

14.10.2010

A7-0032/ 001-081

EMENDAMENTI 001-081

presentati da Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relazione

Edite Estrela

A7-0032/2010

Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

Proposta di direttiva (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Emendamento 1

Proposta di direttiva – atto modificativo

Titolo della direttiva

Testo della Commissione

Proposta di direttiva 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

Emendamento

Proposta di direttiva 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 familiare***

Motivazione

La base giuridica combinata, che include l'articolo 141, paragrafo 3 del trattato CE, permette di estendere il campo di applicazione della direttiva. Tale approccio globale permette di rivolgere un messaggio più forte alle imprese nel senso che la riproduzione umana riguarda sia gli uomini che le donne.

Emendamento 2

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 4

Testo della Commissione

(4) L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i campi.

Emendamento

(4) L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i campi, ***anche per quanto riguarda il conseguimento di un equilibrio tra vita professionale e vita privata.***

Emendamento 3

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) Nella sentenza emessa il 26 febbraio 2008 dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-506/06 Mayr/Flöckner¹, la Corte ha ritenuto che si configura una discriminazione diretta fondata sul sesso se una lavoratrice viene svantaggiata a motivo della sua assenza per un trattamento di fecondazione in vitro.

¹Racc. 2008, pag. I-01017.

Emendamento 4

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 ter) Il diritto della donna a riprendere il proprio lavoro o a essere reintegrata in un posto di lavoro equivalente alla fine del periodo di congedo per maternità è sancito dall'articolo 15 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 impiego (rifusione)¹.

¹ **GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.**

Motivazione

Le proposte figuranti nell'atto di modifica della direttiva 92/85/CEE non contengono alcun riferimento all'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che disciplina i diritti da riconoscere alla donna che riprende il lavoro al termine del periodo di congedo per maternità.

Emendamento 5

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 6 bis (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) L'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale firmato il 18 giugno 2009 dalle parti sociali europee non copre adeguatamente la problematica della retribuzione e alcune forme specifiche di congedo familiare e non assolve pertanto al proprio ruolo di importante strumento volto a permettere ai genitori di conciliare meglio vita privata e vita professionale.

Motivazione

L'accordo quadro sul congedo parentale è un elemento importante della politica in materia di pari opportunità che favorisce la conciliazione dell'attività professionale e della vita privata e familiare, ma si limita a fissare requisiti minimi, per cui può essere considerato solo come un primo passo.

Emendamento 6

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 6 ter (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(6 ter) Conformemente agli obiettivi

definiti nelle conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002, gli Stati membri dovrebbero eliminare i disincentivi alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e sforzarsi di predisporre, entro il 2010, strutture di accoglienza per almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni, strutture cui i bambini dovrebbero aver accesso in egual misura sia nelle città che nelle zone rurali.

Emendamento 7

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 6 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 quater) Secondo la comunicazione della Commissione del 4 luglio 2006 dal titolo "Verso una strategia dell'Unione europea sui diritti dei minori", i diritti dei minori dovrebbero costituire una priorità dell'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero attenersi alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo e ai suoi protocolli opzionali, nonché agli obiettivi di sviluppo del Millennio.

Motivazione

La comunicazione considera i diritti dei minori una priorità dell'UE e chiede agli Stati membri di attenersi alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo e ai suoi protocolli opzionali, nonché agli obiettivi di sviluppo del Millennio. Per quanto riguarda la presente direttiva, ciò significa garantire a tutti i bambini la possibilità di essere allattati al seno e di ricevere cure adeguate in base alle loro necessità di sviluppo nonché l'accesso a un'assistenza sanitaria adeguata e di qualità.

Emendamento 8

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 6 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 quinquies) La Strategia globale per

l'alimentazione del neonato e del bambino enunciata dall'Organizzazione mondiale della sanità il 16 aprile 2002, e recepita nella risoluzione 55.25 della 55^a Assemblea mondiale della sanità, stabilisce che l'allattamento esclusivo al seno nei primi sei mesi di vita del bambino garantisce una crescita e uno sviluppo ottimali. Sulla base di detta risoluzione, è necessario che gli Stati membri incoraggino l'introduzione di congedi volti a permettere la realizzazione di tale obiettivo.

Emendamento 9

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) considerando che tutti i genitori hanno il diritto di prendersi cura dei loro figli.

Emendamento 10

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 8 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 ter) Le disposizioni della presente direttiva in materia di congedo di maternità non dovrebbero essere incompatibili con le altre norme sul congedo parentale in vigore negli Stati membri, né dovrebbero indebolirle. Il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale sono complementari e, se abbinati, possono favorire un migliore equilibrio tra la vita professionale e quella familiare.

Motivazione

Nella sua motivazione la Commissione opera una distinzione artificiale tra congedo di maternità e congedo parentale. I due modelli sono complementari e, se abbinati, possono permettere di conciliare meglio la vita professionale con quella familiare.

Emendamento 11

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 8 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 quater) La lavoratrice che adotta un bambino dovrebbe avere gli stessi diritti di un genitore biologico e dovrebbe potersi avvalere del congedo di maternità secondo le stesse condizioni.

Motivazione

Sebbene il campo d'applicazione della direttiva riguardi la maternità biologica, il fatto di diventare madre per adozione comporta gli stessi doveri, le stesse responsabilità e le stesse difficoltà per conciliare vita professionale e vita familiare.

Emendamento 12

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 9

Testo della Commissione

Emendamento

(9) La vulnerabilità delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento esige che sia loro riconosciuto il diritto a un congedo di maternità di almeno **diciotto** settimane ininterrotte, prima e/o dopo il parto, con un periodo obbligatorio di almeno sei settimane successivo al parto.

(9) La vulnerabilità delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento esige che sia loro riconosciuto il diritto a un congedo di maternità di almeno **venti** settimane ininterrotte, prima e/o dopo il parto, con un periodo obbligatorio di almeno sei settimane successivo al parto.

Emendamento 13

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 9 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(9 bis) L'assistenza di figli con disabilità rappresenta una sfida particolare per le madri che lavorano e dovrebbe essere riconosciuta dalla società. La maggiore vulnerabilità delle lavoratrici che hanno figli con disabilità esige che venga concesso loro un congedo di maternità supplementare, la cui durata minima

dovrebbe essere fissata nella presente direttiva.

Emendamento 14

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 10

Testo della Commissione

Emendamento

(10) L'Organizzazione internazionale del lavoro raccomanda una durata minima del congedo di maternità di diciotto settimane, durante le quali la lavoratrice è remunerata sulla base dell'ultima retribuzione percepita prima del congedo. La convenzione dell'OIL sulla protezione della maternità del 2000 prevede un congedo obbligatorio della durata di sei settimane dopo il parto.

soppresso

Emendamento 15

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 10 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(10 bis) Per poter essere ritenuto congedo di maternità ai sensi della presente direttiva, il congedo familiare previsto a livello nazionale dovrebbe essere esteso oltre i periodi di cui alla direttiva 96/34/CE e dovrebbe essere retribuito conformemente a quanto previsto nella presente direttiva; si dovrebbero altresì applicare le garanzie contemplate dalla presente direttiva in materia di licenziamento, di reintegro nelle stesse mansioni o assegnazione a mansioni equivalenti e di discriminazione.

Motivazione

È importante che gli Stati membri in cui sono già previsti periodi di congedo parentale più lunghi per entrambi i genitori possano conservare tali facilitazioni senza che ciò condizioni gli altri Stati membri o attenui gli effetti della presente proposta di direttiva, che prolunga la durata del congedo di maternità in tutta l'UE.

Emendamento 16

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) Per "posto di lavoro equivalente" ai sensi dell'articolo 11, punto 2, lettera c) dovrebbe intendersi un posto identico a quello precedente, in termini di retribuzione e di mansioni, ovvero, qualora ciò non sia possibile, un posto analogo, corrispondente alle qualifiche e alla retribuzione della lavoratrice.

Motivazione

Il datore di lavoro dovrebbe cercare in tutti i modi di reintegrare la lavoratrice nelle condizioni di lavoro precedenti, ma qualora ciò sia obiettivamente impossibile occorre flessibilità, preservando in questo modo i diritti lavorativi.

Emendamento 17

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 12 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 ter) Considerata l'evoluzione demografica nell'Unione europea, è necessario promuovere un aumento del tasso di natalità attraverso una legislazione e misure specifiche che consentano di conciliare più efficacemente la vita professionale con quella privata e familiare.

Emendamento 18

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13

Testo della Commissione

Emendamento

(13) Le donne *devono* quindi essere protette dalla discriminazione in caso di gravidanza o di congedo di maternità e disporre di mezzi adeguati di tutela giuridica.

(13) Le donne *dovrebbero* quindi essere protette dalla discriminazione in caso di gravidanza o di congedo di maternità e disporre di mezzi adeguati di tutela giuridica, ***onde garantire il loro diritto a condizioni di lavoro dignitose e una migliore conciliazione tra vita***

professionale e vita familiare.

Emendamento 19

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 13 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 bis) Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri del lavoro e delle politiche sociali, riuniti in sede di Consiglio, del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare¹, gli Stati membri sono stati incoraggiati a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori di sesso maschile, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti giuridici, un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, senza che essi perdano i propri diritti inerenti al lavoro.

¹ *GU L 218 del 31.7.2000, pag. 5.*

Motivazione

La risoluzione del Consiglio e dei ministri dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di Consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare, incoraggia gli Stati membri a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori di sesso maschile, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti giuridici, un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, senza che essi perdano i propri diritti inerenti al lavoro; la maggior parte degli Stati membri ha reagito favorevolmente.

Emendamento 20

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 13 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 ter) Al fine di aiutare i lavoratori a conciliare la loro vita professionale e familiare, è essenziale estendere la durata del congedo di maternità e di paternità, anche in caso di adozione di bambini di età inferiore ai 12 mesi. Il lavoratore che

adotta un bambino di età inferiore ai 12 mesi dovrebbe godere degli stessi diritti di un genitore naturale e dovrebbe potersi avvalere del congedo di maternità e di paternità alle stesse condizioni.

Emendamento 21

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 quater (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(13 quater) Per aiutare i lavoratori a conciliare la loro vita professionale e familiare e conseguire un'autentica parità di genere, è essenziale che gli uomini abbiano diritto a un congedo di paternità retribuito, concesso secondo modalità equivalenti a quelle del congedo di maternità - tranne per quanto riguarda la durata - di modo che possano essere progressivamente create le condizioni necessarie. Detto diritto dovrebbe essere riconosciuto anche alle coppie non sposate. Gli Stati membri sono incoraggiati a valutare la possibilità di riconoscere ai lavoratori di sesso maschile, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti giuridici, un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, senza che essi perdano i propri diritti inerenti al lavoro.

Emendamento 22

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 quinquies (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(13 quinquies) Nel contesto del fenomeno dell'invecchiamento demografico nell'Unione europea e della comunicazione della Commissione del 12 ottobre 2006 dal titolo "Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità", sarà necessario fare ogni sforzo per assicurare una tutela effettiva della maternità e della

paternità.

Motivazione

Visti i cambiamenti demografici e l'importanza di incrementare la natalità, occorre adottare le misure necessarie per garantire effettivamente il congedo di maternità e di paternità.

Emendamento 23

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 sexies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 sexies) Nel Libro verde della Commissione intitolato: "Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici", si fa riferimento al fatto che il tasso di fertilità negli Stati membri è poco elevato e insufficiente ai fini del rinnovo della popolazione. Occorre varare misure per le lavoratrici prima, durante e dopo la gravidanza, per quanto riguarda le condizioni sul posto di lavoro. Si raccomanda di seguire le buone pratiche applicate negli Stati membri che vantano tassi di fertilità elevati e garantiscano la continua partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Emendamento 24

Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 septies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(13 septies) Nelle conclusioni del Consiglio Occupazione, politica sociale, sanità e consumatori (EPSCO) del dicembre 2007 relative a "ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale", il Consiglio riconosce che la conciliazione della vita professionale con quella familiare e privata è fondamentale ai fini della promozione della parità di genere nel mercato del lavoro.

Motivazione

Nelle conclusioni del Consiglio Occupazione, politica sociale, sanità e consumatori (EPSCO) del dicembre 2007 relative a "ruoli equilibrati di uomini e donne per l'occupazione, la crescita e la coesione sociale", il Consiglio riconosce che la conciliazione della vita professionale con quella familiare e privata è fondamentale ai fini della promozione della parità di genere nel mercato del lavoro.

Emendamento 25

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(16 bis) Le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento di tutti i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento della piena retribuzione e il versamento di un'indennità equivalente.

Motivazione

L'indennità erogata dovrebbe essere basata sulla retribuzione piena per evitare che le donne siano penalizzate finanziariamente per il fatto di essere madri.

Emendamento 26

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 18 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(18 bis) Gli Stati membri sono invitati a introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire che l'eventuale danno subito da una lavoratrice a causa di una violazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva sia realmente ed effettivamente indennizzato o risarcito, secondo quanto da essi ritenuto opportuno, in modo dissuasivo, effettivo e proporzionato al danno stesso.

Emendamento 27

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 19 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(19 bis) È necessario che le vittime di discriminazioni dispongano di strumenti adeguati di protezione giuridica. Al fine di assicurare una protezione più efficace, è opportuno che ad associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche sia consentito avviare un procedimento per conto o a sostegno delle vittime, conformemente a quanto ritenuto idoneo dagli Stati membri, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giudizio.

Emendamento 28

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 19 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(19 ter) Gli Stati membri devono incoraggiare e promuovere la partecipazione attiva delle parti sociali, per garantire una migliore informazione degli interessati e soluzioni più efficaci. Incoraggiando il dialogo con gli organismi summenzionati gli Stati membri potrebbero acquisire una conoscenza più approfondita e farsi un'idea più precisa dell'attuazione concreta della presente direttiva, come anche dei problemi che potrebbero emergere, allo scopo di eliminare le discriminazioni.

Motivazione

Il contributo che le parti sociali possono fornire alla lotta per l'eliminazione delle discriminazioni è molto significativo. Attraverso le reti d'informazione di cui dispongono esse possono rappresentare, per le lavoratrici, un ulteriore canale d'informazione riguardo ai loro diritti, nonché una fonte di conoscenza per gli Stati membri nella misura in cui dispongono di un'esperienza più ampia per quanto attiene ai problemi suscettibili di presentarsi. Per queste ragioni riteniamo che la loro partecipazione attiva e il dialogo aperto rivestano grande

importanza.

Emendamento 29

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 20

Testo della Commissione

(20) La presente direttiva stabilisce norme minime e lascia quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. L'applicazione della presente direttiva non può giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente in ciascuno Stato membro.

Emendamento

(20) La presente direttiva stabilisce norme minime e lascia quindi agli Stati membri la possibilità di adottare o mantenere disposizioni più favorevoli. L'applicazione della presente direttiva non dovrebbe giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente in ciascuno Stato membro, ***in particolare rispetto a legislazioni nazionali che, combinando il congedo parentale e il congedo di maternità, contemplano il diritto della madre ad almeno venti settimane di congedo, ripartite prima e/o dopo il parto e retribuite almeno al livello stabilito dalla presente direttiva.***

Motivazione

Secondo la raccomandazione dell'Organizzazione mondiale della sanità del 16 aprile 2002, relativa a una strategia globale per l'alimentazione del neonato e del bambino, l'allattamento esclusivo al seno nei primi sei mesi di vita del bambino garantisce una crescita e uno sviluppo ottimali. Alla luce di tutto ciò, viene fissato come requisito minimo un congedo di venti settimane.

Emendamento 30

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 20 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(20 bis) Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il dialogo tra le parti sociali e con le ONG, al fine di essere sensibilizzati sulle diverse forme di discriminazione e combatterle.

Emendamento 31

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 1 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

-1. All'articolo 1 è inserito il seguente paragrafo:

"1 bis. La presente direttiva mira altresì a porre le lavoratrici gestanti o puerpere in migliori condizioni di restare sul mercato del lavoro o di rientrarvi, nonché a permettere di conciliare maggiormente la vita professionale con quella privata e familiare.";

Motivazione

Visto l'inserimento dell'articolo 141 del trattato CE nella base giuridica della proposta in esame, il nuovo paragrafo mira ad ampliare il campo di applicazione della direttiva e consente di includere aspetti come condizioni di lavoro flessibili o il congedo di paternità.

Emendamento 32

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 bis (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 2

Testo della Commissione

Emendamento

-1 bis. L'articolo 2 è sostituito dal seguente:

“Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) lavoratrice gestante, ogni lavoratrice gestante, quale che sia il suo contratto di lavoro, incluso un contratto di lavoro domestico, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

b) lavoratrice puerpera, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, *quale che sia il suo contratto di lavoro, incluso un contratto di lavoro domestico*, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi; *ai fini della presente direttiva, anche ogni lavoratrice che abbia recentemente adottato un bambino;*

c) lavoratrice in periodo di allattamento, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, *quale che sia il suo contratto di lavoro, incluso un contratto di lavoro domestico*, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.”;

Emendamento 33

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 ter (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 3

Testo della Commissione

Emendamento

-1 ter. L'articolo 3 è sostituito dal seguente:

“Articolo 3

Linee direttrici

1. La Commissione, in concertazione con gli Stati membri, e con l'assistenza del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, elabora le linee direttrici concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi *per la salute riproduttiva dei lavoratori e delle lavoratrici e per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 2.*

2. *Tali linee direttrici sono riesaminate e, a decorrere dal 2012, aggiornate almeno ogni cinque anni.*

Le linee direttrici di cui al primo comma riguardano anche i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'articolo 2.

2. Le linee direttrici di cui al paragrafo 1 sono intese a servire come base per la valutazione prevista all'articolo 4, paragrafo 1.

A tal fine, gli Stati membri portano tali linee direttrici a conoscenza degli datori di lavoro, *dei lavoratori* e delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti *nonché delle parti sociali* nel rispettivo Stato membro.

Motivazione

È importante aggiornare le linee direttrici in funzione dell'evoluzione della situazione e delle conoscenze. Esistono inoltre rischi per la salute e la sicurezza sia degli uomini che delle donne e di essi di dovrebbe pertanto tener conto in modo più generale, data la loro rilevanza anche prima del concepimento.

Emendamento 34

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 quater (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 4

Testo della Commissione

Emendamento

-1 quater. L'articolo 4 è sostituito dal seguente:

“Articolo 4

Valutazione, informazione e consultazione

1. Nella valutazione dei rischi effettuata conformemente alla direttiva 89/391/CEE il datore di lavoro include una valutazione dei rischi per la salute riproduttiva dei lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile.

2. Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o

condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, la natura, il grado e la durata dell'esposizione, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 e delle lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE, al fine di poter:

– valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 e delle lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2,

– definire le misure da adottare.

3. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici di cui all'articolo 2 e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti, nonché le parti sociali interessate, sono informati dei risultati della valutazione prevista al paragrafo 1 e di tutte le misure da adottare per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

4. Sono adottate le misure appropriate per garantire che le lavoratrici e/o i loro rappresentanti nell'impresa o nello stabilimento interessato possano sorvegliare l'applicazione della presente direttiva o essere coinvolti in tale processo, in particolare per quanto riguarda le misure definite dal datore di lavoro di cui al paragrafo 2, fatta salva la responsabilità che incombe al datore di lavoro per l'adozione di tali misure.

5. La consultazione e la partecipazione delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti per le questioni che rientrano nel campo di applicazione della presente direttiva avvengono

conformemente all'articolo 11 della direttiva 89/391/CEE."

Motivazione

È essenziale incoraggiare un approccio preventivo che consenta di valutare correttamente i rischi in ogni luogo di lavoro in cui i dipendenti sono donne e uomini in età di procreare. Sia gli uomini sia le donne possono essere esposti, prima della fecondazione, a fattori suscettibili di provocare mutazioni e anomalie genetiche che conducono alla sterilità e a malformazioni e aberrazioni cromosomiche, anche se gli effetti più gravi si producono nell'embrione. I paragrafi 4 e 5 sono stati aggiunti a causa del fatto che tutte le altre direttive relative alla salute e alla sicurezza comportano articoli specifici sull'informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Emendamento 35

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 quinquies (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 5

Testo della Commissione

Emendamento

-1 quinquies. L'articolo 5 è così modificato:

a) Il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

“2. Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile [...], il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché la lavoratrice in questione sia assegnata ad altre mansioni.”

b) Il paragrafo 3 è sostituito dal seguente:

“3. Se l'assegnazione ad altre mansioni non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile [...], la lavoratrice in questione è dispensata dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.”;

Motivazione

L'attuale formulazione dei paragrafi 2 e 3 lascia troppo spazio ai datori di lavoro per argomentare che non possono adeguare il posto di lavoro o prospettare alla lavoratrice altre mansioni. La soppressione dei termini "o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi

debitamente giustificati" consente di rafforzare la protezione dell'occupazione femminile, dal momento che diventa più difficile per il datore di lavoro sostenere che non è tecnicamente o oggettivamente possibile prospettare altre mansioni.

Emendamento 36

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1 sexies (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 6 – punto 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

-1 sexies. All'articolo 6 è aggiunto il seguente punto:

"2 bis. Le lavoratrici gestanti inoltre non svolgono mansioni quali portare e sollevare oggetti pesanti nonché lavori pericolosi, faticosi o che comportano rischi per la salute.";

Motivazione

Oltre alle attività la cui valutazione abbia rilevato rischi da esposizione le lavoratrici gestanti non devono poter svolgere alcuna mansione che comporti grossi sforzi fisici o arrechi pericoli alla salute.

Emendamento 37

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 septies (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 7

Testo della Commissione

Emendamento

-1 septies. L'articolo 7 è sostituito dal seguente:

“Articolo 7

Lavoro notturno e straordinario

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano obbligate a svolgere un lavoro notturno e ad effettuare ore di lavoro straordinario:

a) nelle 10 settimane che precedono la data prevista del parto;

b) per il resto della gravidanza, se ciò è

necessario per proteggere la loro salute o quella del nascituro;

c) per l'intero periodo dell'allattamento.

2. Le misure contemplate al paragrafo 1 devono comportare la possibilità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

a) dell'assegnazione ad un orario di lavoro diurno compatibile, oppure

b) di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità qualora tale assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile [...].

3. Le lavoratrici che desiderano essere dispensate dal lavoro notturno informano il loro datore di lavoro, conformemente alle norme stabilite dagli Stati membri, e nel caso di cui al paragrafo 1, lettera b), gli presentano un certificato medico.

4. Nel caso delle famiglie monoparentali e dei genitori di bambini con gravi disabilità, i periodi di cui al paragrafo 1 possono essere prolungati conformemente alle procedure stabilite dagli Stati membri."

Emendamento 38

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno **diciotto** settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto.

Emendamento

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno **venti** settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto.

Motivazione

Un congedo di maternità di venti settimane è abbastanza lungo per permettere alla donna di allattare al seno in buone condizioni – secondo le raccomandazioni dell'OMS l'allattamento dovrebbe essere l'unico metodo di alimentazione neonatale – e di riprendersi dal parto e

consente alla madre di sviluppare un solido legame con il figlio.

È importante che gli Stati membri in cui sono già previsti periodi di congedo parentale più lunghi per entrambi i genitori possano conservare tali facilitazioni senza che ciò condizioni gli altri Stati membri o attenui gli effetti della presente proposta di direttiva, che prolunga la durata del congedo di maternità in tutta l'UE.

Emendamento 39

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Per quanto riguarda le ultime quattro settimane del periodo di cui al paragrafo 1, il congedo familiare esistente a livello nazionale può essere considerato congedo di maternità ai fini della presente direttiva purché preveda una tutela globale delle lavoratrici di cui all'articolo 2 della presente direttiva che sia adeguata rispetto al livello stabilito nella presente direttiva. In tal caso, il periodo complessivo del congedo concesso deve essere superiore a quello del congedo parentale di cui alla direttiva 96/34/CE;

Motivazione

Un congedo di maternità di venti settimane è abbastanza lungo per permettere alla donna di allattare al seno in buone condizioni – secondo le raccomandazioni dell'OMS l'allattamento dovrebbe essere l'unico metodo di alimentazione neonatale – e di riprendersi dal parto e consente alla madre di sviluppare un solido legame con il figlio.

È importante che gli Stati membri in cui sono già previsti periodi di congedo parentale più lunghi per entrambi i genitori possano conservare tali facilitazioni senza che ciò condizioni gli altri Stati membri o attenui gli effetti della presente proposta di direttiva, che prolunga la durata del congedo di maternità in tutta l'UE.

Emendamento 40

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 include un congedo di maternità obbligatorio di almeno sei settimane dopo il parto. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 possano scegliere liberamente quando fruire del periodo non obbligatorio del congedo di maternità, prima o dopo il parto.

Emendamento

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 include un congedo di maternità obbligatorio ***pienamente retribuito*** di almeno sei settimane dopo il parto, ***fatte salve le legislazioni nazionali esistenti che prevedono un periodo di congedo obbligatorio di maternità prima del parto***. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 possano scegliere liberamente quando fruire del periodo non obbligatorio del congedo di maternità, prima o dopo il parto. ***Il congedo di maternità obbligatorio di sei settimane si applica a tutte le lavoratrici a prescindere dal numero di giorni di lavoro prestati prima del parto.***

Emendamento 41

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Tale periodo può essere condiviso con il padre, in conformità della legislazione dello Stato membro interessato, se la coppia è d'accordo e lo richiede.

Emendamento 42

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 2 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 ter. Al fine di proteggere la salute della madre e del bambino, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che le lavoratrici possano decidere liberamente e senza costrizioni di

usufruire o meno del periodo di congedo di maternità non obbligatorio prima del parto.

Emendamento 43

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 2 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 quater. La lavoratrice deve indicare il periodo da lei scelto per la parte non obbligatoria del congedo di maternità entro un mese dalla data d'inizio del congedo.

Emendamento 44

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 2 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 quinquies. Nel caso di parti plurimi la durata del congedo di maternità obbligatorio di cui al paragrafo 2 è aumentata per ogni altro figlio conformemente alla legislazione nazionale.

Emendamento 45

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 4

Testo della Commissione

Emendamento

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché sia concesso un congedo supplementare in caso di parto prematuro, *ricovero in ospedale del neonato*, neonato affetto da disabilità e parto plurimo. La durata del congedo

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché sia concesso un congedo *di maternità* supplementare *pienamente retribuito* in caso di *situazioni specifiche, giustificate da motivi di ordine medico, quali* parto prematuro, neonato

supplementare deve essere proporzionata e permettere di soddisfare le necessità particolari della madre e del neonato o dei neonati.

affetto da disabilità, *madre affetta da disabilità, madre adolescente*, parto plurimo *o parto entro diciotto mesi dal parto precedente*. La durata del congedo *di maternità* supplementare *dopo il parto* deve essere proporzionata e permettere di soddisfare le necessità particolari della madre e del neonato o dei neonati. *Nei casi in cui la legislazione e/o prassi nazionali prevedono un congedo di maternità o parentale superiore a venti settimane, questo può essere imputato a qualsiasi ulteriore periodo di congedo di maternità di cui ai paragrafi 3 e 4.*

Emendamento 46

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 5

Testo della Commissione

5. Gli Stati membri garantiscono che gli eventuali periodi di congedo di malattia concessi in caso di malattia o di complicazioni derivanti dalla gravidanza e manifestatesi quattro settimane o più prima del parto non riducono la durata del congedo di maternità.

Emendamento

soppresso

Emendamento 47

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

5 bis. Gli Stati membri tutelano i diritti delle madri e dei padri garantendo che siano previste condizioni di lavoro speciali per aiutare i genitori di figli con disabilità.

Emendamento

Emendamento 48

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

5 ter. La presente direttiva si applica anche alle lavoratrici autonome e gli Stati membri apportano gli adeguamenti necessari alle rispettive legislazioni al fine di garantire parità di diritti nel campo del lavoro, per quanto riguarda il congedo di maternità.

Motivazione

Le lavoratrici autonome non devono essere trattate in modo diverso né godere di minori diritti rispetto alle lavoratrici dipendenti.

Emendamento 49

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 1

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 8 – paragrafo 5 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

5 quater. Gli Stati membri adottano misure idonee per riconoscere la depressione post partum come malattia grave e sostengono campagne di sensibilizzazione per promuovere una corretta informazione al riguardo e combattere i pregiudizi ed i rischi di stigmatizzazione tuttora legati ad essa.

Motivazione

L'emendamento si prefigge di sensibilizzare gli Stati membri in merito alla necessità di riconoscere ufficialmente quale patologia la depressione post partum, dal momento che essa colpisce il 10-15% delle donne e ha un forte impatto sulla vita lavorativa e familiare.

Emendamento 50

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1 bis (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. È inserito il seguente articolo:

"Articolo 8 bis

Congedo di paternità

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché i lavoratori la cui partner stabile ha partorito di recente abbiano diritto a un periodo continuativo di congedo di paternità integralmente retribuito e non trasferibile di almeno due settimane da prendere, dopo il parto della moglie o partner del lavoratore, durante il periodo del congedo di maternità.

Gli Stati membri che non hanno ancora introdotto un congedo di paternità non trasferibile e integralmente retribuito, da prendere obbligatoriamente durante il congedo di maternità per un periodo continuativo di almeno due settimane dopo il parto della moglie o partner del lavoratore, sono vivamente incoraggiati a farlo, al fine di promuovere la partecipazione paritaria di entrambi i genitori all'esercizio dei diritti e delle responsabilità familiari.

2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che ai lavoratori la cui partner ha partorito di recente venga concesso un periodo di congedo speciale, compresa la parte non utilizzata del congedo di maternità in caso di decesso o di incapacità fisica della madre."

Emendamento 51

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1 ter (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 ter. È inserito il seguente articolo:

"Articolo 8 ter

Congedo di adozione

Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare che le disposizioni della presente direttiva in materia di congedo di maternità e di congedo di paternità si applichino anche in caso di adozione di bambini di età inferiore ai dodici mesi."

Emendamento 52

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 2

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 10 – punto 1

Testo della Commissione

1. gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e ogni misura destinata a preparare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e **il** termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;

Emendamento

1. gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e ogni misura destinata a preparare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e **almeno i sei mesi successivi al** termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1. ***Il licenziamento durante questo periodo deve essere debitamente motivato per iscritto***, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo.

Emendamento 53

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 2

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 10 – punto 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. Gli Stati membri adottano le misure

necessarie per vietare discriminazioni a danno delle gestanti nel mercato del lavoro, garantendo loro pari opportunità nell'assunzione, qualora le interessate presentino tutti i requisiti richiesti per la posizione interessata.

Motivazione

Gli Stati membri dovrebbero garantire alle gestanti parità di condizioni nell'accesso al mercato del lavoro, di modo che la gravidanza non comprometta la carriera né le opportunità di crescita professionale delle donne per il solo fatto che l'assunzione di una lavoratrice in stato interessante rappresenta un onere supplementare per il datore di lavoro.

Emendamento 54

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 2

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 10 – punto 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

4 bis. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per far sì che, durante il congedo di paternità/co-maternità, i lavoratori fruiscano della stessa protezione dal licenziamento assicurata dall'articolo 1 alle lavoratrici di cui all'articolo 2.

Emendamento 55

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 2

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 10 – paragrafo 4 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

4 ter. Gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare misure volte ad assicurare che una lavoratrice possa scegliere di lavorare a tempo parziale per un periodo non superiore a un anno, fruendo pienamente della protezione dal licenziamento e del diritto a riavere, al termine di tale periodo, la posizione occupata durante l'impiego a tempo pieno e la relativa retribuzione.

Motivazione

La disposizione proposta può contribuire a conciliare meglio la vita privata, familiare e professionale, consentendo alla lavoratrice di adeguarsi meglio e più facilmente alla sua nuova situazione.

Emendamento 56

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera -a (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 1

Testo della Commissione

Emendamento

-a) Il punto 1) è sostituito dal seguente:

“1. nei casi contemplati agli articoli 5, 6 e 7, alle lavoratrici di cui all'articolo 2 devono essere garantiti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità equivalente;”

Motivazione

L'indennità erogata dovrebbe essere basata sulla retribuzione piena per evitare che le donne siano penalizzate finanziariamente per il fatto di essere madri.

Emendamento 57

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera a

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 1 bis

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. **Le lavoratrici di cui all'articolo 2 a cui è precluso l'esercizio di un'attività professionale dal datore di lavoro, che le considera *inabili* al lavoro senza che le lavoratrici abbiano fornito un attestato medico in tal senso, *percepiscono fino all'inizio del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 2*, una somma pari alla loro intera retribuzione;**

1 bis. **Una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 a cui è precluso l'esercizio di un'attività professionale dal suo datore di lavoro, che la considera *inabile* al lavoro senza che la lavoratrice abbia fornito un attestato medico in tal senso, *può sottoporsi di propria iniziativa a una visita medica. Se il medico certifica la sua idoneità al lavoro, essa deve continuare ad essere occupata come in precedenza dal datore di lavoro oppure percepisce* una somma**

pari alla *sua* intera retribuzione *fino all'inizio del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 2;*

Motivazione

La libera scelta di un medico permette alla donna di stabilire se è effettivamente ammalata o no. Ulteriori misure dovrebbero essere prese solo sulla base di un chiaro referto medico.

Emendamento 58

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera a bis (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

a bis) È inserito il seguente punto:

1 ter. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti per quanto riguarda le condizioni ergonomiche, l'orario di lavoro (compresi il lavoro notturno e il cambiamento di mansioni) e l'intensità del lavoro, nonché per potenziare la protezione contro agenti infettivi specifici e le radiazioni ionizzanti;

Motivazione

La protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante la gravidanza dovrebbe essere una finalità importante della presente direttiva.

Emendamento 59

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera a ter (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 2 – lettera b

Testo della Commissione

Emendamento

a ter) Al punto 2 la lettera b) è sostituita dalla seguente:

“b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità equivalente alle lavoratrici di cui all'articolo 2;”

Motivazione

L'indennità erogata dovrebbe essere basata sulla retribuzione piena per evitare che le donne siano penalizzate finanziariamente per il fatto di essere madri.

Emendamento 60

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera a quater (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 2 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

a quater) Al punto 2, è inserita la seguente lettera:

"b bis) il diritto delle lavoratrici in congedo di maternità di ricevere automaticamente un aumento salariale, ove applicabile, senza dover temporaneamente interrompere il congedo di maternità per beneficiare di tale aumento;"

Motivazione

Se per la posizione delle lavoratrici in congedo di maternità è previsto un aumento salariale, quest'ultimo dovrebbe essere automaticamente applicato, di modo che le interessate non siano costrette ad interrompere il congedo di maternità unicamente per ottenere tale aumento e tornare in congedo dopo averlo ottenuto. Saranno inoltre ridotti e semplificati gli oneri amministrativi del datore di lavoro a tale riguardo.

Emendamento 61

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera b

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 2 – lettera c

Testo della Commissione

Emendamento

"c) il diritto delle lavoratrici di cui all'articolo 2 di essere reintegrate nel loro posto di lavoro o in un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per esse meno favorevoli e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro cui avrebbero avuto diritto durante la loro assenza;"

"c) il diritto delle lavoratrici di cui all'articolo 2 di essere reintegrate nel loro posto di lavoro o in un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per esse meno favorevoli, **con la stessa retribuzione, lo stesso inquadramento professionale e le stesse mansioni del periodo precedente al congedo di maternità**, e di beneficiare di eventuali

miglioramenti delle condizioni di lavoro cui avrebbero avuto diritto durante la loro assenza; ***in situazioni eccezionali di ristrutturazione o di profonda riorganizzazione del processo produttivo, la lavoratrice avrà la possibilità di discutere con il datore di lavoro l'impatto di detti cambiamenti sulla sua situazione professionale e, indirettamente, sulla sua situazione personale;***"

Motivazione

Il posto di lavoro considerato "equivalente" deve offrire la stessa retribuzione, lo stesso inquadramento professionale e le stesse mansioni del posto precedentemente ricoperto.

Si tratta di un punto importante poiché, in presenza di circostanze particolari (per esempio una crisi finanziaria) che potrebbero ripercuotersi negativamente sulla situazione delle donne in congedo di maternità e comportare la perdita dei loro diritti, l'impossibilità per queste ultime di valutare con il datore di lavoro le conseguenze della ristrutturazione potrebbe mettere a repentaglio la loro posizione professionale.

Emendamento 62

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera b bis (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 2 – lettera c bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

(b bis) Al punto 2 è aggiunta la seguente lettera:

" c bis) il mantenimento, per le lavoratrici ai sensi dell'articolo 2, di opportunità di crescita professionale grazie all'istruzione, unita alla formazione continua e alla formazione complementare, al fine di consolidare le loro prospettive di carriera;"

Motivazione

L'obiettivo è garantire che la maternità non si ripercuota negativamente sulle prospettive di carriera delle lavoratrici. I datori di lavoro devono adottare le necessarie misure in materia d'istruzione e di formazione, in consultazione con le lavoratrici interessate, per garantire che le prospettive di carriera di queste ultime siano salvaguardate.

Emendamento 63

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera b ter (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 2 – lettera c ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

(b ter) Al punto 2 è aggiunta la seguente lettera:

"c ter) un periodo di congedo di maternità non deve pregiudicare i diritti pensionistici della lavoratrice e va considerato come periodo lavorativo ai fini della pensione; parimenti, le lavoratrici non devono essere penalizzate da una riduzione dei diritti pensionistici per aver fruito del congedo di maternità;"

Motivazione

Le indennità versate alla lavoratrice durante il periodo del congedo di maternità non devono pregiudicare i suoi diritti a pensione. Gli Stati membri devono impedire che ciò si verifichi e compensare l'eventuale perdita di parte dei diritti a pensione.

Emendamento 64

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera c
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 3

Testo della Commissione

Emendamento

3. l'indennità di cui al punto 2), lettera b), è ritenuta **adeguata** se assicura un reddito equivalente all'ultima retribuzione mensile percepita o a una retribuzione mensile media, **entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali. Tale massimale non può essere inferiore all'indennità che le lavoratrici di cui all'articolo 2 percepiscono nel caso di un'interruzione delle loro attività per motivi connessi allo stato di salute.** Gli Stati membri possono stabilire il periodo per il quale è calcolata la retribuzione mensile media.

3. l'indennità di cui al punto 2), lettera b), è ritenuta **equivalente** se assicura un reddito equivalente all'ultima retribuzione mensile percepita o a una retribuzione mensile media. **Le lavoratrici in congedo di maternità percepiscono la retribuzione completa e l'indennità è pari al 100% dell'ultima retribuzione mensile o della retribuzione mensile media.** Gli Stati membri possono stabilire il periodo per il quale è calcolata la retribuzione mensile media.

Emendamento 65

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera c bis (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

c bis) È inserito il seguente punto:

"3 bis. l'indennità percepita dalle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 non può in alcun caso essere inferiore all'indennità che dette lavoratrici percepiscono nel caso di un'interruzione dell'attività per motivi connessi al loro stato di salute;"

Motivazione

La precisazione che l'indennità non può essere inferiore all'indennità prevista in caso di interruzione dell'attività per motivi di salute garantisce che la direttiva tenga conto delle madri che percepiscono una retribuzione molto bassa, come accade in particolare nei nuovi Stati membri.

Emendamento 66

Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera c ter (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 3 – 3 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

c ter) È inserito il seguente punto:

"3 ter) Gli Stati membri provvedono affinché sia garantito alle lavoratrici in congedo di maternità il diritto di ricevere automaticamente, se del caso, un aumento salariale, senza dover temporaneamente interrompere il congedo di maternità per usufruire di tale aumento."

Motivazione

Se per la posizione delle lavoratrici in congedo di maternità è previsto un aumento salariale, quest'ultimo dovrebbe essere automaticamente applicato, di modo che le interessate non siano costrette ad interrompere il congedo di maternità unicamente per ottenere tale aumento e tornare in congedo dopo averlo ottenuto. Saranno inoltre ridotti e semplificati gli oneri amministrativi del datore di lavoro a tale riguardo.

Emendamento 67

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera c quater (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 4

Testo della Commissione

Emendamento

c quater) Il punto 4 è soppresso.

Motivazione

È indispensabile sopprimere il criterio di ammissibilità di cui all'articolo 11, punto 4, della direttiva 92/85/CEE se si intende garantire a tutte le donne lo stesso diritto a un congedo di maternità retribuito, in modo da rispettare la mobilità delle lavoratrici e i principi della "flessicurezza" comuni all'UE.

Non ha senso che la proposta della Commissione riconosca il diritto al congedo di maternità e tuttavia permetta che le donne lascino il lavoro e perdano il proprio reddito qualora non soddisfino le condizioni previste dalla legislazione nazionale per beneficiare del congedo di maternità retribuito.

Emendamento 68

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – paragrafo 3 – lettera d bis (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

d bis) È inserito il seguente punto:

"5 bis. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a incoraggiare i datori di lavoro e a promuovere il dialogo tra le parti sociali al fine di prevedere la reintegrazione e il sostegno alla formazione delle lavoratrici che rientrano al lavoro dopo un congedo di maternità, ove necessario e/o se richiesto dalla lavoratrice e in conformità con la legislazione nazionale."

Emendamento 69

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera d ter (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

d ter). È inserito il seguente punto:

"5 ter. Il datore di lavoro garantisce che l'orario di lavoro delle lavoratrici gestanti tenga conto della necessità di controlli medici periodici e straordinari;"

Motivazione

Poiché i controlli medici sono obbligatori per le gestanti ed estremamente importanti per il normale sviluppo del feto, il datore di lavoro deve tenerne conto e garantire flessibilità nell'orario di lavoro delle lavoratrici gestanti.

Emendamento 70

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 – lettera d quater (nuova)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 – punto 5 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

d quater) È inserito il seguente punto:

"5 quater. gli Stati membri incoraggiano i datori di lavoro a creare strutture di accoglienza per i figli delle dipendenti di età inferiore ai tre anni."

Motivazione

La mancanza di strutture per l'assistenza all'infanzia è una realtà innegabile nell'UE. La disposizione proposta è indispensabile per evitare che le donne siano costrette a lasciare il lavoro per occuparsi dei figli in tenera età.

Emendamento 71

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 bis (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 bis. È inserito il seguente articolo:

"Articolo 11 bis

Esonero dal servizio per l'allattamento al

seno

1. La madre che allatta il proprio figlio ha diritto a un apposito periodo di congedo frazionato in due periodi distinti, ciascuno della durata di un'ora, salvo quanto altrimenti concordato con il datore di lavoro, senza perdere alcun privilegio legato al suo lavoro.

2. In caso di parti plurimi, il congedo di cui al paragrafo 1 è prorogato di trenta minuti per ogni altro figlio.

3. In caso di lavoro a tempo parziale, il congedo di cui al paragrafo 1 è ridotto in proporzione al normale orario di lavoro, ma non può essere inferiore a trenta minuti.

4. Nel caso di cui al paragrafo 3, il congedo è accordato per un periodo non superiore a un'ora e, se del caso, per un secondo periodo che copra la durata residua, salvo quanto altrimenti concordato con il datore di lavoro."

Emendamento 72

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 3 ter (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 11 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

3 ter. È inserito il seguente articolo:

“Articolo 11 ter

Prevenzione delle discriminazioni e integrazione della dimensione di genere

Gli Stati membri incoraggiano i datori di lavoro, per il tramite di prassi o accordi collettivi, a prendere misure efficaci per evitare le discriminazioni nei confronti delle donne per motivi di gravidanza, maternità o congedo di adozione.

Gli Stati membri tengono attivamente conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare leggi, regolamenti,

atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva e nel dar loro attuazione."

Emendamento 73

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 4

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 12 bis

Testo della Commissione

Emendamento

4. È inserito il seguente articolo 12 bis:

soppresso

"Articolo 12 bis

Onere della prova

1) Gli Stati membri adottano le misure necessarie, secondo i rispettivi ordinamenti giudiziari, affinché, nel caso in cui le persone che ritengono siano stati violati i diritti loro conferiti dalla presente direttiva abbiano prodotto dinanzi a un organo giurisdizionale o altro organo competente elementi di fatto in base ai quali si possa presumere avvenuta tale violazione, spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione della direttiva.

2) Il paragrafo 1 non preclude agli Stati membri la possibilità di imporre un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3) Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali.

4) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

5) I paragrafi da 1 a 4 si applicano anche alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 12.

Motivazione

La discriminazione per motivi di gravidanza configura già oggi una discriminazione basata sul sesso. È quindi possibile applicare l'inversione dell'onere della prova prevista dalla direttiva

2006/54/CEE.

Emendamento 74

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 4 bis (nuovo)

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 12 bis bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

4 bis. È inserito il seguente articolo:

“Articolo 12 bis bis

Prevenzione delle discriminazioni

Gli Stati membri, nel rispetto delle loro tradizioni e prassi nazionali, adottano opportune misure volte a promuovere il dialogo tra le parti sociali ai livelli adeguati al fine di porre in essere provvedimenti efficaci per prevenire le discriminazioni a danno delle donne per motivi di gravidanza, maternità o adozione.”

Emendamento 75

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 5

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 12 ter

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia che hanno presentato o da un'azione che hanno promosso al fine di ottenere il rispetto dei diritti loro conferiti dalla presente direttiva.

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone **compresi i testimoni** da trattamenti o conseguenze sfavorevoli derivanti da una denuncia che hanno presentato o da un'azione che hanno promosso al fine di ottenere il rispetto dei diritti loro conferiti dalla presente direttiva.

Motivazione

Il fatto di estendere ai testimoni la protezione contro misure di ritorsione può garantire la loro partecipazione valida e senza impedimenti all'esame della denuncia da parte della giustizia, senza che abbiano il timore di subire trattamenti sfavorevoli.

Emendamento 76

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 6

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 12 quater

Testo della Commissione

Gli Stati membri stabiliscono il regime sanzionatorio applicabile alle violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la sua applicazione. Le sanzioni possono consistere nel pagamento di un indennizzo, ***che non può essere limitato dalla previa fissazione di una soglia massima***, e devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Emendamento

Gli Stati membri stabiliscono il regime sanzionatorio applicabile alle violazioni delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la sua applicazione. Le sanzioni possono consistere nel pagamento di un indennizzo e devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Motivazione

Con il divieto di limitare le richieste di indennizzo l'UE restringe in misura sproporzionata il margine di manovra degli Stati membri costringendoli a recepire disposizioni accessorie non conformi al proprio diritto processuale.

Emendamento 77

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 7

Direttiva 92/85/CEE

Articolo 12 quinquies

Testo della Commissione

Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo o gli organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso, designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2002/73/CE, rifiuta nella direttiva 2006/54/CE, abbiano anche competenza nelle questioni cui si applica la presente direttiva, qualora si tratti di questioni riguardanti principalmente la parità di trattamento e non la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Emendamento

Gli Stati membri provvedono affinché l'organismo o gli organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso, designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2002/73/CE, rifiuta nella direttiva 2006/54/CE, abbiano anche competenza nelle questioni cui si applica la presente direttiva, qualora si tratti di questioni riguardanti principalmente la parità di trattamento e non ***solo*** la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Emendamento 78

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 2 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Gli Stati membri possono adottare misure preventive e di controllo per la protezione e la sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Motivazione

Lo stress sul posto di lavoro può avere effetti negativi sulla psiche delle gestanti e delle puerpere e può ripercuotersi sul feto o sul neonato.

Emendamento 79

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 2 – paragrafo 2 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 ter. Le disposizioni della presente direttiva sono incorporate nel testo dei contratti collettivi e dei contratti di lavoro individuali applicabili negli Stati membri.

Motivazione

Sovente le lavoratrici non rivendicano i loro diritti per ignoranza della legge che le tutela. Inserendo il riferimento a tali diritti nei contratti di lavoro, la legislazione applicabile risulterà più chiara.

Emendamento 80

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

Emendamento

1. Entro il [***cinque anni*** dopo l'adozione] e successivamente ogni ***cinque anni***, gli Stati membri e gli organismi nazionali per la parità trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di predisporre una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della direttiva 92/85/CEE

1. Entro il [***tre anni*** dopo l'adozione] e successivamente ogni ***tre anni***, gli Stati membri e gli organismi nazionali per la parità trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di predisporre una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della direttiva 92/85/CEE modificata dalla

modificata dalla presente direttiva.

presente direttiva.

Emendamento 81

Proposta di direttiva – atto modificativo Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Secondo il principio detto gender mainstreaming, la relazione fornisce anche una valutazione delle conseguenze che le disposizioni adottate hanno per le donne e per gli uomini. In base alle informazioni ricevute, la relazione contiene, se necessario, proposte di modifica e aggiornamento della direttiva 92/85/CEE quale modificata dalla presente direttiva.

Emendamento

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Secondo il principio detto gender mainstreaming, la relazione fornisce anche una valutazione delle conseguenze che le disposizioni adottate hanno per le donne e per gli uomini. ***Detta relazione include anche una valutazione d'impatto che analizza gli effetti sociali ed economici, nell'Unione europea nel suo complesso, di un ulteriore prolungamento della durata del congedo di maternità e dell'applicazione del congedo di paternità.*** In base alle informazioni ricevute, la relazione contiene, se necessario, proposte di modifica e aggiornamento della direttiva 92/85/CEE quale modificata dalla presente direttiva.

Motivazione

È necessario valutare accuratamente i costi e i benefici, per le donne così come per la società, di un congedo di maternità nettamente più lungo. La promozione dell'allattamento al seno permetterebbe, in particolare, di realizzare economie a livello della spesa sanitaria e potrebbe avere un impatto positivo sull'ambiente e il potere di acquisto delle famiglie.