

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))

(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 2009¹,
 - previa consultazione del Comitato delle Regioni,
 - visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,
 - 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.

¹ GU C 277 del 17.11.2009, pag. 102.

Posizione del Parlamento europeo definita in prima lettura il 20 ottobre 2010 in vista dell'adozione della direttiva 2011/.../UE del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 92/85/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento *e che introduce misure intese a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare*

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare gli articoli 153, paragrafo 2, e 157, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione europea,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

previa consultazione del Comitato delle regioni

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria²,

¹ GU C 277 del 17.11.2009, pag. 102.

² Posizione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2010.

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) dispone che, per conseguire gli obiettivi previsti dall'articolo 151 TFUE, l'Unione sostenga e completi l'azione degli Stati membri diretta a migliorare l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e salute dei lavoratori e a garantire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro.
- (2) L'articolo 157 TFUE stabilisce che il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- (3) Poiché la presente direttiva riguarda non soltanto la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ma anche, intrinsecamente, le questioni della parità di trattamento, come il diritto di essere reintegrato nello stesso posto di lavoro o in un posto di lavoro equivalente, le norme sul licenziamento e sui diritti dei lavoratori o su un migliore sostegno finanziario durante il congedo, gli articoli 153 e 157 TFUE ne costituiscono congiuntamente la base giuridica.
- (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 nel conseguimento di un equilibrio tra vita professionale e vita privata.***
- (5) Secondo l'articolo 3 del trattato dell'Unione europea, promuovere la parità tra uomini e donne è uno dei compiti fondamentale dell'Unione. Analogamente, l'articolo 8 TFUE dell'Unione stabilisce che l'azione della Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne.

- (6) *Nella sentenza emessa il 26 febbraio 2008 nella causa C-506/06 Mayrc/Flöckner¹, la Corte di giustizia 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.*
- (7) *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 impiego².*
- (8) La direttiva 92/85/CEE del Consiglio³ prevede una serie di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- (9) *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.*
- (10) *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.*

¹ Racc. 2008, pag. I-01017.

² GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

³ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

- (11) Una delle sei priorità stabilite nella comunicazione della Commissione del 1° marzo 2006, dal titolo "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" è quella di favorire l'equilibrio tra vita professionale e familiare. A questo riguardo la Commissione ha intrapreso un riesame della legislazione vigente in materia di parità dei sessi nell'intento di aggiornarla, se necessario. La Commissione ha inoltre annunciato che intende, per migliorare il trattamento di questa problematica, 'riesaminare la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005 al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario'. La direttiva 92/85/CEE non è stata inclusa nella rifusione.
- (12) Nella sua comunicazione del 2 luglio 2008, dal titolo "Agenda sociale rinnovata: Opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo", la Commissione ha affermato la necessità di migliorare la conciliazione di vita privata e professionale.
- (13) *Tutti i genitori hanno il diritto di prendersi cura dei loro figli.***
- (14) *Le disposizioni della presente direttiva in materia di congedo di maternità non dovrebbero pregiudicare 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.***
- (15) *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.***
- (16) 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.

- (17) *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 sia concesso loro un congedo di maternità supplementare, la cui durata minima dovrebbe essere fissata nella presente direttiva.*
- (18) *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 del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES¹ 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.*
- (19) La Corte di giustizia ha costantemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza. Ha inoltre costantemente affermato che ogni trattamento sfavorevole subito dalle donne in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso.
- (20) In base al principio della parità di trattamento, la Corte ha inoltre riconosciuto la protezione dei diritti delle donne all'impiego e in particolare del loro diritto di essere reintegrate nello stesso posto di lavoro o in un posto di lavoro equivalente a condizioni non meno favorevoli e di beneficiare dei miglioramenti delle condizioni di lavoro introdotte durante la loro assenza.
- (21) *Per "posto di lavoro equivalente" 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.*

¹ *GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.*

- (22) *Considerata l'evoluzione demografica nell'Unione, 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.*
- (23) *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.*
- (24) *Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati 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 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.*
- (25) *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 dodici mesi. Il lavoratore che adotta un bambino di età inferiore ai dodici mesi dovrebbe godere degli stessi diritti di un genitore naturale e dovrebbe potersi avvalere del congedo di maternità e di paternità alle stesse condizioni.*
- (26) *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.*

¹ *GU C 218 del 31.7.2000, pag. 5.*

- (27) *Nel contesto del fenomeno dell'invecchiamento demografico nell'Unione 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.*
- (28) *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.*
- (29) *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.*
- (30) La presente direttiva lascia impregiudicata la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro¹, rifusa nella direttiva 2006/54/CE.
- (31) La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento dovrebbe essere garantita nel rispetto dei principi sanciti nelle direttive concernenti la parità di trattamento tra uomini e donne.

¹ GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.

- (32) Per rendere più efficace la tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, le regole sull'onere della prova devono essere adattate nei casi di violazione manifesta dei diritti conferiti dalla presente direttiva. Affinché tali diritti possano essere realmente esercitati, nei casi in cui la violazione è evidente l'onere della prova deve spettare alla parte convenuta.
- (33) ***Le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero prive di 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.***
- (34) Un'applicazione efficace del principio della parità di trattamento richiede un'adeguata protezione giuridica contro le ritorsioni.
- (35) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (36) ***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.***
- (37) L'esperienza dimostra che la protezione contro le violazioni dei diritti conferiti dalla presente direttiva può essere rafforzata attribuendo agli organismi per la parità di ciascuno Stato membro la competenza di analizzare i problemi in causa, esaminare le possibili soluzioni e fornire assistenza pratica alle vittime. Occorre quindi che la presente direttiva contenga disposizioni in tal senso.

- (38) *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.*
- (39) *Sarà necessario che gli Stati membri incoraggino e promuovano 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.*
- (40) 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, *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.*
- (41) *Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il dialogo tra le parti sociali e con le Organizzazioni non governative, al fine di essere sensibilizzati sulle diverse forme di discriminazione e combatterle.*
- (42) Poiché gli obiettivi dei provvedimenti da adottare, ossia l'innalzamento del livello minimo di tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e il miglioramento dell'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri in quanto i livelli di tutela da essi offerti differiscono, e possono quindi essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La direttiva 92/85/CEE è così modificata:

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.";

2) *l'articolo 2 è sostituito dal seguente:*

"Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) *lavoratrice gestante, ogni lavoratrice gestante, qualunque 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, qualunque 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.";*

3) *l'articolo 3 è sostituito dal seguente:*

"Articolo 3

Linee guida

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 guida 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 guida sono riesaminate e, a decorrere dal 2012, aggiornate almeno ogni cinque anni.

Le linee guida 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 guida 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 guida a conoscenza degli datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti nonché delle parti sociali nel rispettivo Stato membro.";

4) *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. 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 della presente direttiva e delle lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 della presente direttiva,*
- definire le misure da adottare.*

2. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 della presente direttiva e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 della presente direttiva 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.

3. 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 1, fatta salva la responsabilità che incombe al datore di lavoro per l'adozione di tali misure.

4. 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.";

5) *all'articolo 5 i paragrafi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:*

"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.

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.";

6) *all'articolo 6 è aggiunto il seguente punto:*

"3) le lavoratrici gestanti inoltre non svolgeranno mansioni quali portare e sollevare oggetti pesanti nonché lavori pericolosi, faticosi o che comportano rischi per la salute.";

7) *l'articolo 7 è sostituito dal seguente:*

"Articolo 7

Lavoro notturno e straordinario

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

a) nelle dieci 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.";

8) l'articolo 8 è sostituito dal seguente:

"Articolo 8

Congedo di maternità

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.

2. 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 del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*.

La retribuzione per le ultime quattro settimane di congedo di maternità non è inferiore all'indennità di cui all'articolo 11, paragrafo 5 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.

3. 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.***

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Nel caso di parti plurimi la durata del congedo di maternità obbligatorio di cui al paragrafo 3 è aumentata per ogni altro figlio conformemente alla legislazione nazionale.

8. La durata della parte del congedo di maternità precedente il parto è prolungata del periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto, senza riduzione della parte restante del congedo.

9. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché sia concesso un congedo supplementare ***pienamente retribuito*** 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.***

10. 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.

11. 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.

12. 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.

* ***GUL 145 del 19.6.1996, pag. 4.***”;

9) *sono inseriti i seguenti articoli:*

"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.

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.”;

10) l'articolo 10 è sostituito dal seguente:

"Articolo 10

Divieto di licenziamento

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

- 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, 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;
- 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo di cui al punto 1), il datore di lavoro deve giustificare per iscritto il motivo del licenziamento; ■

- 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma dei punti 1) e 2) è illegittimo;
- 4) ***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;***
- 5) il trattamento meno favorevole di una donna in relazione alla gravidanza o al congedo di maternità di cui all'articolo 8 della presente direttiva costituisce una discriminazione ai sensi 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*;
- 6) ***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 dal punto 1 alle lavoratrici di cui all'articolo 2;***
- 7) ***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.***

* GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.";

11) l'articolo 11 è sostituito dal seguente:

"Articolo 11

Diritti connessi con il contratto di lavoro

Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo, occorre prevedere che:

- 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;***
- 2) una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 a cui è precluso l'esercizio di un'attività professionale dal datore di lavoro, che la considera *inabile* al lavoro senza che la lavoratrice abbia fornito un attestato medico in tal senso, può sottoporli 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 3;***
- 3) 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;***

- 4) *nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:*
- a) *i diritti connessi con il contratto di lavoro e delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;*
 - b) *il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità equivalente alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2;*
 - c) *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;*
 - d) *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;*

- e) *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;*
 - f) *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;*
- 5) l'indennità di cui al punto 4), 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;
- 6) *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;*

- 7) *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;*
- 8) gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 possano, durante il congedo di maternità o al ritorno dal congedo di maternità di cui all'articolo 8, chiedere una modifica dell'orario e delle modalità di lavoro e i datori di lavoro siano tenuti a prendere in considerazione tali richieste, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- 9) *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;*

10) il datore di lavoro garantisce che l'orario di lavoro delle lavoratrici gestanti tenga conto della necessità di controlli medici periodici e straordinari;

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

12) sono inseriti i seguenti articoli:

"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.

Articolo 11 ter

Prevenzione delle discriminazioni e integrazione della dimensione di genere

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.

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.";

█

13) sono inseriti i seguenti articoli:

"Articolo 12 bis

Protezione delle vittime

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.

Articolo 12 ter

Sanzioni

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.

Articolo 12 quater

Organismo per la parità

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 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."

Articolo 2

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle contenute nella presente direttiva.

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

3. L'applicazione della presente direttiva non può in alcun caso giustificare una riduzione del livello di protezione dei lavoratori nei settori oggetto della presente direttiva.

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

Articolo 3

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro ...*. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni nonché una tavola di concordanza tra queste ultime e la presente direttiva.

2. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o ne sono corredate all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

* Due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.

Articolo 4

1. Entro ...* 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.

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 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.

Articolo 5

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 6

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a,

Per il Parlamento europeo

Per il Consiglio

Il presidente

Il presidente

* ***Tre anni*** dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.