



TESTI APPROVATI

Edizione provvisoria

P8_TA-PROV(2016)0338

Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea,
- visti l'articolo 6, lettera a), gli articoli 8 e 10, l'articolo 153, paragrafi 1 e 2, e l'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 7, 9, 23, 24 e 33 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista la Carta sociale europea del 3 maggio 1996, in particolare la parte I e la parte II, gli articoli 2, 4, 16 e 27, sul diritto dei lavoratori aventi responsabilità familiari alla parità di opportunità e di trattamento,
- vista la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento¹ (direttiva sul congedo di maternità),
- vista la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva sul congedo di maternità, presentata dalla Commissione (COM(2008)0637),
- vista la sua posizione in prima lettura del 20 ottobre 2010 in vista dell'adozione della direttiva 2001/.../UE del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che introduce misure intese a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare², che chiede, fra l'altro,

¹ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

² GU C 70 E dell'8.3.2012, pag. 163.

l'introduzione di un congedo di paternità di due settimane,

- vista la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE¹,
- vista la direttiva 2013/62/UE del Consiglio, del 17 dicembre 2013, che modifica la direttiva 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES in conseguenza della modifica dello status, nei confronti dell'Unione europea, di Mayotte²,
- vista la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio³,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro⁴,
- vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁵,
- vista la direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES⁶,
- vista la sua risoluzione del 25 febbraio 2016 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche: occupazione e aspetti sociali nell'analisi annuale della crescita 2016⁷,
- vista la sua risoluzione del 20 maggio 2015 sul congedo di maternità⁸,
- vista la sua risoluzione del 12 settembre 2013 sull'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore⁹,
- vista la sua risoluzione del 12 marzo 2013 sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea¹⁰,
- vista la sua risoluzione del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013¹¹,

¹ GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13.

² GU L 353 del 28.12.2013, pag. 7.

³ GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1.

⁴ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

⁵ GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

⁶ GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.

⁷ Testi approvati, P8_TA(2016)0059.

⁸ Testi approvati, P8_TA(2015)0207.

⁹ GU C 93 del 9.3.2016, pag. 110..

¹⁰ GU C 36 del 29.1.2016, pag. 18.

¹¹ GU C 316 del 30.8.2016, pag. 2.

- vista la sua risoluzione del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015¹,
- vista la sua risoluzione dell'8 ottobre 2015 sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego²,
- vista la sua risoluzione del 3 febbraio 2016 su una nuova strategia per l'uguaglianza di genere e i diritti della donna in Europa dopo il 2015³,
- vista la sua risoluzione del 12 maggio 2016 sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE⁴,
- viste le conclusioni del Consiglio, del 15 giugno 2011, sull'educazione e la cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori⁵,
- viste le conclusioni del Consiglio, del 19 giugno 2015, sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere",
- visto il Patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011-2020, adottato con le conclusioni del Consiglio il 7 marzo 2011⁶,
- viste le conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo tenutosi a Barcellona il 15 e 16 marzo 2002,
- vista la dichiarazione del trio di presidenza dell'UE (Paesi Bassi, Slovacchia e Malta) sull'uguaglianza di genere, rilasciata il 7 dicembre 2015,
- vista la comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010, dal titolo "Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (COM(2010)2020),
- viste l'iniziativa della Commissione sulla tabella di marcia "Nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano" (dicembre 2015), nonché la consultazione del pubblico e delle parti interessate,
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Programma di lavoro della Commissione per il 2016 – È il momento di andare oltre l'ordinaria amministrazione" (COM(2015)0610),

¹ Testi approvati, P8_TA(2015)0218.

² Testi approvati, P8_TA(2015)0351.

³ Testi approvati, P8_TA(2016)0042.

⁴ Testi approvati, P8_TA(2016)0226.

⁵ GU C 175 del 15.6.2011, pag. 8.

⁶ 3073a riunione del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori", Bruxelles, 7 marzo 2011.

- vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2016)0127),
- viste la comunicazione della Commissione dal titolo "Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020" (COM(2013)0083) e la sua raccomandazione 2013/112/UE del 20 febbraio 2013, dal titolo "Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale",
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare" (COM(2008)0635),
- vista la comunicazione della Commissione del 17 febbraio 2011, dal titolo "Educazione e cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori" (COM(2011)0066),
- vista la relazione della Commissione, del 29 maggio 2013, sui progressi compiuti in merito agli obiettivi di Barcellona dal titolo "Lo sviluppo dei servizi di cura della prima infanzia in Europa per una crescita sostenibile e inclusiva" (COM(2013)0322),
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo "The Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (L'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019), in particolare il capitolo 3.1. relativo all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica di donne e uomini,
- vista la relazione del 2015 della Commissione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (SWD(2016)0054), in particolare il capitolo relativo alla pari indipendenza economica,
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo "Employment and Social Developments in Europe 2015" (Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2015), del 21 gennaio 2016, in particolare il capitolo III.2 relativo alla protezione sociale,
- visti gli studi della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) dal titolo "Orario di lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata nella prospettiva dell'arco di vita" (2013), "Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers" (Prendersi cura dei figli e di altre persone a carico: effetto sulla carriera dei giovani lavoratori) (2013), "Lavoro e cura: misure di conciliazione in tempi di cambiamento demografico" (2015), nonché la Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) (2016),
- visto lo studio del 2015 a cura della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, intitolato "Working time development in the 21st century" (Evoluzione dell'orario di lavoro nel XXI secolo),
- visto lo studio della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dal titolo "Promoting parental and paternity leave among fathers" (Promuovere il congedo parentale e di paternità tra i padri),
- vista la relazione della rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (Equinet),

dell'8 luglio 2014, dal titolo "Equality bodies promoting a better work-life balance for all" (Enti per le pari opportunità che promuovono un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti),

- visti l'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e la sua relazione del 2015 "Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review" (Conciliazione tra vita professionale, familiare e privata nell'Unione europea: riesame delle politiche),
- visto lo studio dei Servizi di ricerca parlamentare del Parlamento europeo, del maggio 2015, dal titolo "Gender equality in employment and occupation – Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment" (Uguaglianza di genere nell'occupazione e nella professione – direttiva 2006/54/CE, valutazione di attuazione europea),
- visto lo studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, dal titolo: "Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union" (Congedo di maternità, di paternità e congedo parentale: dati relativi alla durata e ai tassi di compensazione nell'Unione europea),
- visto lo studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, dal titolo: "Costs and benefits of maternity and paternity leave" (Costi e benefici del congedo di maternità e di paternità),
- visto lo studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, dal titolo: "Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability" (Discriminazione dovuta all'intersezione di genere e disabilità),
- visto lo studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, del marzo 2016, dal titolo "Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time" (Differenze tra donne e uomini in termini di lavoro, cura e tempo libero),
- vista la strategia di Eurocarers relativa alle persone che si prendono cura degli altri, dal titolo "Enabling Carers to Care" (Consentire alle persone che si prendono cura degli altri di impegnarsi in questa attività) del 2014;
- visti il Patto europeo per la salute mentale e il benessere del 2008 e la sua priorità "salute mentale nei luoghi di lavoro",
- viste la Convenzione dell'OIL n. 156 concernente le responsabilità familiari (1981) e la raccomandazione dell'OIL n. 165 concernente i lavoratori con responsabilità familiari (1981),
- viste la Convenzione dell'OIL sul lavoro a tempo parziale del 1994, la Convenzione dell'OIL sul lavoro a domicilio del 1996, la Convenzione dell'OIL sulla protezione della maternità del 2000 e la Convenzione dell'OIL sui lavoratori domestici del 2011,
- vista la relazione dell'OIL dal titolo "Maternity and paternity at work: law and practice across the world" (Maternità e paternità sul luogo di lavoro: legislazioni e prassi nel mondo) (2014),

- viste le conclusioni concordate, del 24 marzo 2016, della 60a sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile, in particolare le lettere da e) a g);
 - visto il documento di lavoro congiunto OIL/UNICEF, dell'8 luglio 2013, dal titolo "Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda" (Sostenere i lavoratori con responsabilità familiari: collegare lo sviluppo dell'infanzia con il lavoro dignitoso),
 - visto l'indice di miglioramento della vita dell'OCSE, del 2015,
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - viste le deliberazioni congiunte della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 55 del regolamento,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0253/2016),
- A. considerando che, secondo gli ultimi dati di Eurostat, il tasso di natalità nell'UE è diminuito nel corso degli ultimi decenni e che l'UE è confrontata a sfide demografiche senza precedenti¹, alle quali gli Stati membri dovrebbero far fronte; che le politiche a favore della famiglia sono essenziali per innescare tendenze demografiche positive, dal momento che la precarietà del lavoro e le difficili condizioni lavorative possono avere conseguenze negative sulla pianificazione familiare;
- B. considerando che nel 2014 nell'UE a 28 sono nati 5,1 milioni di bambini, pari a un tasso lordo di natalità del 10,1 %; che, in confronto, tale tasso era del 10,6 % nel 2000, del 12,8 % nel 1985 e del 16,4 % nel 1970; che l'UE si trova dinanzi a una grave sfida demografica dovuta all'incessante diminuzione dei tassi di natalità nella maggior parte degli Stati membri, che trasforma gradualmente l'Unione in una società gerontocratica e costituisce una minaccia diretta alla crescita e allo sviluppo dal punto di vista sociale ed economico;
- C. considerando che il concetto tradizionale di ruolo della donna e dell'uomo nonché di famiglia nucleare è stato ulteriormente messo in discussione dall'aumento nell'Unione di famiglie monoparentali, famiglie basate su unioni dello stesso sesso, madri adolescenti ecc.; che il mancato riconoscimento di questa diversità comporta maggiori discriminazioni ed effetti negativi per le persone che vivono nell'UE e per le loro famiglie;
- D. considerando che la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione e che gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vietano qualsiasi discriminazione basata sul genere e prevedono che sia garantita l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, anche nel conseguimento dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- E. considerando che la tabella di marcia presentata dalla Commissione rappresenta un punto di partenza; che questa occasione deve innescare un processo di riorganizzazione

¹ Relazione demografica 2015 di Eurostat.

della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e deve contribuire sensibilmente al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;

- F. considerando che politiche di conciliazione ben progettate e attuate devono essere considerate come un miglioramento essenziale dell'ambiente di lavoro, in grado di creare buone condizioni lavorative e benessere a livello sociale e professionale; che, nel contempo, un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata favorisce la crescita economica, la competitività, la partecipazione complessiva al mercato del lavoro, la parità di genere, la riduzione del rischio di povertà e la solidarietà tra le generazioni, risponde alle sfide dell'invecchiamento della società e influenza positivamente i tassi di natalità nell'UE; che le politiche da attuare per conseguire tali obiettivi devono essere moderne, incentrarsi sul miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e sull'equa ripartizione tra donne e uomini delle responsabilità domestiche e di cura, nonché basarsi sulla definizione di un quadro politico coerente favorito dalla contrattazione collettiva e dai contratti collettivi per ottenere un miglior equilibrio fra cura della famiglia, vita professionale e vita privata;
- G. considerando che la conciliazione tra vita professionale e vita privata dipende in gran parte dall'organizzazione dell'orario di lavoro sul luogo di lavoro; che sono stati sollevati dubbi circa la possibilità che un orario di lavoro più lungo e intenso possa apportare vantaggi all'economia in termini di maggiore produttività; che una parte significativa dei lavoratori nell'UE ha un orario di lavoro atipico, ad esempio lavora il sabato e la domenica e nei giorni festivi, svolge un lavoro su turni e lavora di notte, e che nel 2015 quasi la metà dei lavoratori ha lavorato durante il proprio tempo libero; che, secondo le informazioni in possesso, l'organizzazione dell'orario di lavoro cambia periodicamente per il 31 % dei dipendenti, spesso con breve preavviso¹; che ciò potrebbe sollevare preoccupazioni per la salute e la sicurezza, con un aumento del rischio di incidenti sul lavoro e di precarietà delle condizioni di salute a lungo termine, e rende difficile per i lavoratori conciliare il lavoro con le responsabilità nei confronti dei figli e di altre persone a carico; che alcuni settori sono colpiti in maniera più grave, come quello dei servizi al dettaglio, in cui la maggior parte dei dipendenti è costituito da donne;
- H. considerando che la Commissione e gli Stati membri dovrebbero avviare iniziative concrete a favore di prestazioni professionali adattabili ed efficaci sia nel settore pubblico che in quello privato, che consentirebbero ai lavoratori di conseguire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- I. considerando che nel 2015 il tasso di occupazione maschile nell'UE a 28 si è attestato al 75,9 %, mentre quello femminile è stato del 64,3 %², nonostante il maggiore livello di istruzione delle donne; che il numero di donne nella forza lavoro è persino più basso se si considerano i tassi di occupazione degli equivalenti a tempo pieno, visto che la percentuale di occupazione a tempo parziale tra le donne è molto elevata in alcuni Stati membri; che nel 2013 la settimana lavorativa degli uomini era di 47 ore retribuite, mentre quella delle donne era di 34 ore; che, sommando le ore di lavoro retribuito e non retribuito a casa, le donne giovani lavoravano in media 64 ore, mentre gli uomini

¹ Eurofound (2015): Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati.

² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

lavoravano 53 ore¹; che, secondo le stime, le perdite in termini di PIL pro capite attribuibili al divario di genere nel mercato del lavoro giungono al 10 % in Europa;

- J. considerando che, nell'attuale contesto delle politiche dell'UE per l'occupazione, le tematiche socio-economiche e la parità, la strategia Europa 2020 e gli obiettivi prefissati sono ben lunghi dall'essere conseguiti; che senza politiche proattive concepite e attuate per aiutare le donne ad accedere al mercato del lavoro, in particolare le politiche che promuovono un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, non può essere di fatto conseguito alcun obiettivo fissato a livello dell'UE;
- K. considerando che il mercato del lavoro europeo è frammentato per il genere²; che, nella sua comunicazione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2016)0127, Allegato I), dell'8 marzo 2016, la Commissione ha altresì osservato che "le donne sono ancora sottorappresentate nell'occupazione ma sovrarappresentate negli impieghi a tempo parziale e nei settori meno retribuiti; le loro retribuzioni orarie sono inferiori, anche quando si esegue lo stesso lavoro, anche se in termini di livello di istruzione esse hanno sorpassato gli uomini";
- L. considerando che la povertà e l'inasprimento delle disuguaglianze si sono aggravati con le politiche macroeconomiche attuate dall'UE e con le misure di austerità imposte in risposta alla crisi economica;
- M. considerando che la conciliazione della vita familiare e vita lavorativa rappresenta una sfida particolare per i genitori soli con figli a carico, tra cui prevalgono le madri sole; che in tutti i 28 Stati membri dell'UE non meno del 34 % delle madri sole è a rischio di povertà, e che i figli di queste famiglie sono esposti in misura decisamente maggiore alla cosiddetta trasmissione intergenerazionale della povertà;
- N. considerando che le conseguenze negative della cosiddetta "femminilizzazione della povertà" colpiscono in misura maggiore i figli allevati da madri sole che incontrano forti difficoltà a conciliare il ruolo di lavoratore unico con le responsabilità genitoriali;
- O. considerando che la parità di genere nel mercato del lavoro va non solo a vantaggio delle donne ma anche dell'economia e della società in generale, costituendo una risorsa economica fondamentale per favorire una crescita economica sostenibile e inclusiva, ridurre le disparità sul luogo di lavoro e aumentare l'efficienza e la fluidità del mercato del lavoro; che il fatto che le donne accedano e riaccedano al mercato del lavoro comporta un incremento del reddito familiare, dei consumi, dei contributi sociali e del volume delle imposte versate; che le donne continuano a essere vittime di discriminazione nell'accesso e nel mantenimento di un'occupazione e vedono negati i diritti del lavoro, in particolare a causa della gravidanza e della maternità;
- P. considerando che il divario retributivo tra uomini e donne è pari al 16,3 % e che le forme atipiche e precarie dei contratti di lavoro interessano più le donne che gli uomini;
- Q. considerando che le disuguaglianze nel mercato del lavoro si ripercuotono lungo tutto l'arco della vita e incidono sui diritti delle donne, ad esempio sulle pensioni, come dimostrato dal divario pensionistico di genere pari al 39 % nell'UE, che è più del doppio

¹ Eurofound (2013): Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers.

² Eurofound (2015): Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati.

rispetto al divario retributivo di genere, pari al 16 %;

- R. considerando che tra le differenti categorie professionali, le lavoratrici autonome e le imprenditrici in particolare riscontrano maggiori difficoltà nel conseguire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale; che molto spesso le donne che intendono avviare un'attività hanno difficoltà ad accedere al credito, poiché gli intermediari finanziari tradizionali sono reticenti a concedere loro un prestito, ritenendo che le donne siano più esposte al rischio e meno suscettibili di far crescere l'impresa;
- S. considerando che gli stereotipi ampiamente veicolati dalla società conferiscono alle donne un ruolo secondario; che tali stereotipi si sviluppano sin dall'infanzia e si riflettono nella scelta della formazione e dell'istruzione fino al mercato del lavoro; che le donne sono ancora troppo spesso confinate a occupazioni "femminili" e sono sovente scarsamente remunerate; che le divisioni nel mercato del lavoro riproducono stereotipi per cui la cura dei figli ricade nella stragrande maggioranza dei casi soprattutto sulle donne, facendo sì che esse trascorrono dal doppio a dieci volte più del tempo a occuparsi di attività di cura gratuite rispetto agli uomini¹; che gli stereotipi di genere e la discriminazione basata sul genere hanno ripercussioni negative sull'indipendenza e le prospettive a livello personale, sociale ed economico delle donne e provocano una maggiore concentrazione di donne nei lavori a tempo parziale, interruzioni di carriera e rischio maggiore di povertà ed esclusione sociale, in particolare per le madri sole, colpendo in tal modo l'autonomia femminile;
- T. considerando che le tipologie di congedo per motivi familiari continuano a essere motivo di discriminazione e di stigmatizzazione sia per le donne che per gli uomini, nonostante la legislazione e il quadro di politiche in vigore a livello dell'UE e nazionale, e ciò colpisce soprattutto le donne, le quali chiedono soprattutto congedi per motivi familiari per prestare assistenza;
- U. considerando che le differenze a livello di utilizzo del congedo parentale da parte delle donne e degli uomini dà prova della discriminazione basata sul genere; che il tasso di richiesta del congedo parentale da parte dei padri negli Stati membri continua a essere ridotto, dal momento che solo il 10 % di essi si avvale di almeno un giorno di congedo, mentre il 97 % delle donne utilizza il congedo parentale disponibile per entrambi i genitori; che i dati a disposizione confermano che i congedi parentali per motivi di famiglia scarsamente retribuiti o non retribuiti comportano bassi tassi di partecipazione; che un congedo parentale, integralmente o parzialmente non trasferibile e retribuito in modo adeguato, favorisce un utilizzo più equilibrato da parte di entrambi i genitori e contribuisce a ridurre la discriminazione nei confronti delle donne sul mercato del lavoro; che solo alcuni Stati membri incoraggiano i padri a sfruttare i congedi di paternità o parentali, e che gli uomini sono così privati della possibilità sia di partecipare alla cura dei figli che di trascorrere tempo con loro;
- V. considerando che è fondamentale promuovere misure che favoriscano l'accesso dei padri al congedo, tanto più che i padri che richiedono il congedo familiare costruiscono una relazione migliore con i figli e che è più probabile che essi svolgano un ruolo attivo nei compiti futuri legati alla loro educazione;
- W. considerando che studi di Eurofound hanno messo in evidenza gli aspetti che

¹ Dati Eurostat sul 2010, relazione della Commissione del 2015 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (SWD(2016)0054).

influenzano il tasso di utilizzo dei congedi familiari da parte dei padri, ossia: il livello retributivo, l'adattabilità del sistema di congedo, la disponibilità di informazioni, la disponibilità e la flessibilità dei servizi di cura per l'infanzia e il timore di essere esclusi dal mercato del lavoro a causa dei congedi;

- X. considerando che la disponibilità e l'accesso a servizi di educazione e cura della prima infanzia a costi contenuti, adeguati e di qualità, servizi assistenza per le altre persone a carico nonché servizi sociali di alta qualità sono uno dei principali fattori che influenzano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; che non vi sono infrastrutture sufficienti che offrono servizi di assistenza all'infanzia di qualità e accessibili a tutti i livelli di reddito; che per il 27 % degli europei la scarsa qualità dell'assistenza all'infanzia è un ostacolo all'accesso a tali servizi¹; che per ottenere servizi di qualità è necessario investire nella formazione degli operatori dell'assistenza all'infanzia²; che solo 11 Stati membri hanno conseguito il primo obiettivo di Barcellona (fornire assistenza all'infanzia ad almeno il 90 % dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico), mentre solo 10 Stati membri hanno conseguito il secondo (almeno il 33 % dei bambini di età inferiore ai 3 anni)³;
- Y. considerando che l'educazione e l'assistenza della prima infanzia e le esperienze dei bambini da 0 a 3 anni hanno un impatto decisivo sul loro sviluppo cognitivo, visto che essi sviluppano le loro capacità essenziali nei primi cinque anni di vita;
- Z. considerando che le politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata dovrebbero altresì consentire ai genitori di adempiere alle proprie responsabilità verso i figli, garantendo i mezzi finanziari, il tempo e il supporto necessari sia alla madre che al padre;
- AA. considerando che l'Europa è il continente con il numero più elevato di cittadini anziani e con un processo di invecchiamento destinato a proseguire nei prossimi decenni; che molti Stati membri non dispongono di sufficienti strutture per l'assistenza a lungo termine per affrontare l'aumento del fabbisogno di assistenza e la stagnazione/riduzione dell'indicatore del buono stato di salute; che la maggior parte dei posti di lavoro creati nell'assistenza domiciliare formale per i familiari anziani sono scarsamente retribuiti e richiedono basse qualifiche⁴;
- AB. considerando che l'80 % delle esigenze di assistenza nell'UE sono soddisfatte da operatori informali; che circa 3,3 milioni di europei di età compresa fra 15 e 34 anni hanno dovuto lasciare il lavoro a tempo pieno poiché non dispongono delle strutture di assistenza per i figli o per i familiari anziani a carico;
- AC. considerando che le TIC e le tecnologie emergenti hanno cambiato le condizioni di lavoro e di occupazione nonché le culture e le strutture organizzative in tutti i settori; che la formulazione di politiche deve tenere il passo degli sviluppi tecnologici per

¹ Eurofound, "Indagine europea 2012 sulla qualità della vita".

² Eurofound (2015), "Cura della prima infanzia: condizioni di lavoro, formazione e qualità dei servizi – Un'analisi sistematica.

³ Relazione della Commissione, del 29 maggio 2013, sui progressi compiuti in merito agli obiettivi di Barcellona dal titolo "Lo sviluppo dei servizi di cura della prima infanzia in Europa per una crescita sostenibile e inclusiva" (COM(2013)0322).

⁴ Eurofound (2013), "Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers" (Prendersi cura dei figli e di altre persone a carico: effetto sulla carriera dei giovani lavoratori).

garantire che le norme sociali e la parità di genere compiano progressi, anziché regredire alla luce delle mutate circostanze;

- AD. considerando che la combinazione di assistenza e di lavoro retribuito ha un impatto importante sulla sostenibilità del lavoro e sui tassi di occupazione, in particolare per le donne, che potrebbero dover far fronte, a un certo punto della loro vita, alla cura di nipoti e/o genitori anziani¹;
- AE. considerando che alcuni ordinamenti giuridici nell'UE mantengono la non individualità nei sistemi fiscali e previdenziali, in cui alla donna sono riconosciuti solo diritti derivati dal rapporto esistente con l'uomo, compreso l'accesso ai servizi sanitari e alla pensione; che gli Stati membri che impongono la dipendenza della moglie/madre creano una discriminazione diretta contro le donne e negano loro i pieni diritti di cittadinanza mediante la modalità selettiva in cui vengono erogati i servizi statali;
- AF. considerando che sono necessarie politiche mirate in materia di mercato del lavoro ed equilibrio tra lavoro e vita privata per tenere conto degli ostacoli intersettoriali incontrati dalle donne vulnerabili in termini di equilibrio tra lavoro e vita privata e sicurezza lavorativa, come le donne con disabilità, le donne giovani, le donne migranti e rifugiate, le donne provenienti da minoranze etniche e le donne LGBTI;
- AG. considerando che concedere tempo libero ai lavoratori per lo sviluppo personale e formativo nell'ambito dell'apprendimento permanente, senza alcuna discriminazione, ne favorisce il benessere e il contributo all'economia attraverso maggiori competenze e una maggiore produttività²;
- AH. considerando che la sola attuazione di politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata non si tradurrà in un vantaggio per i lavoratori se non sarà accompagnata da politiche di miglioramento delle condizioni di vita e da politiche che favoriscano e promuovano, fra l'altro, le attività culturali, ludiche, sportive;

Principi generali

1. sottolinea che la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare è un concetto ampio che abbraccia tutte le politiche globali di natura legislativa e non legislativa, volte a promuovere un equilibrio adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita delle persone; ritiene che per conseguire un reale equilibrio tra vita professionale e vita privata sono necessarie politiche solide, trasversali, strutturali, coerenti e complete, che includano incentivi e misure efficienti per favorire la conciliazione tra il lavoro, la possibilità di dedicare tempo alla famiglia e agli amici e di prendersi cura dei familiari, il tempo libero e lo sviluppo personale; evidenzia che è necessario soprattutto un cambiamento culturale a livello della società, che prenda di mira gli stereotipi di genere, affinché il lavoro e le attività di cura siano ripartite in modo più equo tra gli uomini e le donne;
2. sottolinea che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo,

¹ Relazione Eurofound, "Sustainable work over the life course: concept paper" (Lavoro sostenibile nel corso della vita: documento concettuale).

² Studio del CEDEFOP dal titolo "Training leave. Policies and practices in Europe" (Congedo per studio/formazione: politiche e prassi in Europa), 2010.

non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza; chiede l'introduzione di un quadro per garantire che tale diritto rappresenti un obiettivo fondamentale dei sistemi sociali e invita l'UE e gli Stati membri a promuovere, sia nel settore pubblico che privato, modelli di welfare aziendale che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata; ritiene che tale diritto dovrebbe essere integrato in tutte le iniziative dell'UE che possano avere un impatto diretto o indiretto su tale tema;

3. mette in evidenza che l'UE è confrontata a mutamenti demografici senza precedenti, segnatamente la crescita dell'aspettativa di vita, il calo dei tassi di natalità, il mutamento delle strutture familiari con le nuove forme di costruzione delle relazioni e di (co)abitazione, la genitorialità in tarda età e le migrazioni, che rappresentano nuove sfide per l'Unione; è preoccupato per il fatto che la crisi economica e finanziaria ha avuto un impatto negativo sulle finanze pubbliche necessarie per le politiche in materia di equilibrio tra lavoro e vita privata e per garantire la disponibilità e l'accesso a servizi di interesse generale di qualità e a costi contenuti; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a mettere in atto politiche e incentivi positivi per sostenere il rilancio demografico, preservare i sistemi di sicurezza sociale e promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone e della società nel suo insieme;
4. sottolinea che il calo del tasso di natalità nell'UE è stato aggravato dalla crisi, visto che la disoccupazione, la precarietà del lavoro, l'incertezza riguardo al futuro e le discriminazioni sul mercato del lavoro inducono i giovani, in particolare le giovani professioniste, a rimandare la decisione di avere un figlio per continuare a essere attivi in un mercato del lavoro sempre più competitivo; invita, in tale contesto, gli Stati membri e le parti sociali a promuovere ambienti di lavoro favorevoli alla famiglia, piani di conciliazione, programmi di reinserimento nel lavoro, canali di comunicazione tra lavoratori e datori di lavoro e incentivi per le imprese e i lavoratori autonomi, in particolare per garantire che le persone non siano economicamente penalizzate per avere figli e che legittime aspirazioni di carriera non vadano in direzione opposta ai progetti familiari; sottolinea inoltre che il congedo di maternità, di paternità e parentale può essere applicato efficacemente e apportare benefici alla società e all'economia solo se è applicato contestualmente ad altri strumenti programmatici, tra cui l'offerta di servizi di assistenza all'infanzia accessibili e di qualità;
5. accoglie positivamente l'approccio della Commissione alle politiche in materia di equilibrio tra lavoro e vita privata considerate cruciali per affrontare le sfide socio-economiche; invita le parti sociali europee a presentare un accordo su un pacchetto globale di misure legislative e non legislative concernenti la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare; invita la Commissione a presentare, nel rispetto del principio di sussidiarietà, una proposta relativa a tale pacchetto nel programma di lavoro della Commissione per il 2017 nel contesto dell'annunciato pilastro europeo dei diritti sociali, qualora non fosse possibile giungere a un accordo tra le parti sociali; sottolinea che le proposte legislative dovrebbero contemplare, come base giuridica, l'uguaglianza tra gli uomini e le donne; chiede alla Commissione di collaborare con le parti interessate a livello sociale per creare un vero pilastro dei diritti sociali che porti a un reale investimento sociale incentrato sugli investimenti sulle persone;
6. accoglie con favore l'avvio, da parte della Commissione, di una consultazione pubblica sul pilastro europeo dei diritti sociali allo scopo di raccogliere pareri e riscontri su una serie di principi essenziali intesi a sostenere mercati del lavoro e sistemi di previdenza sociale ben funzionanti ed equi nella zona euro;

7. invita la Commissione e gli Stati membri ad assicurare che le politiche e le misure pertinenti tengano conto della crescente diversità delle relazioni familiari, tra cui unioni civili, accordi tra genitori o nonni, nonché la diversità della società nel suo complesso, in particolare al fine di garantire che un bambino non subisca discriminazioni a causa dello status matrimoniale dei genitori o della composizione della sua famiglia; invita gli Stati membri al riconoscimento reciproco dei documenti giuridici, nell'ottica di garantire la libertà di circolazione senza discriminazioni;
8. chiede alla Commissione e agli Stati membri di mettere a punto e attuare politiche e fornire misure a sostegno delle persone più svantaggiate o attualmente escluse dalla legislazione o dalle politiche vigenti, come i genitori soli, le coppie non sposate, le coppie dello stesso sesso, i migranti, i lavoratori autonomi o i cosiddetti "coniugi coadiuvanti", come pure le famiglie in cui uno dei membri presenta una disabilità;
9. invita la Commissione e gli Stati membri ad adoperarsi affinché la legislazione e le politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata tengano conto della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e delle osservazioni conclusive destinate all'UE elaborate nel 2015 dal comitato sui diritti delle persone con disabilità;
10. invita la Commissione e gli Stati membri a fare in modo che il benessere e l'interesse superiore dei minori siano considerazioni prioritarie nell'elaborazione, nel monitoraggio e nell'attuazione delle politiche in materia di equilibrio tra lavoro e vita privata; chiede alla Commissione e agli Stati membri di dare piena attuazione alla raccomandazione dal titolo "Investire nell'infanzia"¹ e a controllarne da vicino i progressi; invita la Commissione e gli Stati membri a sviluppare e introdurre iniziative, come la garanzia per i minori, che pongano i bambini al centro delle esistenti politiche di riduzione della povertà, affinché ogni bambino possa avere accesso all'assistenza sanitaria gratuita, all'istruzione gratuita, all'assistenza all'infanzia, ad alloggi dignitosi e a una nutrizione adeguata, nell'ambito di un piano europeo integrato di lotta alla povertà infantile;
11. ritiene che la povertà infantile sia collegata alla povertà dei genitori e invita pertanto gli Stati membri ad attuare la raccomandazione sulla povertà infantile e il benessere dei minori e a utilizzare il quadro di monitoraggio basato sugli indicatori ivi contenuto;
12. sottolinea l'importanza di integrare un approccio basato sul ciclo di vita nelle politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata e nelle pertinenti strategie aziendali, al fine di garantire che ogni persona riceva sostegno nelle diverse fasi della vita e possa partecipare attivamente al mercato del lavoro godendo dei diritti lavorativi e alla società nel suo insieme;
13. pone in evidenza che un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale e una maggiore parità di genere sono elementi cruciali per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare delle donne prestatrici di assistenza e delle madri single, e per conseguire l'obiettivo dell'emancipazione femminile; sottolinea che la chiave per l'emancipazione economica femminile è rappresentata dalla trasformazione e dall'adeguamento del mercato del lavoro e dei sistemi di previdenza sociale in modo tale da tenere conto delle fasi della vita delle donne;
14. invita la Commissione e gli Stati membri a elaborare politiche di trasformazione e a

¹ Raccomandazione 2013/112/UE della Commissione.

investire in campagne di sensibilizzazione per superare gli stereotipi di genere e promuovere una più equa condivisione del lavoro domestico e di cura, concentrandosi altresì sul diritto e sulla necessità che gli uomini si assumano responsabilità di assistenza senza essere stigmatizzati o penalizzati; ritiene che sia opportuno rivolgersi alle imprese e sostenerle nei loro sforzi volti a favorire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e combattere la discriminazione;

15. invita gli Stati membri a rafforzare la protezione contro le discriminazioni e i licenziamenti illeciti connessi all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, che colpiscono in particolare le lavoratrici, nonché a garantire l'accesso alla giustizia e alle vie legali, anche attraverso una maggiore divulgazione di informazioni sui diritti dei lavoratori e sull'assistenza legale in caso di necessità; chiede, a tale riguardo, alla Commissione e agli Stati membri di proporre politiche volte a migliorare l'applicazione delle misure antidiscriminazione sul posto di lavoro, anche sensibilizzando con campagne di informazione in merito ai diritti giuridici relativi alla parità di trattamento, invertendo l'onere della prova¹ e abilitando gli enti nazionali per le pari opportunità a condurre indagini formali di loro iniziativa su questioni di parità e ad aiutare le potenziali vittime di discriminazioni;
16. sottolinea che la mancanza di dati comparabili, esaustivi, affidabili e regolarmente aggiornati sull'uguaglianza rende più difficile dimostrare l'esistenza della discriminazione, in particolare di quella indiretta; esorta gli Stati membri a raccogliere dati sull'uguaglianza in maniera sistematica e a renderli disponibili, con il coinvolgimento degli organismi nazionali per l'uguaglianza e dei tribunali nazionali, anche nell'ottica di analizzare e monitorare tali dati ai fini delle raccomandazioni specifiche per paese; invita la Commissione a prendere iniziative per promuovere ulteriormente tale raccolta di dati mediante una raccomandazione agli Stati membri e incaricando Eurostat di mettere a punto consultazioni volte a integrare la disaggregazione dei dati su tutti i motivi di discriminazione negli indicatori delle indagini sociali europee; invita la Commissione a continuare a collaborare con l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) per migliorare in maniera sistematica la quantità e la qualità dei dati disaggregati per genere;
17. invita la Commissione ad analizzare periodicamente i progressi compiuti nelle aree critiche individuate nella piattaforma di azione di Pechino per le quali esistono già indicatori sviluppati dall'EIGE, e a tenere conto degli esiti di tali analisi nella sua valutazione della parità di genere nell'UE;
18. prende atto dell'importante ruolo svolto dagli enti nazionali per le pari opportunità nell'attuazione della direttiva 2000/78/CE sull'uguaglianza in materia di occupazione, contribuendo alla sensibilizzazione e alla raccolta dei dati, mantenendo contatti con le parti sociali e le altre parti interessate, aiutando a risolvere il problema delle denunce insufficienti e rendendo più accessibili le procedure di denuncia; invita gli Stati membri a rafforzare il ruolo, le capacità e l'indipendenza degli enti per le pari opportunità, compresa Equinet, anche fornendo loro fondi adeguati; chiede in particolare il rafforzamento delle organizzazioni previste nella direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento, garantendo accesso alla giustizia e alle vie legali;
19. reputa necessario che sia prevista una formazione adeguata sulla legislazione e la

¹ Risoluzione del Parlamento europeo dell'8 ottobre 2015 sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE (P8_TA(2015)0351).

giurisprudenza in materia di non discriminazione nell'occupazione per i dipendenti delle autorità nazionali, regionali e locali e gli organismi preposti all'applicazione della legge nonché per gli ispettori del lavoro; ritiene che tale formazione sia altresì fondamentale per giudici, pubblici ministeri, avvocati e forze di polizia;

20. invita gli Stati membri, insieme alla Commissione, a garantire che l'attribuzione di diritti sociali da parte delle politiche pubbliche sia egualmente accessibile a donne e uomini, onde assicurare che tutti possano esercitare i propri diritti e conseguire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale;

Uguaglianza retributiva ed equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini

21. sottolinea la necessità di eliminare le disuguaglianze di genere nel lavoro retribuito e non retribuito e di promuovere l'equa condivisione tra donne e uomini delle responsabilità, dei costi e della cura dei figli e delle persone a carico, ma anche all'interno della società nel suo complesso, garantendo, tra l'altro, un accesso universale a servizi di interesse generale; ricorda a tale riguardo la necessità di avanzare proposte specifiche per un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale;
22. deplora la persistenza del divario retributivo di genere, che costituisce una violazione del principio fondamentale, sancito dall'articolo 157 TFUE, della parità di retribuzione a parità di lavoro tra le lavoratrici e i lavoratori, violazione che colpisce in particolare le donne con figli e dedite alla loro educazione; invita l'UE e gli Stati membri a definire e attuare, in collaborazione con le parti sociali e le organizzazioni per la parità di genere, politiche volte a colmare il divario retributivo di genere; invita gli Stati membri a svolgere periodicamente analisi comparative degli stipendi per integrare i suddetti sforzi;
23. invita la Commissione, in conformità delle conclusioni del Consiglio del 16 giugno 2016 sulla parità di genere, a migliorare la situazione del suo impegno strategico sull'uguaglianza di genere e a integrare una prospettiva di genere nella strategia Europa 2020, in modo da garantire che il lavoro sull'uguaglianza di genere non perda il proprio carattere prioritario; esorta pertanto la Commissione ad adottare una strategia per l'uguaglianza di genere post-2015, in linea con le raccomandazioni del Patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011-2020;
24. invita gli Stati membri a mettere in atto politiche proattive e investimenti adeguati concepiti allo scopo di aiutare le donne e gli uomini a immettersi, reinserirsi, restare e avanzare nel mercato del lavoro dopo periodi di congedo per motivi familiari e di assistenza con un'occupazione sostenibile e di qualità, in linea con l'articolo 27 della Carta sociale europea; mette in risalto in particolare l'esigenza di garantire ai lavoratori il reintegro nella medesima posizione o in una posizione equivalente o simile, la protezione dal licenziamento e da trattamenti meno favorevoli conseguenti alla gravidanza, alla richiesta o alla fruizione del congedo per motivi familiari, nonché il riconoscimento di un periodo di protezione in seguito al rientro sul posto di lavoro affinché sia possibile il riadattamento;
25. invita la Commissione e gli Stati membri a coinvolgere le parti sociali e la società civile nelle politiche in materia di parità di genere; sottolinea l'importanza di un finanziamento adeguato di tali politiche, degli accordi collettivi e della contrattazione collettiva ai fini della lotta alla discriminazione e della promozione della parità di genere sul posto di

lavoro, nonché l'importanza della ricerca e degli scambi di buone pratiche;

26. ritiene che promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro indipendenza economica sia essenziale per conseguire l'obiettivo, stabilito dalla strategia Europa 2020, di innalzare il tasso di occupazione complessivo al 75 %, favorendo altresì l'aumento del PIL; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a rafforzare le politiche e aumentare gli investimenti a sostegno dell'occupazione femminile in posti di lavoro di qualità, in particolare nei settori e nelle posizioni in cui le donne sono sottorappresentate, quali i settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria, della matematica e dell'economia verde o le posizioni di alta dirigenza in tutti i settori;

Tipologie di congedo per motivi familiari e per necessità di assistenza

27. osserva che la Commissione ha ritirato la proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità e le chiede di avanzare una proposta ambiziosa corredata da norme di alto livello, collaborando strettamente con le parti sociali e consultando la società civile, onde assicurare un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che le donne siano retribuite e coperte dalla previdenza sociale durante il congedo di maternità, in modo da sostenere le famiglie e combattere le disuguaglianze, rafforzare l'indipendenza sociale ed economica femminile ed evitare che le donne siano penalizzate perché hanno figli; sottolinea che il congedo di maternità deve essere accompagnato da misure efficaci per proteggere i diritti delle donne in gravidanza, delle neomamme, delle madri che allattano e delle madri single, rispondendo alle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro e dell'Organizzazione mondiale della sanità;
28. chiede che vi sia un maggiore coordinamento delle diverse tipologie di congedo a livello dell'UE e degli Stati membri in cooperazione con le parti sociali; ricorda che un migliore accesso a differenti tipologie di congedo fa sì che le persone dispongano di formule di congedo rispondenti alle varie fasi della vita e incrementa la partecipazione all'occupazione, l'efficienza complessiva e la soddisfazione professionale; osserva che, ove manchino disposizioni che disciplinano il congedo, o qualora le disposizioni esistenti siano considerate insufficienti, le parti sociali potrebbero svolgere un ruolo nella definizione di nuove disposizioni o nell'aggiornamento di quelle esistenti in materia di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale;
29. invita gli Stati membri a offrire un reddito sostitutivo e una protezione sociale adeguati durante qualsiasi tipo di congedo per motivi familiari o di assistenza, in particolare affinché i lavoratori a basso reddito possano beneficiare delle misure di congedo in condizioni di parità rispetto agli altri lavoratori;
30. chiede alla Commissione di pubblicare una relazione sull'attuazione della direttiva sul congedo parentale e invita la Commissione e le parti sociali a esaminare la possibilità di offrire un'opportuna estensione della durata minima del congedo parentale con un reddito sostitutivo e una protezione sociale adeguati, portandolo da quattro ad almeno sei mesi, e ad innalzare il limite di età del bambino per cui si può fruire del congedo parentale; sottolinea che i genitori dovrebbero godere della flessibilità di utilizzare il congedo in modo frazionato o in un'unica soluzione; invita gli Stati membri e le parti sociali a riesaminare i propri sistemi di compensazione finanziaria del congedo parentale al fine di raggiungere un reddito sostitutivo di livello adeguato, che funga da incentivo e incoraggi altresì gli uomini ad avvalersi del congedo parentale al di là del

periodo minimo garantito dalla direttiva; ribadisce che il congedo parentale dovrebbe essere condiviso in maniera equa tra i genitori e che una parte significativa del congedo dovrebbe rimanere non trasferibile¹; sottolinea che entrambi i genitori devono ricevere lo stesso trattamento in termini di diritto al reddito e durata del congedo;

31. prende atto della maggiore vulnerabilità dei genitori che lavorano con figli disabili a carico; invita pertanto la Commissione a migliorare e rafforzare le disposizioni della direttiva 2010/18/UE relativa ai criteri di ammissibilità e a norme dettagliate per la concessione del congedo parentale a chi ha figli con disabilità o gravi malattie a lungo decorso invalidanti; esorta a tale riguardo gli Stati membri ad estendere la possibilità di questi genitori di fruire del congedo parentale oltre il limite di età del figlio fissato dalla direttiva e a garantire loro congedi di maternità, paternità (ove questo esista) e congedi parentali supplementari;
32. ritiene che il sostegno all'individualizzazione del diritto a regimi di congedo nonché la promozione del ruolo del padre nell'educazione dei figli siano essenziali per giungere a una conciliazione tra vita professionale e vita privata che sia equilibrata dal punto di vista del genere e per conseguire l'obiettivo fissato da Europa 2020 in materia di occupazione a favore delle donne e degli uomini;
33. invita la Commissione, allo scopo di consentire ai genitori con figli o alle persone con soggetti a carico di conseguire un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, a proporre iniziative ben fondate e coerenti su:
 - 1) una direttiva sul congedo di paternità che preveda un minimo di due settimane di congedo obbligatorio interamente retribuite,
 - 2) una direttiva sul congedo per i prestatori di assistenza che integri la prestazione di assistenza professionale, consenta ai lavoratori di prendersi cura delle persone a carico e offra ai prestatori di assistenza una retribuzione e una protezione sociale adeguate; chiede una flessibilità orientata al dipendente e incentivi sufficienti per indurre gli uomini ad avvalersi del congedo per i prestatori di assistenza,
 - 3) norme minime applicabili in tutti gli Stati membri per far fronte alle necessità specifiche di genitori e figli adottivi e sancire i medesimi diritti dei genitori naturali,

riconoscendo nel contempo che alcuni Stati membri hanno già adottato misure proattive riguardanti il congedo di paternità e il congedo per i prestatori di assistenza;

34. invita gli Stati membri a introdurre, mediante normative in materia di lavoro e sicurezza sociale, "crediti di assistenza" sia per le donne che per gli uomini sotto forma di periodi equivalenti per maturare diritti pensionistici, al fine di proteggere i lavoratori che interrompono l'attività professionale per prestare assistenza informale non retribuita a una persona a carico o a un familiare e riconoscere il valore del lavoro svolto da tali prestatori di assistenza per la società nel suo complesso; incoraggia gli Stati membri a operare uno scambio delle migliori pratiche in tale ambito;

Assistenza alle persone a carico

¹ Risoluzione del Parlamento europeo del 12 maggio 2016 sull'applicazione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio(P8_TA(2016)0226).

35. invita gli Stati membri ad attuare concretamente gli obiettivi di Barcellona entro il 2020 e ad avvallare il quadro di qualità del 2014 per l'educazione e l'assistenza della prima infanzia;
36. ricorda che gli investimenti nei servizi sociali, comprese le infrastrutture, generano effetti rilevanti a livello occupazionale, comportando altresì entrate aggiuntive significative per il settore pubblico in termini di imposte sul lavoro e contributi previdenziali; esorta gli Stati membri a investire in un'educazione e un'assistenza della prima infanzia nonché in servizi di cura per gli anziani e le persone a carico che siano di qualità elevata; li invita a garantire che tali servizi siano disponibili, universalmente accessibili e abbiano un costo ragionevole, prendendo in esame la possibilità, ad esempio, di aumentare la spesa pubblica destinata ai servizi di assistenza, compresi i progetti di vita indipendente, e facendo un migliore uso dei fondi dell'UE; chiede che la revisione del quadro finanziario pluriennale serva anche ad aumentare gli investimenti nei servizi sociali e nelle relative infrastrutture, in particolare con il sostegno del Fondo sociale europeo, del Fondo europeo di sviluppo regionale e del Fondo europeo per gli investimenti strategici; invita gli Stati membri a prendere in esame la possibilità di concedere un accesso gratuito ai servizi di assistenza alle famiglie che vivono in condizioni di povertà ed esclusione sociale; osserva altresì che l'insufficiente quantità di investimenti in strutture e servizi pubblici di assistenza incide in modo sproporzionato sui genitori soli, di cui la grande maggioranza sono donne;
37. sottolinea la necessità di riconoscere il lavoro svolto dalle persone che dedicano il proprio tempo e le proprie competenze alla cura delle persone anziane e non autosufficienti;
38. pone in evidenza che, per i genitori che lavorano, la cura dei bambini disabili rappresenta una particolare sfida che dovrebbe essere riconosciuta dalla società ed essere oggetto di sostegno da parte delle politiche pubbliche e della contrattazione collettiva; invita gli Stati membri a porre l'accento, nel garantire servizi di assistenza per bambini in età prescolare, non soltanto sull'accessibilità ma anche sulla qualità di tali forme di assistenza, in particolare con riferimento ai bambini provenienti da contesti svantaggiati e ai bambini con disabilità;
39. invita gli Stati membri a sostenere le politiche fiscali in quanto potente leva per aumentare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e a promuovere l'occupazione femminile;
40. invita la Commissione e gli Stati membri a introdurre obiettivi in materia di assistenza agli anziani, ai disabili e ad altre persone non autosufficienti, analogamente agli obiettivi di Barcellona, corredati di strumenti di monitoraggio che dovrebbero misurarne la qualità, l'accessibilità e la ragionevolezza del costo; esorta Eurostat, Eurofound e l'EIGE (per il suo indice di genere) a raccogliere dati in materia e a condurre studi a sostegno di tale impegno;
41. chiede agli Stati membri di rafforzare la rete di servizi specializzati che forniscono assistenza agli anziani e, in particolare, a creare reti di servizi domiciliari; sottolinea, in tale contesto, la necessità che le politiche di assistenza agli anziani siano adattate alle esigenze dei singoli, ponendo l'accento, ove possibile, sulle preferenze individuali in relazione al luogo di erogazione di tale servizio di assistenza;
42. invita la Commissione ad impegnarsi a favore di norme qualitative europee per tutti i

servizi di assistenza per quanto concerne, tra l'altro, la loro disponibilità, accessibilità e ragionevolezza del costo, il che offrirebbe sostegno agli Stati membri nell'innalzare gli standard nel settore dell'assistenza; rammenta i quadri esistenti, come il quadro di qualità europeo per i servizi di assistenza a lungo termine, da cui è opportuno trarre ispirazione; esorta la Commissione e gli Stati membri a elaborare politiche che consentano e prevedano la deistituzionalizzazione dell'assistenza a lungo termine, ove possibile e con il sostegno dell'assistenza basata sulla collettività;

43. segnala che un elemento importante per la realizzazione di servizi di qualità è rappresentato dagli investimenti nella forza lavoro¹; invita pertanto gli Stati membri e le parti sociali a promuovere condizioni di lavoro dignitose e un'occupazione di qualità per gli assistenti sociali, anche attraverso una retribuzione dignitosa, il riconoscimento del loro status e la messa a punto di percorsi di formazione professionale di elevata qualità per tali lavoratori;

Occupazione di qualità

44. mette in evidenza gli alti livelli di povertà in tutta l'Europa, che costringono alcune persone a lavorare di più e più a lungo, anche svolgendo diversi lavori, per poter avere un salario sufficiente alla loro sussistenza; invita gli Stati membri e le parti sociali a elaborare un quadro di politica salariale che preveda misure efficaci per contrastare la discriminazione retributiva e garantire remunerazioni adeguate a tutti i lavoratori, ad esempio attraverso l'introduzione di salari minimi a livello nazionale in grado di assicurare un vita dignitosa, in linea con le pratiche nazionali; esorta gli Stati membri a sostenere la contrattazione collettiva quale importante elemento nell'elaborazione delle politiche salariali;
45. segnala che l'equilibrio tra vita privata e vita professionale deve basarsi sui diritti e sulla sicurezza dei lavoratori nel mercato del lavoro, nonché sul diritto a prendersi del tempo libero senza le restrizioni dettate dalle crescenti esigenze di mobilità e flessibilità; sottolinea che la crescente flessibilità può contribuire ad aumentare le discriminazioni attualmente esistenti sul mercato del lavoro nei confronti delle donne – che si manifestano sotto forma di retribuzioni più basse, forme di lavoro atipico e livello sproporzionato di responsabilità per il lavoro domestico non retribuito – se non si adotta prima un chiaro approccio volto all'integrazione della dimensione di genere;
46. invita Eurofound a sviluppare ulteriormente le sue attività tese al monitoraggio della qualità dell'occupazione attraverso la sua indagine europea sulle condizioni di lavoro, basata sul suo definizione di qualità del lavoro, la quale tiene conto dei guadagni, delle prospettive, della qualità dell'orario di lavoro, dell'impiego delle competenze e della discrezionalità, dell'ambiente sociale, del rischio fisico e dell'intensità del lavoro; esorta inoltre Eurofound ad approfondire le sue ricerche sulle politiche, gli accordi tra le parti sociali e le pratiche delle imprese che favoriscono la qualità del lavoro²; invita Eurofound a continuare a monitorare l'incidenza dell'organizzazione dell'orario di

¹ Eurofound (2015), "Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review" (Assistenza alla prima infanzia: condizioni di lavoro, formazione e qualità dei servizi – Un'analisi sistematica).

² Relazione di Eurofound dal titolo "Trends in job quality in Europe" (Tendenze nella qualità del lavoro in Europa – 2012) e relazione di Eurofound dal titolo "Convergence and divergence of job quality in Europe 1995-2010" (Convergenze e divergenze nella qualità del lavoro in Europa 1995-2010 – 2015).

lavoro e a fornire analisi di politiche pubbliche e accordi tra le parti sociali in tale ambito, compresa una valutazione del modo in cui questi vengono negoziati e favoriscono l'equilibrio tra vita privata e vita professionale; chiede a Eurofound di sviluppare la ricerca sulle modalità con cui le famiglie con due lavoratori gestiscono congiuntamente la propria organizzazione degli orari di lavoro e sul miglior modo per assisterle;

47. sottolinea, da un lato, che l'equilibrio tra vita privata e vita professionale deve basarsi sui diritti e sulla sicurezza dei lavoratori nel mercato del lavoro, nonché sul diritto a prendersi del tempo libero senza le restrizioni dettate dalle crescenti esigenze di mobilità e flessibilità; mette in evidenza, dall'altro, le differenze nella situazione personale e familiare di ciascun lavoratore e ritiene pertanto che i dipendenti dovrebbero disporre della possibilità di avvalersi di un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da adattarlo alle circostanze specifiche delle varie fasi della vita; ritiene che tale flessibilità orientata al dipendente possa promuovere tassi di occupazione femminile più elevati; sottolinea che i dipendenti e i datori di lavoro condividono la responsabilità di stabilire e concordare l'organizzazione dell'orario di lavoro più appropriata; invita la Commissione a delineare un quadro della situazione esistente negli Stati membri rispetto al "diritto di richiedere un'organizzazione flessibile del lavoro";
48. sostiene il "lavoro agile", un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi; sottolinea pertanto il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; si oppone tuttavia alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del (tele)lavoro agile;
49. sottolinea che i modelli imprenditoriali alternativi, come le cooperative e le mutue, presentano un enorme potenziale in termini di avanzamento della parità di genere e di un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare nell'emergente contesto digitale del lavoro agile, alla luce dei maggiori livelli di partecipazione dei dipendenti al processo decisionale; invita la Commissione e gli Stati membri a esaminare l'impatto delle cooperative e dei modelli imprenditoriali alternativi sulla parità di genere e sull'equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare nei settori tecnologici, e a definire politiche intese a promuovere e condividere modelli delle migliori pratiche;
50. è preoccupato per l'aumento del lavoro a tempo parziale involontario, in particolare tra le donne con responsabilità di assistenza, che ne aggrava il rischio di povertà lavorativa; sottolinea che, quando un lavoratore sceglie di lavorare a tempo parziale, occorre

garantire la qualità del suo impiego e la non discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo pieno, conformemente alla direttiva sul lavoro a tempo parziale¹, e chiede alla Commissione di verificare l'applicazione di tale direttiva; chiede agli Stati membri di garantire che i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori con una vita professionale discontinua e i lavoratori che hanno avuto interruzioni di carriera o che in alcuni periodi hanno lavorato per meno ore abbiano il diritto di accedere a un regime pensionistico dignitoso, senza alcuna forma di discriminazione;

51. nutre preoccupazione riguardo all'abuso dei contratti a zero ore in taluni Stati membri e al ricorso a contratti tesi allo sfruttamento, contratti temporanei involontari, orari di lavoro irregolari, imprevedibili ed eccessivi e tirocini di scarsa qualità, che sul lungo termine rendono impossibile un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata; invita pertanto gli Stati membri e le parti sociali ad affrontare con urgenza la situazione dell'occupazione precaria, che affligge in particolare i giovani e le donne;
52. sottolinea che orari di lavoro eccessivi e irregolari e periodi di riposo insufficienti, come pure l'insicurezza lavorativa e obblighi di risultato sproporzionati, sono fattori determinanti dell'aumento dello stress, del cattivo stato di salute fisica e mentale nonché degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali; segnala che orari di lavoro flessibili e prevedibili incidono positivamente sull'equilibrio tra vita privata e vita professionale²; invita gli Stati membri a le parti sociali a salvaguardare gli orari di lavoro e a garantire un periodo di riposo settimanale mediante l'attuazione di tutta la legislazione in materia; rammenta l'obbligo della Commissione di verificare l'attuazione della direttiva sull'orario di lavoro e di esaminare la possibilità di avviare procedure di infrazione nei confronti degli Stati membri che non si conformano ad essa;
53. chiede inoltre alla Commissione e agli Stati membri, alle parti sociali e alle parti interessate di concentrarsi sulle forme innovative di organizzazione nel luogo di lavoro e di bilanciare le esigenze di donne e uomini di trovare un equilibrio tra vita privata e vita professionale con gli obiettivi di produttività/redditività delle imprese; osserva che il legame positivo tra aumento dell'occupazione femminile, equilibrio tra vita privata e vita professionale e competitività delle imprese, in termini di riduzione dell'assenteismo, margine di potenziale produttivo, fatturato, attrazione dei talenti, fedeltà, riassegnazione delle risorse per lo sviluppo di piani assistenziali, aumento del tenore di vita e maggiore tempo libero, è stato ampiamente dimostrato dalle migliori pratiche europee in diverse grandi aziende e reti di piccole e medie imprese;
54. sottolinea che le donne e le persone LGBTI incontrano, sul lavoro, specifici ostacoli e fonti di stress basati sul genere, tra cui vessazioni, esclusione, discriminazione o stereotipi di genere, che incidono negativamente sul loro benessere sul lavoro e mettono a rischio la loro salute mentale e la loro capacità di progredire nella carriera professionale; invita la Commissione e gli Stati membri a intraprendere ulteriori iniziative per far fronte a tali condizioni sfavorevoli, garantendo la corretta attuazione delle norme pertinenti in materia di lotta alla discriminazione e la realizzazione di programmi di apprendimento permanente sensibili alle tematiche di genere, e li invita altresì a collaborare con i sindacati e le organizzazioni della società civile;
55. esorta gli Stati membri ad ampliare e rafforzare gli ispettorati nazionali del lavoro, assicurando loro condizioni finanziarie e risorse umane e finanziarie che rendano

¹ Direttiva 97/81/CE del Consiglio.

² Indagine europea sulle condizioni di lavoro di Eurofound.

possibile una presenza efficace sul campo, in modo da permettere loro di contrastare il lavoro precario, il lavoro non regolamentato e la discriminazione professionale e retributiva, in particolare in una prospettiva di parità di genere;

56. chiede agli Stati membri di attuare pienamente la direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento e alla Commissione di rivedere la direttiva e promuovere nelle imprese l'attuazione di piani in materia di uguaglianza di genere, comprese azioni volte alla desegregazione e allo sviluppo di sistemi retributivi e misure che sostengano la carriera delle donne; sottolinea l'importanza del ruolo svolto dagli enti per le pari opportunità nell'assistere le vittime di discriminazioni e contrastare gli stereotipi di genere; invita gli Stati membri a mettere a punto misure legislative che salvaguardino il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento delle donne e degli uomini sul lavoro;
57. ribadisce il suo appello al Consiglio ad adottare rapidamente la proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale;
58. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire la previdenza e la protezione sociali e la retribuzione in caso di congedo per malattia, al fine di consentire un effettivo equilibrio tra vita privata e vita professionale;

Qualità della vita

59. sottolinea che il concetto di "qualità della vita" è più ampio di quello di "condizioni di vita" e fa riferimento al benessere complessivo degli individui in una società, identificando diverse dimensioni dell'esistenza umana come essenziali per una vita umana completa¹;
60. sottolinea che la disparità in termini di tempo libero a disposizione e un'iniqua ripartizione delle responsabilità tra le donne e gli uomini possono incidere sullo sviluppo personale delle donne, sull'acquisizione di nuove competenze e conoscenze linguistiche, sulla partecipazione alla vita sociale, politica, culturale e comunitaria e, soprattutto, sulla situazione economica delle donne;
61. sottolinea che qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle donne, compresi la segregazione di genere, i divari retributivi e pensionistici, gli stereotipi di genere ed elevati livelli di stress nella gestione della vita professionale e privata si riflettono nell'alto tasso di inattività fisica delle donne e hanno un enorme impatto sulla loro salute fisica e mentale²; ribadisce l'importanza di combattere gli stereotipi promuovendo e difendendo la parità di genere in tutte le fasi dell'istruzione, a partire dalla scuola primaria; invita gli Stati membri e le parti sociali a condurre e sostenere campagne di sensibilizzazione e informazione nonché programmi che promuovano la parità di genere e contrastino gli stereotipi;
62. mette in risalto l'importanza dell'apprendimento permanente per la formazione autonoma dei lavoratori, compreso l'aggiornamento costante rispetto alle condizioni di

¹ Terza indagine europea sulla qualità della vita di Eurofound.

² Studio della Direzione generale delle Politiche interne dell'Unione del Parlamento europeo, del marzo 2016, dal titolo "Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time" (Differenze tra donne e uomini in termini di lavoro, assistenza e tempo libero).

lavoro in continua evoluzione; incoraggia la Commissione e gli Stati membri a promuovere l'apprendimento permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a definire e attuare politiche che prevedano congedi a fini di istruzione e formazione, nonché misure di formazione professionale e apprendimento permanente sul lavoro, anche in Stati membri diversi dal proprio; li esorta a rendere l'apprendimento sul lavoro e al di fuori di esso, ivi comprese le opportunità di studio retribuite, accessibile a tutti i lavoratori, segnatamente a quanti presentano condizioni svantaggiate, ponendo inoltre l'accento sulle dipendenti che operano in settori in cui le donne sono strutturalmente sottorappresentate;

63. esorta la Commissione e gli Stati membri a contrastare le disparità sociali ed economiche; invita gli Stati membri a promuovere misure tese a creare regimi di reddito minimo adeguati, in linea con le pratiche e le tradizioni nazionali, al fine di consentire a tutte le persone una vita dignitosa, di sostenere la loro piena partecipazione alla società e di garantirne l'indipendenza in tutte le fasi della vita;

o

o o

64. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.