



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

---

*Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen*

---

**2011/0455(COD)**

24.4.2012

## **AVIZ**

al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

destinat Comisiei pentru afaceri juridice

referitor la propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a Statutului funcționarilor și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene  
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Raportoare pentru aviz: Silvana Koch-Mehrin

PA\_Legam

## JUSTIFICARE SUCCINTĂ

Egalitatea dintre femei și bărbați este o valoare fundamentală a Uniunii Europene, consacrată în tratate, precum și unul dintre obiectivele acesteia<sup>1</sup>. Integrarea principiului egalității dintre femei și bărbați în toate activitățile și organismele sale reprezintă un obiectiv important pentru Uniune. Instituțiile UE ar trebui să fie exemplul cel mai bun în privința egalității de gen și a participării egale a bărbaților și a femeilor. Concilierea vieții profesionale cu cea personală, menționată și în Strategia Europa 2020, constituie un element-cheie pentru calitatea muncii și creșterea numărului de angajări, inclusiv în administrația publică a UE. Aceasta este o condiție esențială pentru îndeplinirea misiunii sale. Obiectivul de ocupare a forței de muncă în proporție de 75% în rândul ambelor genuri nu poate fi atins decât cu ajutorul unor instrumente de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală. Utilizarea optimă a talentelor de care dispune UE, precum și a creativității și capacității inovatoare a personalului său, ținând seama în egală măsură de potențialul bărbaților și al femeilor, este un aspect esențial pentru instituțiile UE dacă vor să facă față cu succes provocărilor viitorului.

Propunerea Comisiei urmărește modificarea Statutului funcționarilor Uniunii Europene. Obiectivul său este adoptarea unui pachet de măsuri cuprinzător, prin care să se realizeze economii în materie de cheltuieli administrative și să se asigure un cadru stabil în privința salariilor și a carierei. Raportoarea pentru aviz salută propunerea Comisiei, care este rezultatul unor consultări extinse cu părțile și actorii implicați. Într-o perioadă de austeritate bugetară, propunerea încearcă să găsească un echilibru între economiile necesare și funcționarea corespunzătoare a unei funcții publice capabile să atragă și să păstreze profesioniști cu înalte calificări, dispuși să-și schimbe reședința și să lucreze într-un mediu multinațional pentru interese europene.

În 2004, funcția publică a UE a fost reformată, iar statutul funcționarilor săi a devenit una dintre reglementările cele mai moderne. A fost introdusă o nouă structură a evoluției profesionale, orientată către performanță și bazată pe merit, un nou statut contractual pentru personalul cu funcții auxiliare, o reformă a sistemului de pensii, noi metode de lucru, precum și câteva dispoziții vizând crearea unor condiții de muncă favorabile vieții de familie, cum ar fi cele privind concediul pentru creșterea copilului, concediul pentru motive familiale și un nou drept de muncă cu normă redusă.

Programul de lucru flexibil a fost introdus pentru prima oară la Comisie în 1986 și a fost modificat în 1991. Cu toate acestea, programul de lucru flexibil a început efectiv să fie utilizat la Comisie abia în 2007. În ceea ce privește munca la domiciliu, au existat diferite proiecte-pilot de introducere a acestui tip de program la Comisie. Cu toate acestea, Comisia a adoptat abia la 18 decembrie 2009 o decizie privind implementarea muncii la domiciliu în serviciile sale în perioada 2010-2015.

În ciuda acestor eforturi, raportoarea pentru aviz consideră că nici schimbările introduse în 2004, nici actuala propunere a Comisiei nu reușesc să realizeze o adevărată conciliere a responsabilităților profesionale cu cele familiale, conciliere care constituie o condiție necesară pentru confortul personalului și, implicit, pentru o funcționare eficientă și o modernizare

---

<sup>1</sup> A se vedea articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf din Tratatul UE.

continuă a funcției publice a UE.

Dispozițiile privind flexibilitatea programului de lucru vizează un management bazat pe rezultate și o performanță axată pe obiective, oferind totodată angajaților mai multă libertate în organizarea programului de muncă. Cu toate acestea, de aceste dispoziții opționale privind programul de lucru nu beneficiază în prezent întregul personal angajat în funcția publică a UE.

Din acest motiv, raportarea pentru aviz propune ca toate instituțiile UE să aibă obligația de a permite alegerea unui program de lucru flexibil, inclusiv în cazul managerilor. Echilibrul dintre viața profesională și viața personală privește toți membrii personalului și nu există niciun motiv obiectiv pentru a excepta managerii. Conducerea ar trebui realizată pe baza exemplului. O asemenea exceptare ar contrazice principiul egalității de tratament față de întregul personal. Mai mult, există motive solide să presupunem că numărul candidaturilor femeilor pentru posturile de manager va descrește în cazul în care acestea urmează să-și piardă dreptul la un program de lucru flexibil odată cu numirea într-un post de conducere. Femeile ar trebui, dimpotrivă, încurajate să candideze atât pentru posturile de conducere de nivel mediu, cât și pentru cele de nivel superior.

De asemenea, autoritatea împuternicită să facă numiri din fiecare instituție ar trebui să introducă munca la domiciliu ca mod opțional de muncă, întrucât aceasta s-a dovedit a fi extrem de benefică. Printre avantajele sale se numără: un grad ridicat de autonomie, o responsabilizare crescută, o reducere a stresului, o motivație mai mare pentru o performanță mai ridicată, precum și diminuarea timpului de deplasare, ceea ce înseamnă mai puțină poluare. Acest tip de program este, de asemenea, de dorit în ceea ce privește reducerea costurilor, menținerea personalului și o mai bună conciliere a vieții profesionale cu viața de familie.

În ceea ce privește lista persoanelor eligibile să lucreze cu normă redusă, raportarea pentru aviz consideră că și părinții care sunt singuri ar trebui să aibă dreptul la acest lucru, indiferent de vârsta copilului; această categorie de angajați ar trebui, de aceea, inclusă în listă.

Participarea și implicarea activă a bărbaților în măsurile de conciliere este crucială pentru atingerea echilibrului dintre viața profesională și viața personală, deoarece atât femeile, cât și bărbații ar putea beneficia de politici de ocupare a forței de muncă favorabile familiei și de o repartizare egală a muncii neplătite și a responsabilităților casnice. În această privință, ar trebui acordată atenția cuvenită combaterii stereotipurilor de gen, de exemplu în cazul concediului pentru creșterea copilului. Dispozițiile neadecvate referitoare la concediul pentru creșterea copilului conduc încă la dezavantaje în privința carierei. În prezent, cu această problemă se confruntă în special femeile. De aceea, raportarea pentru aviz propune modificarea concepției asupra concediului pentru creșterea copilului. Raportarea pentru aviz propune, de asemenea, creșterea indemnizațiilor în cazul concediului pentru creșterea copilului, pentru a încuraja ambii părinți să participe activ la măsurile de conciliere.

## AMENDAMENTE

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen recomandă Comisiei pentru afaceri

juridice, competentă în fond, să includă în raportul său următoarele amendamente:

## Amendamentul 1

### Propunere de regulament

#### Considerentul 2

##### *Textul propus de Comisie*

(2) Prin urmare, este necesar să se prevadă un cadru pentru recrutarea unui personal de înalt calibru în termeni de productivitate și integritate, recrutat pe o bază geografică cât mai largă din rândul cetățenilor statelor membre, și să se permită acestui personal să își îndeplinească sarcinile într-un mod cât mai eficient și mai eficace posibil.

##### *Amendamentul*

(2) Prin urmare, este necesar să se prevadă un cadru pentru recrutarea unui personal de înalt calibru în termeni de productivitate și integritate, recrutat pe o bază geografică cât mai largă din rândul cetățenilor statelor membre, **cu respectarea echilibrului de gen**, și să se permită acestui personal să își îndeplinească sarcinile într-un mod cât mai eficient și mai eficace posibil.

##### *Justificare*

*Având în vedere faptul că femeile reprezintă 51 % din populația europeană, acest amendament urmărește să includă echilibrul de gen printre criteriile obiective din cadrul privind recrutarea, alături de criteriul geografic, pentru a asigura o participare egală a femeilor și a bărbaților, menținând totodată principiile bazate pe calificări și pe standarde maxime de eficiență.*

## Amendamentul 2

### Propunere de regulament

#### Considerentul 2a (nou)

##### *Textul propus de Comisie*

##### *Amendamentul*

***(2a) Egalitatea de gen și nediscriminarea sunt valori fundamentale pentru funcționarea instituțiilor Uniunii și trebuie realizată o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților la toate nivelurile personalului. În vederea atingerii obiectivelor de egalitate de gen și nediscriminare, trebuie elaborate politici mai eficiente care să influențeze procesele de recrutare, de formare profesională și de funcționare cotidiană ale diferitelor instituții.***

### Amendamentul 3

#### Propunere de regulament Considerentul 9

##### *Textul propus de Comisie*

(9) Practica actuarială general acceptată necesită utilizarea unei perioade de observații anterioare cuprinsă între 20 și 40 de ani pentru ratele dobânzii și creșterile salariale în vederea asigurării echilibrului sistemului de pensii. Prin urmare, mediile mobile pentru ratele dobânzii și pentru creșterea salarială ar trebui majorate la 30 de ani, cu o perioadă de tranziție de 8 ani.

##### *Amendamentul*

(9) Practica actuarială general acceptată necesită utilizarea unei perioade de observații anterioare cuprinsă între 20 și 40 de ani pentru ratele dobânzii și creșterile salariale în vederea asigurării echilibrului sistemului de pensii. Prin urmare, mediile mobile pentru ratele dobânzii și pentru creșterea salarială ar trebui majorate la 30 de ani, cu o perioadă de tranziție de 8 ani.  
***Reforma sistemului de pensii ar trebui să ia în considerare diferențele deja existente între femei și bărbați din acest punct de vedere și efectul potențial pe care această reformă îl va avea asupra pensiilor femeilor, mai ales asupra celor cu gradele cele mai mici.***

### Amendamentul 4

#### Propunere de regulament Considerentul 15

##### *Textul propus de Comisie*

(15) Măsurile de asigurare a unui program de lucru flexibil constituie ***un element esențial*** în cadrul unei administrații publice moderne și eficiente, deoarece permit condiții de lucru favorabile vieții de familie și asigură un echilibru ***adecvat*** între femei și bărbați în cadrul instituțiilor. Prin urmare, este necesar să se introducă în Statut o trimitere explicită la aceste măsuri.

##### *Amendamentul*

(15) Măsurile de asigurare a unui program de lucru flexibil ***și posibilitatea de a lucra la domiciliu*** constituie ***elemente esențiale*** în cadrul unei administrații publice moderne și eficiente, deoarece permit condiții de lucru favorabile vieții de familie, ***îndeosebi în cazul familiilor monoparentale***, și asigură un echilibru ***real*** între femei și bărbați în cadrul instituțiilor. Prin urmare, este necesar să se introducă în Statut o trimitere explicită la aceste măsuri.

##### *Justificare*

*Munca la domiciliu face parte dintr-un curent de modernizare în cadrul organizațiilor și instituțiilor, axat mai mult pe un management bazat pe rezultate și pe o performanță*

*raportată la obiective, permițând o mai mare flexibilitate în muncă și contribuind astfel la echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Printre avantajele sale se numără: un grad ridicat de autonomie, libertatea de gestionare a programului de lucru, o responsabilizare crescută, o reducere a stresului, o motivație mai mare pentru o performanță mai ridicată, precum și diminuarea timpului de deplasare, ceea ce înseamnă mai puțină poluare. Acest tip de program este, de asemenea, de dorit în ceea ce privește reducerea costurilor și menținerea personalului.*

## **Amendamentul 5**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 1 (nou)**

Statutul funcționarilor

Articolul 1d – alineatul 1 – paragraful 1

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

***La articolul 1d alineatul (1) primul paragraf, se adaugă următoarea teză:***

***„În acest scop, instituțiile au obligația de a se asigura că 40 % dintre posturile AD sunt ocupate de femei.”;***

## **Amendamentul 6**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 1a (nou)**

Statutul funcționarilor

Articolul 1e – alineatul 1

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

***1a. La articolul 1e, alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text:***

***(1) Funcționarii în activitate au acces la măsurile cu caracter social, inclusiv la măsurile specifice de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, cum ar fi serviciile de îngrijire a copiilor, adoptate de instituții și la serviciile prestate de organele cu caracter social menționate la articolul 9. Foștii funcționari pot avea acces la măsuri speciale limitate cu caracter social.”;***

### *Justificare*

*Amendamentul urmărește introducerea unei trimiteri specifice la măsurile de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, cum ar fi serviciile de îngrijire a copiilor, pentru a asigura condiții de lucru favorabile vieții familiale, lucru absolut necesar pentru funcționarea eficientă și modernizarea continuă a funcției publice a UE.*

## **Amendamentul 7**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 8**

Statutul funcționarilor

Articolul 27 – paragraful 1

#### *Textul propus de Comisie*

Recrutarea trebuie să vizeze asigurarea angajării funcționarilor cu cel mai înalt nivel de competență, eficiență și integritate, recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale Uniunii Europene. Niciun post nu poate fi rezervat resortisanților unui anumit stat membru.

#### *Amendamentul*

Recrutarea trebuie să vizeze asigurarea angajării funcționarilor cu cel mai înalt nivel de competență, eficiență și integritate, recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre ale Uniunii Europene **și să aibă în vedere echilibrul de gen**. Niciun post nu poate fi rezervat resortisanților unui anumit stat membru.

### *Justificare*

*Având în vedere faptul că femeile reprezintă 51 % din populația europeană, acest amendament urmărește să includă echilibrul de gen printre criteriile obiective din cadrul privind recrutarea, alături de criteriul geografic, pentru a asigura o participare egală a femeilor și a bărbaților, menținând totodată principiile bazate pe calificări și pe standarde maxime de eficiență.*

## **Amendamentul 8**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 13**

Statutul funcționarilor

Articolul 42a

#### *Textul propus de Comisie*

13. Articolul 42a **se modifică după cum urmează:**

**(a) la primul paragraf a doua teză,**

#### *Amendamentul*

13. Articolul 42a **se înlocuiește cu următorul text:**

**„Articolul 42a**

**Pentru fiecare copil, orice funcționar are**



*cuvântul „fiecare instituție” se înlocuiește cu „autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții”;*

*(b) la paragraful al treilea ultima teză, cuvântul „ajustează” se înlocuiește cu „actualizează”;*

dreptul, fără a beneficia de salariul de bază, la un concediu pentru creșterea copilului de cel mult șase luni, care va fi luat în primii doisprezece ani de la nașterea sau adopția copilului. Durata concediului poate fi dublată în cazul familiilor monoparentale recunoscute ca atare în temeiul dispozițiilor generale de punere în aplicare adoptate de *autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții și în cazul părinților care au în întreținere copii cu handicap sau cu o boală gravă atestată de medicul consultant. Durata minimă a fiecărei perioade de concediu este de o lună.*

Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, funcționarul își menține afilierea la sistemul de asigurări sociale, continuă să dobândească drepturi de pensie și își păstrează dreptul la alocația pentru creșterea copilului, precum și la alocația școlară. De asemenea, își păstrează postul și are în continuare dreptul la avansare într-o treaptă superioară sau la promovare în grad. Concediul poate fi luat sub forma unei încetări totale a activității sau a unei reduceri a acesteia la jumătate de normă. În cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, perioada maximă menționată la primul paragraf se dublează. Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, *funcționarii au dreptul la o indemnizație lunară de 60 % din salariul lor de bază lunar, limitată la maximum 2 552,40 EUR, sau de 50 % din această sumă în cazul reducerii activității la jumătate de normă, dar nu pot presta nicio altă activitate remunerată. Contribuția la sistemul de asigurări sociale prevăzută la articolele 72 și 73 este suportată în întregime de instituție și se calculează pe baza salariului de bază al funcționarului. Cu toate acestea, în cazul concediului pentru creșterea*

**copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, prezenta dispoziție se aplică doar pentru diferența dintre salariul de bază integral și salariul de bază redus proporțional. Pentru partea din salariul de bază plătită efectiv, contribuția funcționarului se calculează aplicând aceleași procentaje ca în cazul în care și-ar exercita activitatea cu normă întreagă.**

**Indemnizația lunară calculată în conformitate cu al doilea paragraf nu poate fi mai mică de 1 592,50 EUR sau de 50 % din această sumă în cazul unui concediu sub forma unei reduceri la jumătate de normă a activității pentru familiile monoparentale și părinții care au în întreținere copii cu handicap sau cu o boală gravă atestată de medicul consultant menționați la primul paragraf, precum și pe timpul primelor trei luni ale concediului pentru creșterea copilului atunci când concediul este luat de tată în timpul concediului de maternitate sau de oricare dintre părinți imediat după concediul de maternitate, respectiv în timpul concediului de adopție sau imediat după acesta.**

**Concediul pentru creșterea copilului poate fi prelungit cu o perioadă suplimentară de șase luni, însă indemnizația nu poate depăși 50 % din suma menționată la al doilea paragraf. În cazul familiilor monoparentale menționate la primul paragraf, concediul pentru creșterea copilului poate fi prelungit cu o perioadă suplimentară de douăsprezece luni, însă indemnizația nu poate depăși 50 % din suma menționată la al treilea paragraf.**

**Sumele indicate la prezentul articol se ajustează în aceleași condiții ca și remunerația.”;**

## Amendamentul 9

### Propunere de regulament

#### Articolul 1 – punctul 21 – litera d

Statutul funcționarilor

Articolul 55 – alineatul 4

#### *Textul propus de Comisie*

(4) Autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții **poate** introduce dispoziții pentru programe de lucru flexibile. **Funcționarii cărora li se aplică dispozițiile prevăzute la articolul 44 paragraful al doilea își gestionează propriul program de lucru fără să recurgă la astfel de dispoziții.**”;

#### *Amendamentul*

(4) Autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții introduce dispoziții pentru programe de lucru flexibile.”

#### *Justificare*

*Măsurile privind un program de lucru flexibil permit concilierea vieții profesionale cu viața personală și facilitează asigurarea unui echilibru adecvat între femei și bărbați în cadrul instituțiilor și organismelor UE, respectând în același timp timpul de lucru obligatoriu. Toate instituțiile și organismele UE ar trebui să aibă obligația de a permite alegerea unui program de lucru flexibil. Echilibrul dintre viața profesională și viața personală privește toți membrii personalului și nu există niciun motiv obiectiv pentru a excepta managerii. Conducerea ar trebui realizată pe baza exemplului. O asemenea exceptare ar contrazice principiul egalității de tratament față de întregul personal.*

## Amendamentul 10

### Propunere de regulament

#### Articolul 1 – punctul 21 – litera da (nouă)

Statutul funcționarilor

Articolul 55 – alineatul 4a (nou)

#### *Textul propus de Comisie*

#### *Amendamentul*

**(da) se adaugă următorul alineat:**

**„Autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții introduce dispoziții specifice pentru a permite unei funcționare care se întoarce din concediul de maternitate să își alăpteze copilul sau să pompeze laptele, oferindu-i în acest scop o scutire de cel puțin două ore pe zi.**

**Aceste dispoziții se aplică pentru fiecare zi**

*de lucru cu normă întreagă. În cazul în care o funcționară lucrează cu normă redusă, scutirea din timpul de lucru pentru alăptare sau pomparea laptelui se reduce la minimum o oră.*

*Autoritatea împuternicită să facă numiri a fiecărei instituții asigură un mediu adecvat pentru alăptare sau pomparea laptelui.”;*

## **Amendamentul 11**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 21 – litera db (nouă)**

Statutul funcționarilor

Articolul 55 – alineatul 4b (nou)

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

*(db) se adaugă următorul alineat:*

*(4b) Autoritatea împuternicită să facă numiri din fiecare instituție introduce dispoziții privind munca la domiciliu ca mod opțional de lucru.”*

### *Justificare*

*Autoritatea împuternicită să facă numiri din fiecare instituție ar trebui să introducă munca la domiciliu ca mod opțional de muncă, întrucât aceasta s-a dovedit a fi extrem de benefică. Printre avantajele sale se numără: un grad ridicat de autonomie, libertatea de gestionare a programului de lucru, o responsabilizare crescută, o reducere a stresului, o motivație mai mare pentru o performanță mai ridicată, precum și diminuarea timpului de deplasare, ceea ce înseamnă mai puțină poluare. Acest tip de program este, de asemenea, de dorit în ceea ce privește reducerea costurilor, menținerea personalului și o mai bună conciliere a vieții profesionale cu viața de familie.*

## **Amendamentul 12**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 22 – litera a (nouă)**

Articolul 55a – alineatul 2 – litera ba (nouă)

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

*(a) la alineatul (2) primul paragraf, după litera (b) se adaugă următoarea literă:*

*„(ba) pentru a se ocupa de un copil, indiferent de vârsta acestuia, dacă funcționarul este părinte singur;”*

*Justificare*

*Părinții singuri ar trebui să aibă dreptul de a obține o autorizație pentru a lucra cu normă redusă, indiferent de vârsta copilului, acest lucru fiind în concordanță cu Rezoluția Parlamentului European din 25 octombrie 2011 referitoare la situația mamelor singure.*

### **Amendamentul 13**

#### **Propunere de regulament**

**Articolul 1 – punctul 22 – litera aa (nouă)**

Statutul funcționarilor

Articolul 55a – alineatul 2 – litera bb (nouă)

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

*(aa) la alineatul (2) primul paragraf, se adaugă următoarea literă:*

*'(bb) pentru a se ocupa de un copil cu vârsta mai mică de 14 ani, dacă reducerea timpului de lucru nu depășește 5 % din programul normal de lucru. În acest caz, nu se aplică articolul 3 din anexa IVa.”*

### **Amendamentul 14**

#### **Propunere de regulament**

**Articolul 1 – punctul 26a (nou)**

Statutul funcționarilor

Articolul 58

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

*26a. Articolul 58 se înlocuiește cu următorul text:*

## „Articolul 58

În afara concediilor prevăzute la articolul 57, *funcționarele* au dreptul, pe baza prezentării unui certificat medical, la un concediu *de maternitate* de douăzeci de săptămâni. Concediul *de maternitate* începe cel mai devreme cu șase săptămâni înainte de data probabilă a nașterii menționată în certificat și se încheie cel mai devreme la paisprezece săptămâni după data nașterii. În cazul unei nașteri multiple sau premature sau în cazul nașterii unui copil cu handicap ori cu o boală gravă, durata concediului este de douăzeci și patru de săptămâni. În sensul prezentei dispoziții, nașterea prematură este nașterea care are loc înainte de sfârșitul celei de-a treizeci și patra săptămâni de sarcină.

*Costurile totale ale indemnizațiilor aferente concediului de maternitate, pentru toate funcționarele și membrele personalului, inclusiv pentru asistentele deputaților din Parlamentul European, sunt suportate din sistemul comun de asigurări sociale al instituțiilor, începând cu prima zi a concediului.*

*Contractele de muncă ale funcționarilor și ale celorlalte membre ale personalului, inclusiv cele ale asistentelor parlamentare acreditate, nu pot fi reziliate în timpul perioadei de sarcină. Contractele de muncă ale femeilor aflate în concediu de maternitate, inclusiv contractele asistentelor parlamentare acreditate, nu pot fi reziliate înainte de sfârșitul concediului de maternitate.”*

## Amendamentul 15

Propunere de regulament  
Articolul 1 – punctul 32a (nou)  
Statutul funcționarilor  
Articolul 67 – alineatul 3

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

**32a. articolul 67 alineatul (3) se înlocuiește cu următorul text:**

**„(3) Alocația pentru creșterea copilului poate fi dublată printr-o decizie specială și motivată a autorității împuternicite să facă numiri luată pe baza documentelor medicale care atestă un handicap sau o boală de lungă durată a copilului în cauză care constituie o sarcină dificilă pentru funcționar.”**

## **Amendamentul 16**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 46a (nou)**

Statutul funcționarilor

Anexa V – Articolul 6

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

**46a. Articolul 6 din anexa V se înlocuiește cu următorul text:**

**„Articolul 6**

**În afară de concediul anual, funcționarului i se poate acorda, la cerere, un concediu special. Mai ales cazurile prevăzute mai jos dau dreptul la acest concediu, în limitele următoare:**

- căsătoria funcționarului: patru zile;**
- mutarea funcționarului: până la două zile;**
- boală gravă a soțului: până la trei zile;**
- decesul soțului: patru zile;**
- boală gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;**
- decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;**
- căsătoria unui copil: două zile;**

- nașterea unui copil: zece zile, care trebuie luate în cursul celor 14 săptămâni ulterioare nașterii;
- *nașterea unui copil cu handicap sau cu o boală gravă: douăzeci de zile, care trebuie luate în cursul celor 14 săptămâni ulterioare nașterii;*
- decesul soției în cursul concediului de maternitate: un număr de zile care corespunde perioadei restante din concediul de maternitate; în cazul în care soția nu este funcționar, durata restantă a concediului de maternitate se stabilește prin aplicarea, prin analogie, a dispozițiilor articolului 58 din statut;
- boală gravă a unui copil: până la două zile;
- boală foarte gravă a unui copil atestată de un medic sau spitalizarea unui copil în vârstă de cel mult 12 ani: până la cinci zile;
- decesul unui copil: patru zile;
- adopția unui copil: douăzeci de săptămâni; douăzeci și patru de săptămâni în cazul adopției unui copil cu handicap.

Fiecare copil adoptat dă dreptul la o singură perioadă de concediu special, care se poate împărți între părinții adoptivi în cazul în care ambii sunt funcționari. Concediul nu se acordă decât în cazul în care soțul funcționarului exercită cel puțin o activitate remunerată cu jumătate de normă. În cazul în care soțul funcționarului nu lucrează în instituțiile *Uniunii* și beneficiază de un concediu similar, se deduce un număr corespunzător de zile din drepturile funcționarului.

Autoritatea împuternicită să facă numiri poate, dacă este necesar, să acorde un concediu special suplimentar în cazul în care legislația internă a țării în care are



loc procedura de adopție și care nu este țara în care este angajat funcționarul care efectuează adopția impune șederea unuia sau a ambilor părinți adoptivi în țara respectivă.

Se acordă un concediu special de zece zile în cazul în care funcționarul nu are dreptul la concediu special total de douăzeci sau de douăzeci și patru de săptămâni în temeiul primei teze de la prezenta liniuță; acest concediu special suplimentar nu se acordă decât o singură dată pentru fiecare copil adoptat.

În afară de aceasta, instituția poate acorda un concediu special în caz de perfecționare profesională, în limita prevăzută în programul de perfecționare profesională stabilit de instituție în aplicarea articolului 24a din statut.

În sensul prezentului articol, partenerul necăsătorit al unui funcționar este considerat soț al acestuia în cazul în care sunt îndeplinite primele trei condiții prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa VII.”

## **Amendamentul 17**

### **Propunere de regulament**

#### **Articolul 1 – punctul 49 – litera a (nouă)**

Articolul VII – articolul 1 – alineatul 2 – litera c – punctul iv

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

***(a) la articolul 1 alineatul (2) litera (c),  
punctul (iv) se elimină;***

#### *Justificare*

*Această dispoziție creează o condiție discriminatorie pentru partenerii înregistrați care ar putea încheia o căsătorie în conformitate cu legislația națională, dar care, întrucât legea respectivă le dă și posibilitatea încheierii unui parteneriat înregistrat, aleg această din urmă variantă.*

## Amendamentul 18

### Propunere de regulament

#### Articolul 2 – punctul 19

Regimul aplicabil celorlalți agenți

Articolul 47

#### *Textul propus de Comisie*

19. **la** articolul 47, **litera (a)** se înlocuiește cu următorul text:

„la sfârșitul lunii în cursul căreia agentul împlinește vârsta de 65 de ani sau, **în mod excepțional**, la o dată stabilită în conformitate cu **articolul 52 litera (b) paragraful al doilea din Statutul funcționarilor**, sau”;

#### *Amendamentul*

19. articolul 47 se înlocuiește cu următorul text:

#### **„Articolul 47**

**În afară de cazul încetării raporturilor de muncă ale agentului temporar ca urmare a decesului acestuia, contractul său de muncă poate înceta:**

**(a)** la sfârșitul lunii în cursul căreia agentul împlinește vârsta de 65 de ani sau, **atunci când este cazul**, la data stabilită în conformitate cu **articolul 50c alineatul (2)**; sau

**(b) în cazul contractelor pe perioadă determinată:**

**(i) la data stabilită în contract;**

**(ii) la sfârșitul perioadei de preaviz prevăzute în contract care îi oferă agentului sau instituției posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai scurtă de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și cel mult trei luni. În cazul agentului temporar al cărui contract a fost reînnoit, perioada maximă este de șase luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical, al concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical sau a acestor concedii,**

în limitele menționate anterior. În cazul în care contractul este reziliat de către instituție, agentul are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul său de bază pentru perioada cuprinsă între data la care îi încetează raporturile de muncă și data la care îi înceta contractul;

(iii) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile stabilite la articolul 12 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la același articol. Atunci când nu se acordă această derogare, se aplică perioada de preaviz prevăzută la prezenta literă (b) punctul (ii) sau

(c) în cazul contractelor pe perioadă nedeterminată:

(i) la încheierea perioadei de preaviz prevăzute în contract; perioada de preaviz nu poate fi mai scurtă de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin trei luni și de cel mult zece luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul *sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical, al concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical sau a acestor concedii, în limitele menționate anterior; sau*

(ii) în cazul în care agentul nu mai îndeplinește condițiile stabilite la articolul 12 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva aplicării derogării prevăzute la același articol. Atunci când nu se acordă această derogare, se aplică perioada de preaviz prevăzută la prezenta literă (c) punctul (i).”;

## Amendamentul 19

**Propunere de regulament**

**Articolul 2 – punctul 33a (nou)**

Regimul aplicabil celorlalți agenți

Articolul 139 – alineatul 1 – litera d

*Textul propus de Comisie*

*Amendamentul*

**33a. La articolul 139 alineatul (1), litera (d) se înlocuiește cu următorul text:**

**'(d) luând în considerare faptul că relația dintre deputat și asistentul său parlamentar acreditat se bazează pe încredere, la expirarea perioadei de preaviz stabilite în contract, care trebuie să acorde asistentului parlamentar acreditat sau Parlamentului European, acționând la cererea deputatului (deputaților) din Parlamentul European în serviciul căruia (cărora) a fost angajat asistentul parlamentar acreditat, dreptul de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai scurtă de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și cel mult trei luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe în timpul sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical, al concediului de maternitate sau al unui concediu medical, cu condiția ca acesta din urmă să nu depășească trei luni. Pe de altă parte, perioada de preaviz se suspendă pe perioada sarcinii atestate în mod corespunzător printr-un certificat medical sau a acestor concedii, în limitele menționate anterior.';**

## PROCEDURĂ

<b>Titlu</b>	Statutul funcționarilor și regimul aplicabil celorlalți agenți ai UE	
<b>Referințe</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
<b>Comisie competentă în fond</b> Data anunțului în plen	JURI 19.1.2012	
<b>Comisie(i) sesizată(e) pentru avizare</b> Data anunțului în plen	FEMM 19.1.2012	
<b>Raportor(i)</b> Data numirii	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012	
<b>Examinare în comisie</b>	27.3.2012	24.4.2012
<b>Data adoptării</b>	24.4.2012	
<b>Rezultatul votului final</b>	+: 20 –: 5 0: 4	
<b>Membri titulari prezenți la votul final</b>	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
<b>Membri supleanți prezenți la votul final</b>	Franziska Katharina Brantner, Christa Kläß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'alová	
<b>Membri supleanți [articolul 187 alineatul (2)] prezenți la votul final</b>	Tamás Deutsch	