

Testi approvati

Mercoledì 20 ottobre 2010 - Strasburgo

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

Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010 sulla 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 (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

P7_TA-PROV(2010)0373

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2008)0637),
- visti l'articolo 251, paragrafo 2, e gli articoli 137, paragrafo 2, e 141, paragrafo 3, del trattato CE, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C6 0340/2008),
- vista la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio dal titolo «Ripercussioni dell'entrata in vigore del trattato di Lisbona sulle procedure decisionali interistituzionali in corso» COM(2009)0665),
- visti l'articolo 294, paragrafo 3, l'articolo 153, paragrafo 2 e l'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 13 maggio 2009⁽¹⁾,
- previa consultazione del Comitato delle Regioni,
- visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta, 1 di 30

- visti gli articoli 37, 55 e 175 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (**A6-0267/2009**),
 - visti la seconda relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (**A7-0032/2010**),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
 2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora intenda modificarla sostanzialmente o sostituirla con un nuovo testo;
 3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione.

Testo della Commissione

Emendamento

Emendamento 1
Proposta di direttiva – atto modificativo
Titolo della direttiva

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

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**

Emendamento 2
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 4

(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.

(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)

(5 bis) Nella sentenza emessa il 26 febbraio 2008 dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-506/06 Mayr/Flöckner 1 , 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.

1 Racc. 2008, pag. I-01017.

Emendamento 4
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 5 ter (nuovo)

(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.

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

(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 8
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 6 quinquies (nuovo)

(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)

(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)

(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.

Emendamento 11
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 8 quater (nuovo)

(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.

Emendamento 12
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 9

(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)

(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

(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)

(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.

Emendamento 16
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 12 bis (nuovo)

(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.

Emendamento 17
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 12 ter (nuovo)

(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

(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)

(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 familiare 1 , 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.

Emendamento 20
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 ter (nuovo)

(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)

(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)

(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.*

Emendamento 23
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 13 sexies (nuovo)

(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)

(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.

Emendamento 25
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 16 bis (nuovo)

(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.

Emendamento 26
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 18 bis (nuovo)

(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)

(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)

(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.

Emendamento 29
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 20

(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.

(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 .**

Emendamento 30
Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 20 bis (nuovo)

(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)

-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.»;

Emendamento 32
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto -1 bis (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 2

-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

-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. *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.

Emendamento 34
Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto -1 quater (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 4

-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.»

Emendamento 35
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto -1 quinquies (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 5

-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.

Emendamento 36
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1 sexies (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 6 – punto 2 bis (nuovo)

-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.»

Emendamento 37
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto -1 septies (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 7

-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

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

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

Emendamenti 115 e 123
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – paragrafo 1 bis (nuovo)

1 bis. In merito alle ultime quattro settimane del periodo di cui al paragrafo 1, un regime di congedo per motivi familiari applicato a livello nazionale può essere considerato congedo di maternità ai fini della presente direttiva purché preveda una tutela globale delle lavoratrici, ai sensi dell'«articolo 2 della presente direttiva, equivalente 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.

La retribuzione per le ultime quattro settimane di congedo di maternità non è inferiore all'indennità di cui all'articolo 11, paragrafo 3 o, in alternativa, può essere la media della retribuzione per le venti settimane di congedo di maternità, che è almeno pari al 75% dell'ultima retribuzione mensile o della retribuzione mensile media, come previsto dalla legislazione nazionale, fatti salvi eventuali massimali stabiliti da quest'ultima. Gli Stati membri possono stabilire i periodi per i quali sono calcolate le retribuzioni mensili medie.

Qualora uno Stato membro abbia previsto un periodo di congedo di maternità di almeno diciotto settimane, tale Stato membro può decidere che le ultime due settimane siano completate mediante un congedo di paternità disponibile a livello nazionale, con lo stesso livello di retribuzione.

Emendamento 120
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – paragrafo 2

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.

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 disposizioni nazionali esistenti che prevedono un periodo di congedo obbligatorio di maternità prima del parto*** . ***Il periodo di 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***. 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, ***fatte salve le disposizioni e/o prassi nazionali esistenti che fissano un numero massimo di settimane prima del parto*** .

Emendamento 41
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – paragrafo 2 bis (nuovo)

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)

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)

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)

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 85
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – punto 4

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

4. 4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché sia concesso un congedo supplementare **con stipendio pieno** in caso di parto prematuro, ricovero in ospedale del neonato, neonato affetto da disabilità, **madre disabile** e parto plurimo. La durata del congedo supplementare deve essere proporzionata e permettere di soddisfare le necessità particolari della madre e del neonato o dei neonati. **Il periodo totale di congedo di maternità è prolungato di almeno otto settimane dopo il parto in caso di neonato affetto da disabilità e gli Stati membri prevedono inoltre un periodo di congedo aggiuntivo di sei settimane in caso di parto di feto morto.**

Emendamento 47
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – paragrafo 5 bis (nuovo)

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 49
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 – paragrafo 5 quater (nuovo)

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.

Emendamento 125
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 1 bis (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 8 bis (nuovo)

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 retribuito e non trasferibile di almeno due settimane, concesso secondo modalità equivalenti a quelle del congedo di maternità – tranne per quanto riguarda la durata –, da prendere, dopo il parto della moglie o partner, durante il periodo del congedo di maternità.

Gli Stati membri che non hanno ancora introdotto un congedo di paternità retribuito e non trasferibile, concesso secondo modalità equivalenti a quelle del congedo di maternità – tranne per quanto riguarda la durata –, 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)

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

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

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;

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)

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.

Emendamento 54
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 2
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 10 – punto 4 bis (nuovo)

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)

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.

Emendamento 56
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera -a (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 1

-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* »

Emendamento 57
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera a
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 1 bis

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** ;

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)

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;

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

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»

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)

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»

Emendamento 61
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera b
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 2 – lettera c

«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»

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)

(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»

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)

(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»

Emendamento 64
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera c
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 3

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

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

media, **entro il limite di un eventuale massima stabilito dalle legislazioni nazionali**. Tale massima 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.

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)

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»

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)

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.»

Emendamento 67
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 3 – lettera c quater (nuova)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 11 – punto 4

c quater) Il punto 4 è soppresso.

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)

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)

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»

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)

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.»

Emendamento 71

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

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)

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

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.

Emendamento 74
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 4 bis (nuovo)
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 12 bis bis (nuovo)

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

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.

Emendamento 76
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 6
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 12 quater

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

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.

pagamento di un indennizzo e devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Emendamento 77
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 1 – punto 7
Direttiva 92/85/CEE
Articolo 12 quinquies

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.

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)

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.

Emendamento 79
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 2 – paragrafo 2 ter (nuovo)

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

Emendamento 80
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 4 – paragrafo 1

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 modificata dalla

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

presente direttiva.

presente direttiva.

Emendamento 81
Proposta di direttiva – atto modificativo
Articolo 4 – paragrafo 2

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.

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.

(1) GU L 277 del 17.11.2009, pag. 102.