

**COMITATO ESECUTIVO STRAORDINARIO.**

CES/CE/217/EN/5

Punto 5 all'ordine del giorno

## **Adoperarsi per Migliorare le condizioni di tutti i Lavoratori (bozza di posizione)**

Il Comitato Esecutivo chiede di adottare questa posizione.

## **Adoperarsi per Migliorare le condizioni di tutti i Lavoratori (bozza di posizione)**

**Adoperarsi per Migliorare le condizioni di tutti i Lavoratori:** *Le priorità della CES per l'attuale fase di Consultazione della Commissione Europea sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*

Questo Documento di Posizione illustra le osservazioni e le raccomandazioni della CES sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali a metà del processo di consultazione e riassume le richieste della CES in sei aree prioritarie.

## Introduzione

Siamo già a metà del processo di consultazione della Commissione Europea sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

Tutta l'UE sta affrontando una sfida davvero difficile. La rabbia e la disillusione dei lavoratori nei confronti dell'UE non è limitata al Regno Unito. Questa crisi di fiducia si presenta nei lavoratori che lottano contro il peggioramento delle condizioni di vita, il calo del potere d'acquisto e l'aumento del lavoro precario. I posti di lavoro di qualità sono stati completamente eliminati e molti lavoratori hanno visto le proprie retribuzioni e le loro condizioni deteriorate; le retribuzioni non hanno tenuto il passo con gli aumenti della produttività o dei profitti ed i salari infimi e i maltrattamenti sono la norma per troppi lavoratori nell'UE. Nel frattempo, l'ansia per la libera circolazione dei lavoratori per i tagli ai benefit e ai servizi, insieme agli alti livelli di disoccupazione, rischiano di rendere gli Europei ancora più chiusi in se stessi.

Alzare barriere, incolpare i lavoratori migranti e giocare con le paure dei lavoratori non deve essere la soluzione. Invece il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe affrontare le preoccupazioni dei lavoratori proponendo norme migliori per colmare le lacune del quadro giuridico attraverso forti raccomandazioni ed azioni volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori di tutta Europa.

Inoltre, il collegamento tra l'Agenda per una Migliore Regolamentazione e il suo impatto sui diritti sociali ha suscitato grande preoccupazione, soprattutto a causa della natura di deregolamentazione dell'agenda e l'approccio ai diritti sociali negli esercizi REFIT svolti finora. Non deve essere consentito che questi approcci economici minino i diritti sociali. Il Semestre europeo si è rivelato particolarmente dannoso per i diritti dei lavoratori con l'attuazione delle riforme attraverso le Raccomandazioni Specifiche per Paese che deregolamentano il lavoro e smantellano la contrattazione collettiva. Sottolineiamo che i lavoratori e i loro sindacati non sosterranno l'iniziativa, se questa servirà unicamente ad imporre ulteriori vincoli di governance economica sui diritti dei lavoratori, sulle retribuzioni e sulle condizioni dei lavoratori.

È tempo di andare oltre una semplice governance economica e costruire una visione condivisa di un'Europa Sociale che provveda a migliorare le condizioni economiche e sociali richieste dai Cittadini dell'UE ed imposte dai Trattati Europei.

La CES crede che il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali dovrebbe essere ambizioso. Le aspettative sono alte e ci sono molti problemi da affrontare. L'UE deve mostrare di essere utile ai suoi cittadini ed ai lavoratori e di essere in grado di metter in atto nuove politiche che rispondano concretamente alle loro necessità. Questo potrebbe essere fatto portando avanti e fornendo proposte concrete per le sette aree prioritarie identificate dalla CES:

- 1. Un'economia più equa per la creazione di posti di lavoro di qualità**
- 2. Un aumento della retribuzione per l'equità sul lavoro e la giustizia economica**
- 3. Una migliore applicazione dei diritti esistenti e l'attuazione di nuovi**
- 4. Mobilità equa**
- 5. Transizione sicura nel mercato del lavoro**
- 6. Protezione sociale e servizi pubblici forti**

## 7. Riforma istituzionale per garantire pari enfasi alla promozione dell'Europa sociale.

### Coinvolgere i lavoratori e i loro sindacati quali partner nella costruzione di un'Europa Sociale

La CES sottolinea l'importanza che la Commissione dovrebbe utilizzare il processo di consultazione sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (EPSR) per coinvolgere i lavoratori ed i loro sindacati. Le consultazioni tripartite a livello di Stato Membro avrebbero dovuto fornire l'occasione ideale per i lavoratori e i loro sindacati di essere coinvolti. Ad ogni modo, ad oggi questi incontri sono stati deludenti poiché c'è stata insufficiente enfasi sul coinvolgimento dei sindacati o di altri partner sociali nelle consultazioni nazionali. Troppa poca preparazione e la mancanza di tempo destinato agli incontri hanno creato l'impressione che questo fosse un esercizio "di superficie". La mancanza di questa opportunità potrebbe minare la credibilità dell'intero progetto.

È essenziale che la reale esperienza dei lavoratori e gli ostacoli che hanno conosciuto per accedere ad un impiego in Europa ed ai diritti sociali, siano giustamente compresi. Ci sono importanti differenze a livello nazionale, ad esempio, i problemi potrebbero essere dovuti ad un'inadeguata implementazione nazionale o ad un'inadeguata applicazione delle norme europee, o in altri casi i problemi si verificano in seguito alle conseguenze di svariate sentenze della Corte Europea.

È essenziale che il quadro nazionale e i punti di vista dei lavoratori e dei loro sindacati siano davvero presi in considerazione, o altrimenti il Pilastro dei Diritti Sociali non sarà in grado di formulare o fornire soluzioni efficaci. Il Pilastro dei Diritti Sociali sarà seriamente indebolito se non si concentrerà a pieno su delle proposte concrete, che possano essere realisticamente conseguite e ben comprese da cittadini e lavoratori, portando un effetto positivo sulla loro vita quotidiana e le condizioni di lavoro.

### Principi necessari a sostenere l'approccio

- a. *Mettere i diritti sociali al primo posto*: Il primo e il più fondamentale principio è stato già precisato nel Piano d'Azione del Congresso della CES a Parigi: vale a dire, che i diritti sociali fondamentali devono avere la precedenza sulle libertà economiche. Ciò richiede il riconoscimento che lo status quo non è accettabile. I diritti sociali devono essere promossi e difesi con la stessa urgenza istituzionale ed impegno delle norme economiche e fiscali.
- b. *La convergenza deve portare miglioramenti per tutti i lavoratori*: Il Pilastro dei Diritti Sociali deve essere progettato con l'obiettivo prioritario di migliorare positivamente la protezione sociale in tutta Europa. Ciò significa che l'obiettivo dichiarato di 'convergenza' deve significare 'convergenza verso l'alto', che porti progressivi e misurabili miglioramenti nel campo dei diritti sociali. Inoltre, l'obiettivo di 'convergenza' non deve essere utilizzato per ridurre gli standard né per ostacolare gli interessi degli Stati Membri che ottengono risultati migliori.
- c. *Proteggere l'occupazione di qualità non solo gli standard minimi*: L'Iniziativa del Pilastro dei Diritti Sociali (EPSR) non risulterà efficace e sostenibile se questa si basa unicamente sul più basso comun denominatore. Anche se gli standard minimi sono necessari per contrastare la povertà dei lavoratori, la precarietà, le condizioni di lavoro indecenti e la segmentazione del mercato del lavoro, l'EPSR deve presentare un programma a favore di Posti di Lavoro di Qualità e del Lavoro Dignitoso.

- d. Garantire il principio di non regressione. Il principio di “non-regressione” a livello di protezione concessa ai lavoratori dovrebbe essere garantito per legge. Sarebbe inaccettabile che l’iniziativa del Pilastro dei Diritti Sociali minacci l’attuale quadro dei diritti. In particolare, i contratti a tempo indeterminato, permanenti, dovrebbero restare la modalità standard di occupazione promossa dal Pilastro dei Diritti Sociali.
- e. *Assicurarsi dal rischio di conseguenze indesiderate*, dovrebbe essere adottato un principio giuridico di “condizioni più favorevoli”. Ciò significherebbe che in qualunque momento sorga una scelta di interpretazione o un conflitto tra leggi, l’organo o il Tribunale competente in materia siano tenuti ad adottare l’interpretazione più favorevole al lavoratore.
- f. *Estendersi oltre l’Eurozona*: L’applicazione universale dei diritti del lavoro e sociali è di vitale importanza. I diritti non possono essere limitati all’Eurozona. Un rafforzamento di alcuni coordinamenti nella Zona Euro può essere considerato, laddove necessario, per promuovere l’aumento della convergenza verso l’alto dei sistemi di protezione sociale e per affrontare le ripercussioni della governance economica dell’UE che incidono negativamente sulle politiche sociali e occupazionali nei paesi dell’Eurozona.
- g. *Diritti e Parametri*: Il titolo dell’iniziativa fa un riferimento esplicito ai “diritti sociali”, ed il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe, perciò, garantire i diritti sanciti nella Carta dei Diritti Fondamentali dell’UE (CDFUE), nella Carta Sociale Europea (ESC) e nella Convenzione Europea dei Diritti Umani (ECHR). Promuovere il lavoro dignitoso in Europa significa assicurare che l’UE ed i suoi Stati Membri rispettino pienamente e promuovano (OIL) le norme internazionali del lavoro, ivi compresi la promozione della ratifica da parte degli Stati Membri.
- h. I diritti conferiti devono essere reali e non basati esclusivamente sui diritti individuali , ma anche sui diritti collettivi. I parametri sono utili per valutare i progressi relativi all’attuazione dei diritti e degli obiettivi individuati, ma da soli non sono sufficienti per affrontare le realtà dei posti di lavoro.
- i. *Integrare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva*: Il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva come approccio alla progettazione e all’attuazione di politiche e diritti sviluppati nell’ambito del pilastro sociale. Questo dovrebbe, inoltre, includere il diritto dei sindacati di organizzazione nei luoghi di lavoro. Va riconosciuta la necessità di ricostruire il dialogo sociale e la contrattazione collettiva laddove siano stati influenzati negativamente dalle politiche adottate in risposta alla crisi, o dove siano state disfunzionali a causa della mancanza dei diritti e delle libertà fondamentali o per la mancanza di impegno o di un approccio dei datori di lavoro.
- j. *L’uguaglianza di genere nei mercati europei del lavoro deve essere garantita: la partecipazione femminile nel mercato del lavoro deve migliorare e lo scandalo dei salari più bassi, come dei diritti pensionistici più bassi delle donne devono essere affrontati.*
- k. *L’Iniziativa del Pilastro dei Diritti Sociali deve impegnare tutte le parti, incluse le istituzioni dell’UE, al rispetto pieno dell’autonomia delle parti sociali a livello nazionale, dei sistemi nazionali di contrattazione collettiva, nonché dei modelli e delle tradizioni dei mercati nazionali del lavoro, tra*

*cui il diritto alla negoziazione, alla conclusione e all'applicazione degli accordi collettivi e all'adozione dell'azione collettiva conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale.*

*In sintesi, il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve*

- *Mettere i diritti sociali prima di tutto*
- *Convergenza verso L'ALTO dei salari e portare a miglioramenti di tutti i lavoratori;*
- *Promuovere non solo standard minimi ma occupazione di qualità;*
- *Garantire il principio di non regressione e assicurare che i lavoratori possano beneficiare delle interpretazioni giuridiche;*
- *Estendersi oltre l'euro zona;*
- *Basarsi sui diritti e sui parametri di riferimento;*
- *Incorporare il dialogo sociale, promuovere la contrattazione collettiva e proteggere gli accordi collettivi.*

### **Sette priorità per rendere l'UE più sociale**

Lo scopo del Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe essere quello di migliorare la qualità degli standard di vita e di lavoro per tutti i lavoratori e portare ad un'Europa più equa ed inclusiva. In questo senso, è necessario che le persone possano valutare i miglioramenti realizzati attraverso il Pilastro dei Diritti Sociali sulle loro vite quotidiane, è essenziale che si concentrino sulle priorità concrete e conseguibili.

La CES richiede alla Commissione di avanzare proposte che promuovano le seguenti **sette** priorità:

#### **Priorità 1 – Un'economia più equa per la creazione di posti di lavoro di qualità**

Costruire una forte dimensione sociale dell'Europa significa sconfiggere gli inaccettabili livelli di disoccupazione che l'Europa sta affrontando, specialmente per i giovani lavoratori e le donne. La disoccupazione di durata superiore a 12 mesi è, in particolare, un problema. **Revocare** le misure di austerità che hanno creato la recessione e la deflazione, in particolare nell'Eurozona, è perciò essenziale.

Stimolare la domanda aggregata (in genere basata su una crescita della domanda e dei salari) è essenziale, mentre deve essere fermata la retorica neoliberista se si vuole evitare il peggior scenario degli ultimi tempi.

Gli investimenti privati e pubblici sono crollati in Europa negli ultimi anni, e questo deve essere **recuperato**. In tempi di crisi o di "modesta" ripresa e di bassa domanda aggregata, spetta al settore pubblico dare il via ad una ripresa sostenibile, soprattutto in una situazione di basso tasso di interesse.

Gli investimenti pubblici per la creazione di posti di lavoro di qualità e un generale aumento delle retribuzioni per una crescita sostenibile più equa sono i pilastri fondamentali di una nuova strategia economica. Questo include aumenti salariali (si veda la priorità successiva).

Gli investimenti pubblici devono essere inclusi tra le principali priorità del Pilastro dei Diritti Sociali come un approccio di supporto globale di tutte le altre misure sociali. Un certo numero di analisi macroeconomiche (si vedano le Previsioni Economiche dell'OCSE del 2016) mostrano che gli investimenti pubblici sostengono un aumento del PIL, riducendo, nel contempo, lo stock del debito pubblico.

Gli investimenti pubblici deve essere diretti alle infrastrutture materiali ed immateriali, alle reti, all'innovazione e alla ricerca, ai servizi pubblici di qualità, all'istruzione e formazione, agli investimenti sociali, etc.

È necessaria una politica industriale europea, una politica per una giusta transizione nei settori come la *green economy*, la digitalizzazione e l'automazione.

Il Piano di Investimento proposto dal Presidente Juncker deve proseguire, ma devono essere aumentati i fondi pubblici disponibili e gli effetti che il Piano ha nella creazione di posti di lavoro di qualità vanno migliorati e monitorati.

Inoltre, deve essere attribuita priorità a questi sforzi e si dovrebbe fare in modo di incanalare gli investimenti in quelle economie che hanno maggior bisogno di sostegno e laddove è più grande il divario tra l'attività economica e quella potenziale.

Il Patto di Stabilità e Crescita deve essere riformato e reso più flessibile, in modo da permettere gli investimenti pubblici a tutti i livelli.

La governance economica europea ed il Semestre Europeo devono essere riformati, considerando l'inserimento di una forte dimensione sociale e ponendo i diritti sociali, le libertà e le raccomandazioni allo stesso livello di importanza di quelli economici.

### **Priorità 2 – Un aumento della retribuzione per l'equità nel lavoro e nell'economia**

L'economia europea è trainata dalle retribuzioni. Le misure di austerità, i tagli di bilancio e la riduzione delle retribuzioni hanno accresciuto la recessione e la deflazione, invece di generare una ripresa economica. Inoltre, le imprese non stanno condividendo con la forza lavoro i profitti provenienti dall'aumento della produttività. Le imprese hanno visto un notevole aumento dei ricavi, ma, in proporzione, stanno pagando ai lavoratori salari più bassi degli ultimi decenni.

Il fatto di basare la governance economica dell'UE principalmente sul consolidamento del bilancio e sulle esportazioni ha portato ad enormi squilibri macroeconomici tra i paesi e tra i settori all'interno dei paesi, compresi i paesi in surplus come la Germania. Questo ha aumentato le disuguaglianze e l'esclusione sociale, senza aumentare la produttività e la competitività nella maggior parte dei paesi e dei settori. Per anni gli aumenti salariali hanno subito un rallentamento rispetto all'andamento della produttività dei paesi dell'UE (e di altri paesi OCSE).

È significativo il fatto che i paesi migliori in termini di produttività e competitività durante la crisi siano stati quelli con un dialogo sociale e una contrattazione collettiva più forti, e con retribuzioni più alte.

Tuttavia, troppe imprese stanno favorendo modelli occupazionali con contratti di lavoro individuali e precari rispetto a quelli collettivi, riducendo i salari e le condizioni di tutti i lavoratori, e contribuendo alla crescita

del divario tra ricchi e poveri. Ma l'occupazione precaria e la riduzione dei salari non porteranno ad un'Europa stabile. Un aumento dei salari è l'unico modo giusto per uscire dalla crisi.

L'Europa ha bisogno, quindi, di un incremento retributivo generalizzato e di una progressiva convergenza verso l'alto dei salari, al fine di far riprendere l'economia, rilanciare la domanda e la produttività, e contrastare le disuguaglianze e le divergenze. Un incremento retributivo dovrebbe mirare ad allineare l'andamento reale delle retribuzioni con l'andamento passato della produttività e con quello attuale, garantendo ai lavoratori una parte equa dei profitti che creano e riconoscendo che, per molti lavoratori europei, i salari da fame sono ancora una dura realtà, ciò significa che sono necessari ulteriori aumenti. In questo contesto, va ricordato che i salari da fame non sono solo un problema sociale, ma anche un enorme danno per l'economia, dal momento che tutto ciò comporta una contrazione della domanda e l'aumento delle disuguaglianze.

L'obiettivo dell'incremento retributivo può essere raggiunto:

1. Ponendo fine allo smantellamento dei sistemi e della copertura della contrattazione collettiva, nonché al taglio o al congelamento delle retribuzioni;
2. Aumentare il numero di lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi: ciò vuol dire invertire l'impatto negativo delle regole di bilancio, ripristinando il contesto giuridico e adottando obiettivi (e parametri per valutare i progressi) volti a aumentare il numero dei lavoratori ai quali applicare i contratti collettivi. Gli obiettivi devono essere concordati con le parti sociali a livello di Stati Membri, insieme ai meccanismi da utilizzare per la loro realizzazione, ad esempio promuovendo lo sviluppo delle capacità e di misure per estendere i contratti collettivi, e migliorare la protezione per i lavoratori che si organizzano in sindacati;
3. Definire obiettivi con le parti sociali, per aumentare il livello dei salari minimi, laddove esistono, per esempio, ad un livello non inferiore del 60 % del salario medio in ogni paese, come raccomandato dall'OIL, mentre si compiono dei passi per applicare progressivamente salari minimi più elevati;
4. Promuovere la convergenza verso l'alto delle retribuzioni (in particolare tra Europa orientale e occidentale). Questo è essenziale per contrastare lo sfruttamento salariale e la concorrenza sleale sia tra i lavoratori che tra le imprese;
5. La contrattazione multi datoriale ed i meccanismi di estensione più efficaci possono essere strumenti importanti per raggiungere questo fine, e devono quindi essere sostenuti a livello Europeo dal Pilastro dei Diritti Sociali. Le misure potrebbero includere la creazione di *capacity building* e affrontare le esigenze contrastanti in materia di fisco, di libera circolazione e di libertà per fornire la prestazione di servizi e le regole di concorrenza;
6. La tutela giuridica e l'estensione dell'applicazione della contrattazione collettiva, comprese le retribuzioni, ai lavoratori vulnerabili, ma anche ai lavoratori autonomi e a quelli che lavorano in situazioni precarie;
7. Rafforzare tutte le norme sugli appalti pubblici per garantire che questi rispettino i contratti collettivi durante l'aggiudicazione degli appalti pubblici, che include un rigoroso e continuo rispetto dell'appalto pubblico. Ciò vuol dire che non dovrebbe essere aggiudicato nessun appalto pubblico



quando i lavoratori non ricevono la copertura di un contratto collettivo con le organizzazioni sindacali rappresentative ;

8. Proibire tassi salariali minimi discriminatori e non equi in base all'età, per esempio per i giovani;
9. Il progresso è troppo lento nel colmare il divario retributivo di genere (UE = 16 %). E' il momento di agire con l'introduzione di un obbligo vincolante per le imprese affinché intraprendano verifiche per controllare la parità di retribuzione.

### Priorità 3 – Migliore l'applicazione degli attuali diritti dei lavoratori e creazione di nuovi diritti

Un obiettivo chiave del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali deve essere quello di affrontare la gamma di problemi che i lavoratori hanno quando cercano di far valere i propri diritti del lavoro già esistenti a livello UE. Inoltre, sono necessari nuovi diritti per affrontare nuovi problemi.

Il Pilastro dei Diritti Sociali deve invertire le tendenze legali a livello europeo e nazionale che hanno permesso ai datori di lavoro di venir meno alle loro responsabilità in base all'acquis sociale, in particolare alle Direttive Europee sull'Occupazione.

Un'area critica è l'erosione del rapporto di lavoro. Ciò nega fondamentalmente ai lavoratori la possibilità di esercitare effettivamente i propri diritti del lavoro nell'UE. Mentre i lavoratori con rapporti di lavoro mascherati come il falso lavoro autonomo, i lavoratori di una piattaforma on line, i lavoratori non dichiarati, alla pari, gli stagisti, i falsi lavoratori distaccati devono affrontare molti oneri di prova visto che sono lasciati praticamente senza mezzi per proteggere i loro diritti. Allo stesso modo, tutti gli accordi triangolari e di esternalizzazione che operano per negare ai lavoratori l'applicazione effettiva dei loro diritti nell'UE. E troppo spesso, nelle situazioni di conflitto giuridico i diritti del lavoratore rimangono sempre indietro rispetto ai diritti del datore di lavoro.

Una protezione inadeguata dei lavoratori che denunciano abusi, procedimenti costosi, e l'assenza di un chiaro diritto dei lavoratori ad essere rappresentati dai loro sindacati, si combina a meccanismi di applicazione inefficaci a livello degli Stati Membri che compromettono la fiducia dei lavoratori nel fatto che i loro i diritti siano presi sul serio.

I danni causati dall'assenza di un'efficace protezione è risentita non solo dai lavoratori, dalle loro famiglie e dalle comunità, ma anche da parte delle imprese responsabili, dell'UE e dei suoi Stati Membri. Nel frattempo, i benefici, i profitti e i vantaggi competitivi maturano esclusivamente per i datori di lavoro che sono autorizzati a continuare questo sistema. Il benessere dell'UE dipende dalla nostra capacità di rendere completamente responsabili coloro che assumono lavoratori, ma godono dei frutti del loro lavoro. Ciò significa presentare proposte legislative nell'ambito del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali per offrire:

1. *Il Diritto di applicazione effettiva* che comprenda una Direttiva Europea che garantisca l'effettiva applicazione delle disposizioni di legge in linea con la Convenzione n°81 dell'OIL, e che includa disposizioni a favore del diritto ad essere rappresentati dal sindacato, dell'azione collettiva, della responsabilità solidale, della gratuità per l'accesso dei lavoratori alla giustizia, del tempo massimo prima che il ricorso sia esaminato, dell'inversione dell'onere della prova e garantendo il diritto al ricorso effettivo in situazioni di insolvenza, garantendo nel contempo il diritto alla reintegrazione e alla prevenzione del licenziamento e altre rappresaglie;

2. *Il Diritto alla presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro* che comprenda il diritto ad essere informato dal datore di lavoro prima di iniziare il lavoro e sanzioni contro i datori di lavoro che mascherano un rapporto di lavoro (ad esempio il falso lavoro autonomo, il lavoro alla pari, gli stagisti, il lavoro non dichiarato, i lavoratori nelle piattaforme on-line, etc);
3. Migliorare la definizione di "lavoratore" significa ampliare il campo di applicazione e la definizione di lavoratore, in modo che non sia ristretta o interpretata per essere applicata ad una categoria più ristretta di "dipendenti" ed eliminare le esenzioni ingiuste che lasciano scoperti alcuni lavoratori dalla portata della protezione;
4. **Stabilire una definizione di "lavoratore autonomo"** e distinguerlo dal falso lavoratore autonomo (cioè quei lavoratori erroneamente classificati come lavoratori autonomi) e dall'altra dal falso datore di lavoro, al fine di garantire che a tutti siano applicati i diritti del lavoro, il diritto ad un'adeguata retribuzione, ad equi termini e condizioni di lavoro, all'istruzione e alla formazione, alla protezione dalla disoccupazione, alla protezione sociale ed ai diritti pensionistici;
5. *Il Diritto a condizioni più favorevoli* per il lavoratore in situazione di conflitto di leggi, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali a livello nazionale, dei sistemi nazionali di contrattazione collettiva, nonché dei modelli e delle tradizioni nazionali del mercato del lavoro, incluso il diritto a negoziare, a concludere e ad applicare i contratti collettivi e ad intraprendere un'azione collettiva, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale;
6. *Il Diritto di protezione contro la precarietà nel mondo del lavoro* ponendo dei limiti alle pratiche di lavoro che creano precarietà sul lavoro, tra cui il divieto di contratti di sfruttamento a zero ore, i cosiddetti contratti "se-e-quando", e quelli a chiamata, fornendo anche protezione proattiva, come il diritto al lavoro a tempo pieno e ad un'adeguata informazione sui contratti di lavoro e sostenendo il lavoro in situazioni di ristrutturazione aziendale;
7. *Il Diritto ad un orario di lavoro ragionevole* promuovendo l'equilibrio vita-lavoro, includendo delle restrizioni al lavoro a chiamata ed alle e-mail e alle chiamate al di fuori dell'orario di lavoro;
8. *Il Diritto alla dignità sul posto di lavoro*, compreso il diritto alla privacy, alla protezione dal controllo e dalla sorveglianza invasiva non necessaria e dalla perquisizione fisica della proprietà e del lavoratore, compreso il miglioramento della protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro;
9. *Il Diritto di rappresentanza sul posto di lavoro e nei Consigli di amministrazione*, tra cui un quadro generale dell'UE in materia di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione con una Direttiva che introduce un'architettura nuova ed integrata per la partecipazione dei lavoratori nelle forme societarie europee, garantendo una democrazia industriale. Questa deve includere misure che garantiscano l'uguaglianza di genere. L'introduzione di una rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione, con una quota minore per le piccole imprese e maggiore a seconda delle dimensioni dell'impresa (così come per il sistema monistico e dualistico): per le piccole imprese da 50 a 250 dipendenti dovrebbero avere una bassa percentuale di rappresentanti (2 o 3 rappresentanti); per le imprese da 250 a 1000 dipendenti una partecipazione pari ad 1/3 e per le grandi aziende con più di 1000 dipendenti dovrebbero avere la parità (la metà dei posti);

10. **Il Diritto alla contrattazione collettiva**, che comprenda la tutela dei lavoratori (tra cui i lavoratori autonomi), per organizzarsi in sindacato e per effettuare la contrattazione collettiva e le azioni collettive, tra cui gli scioperi. Inoltre, un'adeguata ed efficace protezione contro gli atti di discriminazione antisindacale;
11. **Il Diritto alla libertà di espressione**, che comprende la protezione dalla persecuzione e dal licenziamento di coloro che segnalano eventuali anomalie, la proibizione della "blacklist" e l'offerta di indennizzi e risarcimenti alle vittime;
12. **Il Diritto alla tutela durante il periodo di prova**, che comprenda il diritto ad una retribuzione pari al lavoro svolto, il divieto di offrire "stage" non retribuiti, la protezione da controlli **dei precedenti personali** eccessivamente invasivi ed inutili e l'eliminazione della discriminazione sulla base della provenienza sociale e delle condizioni socio-economiche;
13. *Il Diritto alla tutela dal trattamento arbitrario e dal licenziamento ingiusto: i datori di lavoro non dovrebbero riuscire a modificare i termini, le condizioni o il lavoro del lavoratore senza restrizioni; legata unicamente alla decisione dei datori di lavoro.*
14. *Il Diritto ad un posto di lavoro sicuro e sano*, che comprenda i prossimi passi per la Strategia del Lavoro dell'UE in tema di Salute, Sicurezza e Welfare. L'attenzione deve essere posta sulla prevenzione oltre che su un maggior riconoscimento e sostegno ai rappresentanti della sicurezza sul posto di lavoro, promuovendo la sorveglianza sanitaria e lo sviluppo di sistemi per garantire che i meccanismi realistici ed equi esistono per trattare in maniera efficiente ed efficace le richieste di indennizzo per lesioni personali e infortuni sul lavoro e di indennità di malattia.
15. *Il Diritto a disposizioni moderne e pertinenti: per migliorare, ad esempio, l'operatività dei Consigli Aziendali Europei è necessario che la legislazione pertinente sia applicata e modernizzata.*

#### Priorità 4 – Un'equa mobilità

Creare barriere, identificare come capro espiatorio i lavoratori migranti, giocando sulle paure dei lavoratori, non deve essere la via da seguire. Al contrario, il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe affrontare le preoccupazioni dei lavoratori, proponendo norme migliori che affrontino le carenze nel quadro giuridico europeo, cosicché i lavoratori non siano più vulnerabili allo sfruttamento perché provengono da un paese dove le retribuzioni sono più basse. Ciò richiede un miglioramento del quadro e degli strumenti giuridici europei. Gli ostacoli ingiusti alla libera circolazione dei lavoratori devono essere rimossi, e, nel frattempo, non deve essere permessa o incoraggiata neanche la concorrenza sul costo del lavoro, la parità di trattamento deve significare parità di trattamento, indipendentemente dallo status dell'immigrato o dal tipo di contratto di lavoro offerto al lavoratore.

Gestire meglio i flussi migratori significa per l'UE fare un giro di vite sullo sfruttamento, e anche questo significa investire in comunità che avvertono un aumento delle pressioni dovuto alla crescita della popolazione, fornendo maggiori scuole e ospedali e alloggi. Questo significa dare a tutti la possibilità di imparare la lingua del posto come primo passo necessario per l'integrazione, oltre che un modo per contrastare la mancanza di lavoro e dare ai lavoratori l'opportunità di non emigrare.

La posizione dei lavoratori distaccati in un altro Stato Membro nell'ambito di una prestazione di servizi, ha rappresentato per un considerevole periodo di tempo una preoccupazione particolare per i lavoratori ed i

loro sindacati. Inoltre, è diventato sempre più difficile per i sindacati negli Stati Membri proteggere gli accordi della contrattazione collettiva e i contratti collettivi dalla concorrenza sleale degli appaltatori che distaccano i lavoratori provenienti da paesi con salari più bassi. Nonostante la revisione della Direttiva sugli Appalti Pubblici, molti Stati Membri continuano ad insistere sul fatto che non possono far rispettare i contratti collettivi agli appaltatori, far pagare la retribuzione in vigore e fornire le normali condizioni di impiego. Sono necessarie norme più forti ed una loro migliore applicazione .

In questo contesto , la revisione della Direttiva sul Distacco dei Lavoratori (pienamente sostenuta dalla CES) è davvero una buona opportunità per migliorare la situazione, anche se nel corso del processo legislativo dovranno essere fatte alcune modifiche.

Sono necessarie misure per garantire che la mobilità all'interno dell'UE sia equa e sostenibile (ad esempio, attraverso una nuova proposta di un Pacchetto sulla Mobilità e la revisione della Direttiva sul Distacco dei Lavoratori) e che prevedano:

1. Il Diritto alla parità di trattamento indipendentemente dallo stato lavorativo;
2. Contrastare l'abuso del distacco al fine di aggirare la legge del lavoro del paese ospitante, ed in particolare l'utilizzo di società fittizie;
3. Ridurre la durata del distacco e far sì che lungo l'intera catena del valore i datori di lavoro rispettino il diritto e gli standard nazionali in materia di lavoro, conformemente agli accordi collettivi applicabili;
4. Migliore applicazione delle norme attuali per garantire che i lavoratori mobili siano trattati in modo equo;
5. Dovrebbero essere presi in considerazione gli eventuali abusi per quanto riguarda le prestazioni sociali nel contesto della mobilità;
6. La lotta contro gli abusi non deve portare a nessuna violazione/modifica dei principi della libera circolazione dei lavoratori e del paese che offre il lavoro. Non può essere introdotta nessuna indicizzazione in base al paese di origine, qualora i lavoratori mobili abbiano pagato le prestazioni sociali che hanno ottenuto (tramite la tassazione o i contributi sociali);
7. Il principio della libera circolazione dei lavoratori deve essere garantito tramite azioni concrete, eliminando, inoltre, gli ostacoli esistenti, come la doppia imposizione e il mancato rispetto delle norme vigenti in materia di diritti e delle prestazioni sociali nella dimensione transfrontaliera;
8. La portabilità dei diritti sociali e delle prestazioni sociali deve essere applicata correttamente a livello europeo.

#### Priorità 5 – Transizioni sicure nel mercato del lavoro

Vi è la necessità di un rafforzamento sostanziale dei diritti sociali europei al fine di modellare e plasmare una buona gestione delle ristrutturazioni aziendali e di rafforzare la capacità di prevedere i cambiamenti - in

particolare come la digitalizzazione trasforma il mondo del lavoro. Ciò avviene meglio attraverso il forte dialogo sociale sancito con il Pilastro dei Diritti Sociali.

Il Pilastro dei Diritti Sociali deve supportare transizioni sicure tra istruzione e lavoro, tra lavoro e periodi di disoccupazione e di avanzamento di carriera, fornendo supporto ad un'adeguata sicurezza sociale in modo che i lavoratori siano protetti durante i periodi di disoccupazione, insieme ai passi da fare per migliorare l'occupabilità del lavoratore attraverso la promozione dell'apprendimento basato sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare attenzione all'apprendistato, coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le Camere di Commercio e i servizi di Formazione Professionale, nonché stimolando l'innovazione e l'imprenditorialità. Questo significa investimenti nell'istruzione e nella formazione, in particolare nell'istruzione e la Formazione Professionale come strumento per sviluppare a pieno tutte le proprie competenze, e per aiutare gli adulti poco qualificati ad adattarsi ai cambiamenti delle esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, dobbiamo riconoscere che aumentando le opportunità per lo sviluppo delle competenze, il mercato del lavoro può moltiplicare le opportunità al ribasso. L'istruzione e la formazione non è un gioco a somma zero. I datori di lavoro hanno una forte responsabilità in termini di investimenti nella mano d'opera, offrendo percorsi di crescita e le opportunità di sviluppare la propria carriera.

Il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe prevedere ad un *“diritto europeo di congedo retribuito per motivi di istruzione”*: per la formazione e l'istruzione permanente e garantire che i lavoratori possano adattarsi, iniziare una nuova fase della carriera, ed ottenere qualifiche non legate al loro lavoro attuale. Le seguenti proposte possono raggiungere questo obiettivo:

1. Il Diritto a servizi di orientamento e collocamento gratuiti e pubblici per tutti i disoccupati, per i lavoratori poco qualificati e lavoratori dei settori vulnerabili; Ci devono essere delle specifiche misure dirette ai lavoratori poco qualificati e ai lavoratori nei settori vulnerabili, pur riconoscendo che i lavoratori con una serie di competenze più elevate devono avere accesso a una vasta gamma di programmi di rieducazione e di sviluppo delle competenze;
2. Il Diritto ad avere misure che evitino la precarietà, ed includano l'istruzione a pagamento, il miglioramento delle competenze ed il congedo retribuiti al fine di fare formazione;
3. Presentare delle proposte per l'apprendistato di qualità sulla base di un quadro di qualità per l'apprendistato;
4. L'aumento della percentuale di lavoratori che partecipano all'apprendimento sul posto di lavoro e gli adulti che partecipano ai corsi di Continua Istruzione e Formazione Professionale (CVET) e formazione permanente (a livello di Stato Membro, almeno il 15 % degli adulti entro il 2020);
5. La garanzia delle competenze:una riduzione della percentuale della popolazione in età da lavoro con scarse competenze, dal 20% al 10 %;
6. Aumentare il numero e la categoria dei lavoratori al quale si applica dal contratto collettivo basato sulla CVET;
7. Aumentare i finanziamenti e gli investimenti nell'istruzione e nella formazione per un periodo prolungato;

8. Impostare un obiettivo in accordo con le parti sociali per la quota minima del bilancio delle imprese da destinare ai corsi di formazione.

La disoccupazione giovanile merita particolare attenzione ed il Pilastro Sociale dei Diritti dovrebbe mantenere ed attuare a pieno in Europa la formula Garanzia Giovani, ivi compresi:

1. Garantire un'offerta e un intervento entro quattro mesi dopo la fine degli studi e/o disoccupazione. Applicata, a lungo termine, come garanzia universale;
2. Garantire elevati standard per offerte di lavoro di qualità, corsi di formazione, tirocini e apprendistati, soprattutto nei settori in cui la creazione di posti di lavoro sarà importante in futuro;
3. Misure per migliorare la fiducia nelle istituzioni ed aumentare la capacità istituzionale per la fornitura di servizi. Gli aspetti cruciali sono un finanziamento adeguato e risorse umane che garantiscono un servizio di alta qualità per l'orientamento dei giovani;
4. Progettare con attenzione degli interventi per soddisfare i bisogni della popolazione, così da rispondere all'eterogeneità della popolazione giovanile;
5. Investire in fondi più ambiziosi e a lungo termine per garantire risultati efficaci dall'attuazione della misura. La CES chiede la continuazione delle linee di bilancio oltre il 2016. Il nostro parametro in termini di finanziamenti adeguati per Garanzia Giovani è la stima di €21 miliardi all'anno fatta dall'OIL.

#### Priorità 6 – Protezione sociale e servizi pubblici

Il Pilastro dei Diritti Sociali deve apportare miglioramenti tangibili nel tenore di vita, non solo in termini di reddito, ma deve occuparsi anche delle questioni che colpiscono la qualità della vita delle persone e la loro capacità di lavorare, come i servizi pubblici, tra cui l'accesso all'assistenza per bambini e anziani, i trasporti, la salute e l'alloggio. Il Pilastro deve, inoltre, migliorare i redditi per coloro che si affidano ad una protezione sociale. L'assistenza sociale, insieme al diritto alle prestazioni sociali, deve essere aumentata realmente con sostanziali progressi compiuti per ottenere standard di vita dignitosi per le persone che si affidano ai sussidi pubblici, per affrontare l'esclusione sociale ed i problemi legati al reddito, a causa della sottoccupazione, della disoccupazione, della vecchiaia o dell'invalidità. La protezione sociale si deve applicare alle persone sia dentro che fuori l'ambito lavorativo, indipendentemente dal contratto di lavoro ed, in particolare, essere estesa ai lavoratori autonomi.

La CES chiede di aprire un dibattito sulla creazione di meccanismi/standard per l'assicurazione/prestazioni per la disoccupazione a livello UE/UEM, per affrontare gli shock macroeconomici nel mercato del lavoro. Tali meccanismi dovrebbero essere in aggiunta e integrati con i sistemi nazionali, nel rispetto del principio di sussidiarietà e l'autonomia delle parti sociali. Tali meccanismi potrebbero essere finanziati con il bilancio europeo, o con budget/sistemi assicurativi indipendenti all'interno dell'UEM.

I sistemi di welfare devono chiamare in causa un diritto, non solo un'assistenza. Il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe quindi avanzare delle raccomandazioni al fine di garantire una serie di diritti fondamentali, tra cui:

1. Il Diritto alle prestazioni di protezione sociale di buona qualità, in tutti i settori della sicurezza sociale, compresi i sistemi di assistenza sociale, per la disabilità e per il reddito minimo;

2. Il Diritto a ricevere servizi sociali di buona qualità accessibili e di buona qualità, tra cui l'assistenza a lungo termine e l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sanitaria preventiva e curativa di buona qualità ed il diritto ad alloggi sociali sicuri di qualità a prezzi accessibili per chi ne ha bisogno;
3. Il Diritto ad una pensione adeguata, indicizzato per proteggere il potere d'acquisto e la convergenza verso l'alto delle norme a livello europeo per le riforme sulle pensioni nazionali;
4. Una Direttiva Europea sugli adeguati sistemi di reddito minimo per stabilire principi, definizioni e metodi comuni per concedere i diritti in tutta l'UE;
5. Un comune Standard Europeo sul diritto alla qualità e la professionalità a lungo termine, per includere disposizioni in materia di prestazione di cure, autorizzare diritti per gli accompagnatori e le retribuzioni relative ai congedi di cura;
6. La rimozione della imposizione sugli Stati Membri di collegare l'età pensionabile all'aspettativa di vita e il riconoscimento degli effetti del duro lavoro.

#### *Priorità 7 – Riforma istituzionale per garantire pari enfasi alla promozione di un'Europa Sociale*

Nella definizione di priorità concrete a rendere il Pilastro dei Diritti Sociali più efficace ed i suoi obiettivi più realizzabili, è necessario valutare gli strumenti giuridici e di governance, che dovrebbero essere utilizzati in modo più appropriato per l'applicazione:

- a. *Legislazione*: In tutte le questioni che coinvolgono i diritti sociali, sono necessari processi legislativi, sia in termini di miglioramento dei quadri giuridici attuali che per l'introduzione di nuovi strumenti giuridici. I diritti legali devono essere destinati a tutta l'UE, non solo all' UEM.
- b. *Altri strumenti giuridici*: Altri strumenti di legge, per esempio le Decisioni della Commissione, i Pareri o le Raccomandazioni del Consiglio, le Comunicazioni, o le linee guida annuali di Orientamento per l'Occupazione, dovrebbero essere utilizzati nei casi in cui questi possano raggiungere l'obiettivo concordato considerandola natura vincolante o non vincolante dell'atto.
- c. *Semestre Europeo*: È necessario anche un cambiamento istituzionale per garantire la stessa importanza alla promozione di un'Europa Sociale attraverso le Raccomandazioni Specifiche per Paese (CSR) del Semestre Europeo. La CES è da tempo preoccupata che il coinvolgimento dei sindacati nel processo decisionale nell'ambito della strategia Europa 2020 sia del tutto inadeguato, con esiti che lo dimostrano. Serve un approccio realmente inclusivo e collaborativo durante l'intero processo di governance, soprattutto durante il Semestre Europeo. La CES nel processo del Semestre sostiene anche la partecipazione delle organizzazioni nazionali nel Semestre Europeo e continua a spingere per il loro coinvolgimento nelle proposte politiche, indipendentemente dall'EPSR. Allo stesso tempo, l'introduzione di una nuova dimensione sociale attraverso un meccanismo di tabella sociale nel Semestre Europeo e nelle Raccomandazioni Specifiche per Paese potrebbe raggiungere alcuni degli obiettivi indicati nel Pilastro dei Diritti Sociali.
- d. *Pesi e contrappesi*: La responsabilità democratica della Commissione e il Consiglio dovrebbero essere migliorati. In particolare, andrebbe ripensato il ruolo del Parlamento Europeo. C'è bisogno di un cambiamento importante per garantire che tutti i dipartimenti della Commissione lavorino per il raggiungimento degli obiettivi sociali. I diritti sanciti nella CEDU devono essere riconosciuti,

promossi e/o applicati dalle istituzioni europee quando rilasciano qualsiasi proposta e dagli Stati membri quando attuano il diritto dell'Unione Europea, indipendentemente dal fatto che siano direttamente correlati ai problemi sociali o meno.

- e. *Riequilibrare i diritti sociali con i diritti economici*: serve un'azione urgente per completare l'adesione alla Convenzione Europea sui Diritti Umani tramite l'adozione di un Protocollo/Clausole di Progresso Sociale, altrimenti i diritti sociali europei portati avanti sotto la ESPR saranno vulnerabili agli attacchi delle libertà economiche europee.

## **Conclusion**

In conclusione, sono note le componenti essenziali della strategia della CES per il Pilastro dei Diritti Sociali, chiediamo che le retribuzioni rappresentino una parte equa dei profitti da loro creati e che consentano ai lavoratori di sostenere le loro famiglie. È necessario fornire livelli dignitosi di protezione di sicurezza sociale, contrattuale, dell'orario di lavoro e della stabilità del reddito, protezione dalla cessazione ingiustificata del rapporto di lavoro e l'accesso effettivo alla libertà di associazione e contrattazione collettiva. Eppure sono proprio questi i diritti e le tutele che i lavoratori stanno perdendo ad una velocità sorprendente in Europa. In un'Europa sempre più ingiusta, i Diritti Sociali sono fondamentali per l'equità, ed il Pilastro Sociale dei Diritti funge da stimolo per conseguire questo risultato.