434 e dalla BGBl 1 1997/61.

- oppure se la madre non ha diritto al congedo parentale, ma la sua caratteristica di lavoratrice (indipendente) le impedisce di prendersi cura del figlio[7].

Disposizioni che si applicano ai genitori di bambini nati tra l'1.1.2000 e il 31.12.2001 se vogliono usufruire del congedo parentale concesso dal datore di lavoro:

sia la madre sia il padre devono:

- vivere nello stesso nucleo familiare
- prendersi cura del figlio come occupazione principale;

tuttavia solo per il padre è prevista esplicitamente un'ulteriore condizione:

- la madre non deve fruire contemporaneamente di un congedo parentale
- oppure la madre non ha diritto ad alcun congedo parentale[8].

Sebbene si possa affermare che:

- il padre ha ora pienamente diritto al congedo parentale come diritto individuale,
- gli emendamenti del 1999 alla legge sul congedo parentale hanno determinato un approccio più rispondente alla direttiva in quanto la legislazione austriaca ha migliorato l'accesso al congedo a tempo parziale per i genitori affidatari e in caso di adozione,
- possono esistere ragioni obiettive per operare una differenziazione tra i padri e le padri,

è opportuno rilevare che esistono ancora disposizioni specifiche che si applicano solo ai padri e altre che potrebbero scoraggiare la fruizione del congedo parentale da parte dei padri.

I padri sono tenuti a comunicare se:

- non vivono nello stesso nucleo familiare del minore
- o se non si prendono cura del figlio come occupazione principale.

In tal caso il congedo parentale può terminare anticipatamente e il datore di lavoro ha il diritto di esigere la ripresa immediata del lavoro da parte del lavoratore[9] (disposizioni analoghe si applicano al settore privato[10]).

È in relazione al punto 5 (retribuzione) che si possono trovare disposizioni che più nettamente scoraggiano la fruizione del congedo parentale da parte dei padri.

---

7 Articolo 2, paragrafo 1, punto 2, della Eltern-Karenzurlaubsgesetz così come modificata dalla BGBl 1995/434 e dalla BGBl 1 1997/61.

8 Articolo 2, paragrafo 1, Eltern-Karenzurlaubsgesetz così come modificata dalla BGBl 1999/153.

9 Articolo 3, paragrafo 5 l.c.

10 Articolo 10, paragrafo 3, della Eltern-Karenzurlaubsgesetz, in precedenza articolo 10 paragrafo 4, della Elternkarenzurlaubsgesetz così come modificata dalla BGBl 1999/153, che si applica ai dipendenti pubblici, agli insegnanti di scuole agrarie e agli agenti contrattuali. Il congedo parentale viene trasformato in congedo non retribuito "normale" salvo nel caso in cui il datore di lavoro imponga la ripresa immediata del lavoro da parte del dipendente.

Tuttavia in pratica i genitori giovani non comprendono il motivo per cui non possano usufruire contemporaneamente del congedo parentale, soprattutto subito dopo la nascita del bambino. Inoltre i padri dovrebbero avere il diritto di accedere al congedo parentale subito dopo la nascita del bambino[11].

[11] Articolo 2, paragrafo 2, della EKUG.

6. CONDIZIONI/FORMALITÀ

La clausola 2, paragrafo 3, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime dell'accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno, adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione e fissare termini di preavviso.

Stato	Termini di preavviso	Anzianità lavorativa e/o aziendale
Austria	Otto settimane (dodici settimane per parto prematuro, multiplo o cesareo). Se il lavoratore intende prolungare il congedo oppure se la madre o il padre usufruiscono alternativamente del congedo parentale, è previsto un termine di preavviso di tre mesi prima della nuova frazione di congedo parentale. Datore di lavoro e lavoratore possono consensualmente modificare dette condizioni.	Non è prescritta alcuna condizione. Tuttavia, per i dipendenti che chiedono di essere ammessi a godere di prestazioni, cinquantadue settimane di lavoro nel corso degli ultimi ventiquattro mesi. Disposizioni speciali per i genitori di bambini nati tra l'1.7.2000 e il 6.8.2001: se uno dei genitori usufruisce di congedo parentale o ne ha differito la fruizione, ha tre mesi di tempo per richiedere un congedo parentale fino al compimento del secondo anno di età del bambino.
Belgio	Preavviso scritto di tre mesi (il termine può essere ridotto, previo consenso del datore di lavoro) Nel dare il preavviso il dipendente deve proporre le modalità del congedo parentale. Nel mese successivo alla notifica del preavviso, il lavoratore e il datore di lavoro concordano le modalità del congedo parentale. Di regola e salvo diversi accordi il congedo parentale inizia alla data indicata nel preavviso. Il dipendente è tenuto a presentare i documenti che attestino la nascita o l'adozione entro la data di inizio del congedo parentale.	Nel settore privato: aver lavorato nel corso di dodici degli ultimi quindici mesi che precedono il preavviso dato per iscritto. Nessuna anzianità nel settore pubblico.
Danimarca	Quattro settimane	Aver lavorato per almeno tre mesi alle dipendenze dello stesso datore di lavoro. Legge n. 141 del 25 marzo 2002, che modifica la legge sulla parità di trattamento, la legge sulle prestazioni e abroga la legge sul congedo per la cura dei figli. La nuova legge è entrata in vigore il 27 marzo 2002 ma con efficacia dal 1° gennaio 2002.

		Per i figli nati prima del 1° gennaio 2002 si applicano le "vecchie" norme sul congedo parentale e sul congedo per la cura dei figli previste dalla legge sulla parità di trattamento, dalla legge sulle prestazioni e dalla legge sul congedo per la cura dei figli. Per i figli nati tra il 1° gennaio 2002 e il 27 marzo 2002, i genitori possono scegliere tra le vecchie le nuove norme. Per i figli nati dopo il 27 marzo 2002 si applicano unicamente le nuove norme. In virtù delle nuove norme è abrogata la legge sul congedo per la cura dei figli. Le norme in materia di congedo per la cura dei figli sono integrate nelle norme sul congedo parentale. Non esiste più un congedo per la cura dei figli a fianco del congedo parentale. In relazione al diritto comunitario la nuova legge costituisce attuazione in Danimarca delle disposizioni sul congedo parentale previste dalla direttiva sulla maternità (92/85/CEE) e di quelle della direttiva sul congedo parentale (96/34/CE). Il mancato recepimento completo della direttiva sul congedo parentale va visto in rapporto al dissenso che per un certo periodo ha diviso la Danimarca e la Commissione in merito alla possibilità di accettare i contratti collettivi come unico strumento di attuazione delle direttive.
Finlandia	Due mesi. Per cause di forza maggiore è possibile cambiare la data (con almeno un mese di preavviso). Anche i genitori adottivi devono dare un preavviso di due mesi ma, ove ciò sia giustificato, possono modificare le date prima dell'inizio del congedo informandone quanto prima il datore di lavoro.	
Francia	Due mesi (un mese se il congedo parentale segue il congedo di maternità)	Un anno di servizio
Germania	Quattro settimane	

Grecia		Settore pubblico: Nessuna anzianità lavorativa e/o aziendale prescritta nella funzione pubblica. Settore privato: • Un anno di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro; la priorità è concessa in base agli anni di calendario di servizio presso l'azienda; • se il congedo parentale è stato richiesto per altri figli della famiglia, deve essere stato completato almeno un anno di lavoro dalla fine del precedente periodo di congedo parentale. L'altro genitore deve lavorare fuori casa.
Irlanda	Sei settimane di preavviso scritto. Inoltre, quattro settimane prima della data prevista per l'inizio del congedo, il dipendente deve confermare la data di decorrenza del congedo, la sua durata e le modalità di applicazione.	Un anno di servizio ininterrotto. Tuttavia il lavoratore che abbia almeno tre mesi di anzianità di servizio ha diritto a una settimana di congedo parentale per ogni mese di anzianità di servizio.
Italia	Minimo quindici giorni di preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità. Le modalità e i criteri possono essere definiti dai contratti collettivi.	
Lussemburgo	Quattro mesi	Vige il requisito in base al quale il lavoratore deve aver lavorato per almeno un anno prima del congedo alle dipendenze dello stesso datore di lavoro lussemburghese; è prevista una deroga qualora il lavoratore sia stato costretto a cambiare datore di lavoro per motivi economici di cui non è responsabile, purché sia stato regolarmente occupato per dodici mesi presso uno stesso datore di lavoro nel corso dei quindici mesi precedenti la nascita o l'adozione. Un altro requisito riguarda la prestazione di un preciso numero minimo di ore di lavoro mensili da parte del dipendente.
Paesi Bassi	Un preavviso scritto di due mesi	Un anno di servizio
Portogallo	Dieci giorni per il congedo parentale trenta giorni per il congedo speciale	

Spagna		Non sono previste condizioni speciali per le varie modalità di applicazione dei congedi parentali. Sono però previste condizioni speciali per coloro che chiedono la corresponsione della retribuzione per le sedici settimane successive al parto: devono aver maturato una contribuzione alla Sicurezza sociale di 180 giorni nel corso dei cinque anni immediatamente precedenti il parto o la data della decisione amministrativa o giudiziaria nel caso di adozione.
Svezia	Due mesi ma laddove ciò non sia fattibile obbligo di dare il preavviso quanto prima	Essere stati alle dipendenze del datore di lavoro negli ultimi sei mesi o per almeno dodici mesi nell'arco degli ultimi due anni
Regno Unito	Ventuno giorni	Un anno di lavoro ininterrotto

REGNO UNITO

In molti casi le disposizioni del Regno Unito rappresentano condizioni minime che si applicano solo qualora i datori di lavoro e i dipendenti non concordino tra loro modalità proprie per la fruizione del congedo parentale, mediante accordi integrativi aziendali, contratti collettivi o accordi ad personam. Una volta conclusi, questi accordi si applicano purché garantiscano condizioni almeno equivalenti a quelle minime di riferimento (*fall-back*) previste dalla legislazione.

7. RESTRIZIONI E PICCOLE IMPRESE

La clausola 2, paragrafo 3, lettere e) e f), consente ai datori di lavoro di rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi e autorizza accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzate delle piccole imprese (conformemente alla raccomandazione 96/280/CE della Commissione, del 3 aprile 1996, sulle PMI).

Pochi Stati membri si sono avvalsi di queste disposizioni. Diversi Stati prescrivono un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore per quanto concerne le modalità pratiche del congedo, come ad esempio i tempi, l'orario ridotto, ecc. (ad esempio Danimarca).

Paese	Differimento del congedo	Accordi particolari per le piccole imprese
Belgio	Per i motivi previsti dalla direttiva (lavoro stagionale, difficoltà a trovare un sostituto, ecc.)	Le piccole imprese (definite come imprese con meno di cinquanta dipendenti) possono concludere accordi particolari in materia di congedo parentale e le richieste per fruire del congedo parentale a tempo parziale devono essere concordate con il datore di lavoro.
Danimarca	Per un massimo di ventisei settimane se l'Agenzia del lavoro non è in grado di fornire un sostituto del lavoratore in congedo parentale o se il datore di lavoro non intende avvalersi del lavoratore che gli è stato proposto come sostituto.	
Irlanda	Per un periodo di sei mesi nel caso in cui la concessione del congedo dovesse essere gravemente pregiudizievole per l'esercizio dell'attività dell'impresa.	
Germania		Il diritto per legge al congedo parentale a tempo parziale è limitato ai dipendenti presso datori di lavoro con oltre quindici dipendenti, escluse le persone in formazione.
Lussemburgo	Il congedo parentale che deve essere fruito immediatamente dopo il congedo di maternità non può essere differito, ma il secondo periodo di congedo può essere rinviato fino a un massimo di due mesi per le ragioni esposte nella direttiva.	Per le imprese con meno di quindici dipendenti, e per quanto concerne il lavoro stagionale, il datore di lavoro può ritardare la concessione del congedo parentale per un periodo massimo di sei mesi.
Portogallo	- Solo in relazione ai regimi di congedo a tempo parziale per la cura dei figli per un periodo massimo di due (o tre) anni il datore di lavoro può opporsi alla concessione del congedo per motivi attinenti al funzionamento dell'impresa, qualora anche la sostituzione non risulti praticabile; perché la richiesta del	

	dipendente possa essere respinta, occorre, però, il parere favorevole della commissione sulla parità in materia di occupazione e lavoro. - Nel caso di regimi a tempo parziale per la cura dei figli basati su un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, è ovvio che il datore di lavoro può sempre respingere la richiesta.	
Regno Unito	Il datore di lavoro può differire la concessione del congedo parentale qualora la sua fruizione nel periodo richiesto interferisca indebitamente con il funzionamento dell'impresa. Il datore di lavoro deve precisare quando il congedo può essere goduto.	

8. TUTELA DAL LICENZIAMENTO E DIRITTO AL RIENTRO

La clausola 2, paragrafo 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che, 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 dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali. La clausola 2, paragrafo 5, stabilisce che, 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.

Paese	**Tutela dal licenziamento**	**Diritto al rientro**
Austria	Per quattro settimane successive alla conclusione del congedo parentale o al periodo di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, • dopo il compimento del primo anno di età del bambino la tutela è minore; • deroga alla tutela dal licenziamento in caso di chiusura dell'impresa.	Settore privato: Il contratto di lavoro in quanto tale non viene sospeso e prosegue; si interrompe però l'obbligo del dipendente di prestare attività lavorativa e l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione. Il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o ad un lavoro equivalente. In pratica si constatano difficoltà di rientro soprattutto per quanto concerne le donne; il dipendente che riceva un preavviso ha diritto alle prestazioni di disoccupazione (requisiti meno rigorosi - minor numero di settimane di contribuzione)
		Settore pubblico: Le donne sono tutelate dal licenziamento per quattro settimane successivamente al termine del periodo di congedo parentale o del periodo di lavoro a tempo parziale per motivi parentali. Tuttavia per alcuni motivi (legge sui dipendenti pubblici) è possibile il licenziamento in relazione a un rapporto di lavoro temporaneo (provvisorio). • Trascorsi quattro mesi dal periodo tutelato dal licenziamento, il contratto di lavoro temporaneo (provvisorio) di un dipendente pubblico non può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. • A seguito della trasformazione del

		contratto di lavoro temporaneo in contratto di lavoro permanente, la decisione produrrà effetti retroattivi a decorrere dall'inizio del periodo tutelato dal licenziamento. • Indipendentemente dal sesso la risoluzione del rapporto di lavoro non si applica ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti pubblici disciplinati dalla legge sui dipendenti pubblici.
		Per i dipendenti pubblici con un contratto di lavoro di diritto privato: • nel corso del primo anno di servizio il licenziamento senza preavviso è possibile in qualsiasi momento senza ragioni particolari (= settore privato); • dopo un anno di servizio il licenziamento con preavviso è possibile solo per i motivi previsti dalla legge sugli agenti contrattuali.
Belgio	Due serie di norme nel settore privato: • disposizioni "ministeriali" (nel caso in cui il congedo parentale rientri in un regime d'interruzione della carriera): dal momento della domanda di congedo fino ai tre mesi successivi allo scadere del congedo il lavoratore non può essere licenziato se non per gravi motivi o per ragioni non connesse al congedo; • disposizioni "convenute dalle parti sociali": sono quasi identiche, tranne per il fatto che la tutela dal licenziamento cessa due mesi dopo la conclusione del congedo e che è consentito il congedo frazionato. Nel settore pubblico il personale di ruolo a tempo indeterminato può essere licenziato solo per un numero limitato di motivi.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo. Il rifiuto di far rientrare il lavoratore nello stesso posto di lavoro o in un lavoro equivalente si configurerebbe come un licenziamento mascherato, con risarcimento di importo fisso pari a sei mesi di retribuzione.
Danimarca	È vietato il licenziamento dovuto al congedo parentale.	La legislazione non prevede disposizioni esplicite in materia.
Finlandia	È vietato il licenziamento causato dal congedo parentale.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a lavoro equivalente oppure (qualora tale lavoro non esista) a un lavoro analogo conformemente al contratto di lavoro.

Francia	Il congedo parentale non costituisce motivo legittimo di licenziamento.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o ad un lavoro equivalente con una retribuzione almeno equivalente, nonché diritto alla formazione professionale al termine del congedo parentale qualora le tecniche e i metodi di lavoro siano cambiati.
Germania	Nel corso del congedo parentale e dalla data della richiesta del congedo parentale (se questa data non precede di oltre otto settimane l'inizio del congedo parentale), il licenziamento del genitore è subordinato all'autorizzazione delle autorità statali responsabili della sicurezza sul luogo di lavoro. Al termine del congedo parentale il genitore può essere licenziato solo con un preavviso di tre mesi. Il licenziamento dovuto alla fruizione del congedo parentale è comunque illegittimo.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a lavoro analogo.
Grecia	Il licenziamento dovuto all'esercizio del diritto al congedo parentale è nullo (le disposizioni di legge in materia non sono applicabili alla funzione pubblica, giacché per tutti i dipendenti pubblici sono previste garanzie costituzionali contro il licenziamento illegittimo, il declassamento e il trasferimento lesivo). Inoltre la legge applicabile ai lavoratori con un rapporto di lavoro di diritto privato vieta nei confronti di lavoratori con responsabilità familiari qualsiasi discriminazione diretta o indiretta in materia di accesso al lavoro, conservazione del posto ed evoluzione professionale. È inoltre vietato il trattamento sfavorevole del genitore che si avvalga della riduzione giornaliera dell'orario di lavoro.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o ad uno analogo, ma non ad un lavoro di grado inferiore (non applicabile alla funzione pubblica, dove vigono garanzie costituzionali di conservazione del posto)
Irlanda	È abusivo il licenziamento dovuto in tutto o in parte all'esercizio del diritto al congedo parentale o all'intenzione di esercitare tale diritto.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia un'opzione ragionevolmente praticabile, ad un lavoro analogo.
Italia	Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale è nullo.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o a un lavoro equivalente.
Lussemburgo	È nullo il licenziamento nel corso del congedo parentale o quello con decorrenza dall'ultimo giorno per la notifica preventiva dell'intenzione di fruire del congedo.	Diritto del lavoratore di ritornare allo stesso posto di lavoro o a lavoro analogo, corrispondente alle sue qualifiche e con un salario perlomeno equivalente a quello della precedente posizione lavorativa.

Paesi Bassi	Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione al licenziamento di un dipendente da un organismo amministrativo e tale autorizzazione non viene concessa se il licenziamento è connesso all'esercizio di un diritto legale come quello al congedo parentale.	Nessun diritto specifico di ritornare allo stesso posto di lavoro, salvo nel caso in cui il contratto di lavoro individuale non lo preveda. Tuttavia la legislazione generale in materia di lavoro vieta una modifica del contratto di lavoro individuale per motivi connessi alla fruizione del congedo.
Portogallo	È considerato abusivo il licenziamento causato dalla richiesta e dalla fruizione del congedo parentale, dalla richiesta o dall'esercizio della prestazione di lavoro a tempo parziale, nonché quello determinato dall'esistenza del diritto a tali istituti.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o di ritornare al lavoro a tempo pieno.
Spagna	È nullo il licenziamento causato dalla richiesta o dalla fruizione del congedo parentale.	Diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro entro il primo anno di congedo parentale. Dopo il primo anno diritto di ritornare a un posto di lavoro della stessa categoria professionale o di categoria equivalente. Diritto inoltre a una formazione professionale all'atto del rientro al lavoro. Nel caso di una riduzione dell'orario di lavoro per la cura dei figli, non vi è la garanzia che il lavoratore possa ritornare all'orario di lavoro svolto precedentemente alla riduzione dell'orario.
Svezia	Non è valido il licenziamento posto in essere solo perché il lavoratore ha richiesto un congedo parentale o fruito di un tale congedo; se un lavoratore viene comunque licenziato, con o senza preavviso, il licenziamento può essere dichiarato non valido su richiesta del lavoratore.	Diritto di ritornare a condizioni di lavoro e prestazioni equivalenti, a condizione però che il congedo non abbia reso necessarie modifiche dei compiti e delle prestazioni. L'assegnazione ad altre mansioni deve restare nei limiti consentiti dal contratto di lavoro.
Regno Unito	Il licenziamento è abusivo se la sua ragione principale è la fruizione o l'intenzione di fruire del congedo parentale.	Al termine di un periodo massimo di congedo di quattro settimane il lavoratore ha il diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro. Qualora il congedo parentale abbia una durata superiore a quattro settimane, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro oppure, qualora ciò non sia un'opzione ragionevolmente praticabile, ad un lavoro analogo. Si applica una variante di tali disposizioni allorché il congedo parentale fa immediatamente seguito al congedo di maternità.

9. DIRITTI E STATUS DEL LAVORATORE IN CONGEDO PARENTALE

La clausola 2, paragrafo 6, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che 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 dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali. La clausola 2, paragrafo 7, stabilisce che gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale. La clausola 2, paragrafo 8, prevede che tutte le questioni di previdenza e di assistenza sociale debbano essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Paese	**Osservazioni**
Austria	**<u>Settore privato</u>** In assenza di diverso accordo il periodo del congedo parentale non viene computato ai fini dei diritti che sono subordinati alla durata del servizio (diritti di anzianità). Tuttavia al massimo dieci mesi del primo congedo parentale nell'ambito di un rapporto di lavoro verranno presi in considerazione per determinare i termini di preavviso, la durata delle prestazioni di malattia e ai fini dell'anzianità per la durata del congedo annuale (ferie). Un numero crescente di contratti collettivi del settore privato considerano il congedo parentale ai fini del diritto all'indennità di licenziamento (il periodo massimo considerato è di ventidue mesi secondo i contratti collettivi dei metalmeccanici). Costituisce tuttavia un'eccezione il contratto collettivo che prevede una progressione salariale automatica durante il congedo parentale. I diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale, in particolare i diritti all'assistenza sanitaria, restano immutati. Regime pensionistico: a norma dell'articolo 227a della legge sulla sicurezza sociale (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) i periodi per la cura di fatto dei figli o per la cura dei figli come attività principale (in Austria) sono computati come periodi figurativi ai fini del diritto a pensione, per un massimo di 48 mesi.
	<u>Settore pubblico</u>: Non sono possibili accordi non conformi ai principi stabiliti dalla *Mutterschutzgesetz* (a differenza di quanto avviene nel settore privato). In linea di massima lo status del funzionario non muta durante il congedo parentale (il rapporto tra il funzionario e lo stato si conclude formalmente con la morte del funzionario). Si applica la disposizione che prevede il computo di un periodo di dieci mesi ai fini dei diritti di anzianità. Il periodo di congedo parentale, salvo che la legislazione federale non preveda diversamente, non viene computato ai fini di qualsivoglia diritto subordinato alla durata del servizio (diritti di anzianità). D'altro canto il congedo parentale non ritarda la progressione automatica. I diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale, in particolare i diritti all'assistenza sanitaria, restano immutati. Il congedo parentale viene computato ai fini della pensione; il lavoratore non è tenuto a versare contributi e oneri aggiuntivi. Il congedo aggiuntivo (in totale 10 anni al massimo) blocca la progressione ma deve essere computato come periodo di servizio. Agenti contrattuali: l'intero congedo parentale è computato ai fini dei diritti di anzianità. Il congedo aggiuntivo per la cura di un figlio viene computato nella misura del 5%. Settore privato e settore pubblico: il fatto

	di lavorare durante il congedo parentale in misura ridotta al di sotto di una certa soglia non pregiudica le prestazioni parentali presso lo stesso o un diverso datore di lavoro. Questo tipo di lavoro viene considerato come un contratto di lavoro parallelo; la mancata presentazione al lavoro non costituisce un inadempimento del contratto di lavoro (al lavoratore è consentito di "mantenere i contatti" con l'impresa, secondo il disegno del legislatore). A questa forma di lavoro, prevista per gli agenti contrattuali del settore pubblico, non hanno accesso alcuni gruppi di dipendenti pubblici. Diritto all'informazione: nel corso del congedo parentale il datore di lavoro dovrebbe continuare a informare il lavoratore in merito a sviluppi importanti per l'impresa, soprattutto per quanto concerne lo stato d'insolvenza, la formazione e i cambiamenti organizzativi (*lex imperfecta*).
Belgio	Nel **settore privato** il contratto di lavoro resta in vigore anche se la sua esecuzione è sospesa. I diritti acquisiti rimangono quali condizioni essenziali del posto di lavoro nel quale il lavoratore deve essere reintegrato. L'acquisizione di nuovi diritti, in particolare per quanto concerne la retribuzione, è una materia in larga misura coperta dai contratti collettivi. Il congedo parentale non dà diritto a nessuna indennità previdenziale e comporta un'interruzione nella copertura della previdenza sociale → solo per il regime "convenuto dalle parti sociali". Nel **settore pubblico** il congedo parentale è assimilato a un periodo di servizio, ma per i lavoratori a contratto non vi è una copertura previdenziale → solo per il regime "senza remunerazione".
Danimarca	Il congedo parentale viene computato come un periodo di servizio ai fini del calcolo dell'anzianità, ma non a fini pensionistici.
Finlandia	Il contratto di lavoro prosegue, anche se la retribuzione non viene corrisposta. Il congedo parentale viene computato ai fini del congedo annuale e come periodo di assicurazione ai fini del calcolo delle prestazioni pensionistiche (l'applicazione al settore privato è però incerta a seguito della pronuncia del tribunale delle assicurazioni del dicembre 2001).
Francia	Il congedo parentale viene computato (al 50%) per i diritti connessi all'anzianità. Per il calcolo dei diritti pensionistici, il congedo viene computato come periodo di contribuzione. Tutti i benefici acquisiti prima dell'inizio del congedo sono conservati. Al termine del congedo parentale il lavoratore ha di nuovo pieno diritto alle prestazioni di malattia, maternità, invalidità e a quelle previste in caso di decesso.
Germania	Il contratto di lavoro continua a sussistere durante il congedo parentale, anche se non vigono gli obblighi di prestare attività lavorativa e di corrispondere una retribuzione. Il congedo parentale è computato ai fini dell'assicurazione malattia e a fini pensionistici senza il versamento di contributi, ma non viene computato ai fini del calcolo dei periodi che danno diritto a prestazioni di disoccupazione. Ogni mese trascorso in congedo parentale riduce di un dodicesimo il diritto del lavoratore al congedo annuale.
Grecia	Il congedo parentale vale di norma a tutti gli effetti come un periodo di occupazione, anche per il calcolo del congedo annuale e dell'indennità di licenziamento. Il lavoratore deve versare per intero i contributi previdenziali (i propri e quelli a carico del datore di lavoro) qualora intenda conservare la copertura previdenziale e assistenziale durante il congedo parentale. Tuttavia non è chiaro in che misura il congedo parentale valga come periodo di servizio e quale sia la copertura sanitaria durante il congedo per i dipendenti pubblici.

Irlanda	Il lavoratore in congedo parentale è considerato ancora occupato presso il datore di lavoro e mantiene i diritti legati al lavoro, tranne il diritto alla retribuzione, alle prestazioni pensionistiche o l'obbligo di versare i contributi. Non vi è soluzione di continuità tra il congedo e il precedente periodo di occupazione. Un lavoratore in congedo può essere considerato come se fosse in servizio ai fini di futuri diritti a prestazioni sociali. Il tempo trascorso in congedo parentale non modifica il diritto al congedo annuale spettante per legge e il diritto alle festività nazionali.
Italia	Il contratto di lavoro resta in vigore anche se la sua esecuzione è sospesa. Il congedo parentale è computato ai fini dei diritti connessi all'anzianità (ma non ai fini della corresponsione della tredicesima mensilità). Esso viene computato integralmente ai fini dei contributi previdenziali fino al compimento del terzo anno di età del bambino e per un massimo di sei mesi. Il lavoratore continua a beneficiare della copertura del servizio sanitario nazionale.
Lussemburgo	Il lavoratore conserva tutti i benefici acquisiti prima dell'inizio del congedo. Il congedo parentale è computato ai fini del calcolo dei diritti connessi all'anzianità, è considerato quale periodo di *stage* ai fini dell'assicurazione sociale e conferisce al lavoratore il diritto di fruire integralmente dell'indennità di disoccupazione. Il congedo parentale non conferisce tuttavia alcun diritto al congedo annuale. Durante il congedo parentale il contratto di lavoro è sospeso.
Paesi Bassi	Il rapporto di lavoro prosegue, ma mancano disposizioni specifiche a tutela dei diritti acquisiti. È tuttavia la legislazione generale in materia di lavoro a tutelare i diritti acquisiti.
Portogallo	Sospensione dei diritti, degli obblighi e delle garanzie delle parti nel rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione dell'attività lavorativa e la corresponsione della retribuzione. Il congedo è tuttavia computato, ad esempio, ai fini dei diritti connessi all'anzianità lavorativa e aziendale e alla promozione. Il congedo viene computato ai fini delle pensioni di invalidità e vecchiaia e non incide negativamente sul diritto all'assistenza sanitaria.
Spagna	Il congedo parentale è computato ai fini della durata del servizio e, per quanto riguarda unicamente il settore pubblico, ai fini della promozione. I diritti acquisiti o in via di acquisizione sono riconosciuti in relazione al congedo per cura dei figli. Durante il congedo parentale il contratto è sospeso e gli obblighi del lavoratore di prestare attività lavorativa e del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione sono annullati. Vi sono disposizioni che consentono al lavoratore di mantenere la copertura previdenziale e assistenziale durante i periodi di congedo consacrati alla cura di un figlio in tenera età.
Svezia	Il lavoratore che chieda di esercitare o eserciti il proprio diritto al congedo non è tenuto ad accettare indennità lavorative ridotte o condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quanto imposto dal congedo né alcun altro trasferimento diverso da quello che può normalmente verificarsi nel contesto del rapporto di lavoro e che è imposto dal congedo. Il contratto di lavoro prosegue durante il congedo parentale. Il congedo è computato ai fini della durata del servizio.
Regno Unito	Il contratto di lavoro rimane in vigore durante il periodo di congedo parentale, anche se continuano ad applicarsi soltanto determinati termini e condizioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro, al licenziamento e alle procedure disciplinari e di conciliazione. I diritti di anzianità e pensione acquisiti prima dell'inizio del congedo sono mantenuti. Ritornando al lavoro il genitore beneficia degli eventuali miglioramenti intervenuti in relazione ad altri termini e condizioni (anche in materia di retribuzione).

10. ASSENZA DAL LAVORO PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

La clausola 3, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul congedo parentale stabilisce che gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, secondo la legge, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per causa di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 3, paragrafo 2, e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Paese	**Diritto**	**Motivi**
Austria	Una settimana l'anno di congedo retribuito	Per la cura di un figlio o di un congiunto malato
	Un'ulteriore settimana l'anno	- Nel caso in cui la cura debba essere prestata ad un figlio di età inferiore ai 12 anni; - nel caso in la persona che si occupa della cura del figlio non possa più farlo a seguito di decesso, ricovero ospedaliero, detenzione o arresto o malattia grave. Il genitore interessato ha diritto al congedo parentale immediatamente dopo il verificarsi di uno dei casi suddetti, anche se l'altro genitore aveva in precedenza fruito di un congedo parentale e ciò è possibile al massimo fino al compimento del secondo anno di età del bambino. Requisito ulteriore per i padri: - vivere nello stesso nucleo familiare del bambino; - oppure cessazione della convivenza con il bambino da parte dell'altro genitore, oppure cessazione della cura del figlio da parte dell'altro genitore per la maggior parte del proprio tempo.

	Fino ad una settimana per gli impiegati	Altre osservazioni: • motivi importanti che impediscono di lavorare; • gli impiegati ("Angestellte" contrapposti agli operai) hanno diritto alla retribuzione nel caso di un "impedimento relativamente breve a prestare servizio, dovuto a importanti motivi personali di cui non siano responsabili". I tribunali hanno esteso l'applicabilità di tale disposizione ai seguenti casi: • "importanti ragioni personali", quali richiedere il passaporto, sostenere l'esame per la patente di guida, sottoporsi a visite mediche, partecipare a battesimi, matrimoni, funerali (di un familiare o di un amico intimo), qualsiasi urgenza; • "un impedimento relativamente breve" può applicarsi a un periodo della durata compresa tra qualche ora e un massimo di una settimana.
		In generale la disposizione si applica a qualsiasi caso in cui l'obbligazione contrattuale nei confronti del datore di lavoro contrasti con l'obbligazione legale nei confronti di un terzo. Si applica in particolare: • ai genitori che hanno l'obbligo di prendersi cura dei figli; • al marito per il parto, anche recente, della moglie; anche se non esistono obblighi legali la medesima disposizione si applica alle coppie di fatto.
		La maggior parte dei contratti collettivi prevede di norma le disposizioni di seguito elencate:
	Un giorno	per parto della moglie o della convivente
	Tre giorni	per matrimonio
	Uno-tre giorni	per trasloco
	Almeno un giorno	per funerali, ecc.

Belgio	Nel settore privato dieci giorni di congedo l'anno (diritto proporzionale per i lavoratori a tempo parziale)	Per "motivi improrogabili", esemplificati nella normativa e che comprendono la malattia, l'infortunio o il ricovero ospedaliero di un membro della famiglia.
	Il personale del settore pubblico ha diritto ad un congedo di quindici giorni l'anno, che può essere elevato fino a trenta giorni di "congedo straordinario".	Per "motivi improrogabili" connessi alla famiglia.
	Assenza dal lavoro per "brevi periodi"	In caso di ricovero ospedaliero di un membro della famiglia.
Danimarca	Assenza temporanea dal lavoro non retribuita	Quando motivi pressanti, quali una malattia o un infortunio in famiglia, rendono necessaria con urgenza la presenza del lavoratore in casa. Questa disposizione è prevista solo da un certo numero di contratti collettivi. Non esistono disposizioni di legge applicabili a quei lavoratori cui non si applichino i contratti collettivi che prevedono una clausola di forza maggiore. In Danimarca, a circa il 30% dei lavoratori del settore privato non si applicano contratti collettivi.
Finlandia	Assenza temporanea dal lavoro non retribuita	Per cause di forza maggiore, derivante da motivi familiari in caso di malattia o infortunio che renda indispensabile la presenza immediata del lavoratore.
	Assenza temporanea dal lavoro per un massimo di quattro giorni. Alcuni contratti collettivi prevedono che tre dei quattro giorni siano retribuiti. I lavoratori marittimi hanno lo stesso diritto, purché lascino l'imbarcazione in porto e vi facciano poi ritorno.	Per la cura di un figlio malato di età inferiore ai dieci anni (i quattro giorni possono essere fruiti ripetutamente se il bambino è colpito da un'altra malattia o se si ammala un altro figlio). Il dipendente pubblico non ha il diritto di assentarsi se l'altro genitore è a casa ed è in grado di prendersi cura del figlio malato.
Francia	Tre giorni di congedo l'anno	Nel caso di malattia o infortunio del figlio di età inferiore ai sedici anni affidato al dipendente (occorre come giustificativo un certificato medico)
	Cinque giorni di congedo l'anno	Se il bambino è di età inferiore ad un anno o se il lavoratore ha tre o più figli di età inferiore ai sedici anni
	Quattro mesi (rinnovabili due volte)	In presenza di un motivo che impedisca al lavoratore di lavorare (ad esempio malattia o disabilità grave oppure infortunio). Possibilità di tempo parziale.

	Il lavoratore/La lavoratrice può rimanere a casa se vi è un motivo (ad esempio la malattia grave o il decesso di un parente prossimo o la paternità) che gli/le impedisce di recarsi sul posto di lavoro per un periodo di tempo relativamente limitato. I contratti collettivi possono definire disposizioni più dettagliate sulla durata del congedo. Il congedo è retribuito in alcuni casi. Altri cinque giorni nel caso di malattia del figlio, qualora il genitore sia iscritto a un regime pubblico di assicurazione malattia. Nel settore pubblico: quattro mesi (rinnovabili due volte)	Se il bambino è di età inferiore ad un anno o se il lavoratore ha tre o più figli di età inferiore ai sedici anni.
Germania	Dieci giorni di congedo per ciascun genitore per ciascun figlio (venti giorni per il genitore di famiglia monoparentale). In presenza di più di un figlio, il congedo totale massimo è pari a venticinque giorni per genitore (cinquanta giorni per il genitore di famiglia monoparentale) qualora il genitore sia iscritto a un regime pubblico di assicurazione malattia. La retribuzione del congedo è a carico del datore di lavoro o del regime pubblico di assicurazione malattia. Il congedo è concesso indipendentemente dal fatto che ci siano altre persone in grado di prendersi cura del bambino. Il dipendente inoltre può rimanere a casa ("congedo per malattia del figlio") in presenza di un motivo urgente (ad esempio malattia grave del figlio di cui nessun altro possa prendersi cura). I contratti collettivi possono definire disposizioni più dettagliate sulla durata del congedo (alcuni contratti prevedono periodi di congedo più lunghi se il figlio è gravemente malato). In alcuni casi il congedo è retribuito.	
Grecia	Sei giorni	Per i lavoratori a tempo pieno che abbiano l'affidamento di un figlio e/o di un altri familiari a carico, in caso di malattia.
	Otto giorni	Per i lavoratori a tempo pieno che abbiano l'affidamento di due o più figli.

	Dodici giorni Inoltre il lavoratore a tempo pieno ha diritto a un massimo di quattro giorni di congedo l'anno per recarsi alla scuola del figlio. I genitori alle dipendenze di imprese con almeno cinquanta dipendenti che abbiano figli affetti da disabilità fisica o psichica possono richiedere la riduzione di un'ora dell'orario giornaliero di lavoro, con una riduzione proporzionale della retribuzione. Altri due giorni di congedo in caso di decesso del coniuge, di un figlio, di un genitore, di un fratello o di una sorella.	Per i lavoratori a tempo pieno che abbiano l'affidamento di tre o più figli.
Irlanda	La situazione non è chiara nella funzione pubblica. Il codice dei dipendenti pubblici (*Code of Civil Servants*) non prevede nulla in materia di casi di forza maggiore, mentre l'articolo 53 del medesimo codice prevede che ai dipendenti siano accordate facilitazioni per recarsi presso la scuola del figlio conformemente ad una decisione ministeriale che fissa il numero massimo di giorni di assenza; tale decisione ministeriale, però, non è stata ancora emanata.	Per le emergenze familiari provocate da infortuni o malattie (congedo per motivi di forza maggiore), il diritto al congedo si applica nel caso di malattia grave di un parente prossimo o del convivente/della convivente di fatto
Italia	Tre giorni di congedo retribuito l'anno	In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, convivente o altro membro della famiglia.
	In alternativa il dipendente può concordare con il datore di lavoro un diverso orario di lavoro.	Per l'infermità di cui sopra.
	Inoltre fino a due anni di congedo non retribuito per un periodo continuativo o frazionato (non computato come periodo di lavoro effettivo ai fini del regime pensionistico)	Per gravi e comprovate ragioni familiari.
		Un decreto stabilisce i criteri prioritari per accedere a questi congedi, nonché le modalità per una verifica periodica della sussistenza dei requisiti; i contratti collettivi invece devono stabilire le modalità per la partecipazione a corsi di formazione professionali destinati a coloro che rientrano al lavoro al termine di tale congedo.

	Ciascun genitore ha diritto (anche se il diritto non può essere esercitato contemporaneamente da entrambi i genitori) a: congedo non retribuito cinque giorni di congedo l'anno periodi di congedo più lunghi	Per occuparsi di un figlio malato fino al compimento del terzo anno di età; per occuparsi di un figlio malato fino al compimento dell'ottavo anno di età; per prendersi cura di un figlio disabile o di un altro congiunto.
Lussemburgo	Due giorni di congedo speciale l'anno (per ciascun figlio) Durante il congedo continuano ad applicarsi le disposizioni legali in materia di previdenza sociale e protezione del lavoro, in particolare la protezione contro il licenziamento.	Per motivi familiari, laddove il figlio di età inferiore ai quindici anni, che sia affidato al lavoratore e per il quale egli abbia diritto agli assegni familiari, abbia una malattia grave o abbia subito un grave infortunio oppure laddove vi siano altri motivi improrogabili che richiedano la presenza di uno dei genitori.
Paesi Bassi	Congedo retribuito. Nessun limite in termini di ore o di giorni.	Per motivi personali urgenti, come la nascita di un figlio o la morte di un membro della famiglia. Per compiti di assistenza urgenti (malattia di un membro della famiglia), congedo retribuito di breve durata per assistenza, non superiore in un anno al doppio del normale orario di lavoro settimanale.
Portogallo	Trenta giorni l'anno	Per fornire assistenza essenziale e urgente a un figlio di età inferiore ai dieci anni (nessun limite di età se il figlio è disabile) che sia malato o abbia subito un infortunio. Se il bambino è ricoverato in ospedale il diritto ad assentarsi dal lavoro è esteso al periodo di degenza.
	Quindici giorni l'anno	Per fornire assistenza essenziale e urgente a un figlio di età superiore ai dieci anni, al coniuge o al convivente e ad altri congiunti espressamente indicati, in caso di malattia. Le assenze dal lavoro sono considerate assenze giustificate, ma di norma non sono retribuite ed è incerto il diritto alle prestazioni sociali.

Spagna	Due giorni (oppure quattro giorni se è necessario un viaggio): sono richiesti il preavviso e un giustificativo.	Per infortunio o malattia grave di un figlio o di un congiunto.
	Inoltre diritto ad un anno di congedo non retribuito oppure orario di lavoro ridotto tra la metà e un terno (con riduzione proporzionale della retribuzione)[12]	Per occuparsi di un congiunto che per motivi di età oppure a seguito di un infortunio o di una malattia non sia in grado di provvedere a se stesso.
Svezia	Il lavoratore ha diritto al congedo parentale per occuparsi di un figlio malato di età inferiore ai dodici anni, fino a un massimo di sessanta giorni l'anno per ciascun figlio. Il dipendente ha il diritto di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti, qualora una malattia o un infortunio renda indispensabile la presenza immediata del lavoratore.	
Regno Unito	Un periodo ragionevole di assenza dal lavoro.	Per occuparsi di questioni familiari come ad esempio una malattia improvvisa o un infortunio di una persona a carico ovvero per organizzare la custodia dei figli nel caso di malattia o incapacità improvvisa della persona che se ne occupa normalmente. Il termine "persona a carico" è definito in senso lato poiché comprende persone diverse dai membri della famiglia del lavoratore.

Osservazioni relative alla Danimarca

La legislazione danese sul congedo parentale, appena approvata, non prevede disposizioni di legge per dare attuazione alla clausola di forza maggiore contenuta nella direttiva sul congedo parentale. Pertanto la Danimarca continua a non adempiere all'obbligo di dare corretta attuazione alla clausola di forza maggiore per motivi di famiglia.

[12] Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Osservazioni relative alla Germania

In Germania nel 95% dei casi sono ancora le madri a fruire del congedo parentale. Il motivo principale di ciò risiede nel fatto che il congedo è molto lungo ed è in pratica totalmente trasferibile tra i genitori se la modalità di fruizione non è a tempo parziale. Il congedo parentale a tempo parziale è limitato e non risulta ancora molto ben accetto. Non esiste un'idonea integrazione del reddito per coloro che usufruiscono del congedo parentale: a tutt'oggi l'"Erziehungsgeld" equivale al massimo a 900 marchi. La maggior parte delle famiglie non ha pertanto altra scelta che quella di optare per il congedo parentale del coniuge con il salario più basso.

Osservazioni relative all'Austria

Per i lavoratori del settore privato non esistono disposizioni flessibili come quelle previste per i dipendenti pubblici. Se i figli del lavoratore (nel settore privato) sono malati e i genitori devono occuparsene per un periodo di oltre due settimane l'anno, i genitori devono avvalersi per questo delle ferie cui hanno diritto.

D'altra parte, in pratica i lavoratori dipendono in larga misura da fattori informali (relazioni personali con il datore di lavoro, "clima" generale nell'azienda) qualora vogliano usufruire di disposizioni relativamente migliori ad essi applicabili.

ALLEGATO I

ELENCO DELLE MISURE DI ATTUAZIONE

Belgio

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.

2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

Danimarca

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).

2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998(Order N°48 of 26 January 1998on training, sabbatical and child care leave.

3. Nel settore privato: Agreement between the Danish Federation of the Trade Unions (LO) and the Danish Employer's Confederation (DA), dated 3 June 1999, on implementation of Parental Leave Directive

4. Nel settore pubblico: Agreement between the Finance Ministry and the central organisations and the Finance Ministry circular, dated 17 March 1997

5. Nel settore del trasporto marittimo è stato presentato un progetto di legge per dare attuazione alla clausola 3 della direttiva. Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999

Germania

1. BErzGG December 2000

2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref: Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594

3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBL. I, Nr. 65, S. 3358

Grecia

1. Law n° 1483/1984 of 5 October 1984, FEK A numéro 153 of 08/10/1984 [NB: considerato che la legge 2639/1998 ha modificato soltanto l'articolo 5(1) della 1483/1984, se ne deduce che restano in vigore le altre disposizioni della legge 1483].

2. FEK A n° 205 du 02/09/1998

3. Law n° 2683/1999 (Code od Civil Servants), FEK A numéro 19 of 09/02/1999.

4. Decree n° 193/1988, FEK A n° 84 of 06/05/1988.

   Nota - Non è chiaro a chi sia oggi applicabile il decreto n. 193/1988. Probabilmente si applica: a) alle persone alle dipendenze dello stato, di persone giuridiche di diritto pubblico e degli enti pubblici territoriali con un contratto a tempo determinato; b) ai dipendenti pubblici di enti pubblici territoriali.

5. Law n° 2639/1998 of 2 September 1998 Article 25 modifying Art 5(1) of law n° 1483/84

Osservazione: il ministero del Lavoro non è competente per i dipendenti pubblici e il personale delle persone giuridiche di diritto pubblico, che in Grecia rappresentano una percentuale notevole dei lavoratori. Pertanto abbiamo un quadro solo parziale della situazione in Grecia in quanto non viene citata la legislazione specifica che si applica a questi lavoratori. La medesima osservazione vale per tutte le informazioni in materia di lavoro e sicurezza sociale in Grecia.

Spagna

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo

2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)

3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)

5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)

6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)

7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)

8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

Francia

Nel settore privato:

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5

2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

Nel settore pubblico:

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.

2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

Irlanda

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998

2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)

3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)

4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)

5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

Italia

1. Legge 8 marzo 2000 n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

2. D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Lussemburgo

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Paesi Bassi

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568

2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.

3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

Austria

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123

2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997

3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996 , ausgegeben und versendet am 15/05/1996

4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamtengesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996

5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedientstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994

6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103

7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitergesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995

9. Bundesgestetz, Änderung mit dem das Landarbeitsgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169

10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454

11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebührenzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBl. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001

12. NÖ Gemeindebeamtendienstrordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBl. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001

13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBl. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001

14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBI. nr. 79/2001 ref: LGBI. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001

15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)

16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103

18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)

19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103

20. Arbeitlsosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103

22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idgF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idgF

23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung

24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102

25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103

26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103

27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94

28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94

29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idgF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44

30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7

Länder (settore pubblico)

Burgenland

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBl Bgld 1998/17 idF LGBl Bgld 2000/38

2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBl Bgld 1985/49 idF LGBl Bgld 2000/39

3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gemeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LBGl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54

Kärnten (Carinzia)

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBl Ktn 1992/9 idF LGBl Ktn 1997/73

2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBl Ktn 1992/56 idF LGBl Ktn 1998/76

3. Stadtbeamtengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71

Niederösterreich (Bassa Austria)

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBl NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBl NÖ 2039-6

2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl NÖ 2050 idF LGBl NÖ 2050-1

3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBl NÖ 2040 idF LGBl NÖ 2040-8

Oberösterreich (Austria superiore)

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBl OÖ 1993/122

2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBl OÖ 1993/123

3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBl OÖ 1993/68

Salisburgo

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17

2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17

3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

Steiermark (Stiria)

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40

2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44

3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengeetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40

4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65

5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1

6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15

7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46

8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

Tirol (Tirolo)

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/86 idF LGBl Tir 2000/43

2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBl Tir 1998/87 idF LGBl Tir 2000/46

3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/88 idF LGBl Tir 2000/47

4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBl Tir 1998/98 idF LGBl Tir 1999/42

Vorarlberg

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBl Vbg 2000/50 idF LGBl 2001/15

Wien (Vienna)

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBl W 1994/56 idF LGBl W 2000/51

2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBl W 1994/55 idF LGBl W 2000/51

3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBl W 1995/50idF LGBl W 2000/51

4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBl W 1998/19

Settore agricolo

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)

2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

Portogallo

1. Lei n.° 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.° 81 de 05/04/1984 Página 1149

2. Lei n.° 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.° 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.° 134 de 09/06/1995 Página 3754

3. Lei n.° 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.° 4/84, de 5 dz abril, alterada pela Lei n.° 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.° 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.° 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n° 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.° 101 de 03/05/1985 Página 1161

5. Decreto-lei n.° 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.° 48 (2° Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)

6. Decreto-lei n.° 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.° 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)

7. Decreto-lei n.° 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de ferias feriados e faltas ref : Diário da República I Série n.° 300 Página 2856

8. Nota n° 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumplimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental

9. Decreto-lei n.° 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.° 295 de 23/12/1995 Página 8074

10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decre-Law 230/2000, from the 23 September

Finlandia

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970

2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978

3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963

4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)

5. Merimiesten vuosilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984

6. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)

7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996

8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994

9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998)

10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999

12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998.

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

Svezia

1. Förärldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381

3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465

Regno Unito

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

ALLEGATO II

Gazzetta ufficiale L 145 del 19.6.1996, pagg. 4-9

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

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale (n. 14) del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

1. considerando che, sulla base del protocollo sulla politica sociale gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, in prosieguo denominati «Stati membri», desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989, hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;

2. considerando che le parti sociali, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;

3. considerando che il punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, stabilisce tra l'altro che «è altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari»;

4. considerando che il Consiglio, nonostante l'esistenza di un ampio consenso, non è stato in grado di elaborare sulla proposta di direttiva del Consiglio relativa ai congedi parentali e ai congedi per motivi familiari (1), quale modificata (2) il 15 novembre 1984;

5. considerando che la Commissione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla conciliazione della vita professionale con la vita familiare;

6. considerando che la Commissione, ritenendo opportuna a seguito di tale consultazione un'azione comunitaria opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, a norma dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;

7. considerando che le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 5 luglio 1995, che intendevano avviare il procedimento di cui all'articolo 4 di detto accordo;

8. considerando che dette organizzazioni interprofessionali hanno concluso, il 14 dicembre 1995, un accordo quadro sul congedo parentale e che hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro mediante decisione del Consiglio su proposta della Commissione, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 di detto accordo;

9. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione (3), ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali, e che a Madrid i membri del Consiglio europeo il cui Stato aderisce all'accordo sulla politica sociale hanno espresso il loro plauso per la conclusione di questo accordo quadro;

10. considerando che le parti firmatarie hanno voluto concludere un accordo quadro che prevede prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e lascia agli Stati membri e/o alle parti sociali il compito di definire le condizioni di applicazione al congedo parentale per tener conto della situazione compresa quella della politica familiare, esistente in ogni Stato membro, in particolare riguardo alle condizioni di concessione del congedo parentale e di esercizio del diritto di congedo parentale;

11. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione del suddetto accordo quadro è costituito da una direttiva a norma dell'articolo 189 del trattato; che tale atto quindi vincola gli Stati membri quanto ai risultati da raggiungere, pur lasciando loro la competenza per la forma e i mezzi;

12. considerando che, in base al principio di sussidiarietà e al principio di proporzionalità sanciti all'articolo 3 B del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono quindi essere meglio realizzati a livello comunitario; che la presente direttiva si limita a prevedere requisiti minimi per conseguire detti obiettivi e non supera quanto è necessario a tal fine;

13. considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie, del loro mandato, della legalità delle clausole dell'accordo quadro e del rispetto delle disposizioni pertinenti concernenti le piccole e medie imprese;

14. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione;

15. considerando che la Commissione ha altresì informato il Comitato economico e sociale trasmettendogli il testo dell'accordo quadro corredato della sua proposta di direttiva e della relazione;

16. considerando che la clausola 4, punto 2 dell'accordo quadro sottolinea che 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 dalla presente direttiva; che resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire, con l'evolversi della situazione (compresa anche l'introduzione della non trasferibilità), disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché siano rispettate le prescrizioni minime previste nel presente accordo;

17. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro le discriminazioni basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

18. considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea stabilisce che «l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario»;

19. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva;

20. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Attuazione dell'accordo quadro

La presente direttiva mira ad attuare l'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995 tra le organizzazioni interprofessionali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), e che figura nell'allegato.

Articolo 2

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva non oltre il 3 giugno 1998 o si accertano che entro tale data le parti sociali pongano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

3. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono fissate dagli Stati membri.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 3 giugno 1996.

Per il Consiglio
Il Presidente
T. TREU

ALLEGATO III

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE

PREAMBOLO

L'allegato accordo costituisce un impegno dell'UNICE, del CEEP e della CES a porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a sottoporre a questo accordo quadro al Consiglio affinché questi, con propria decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri della Comunità europea, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord.

I. CONSIDERAZIONI GENERALI

1. Visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 3, paragrafo 4 e 4, paragrafo 2;

2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati, a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;

3. considerando che la Commissione ha annunciato la propria intenzione di proporre una misura comunitaria in merito alla conciliazione della vita professionale con quella familiare;

4. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali stabilisce, al punto 16 relativo alla parità di trattamento tra uomini e donne, che è opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari;

5. considerando che la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 riconosce che una politica effettiva di pari opportunità presuppone una strategia globale integrata, la quale consenta una migliore organizzazione degli orari di lavoro, una maggiore flessibilità e un più agevole ritorno alla vita professionale e prende atto del ruolo importante che svolgono le parti sociali sia in tale campo sia nell'offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari;

6. considerando che le misure volte a conciliare la vita professionale familiare dovrebbero promuovere l'introduzione di nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adattati ai bisogni della società in via di mutamento, e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che di quelle dei lavoratori;

7. considerando che la politica familiare deve essere situata nel contesto dei mutamenti demografici, degli effetti dell'invecchiamento della popolazione, del ravvicinamento delle generazioni e della promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva;

8. considerando che gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio, proponendo loro di prendere congedi parentali con mezzi quali programmi di sensibilizzazione;

9. 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 di condizioni di accesso e di modalità di applicazione affinché si tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro;

10. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento delle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;

11. considerando che gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove ciò risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, prevedere il mantenimento integrale dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale;

12. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze di politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità è di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

13. considerando che le parti sociali sono le più idonee a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e che quindi deve essere riservato loro un ruolo particolare nell'attuazione e applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO:

II. CONTENUTO

Clausola 1: **Oggetto e campo d'applicazione**

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.

2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalla legge, da contratti collettivi o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

Clausola 2: **Congedo parentale**

1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 dovrebbe, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.

3. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite dalla legge e/o dai 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;

   b) subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno;

   c) adeguare le condizioni di accesso e le modalità d'applicazione del congedo parentale alle circostanze particolari proprie dell'adozione;

   d) fissare i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro allorché intende esercitare il diritto al congedo parentale; tale preavviso deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;

   e) definire le circostanze in cui il datore di lavoro, previa la consultazione conforme alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, è autorizzato a rinviare la concessione del congedo parentale per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa (ad esempio allorché il lavoro è di natura stagionale, o se non è possibile trovare un sostituto durante il periodo di preavviso, o se una quota significativa della manodopera domanda il congedo parentale allo stesso tempo, o allorché una funzione particolare rivesta importanza strategica). Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione di questa clausola deve essere risolta secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali;

   f) in aggiunta a quanto stabilito nella lettera e), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

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 dal licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, secondo la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

5. 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.

6. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo prenatale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali.

7. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono le modalità del contratto o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

8. Tutte le questioni di previdenza e assistenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri secondo la legge nazionale, tenendo conto dell'importanza della continuità dei diritti alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale per i diversi rischi, in particolare dei diritti dell'assistenza sanitaria.

Clausola 3: **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, secondo la legge, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute 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 3.1 e limitare tale diritto ad una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola 4: **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 anche 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[13] attuino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri possono, ove ciò sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.

5. La prevenzione e l'esame delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione dell'accordo ha luogo secondo la legge, i contratti collettivi e le prassi nazionali.

6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

---

[13] A norma dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo 5 anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse ne faccia domanda.

Fatto a Bruxelles, addì 14 dicembre 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Presidente della CES
Emilio GABAGLIO
Segretario generale
CES
Bld Emile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

Antonio Castellano AUYANET
Presidente del CEEP
Roger GOURVÈS
Segretario generale
CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

François PERIGOT
Presidente dell'UNICE
Zygmunt TYSZKIEWICZ
Segretario generale
UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles