



Organizzato nell'ambito del programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza".  
2014- 2020" della Commissione Europea.

# Conciliazione tra famiglia e lavoro: protezione della maternità e congedo parentale nel diritto dell'Unione

10.04.2019, ERA, Trier


Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter  
IAAEU - Università di Treviri





## A. Base giuridica

- Direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità è la decima Direttiva particolare ai sensi della Direttiva 89/391/CEE sulla sicurezza e sulla salute durante il lavoro

\* „Salute e sicurezza sul posto di lavoro“ come obiettivo normativo centrale

- 
- Art. 33, cpv. 2. "Vita familiare e vita professionale,,  
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
  - Promuovere la conciliazione tra la vita familiare e lavorativa: diritto al congedo di maternità retribuito
  - Tutela contro il licenziamento per motivi legati alla maternità

- 
- Articolo 2, paragrafo 2, lettera c) Direttiva 2006/54/CE (Parità tra uomini e donne)
  - Divieto di discriminazione per motivi relativi alla gravidanza/maternità
  - Importante per l'onere della prova ai sensi dell'articolo 19, paragrafo 1, della Direttiva 2006/54/CE  
CGCE, 19.10.2017, C-531/15 "Otero Ramos";  
19.9.2018, C-41/17 "Gonzales Castro".

- 
- Accordi quadro sul congedo parentale, allegato 2010/18/UE
    - Accordo tra le parti sociali, attuato nell'ambito della procedura di cui agli articoli 153-155 del TFUE.
    - Pochi requisiti obbligatori, principalmente raccomandazioni  
Risultato: scarsa armonizzazione;  
standard sensibilmente diversi tra loro  
negli Stati membri
  - Art. 33 cpv. 2 „Vita familiare e vita professionale“, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
    - Diritto al congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

## B. Finalità della norma

### I. Congedo di maternità:

- Protezione della salute - Vita e salute della madre e del bambino
  - Tutela dell'occupazione
  - Protezione retributiva
- Garantire mezzi di sussistenza
- Garantire opportunità di carriera professionale/ conciliazione

→ Anche: Prevenzione del rischio di aborto, CGCE, 22.2.2018, C-103/16 "Porras Guisado".

→ Anche: Protezione delle relazioni speciali tra madre e figlio durante la gravidanza e l'allattamento, CGCE, 20.9.2007, C-116/06 "Kiiski".



## I. Congedo parentale

Finalità della disposizione:

Garantire la conciliazione tra vita familiare e professionale

Garantire pari opportunità nell'impiego

→ Gli Stati membri dovrebbero "tener conto" che il raggiungimento dello scopo dipende dall'indennità di congedo parentale

# C. Campo di applicazione soggettivo

Protezione della maternità:

„Lavoratrici“ nell'ambito

del diritto dell'Unione europea

- Dipendenti pubbliche
- Alcuni membri degli organi esecutivi  
CGCE, 11.11.2010, C- 232/09  
"Danosa,, (= soggezione alle Direttive,  
libertà di licenziamento)

→ No: lavoratrici autonome,  
CGCE, 19.9.2013,  
C-5/12 "Betriu Montull".

„Lavoratrici“ nell'ambito del  
diritto nazionale

- Dipendenti pubbliche incluse  
CGCE, 16.9.2010, C.149/10;  
"Chatzi".




# D. definizioni

## - Gravidanza

- Per la fecondazione in vitro, la fecondazione extracorporea non è sufficiente, CGCE, 26.2.2008, C-506/06 "Mayr»
- Per "lavoratrice gestante" si intende la lavoratrice che ha informato il datore di lavoro della sua gravidanza, art. 2a della Direttiva (è sufficiente la conoscenza effettiva da parte del datore di lavoro, CGCE "Danosa")

## - Nascita/adozione di un bambino:

- No: genitori affidatari, ecc.
- È richiesta la cura effettiva del bambino, i diritti di visita della persona divorziata non sono sufficienti
- Ogni genitore è titolare di un diritto individuale, indipendentemente dall'impiego dell'altro, CGCE, 16.7.2015, C-222/14 «Maistrellis» 9



## La lavoratrice subito dopo aver partorito

- Ha l'obbligo di informazione e limitazioni temporali secondo il diritto nazionale
  
- Allattamento al seno della lavoratrice a norma del diritto nazionale


## E. Protezione della maternità

### 1. Tutela della salute sul luogo di lavoro, artt. 3-7 Direttiva Protezione Maternità

- Valutazione dei rischi sulla base delle "Linee guida" dell'UE
- Se manca o è incompleta, si presume una discriminazione diretta a causa della gravidanza , CGCE, 19.10.2017, C-531/15 "Otero Ramos". Conseguenze giuridiche: inversione dell'onere della prova, articolo 19 della Direttiva 2006/54.

Valutazione generale: in particolare per le lavoratrici protette


- Informazioni a tutte le parti potenzialmente interessate

- 
- Modifiche preventive del posto di lavoro/orario di lavoro
  - Per quanto tecnicamente possibile e ragionevole (entrambi?)
  - trasferimento
  - esonero
  - La classificazione in gradi diversi è obbligatoria, CGCE, 1.7.2010, C-471/08 "Parviainen".

## 2. Lavoro notturno, art. 7 Direttiva Protezione maternità


Nessun divieto assoluto di lavoro notturno nella Direttiva, la lavoratrice può solo "non essere obbligata".

- Le ragioni di protezione della salute devono essere comprovate dalla lavoratrice (certificato). In assenza di una valutazione del rischio: inversione dell'onere della prova (CGCE "Gonzales Castro").
- Solo uno standard minimo di protezione
- Un approccio graduale alle misure (*cfr.* sopra), CGCE, 19.9.2018, C-41/17 "González Castro".



### 3. Congedo di maternità di almeno 14 settimane, art. 8 Direttiva Protezione maternità

- Scopo: proteggere la salute e rafforzare il rapporto tra madre e figlio.
- Nessuna titolarità di diritti per i padri,  
CGCE, 12.7.1984, C-184/83 "Hofmann".
- Solo due settimane sono obbligatorie (= "divieto di lavoro")
- Si applica solo alle donne "prima e dopo il parto", ossia non alle madri adottive,  
CGCE, 18.3.3.2014, C-167/12 "C. D."
- La ripartizione del tempo precedente e successivo alla nascita è demandata alla legislazione nazionale; tuttavia, il periodo non può essere interrotto.


- 
- Corresponsione continua delle retribuzioni, art. 11 Direttiva Protezione Maternità
    - Per i periodi di protezione della maternità
    - Ambito di applicazione: stipendio di base più retribuzione supplementare, se legata a qualifica/benefici/durata dell'impiego. No: bonus basati sull'attività (lavoro notturno/straordinario).
    - In caso di cambio del lavoro: retribuzione del nuovo lavoro / anche retribuzione supplementare del vecchio lavoro, se applicabile.
  - In alternativa, gli Stati possono disporre una prestazione sociale di valore corrispondente, CGCE, 1.7.2010, C-194/08 "Grassmayr".


## 4. Protezione dell'impiego, art. 10 Direttiva

### Protezione maternità

- Divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità
- Effetto diretto nel diritto nazionale, CGCE, 4.10.2001, C-438/99 "Jiménez Melgar".
- Area di sovrapposizione con la Direttiva 2006/54/CE  
La cessazione del rapporto di lavoro per gravidanza è discriminazione diretta, CGCE, 11.10.2007, C-460/06 "Paquay".
- Sono inoltre vietate le misure preparatorie di licenziamento (CGCE "Paquay").



- 
- Sono ammesse eccezioni al divieto di comunicare il licenziamento, nella misura in cui il licenziamento "non è collegato alle condizioni della lavoratrice".
  - Non vi è l'obbligo di mantenere l'impiego della persona protetta come priorità in caso di licenziamento collettivo consentito,  
CGCE, 22.2.2018, C-103/16 "Porras Guisado".
  - L'autorizzazione del governo è un requisito solo se prevista dalla legislazione nazionale.
  - La forma scritta e l'obbligo di motivazione devono essere rispettati.

- 
- Conservazione dei diritti contrattuali, art. 11 Direttiva protezione di maternità
  - Diritti contrattuali: remunerazione o prestazione sociale in sua vece/considerazione dei periodi di protezione nella titolarità di diritti, ferie, promozione, CGCE, 1.7.2010, C-471/08 "Parviainen".
  - Retribuzione supplementare a seconda dello scopo
  - In caso di congedo di maternità e di cambiamento di lavoro




## F. Congedo parentale

1. Diritto al congedo parentale, § 2 n. 2 Accordo Quadro in materia di congedo parentale
  - Diritto individuale di ogni genitore
  - Periodo di almeno 4 mesi per genitore; l'età del bambino, con riferimento alla quale si applica il diritto, è determinata dalla legge nazionale (età massima 8 anni).
  - Non trasferibilità: obbligatorio solo per 1 mese, la legislazione nazionale può ammettere eccezioni per 3 mesi.
  - Sono possibili un congedo completo e un congedo parziale, § 3 No. 1a Accordo Quadro in materia di congedo parentale
  - Periodi di preavviso nei confronti del datore di lavoro non sono obbligatori.

## 2. Preservazione dei diritti contrattuali

- Ritorno al lavoro precedente, § 5 No.1 Accordo Quadro in materia di congedo parentale; in caso di **impossibilità** = lavoro equivalente, CGCE 20.6.2013, C-7/12 "Riežniece".
- Effetto diretto nel diritto nazionale, CGCE 7.9.2017, C-174/16 "H".
- Mantenimento dei diritti esistenti, § 5 n. 2 Accordo Quadro in materia di congedo parentale
- Diritti di cui il lavoratore era già titolare al momento del congedo, CGCE, 22.4.2010, C-486/08 "Zentralbetriebsrat LKH Tirol" (Comitato Centrale Aziendale della LKH Tyrol).
- Effetto diretto nel diritto nazionale, CGCE 7.9.2017, C-174/16 "H".

- 
- L'importanza del reddito durante il congedo parentale, § 5 n. 5 UA2, deve essere "presa in considerazione" dagli Stati membri. Non regolamentato
  - Il cambiamento temporaneo dell'orario di lavoro dopo la fine del congedo parentale, § 6 n. 1, deve essere richiesto; durata non specificata.
  - Nessun diritto di modifica, ma diritto di negoziare
  - Divieto di discriminazione per motivi di congedo parentale, § 5 n. 4

### 3. Protezione dell'impiego

- Protezione contro il licenziamento in relazione al congedo parentale (motivato dalla richiesta o pretesa)
  - Il licenziamento per altri motivi resta possibile, CGCE 20.6.2013, C-7/12 "Riežniece".
  - Può essere effettuato mediante il pagamento di un'indennità corrispondentemente elevata in caso di licenziamento, CGCE 27.2.2014, C-588/12 "Lyreco Belgium".
- Sono ammesse assenze dal lavoro in caso di emergenza, § 7 No. 1 Accordo Quadro in materia di congedo parentale
  - Malattia/infortunio del bambino