



S&D

POSIZIONE

POLITICA SOCIALE EUROPEA PROGRESSISTA¹

Riportare l'attenzione sulla persona

UN'EUROPA SOCIALMENTE PIÙ GIUSTA

Diritti sociali in Europa

Data: 17/12/2015



S&D

Gruppo dell' Alleanza Progressista di
Socialisti & Democratici
al Parlamento europeo

Parlamento Europeo
Rue Wiertz 60
B-1047 Bruxelles
T +32 2 284 2111
F +32 2 230 6664
www.socialistsanddemocrats.eu

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	3
2. LA NOSTRA VISIONE DELL'EUROPA SOCIALE	4
3. RAFFORZARE LA DIMENSIONE SOCIALE DELL'UEM.....	5
4. MERCATI DEL LAVORO INCLUSIVI: COMBATTERE LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE E DI LUNGA DURATA	7
4.1. Combattere la disoccupazione giovanile	8
4.2. Combattere la disoccupazione di lunga durata.....	10
4.3. Possibilità di istruzione e formazione per tutti.....	12
5. RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE E COMBATTERE LA POVERTÀ	13
5.1 Reddito e salari dignitosi	14
5.2 Combattere la povertà e l'esclusione sociale	18
6. GARANTIRE POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ PER TUTTI.....	20
6.1 Combattere il precariato.....	20
6.2 Conciliare meglio vita privata e lavoro	21
7. MIGLIORARE GLI STANDARD DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	22
8. DIFENDERE I DIRITTI DEI LAVORATORI	23
9. RAFFORZARE IL DIALOGO SOCIALE.....	24
10. MOBILITÀ E MIGRAZIONE EQUA: LOTTA CONTRO IL DUMPING SOCIALE ...	26
11. PLASMARE LA RIVOLUZIONE DIGITALE: OPPORTUNITÀ E SFIDE	29

¹ L'obiettivo del presente documento è quello di fornire una panoramica della posizione e dell'impegno del Gruppo dell'Alleanza progressista dei socialisti e democratici al Parlamento europeo ai fini di una politica sociale europea realmente progressista, come base per un'Europa sociale forte e sostenibile. Il presente documento verte, principalmente, su questioni che rientrano nelle competenze della commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo. La politica in materia di istruzione e formazione è, anch'essa, parte integrante di una politica sociale europea progressista, ma viene seguita da altre commissioni.

1. INTRODUZIONE

L'assenza di una solida agenda sociale in Europa e la mancanza di sostegno a un maggiore progresso sociale risalgono a prima dell'inizio della crisi economica e finanziaria. Fin dagli anni '90, quando la normativa vincolante è stata gradualmente sostituita dal metodo non vincolante del coordinamento aperto, la dimensione sociale dell'Unione europea è andata via via indebolendosi.

Secondo i dati dell'OCSE¹, nei decenni precedenti la recessione, la crescita economica ha avvantaggiato spropositatamente i gruppi ad alto reddito, mentre le famiglie a basso reddito sono rimaste escluse. Molti dei posti di lavoro creati erano di scarsa qualità e spesso precari. In seguito alle crisi, le disparità si sono esacerbate e le disuguaglianze sono aumentate drasticamente, mentre la componente sociale ha perso ulteriore importanza politica, venendo sottoposta a considerazioni di carattere economico e di bilancio. Allo stesso tempo, i diritti e l'influenza dei lavoratori e dei sindacati sono divenuti sempre più marginali.

Anche l'elaborazione delle politiche sociali ha subito forti pressioni dovute al nuovo quadro di governance economica, introdotto in seguito alla crisi, incentrato sul semestre europeo. A partire dal 2010, l'UE ha introdotto una serie di sostanziali riforme al quadro di governance economica, che hanno ampliato e rafforzato le facoltà della Commissione europea di monitorare, coordinare e sanzionare le politiche economiche e di bilancio degli Stati membri. Ciò ha fatto sì che si subordinasse il coordinamento delle politiche sociali agli obiettivi economici di disciplina finanziaria, austerità di bilancio e rigore previdenziale. Nella pratica, tale situazione si è tradotta nell'evidente subordinazione degli interessi della popolazione europea agli obiettivi macroeconomici.

Al contempo, i conservatori e i liberali continuano a prendersela con il modello sociale europeo, compresi il diritto del lavoro, la contrattazione collettiva e la protezione sociale, considerandolo un ostacolo alla crescita economica e alla creazione di posti di lavoro. Tuttavia, non si può più continuare ad ignorare gli effetti delle crescenti disuguaglianze. Gli squilibri sociali e macroeconomici stanno minacciando l'essenza stessa e il futuro del progetto europeo. Le divergenze sociali all'interno dei vari paesi e tra di essi corrodono la legittimità dell'integrazione europea e compromettono la fiducia necessaria per i miglioramenti futuri. In tale contesto è inaccettabile che la Commissione europea non stia intervenendo in maniera decisiva per risolvere tale

¹ OCSE (2015), In It Together: Why less inequality benefits all, OECD Publishing, Parigi.

situazione e rafforzare stabilmente la dimensione sociale dell'Unione europea. Sebbene il Presidente della Commissione Juncker parli di "tripla A sociale per l'Europa" e del suo desiderio di diventare il "Presidente del dialogo sociale", la realtà sociale di milioni di europei è caratterizzata da disoccupazione, povertà ed esclusione sociale. Non possiamo tollerare questa situazione. Un'Europa non sociale rinnega gli obiettivi fondamentali dell'Unione europea.

2. LA NOSTRA VISIONE DELL'EUROPA SOCIALE

Una delle lezioni tratte dalla crisi economica è che le società caratterizzate da un elevato livello di uguaglianza e investimenti in capitale umano registrano migliori risultati in termini di crescita e resistenza dell'occupazione.² La lotta contro le disuguaglianze e la promozione degli investimenti sociali devono, pertanto, rappresentare i principi guida di un'agenda sociale progressista dotata di una politica sociale europea forte e coordinata. La nostra visione dell'Europa sociale è un cambio di paradigma verso un modello sociale alternativo basato sulla solidarietà, l'integrazione, la giustizia sociale, l'equa distribuzione della ricchezza, l'uguaglianza di genere, sistemi di istruzione pubblica di elevata qualità, un'occupazione di qualità e una crescita sostenibile: un modello che assicuri l'uguaglianza e la protezione sociale, che consenta l'emancipazione dei gruppi vulnerabili, accresca la partecipazione e migliori gli standard di vita di tutti i cittadini. Indicatori sociali vincolanti nonché il rafforzamento dei sindacati e del dialogo sociale sono essenziali in tale contesto.

L'Unione europea è chiaramente dotata di una dimensione sociale, nonostante alcune voci cerchino di negarlo. Il coordinamento dei diritti in materia di sicurezza sociale per i lavoratori mobili, gli standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro nonché le direttive sui diritti dei lavoratori rappresentano, tra l'altro, un acquis non trascurabile. Qualsiasi tentativo di ridurre l'Unione europea alla sua pura dimensione economica o monetaria deve, pertanto, essere categoricamente respinto. Le questioni sociali non sono né un'appendice del mercato unico né un onere normativo. Di fatto tali

² Il capitale umano, in questo contesto, è rappresentato dall'istruzione e dalle competenze di un individuo.

interpretazioni stanno solo ulteriormente alimentando l'ascesa del populismo e dell'euroscetticismo. Al contrario, occorre adoperarsi per un'Unione sociale fondata su elevati standard comuni, che sostenga e guidi i sistemi sociali nazionali, adeguando al contempo l'elaborazione di politiche sociali a livello nazionale.

Un'Unione sociale forte, che riconduca l'attenzione sulle persone, deve fungere da base per la cooperazione tra gli Stati membri in proposito. Deve includere il rispetto dei diritti sociali fondamentali, una mobilità equa e il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro; deve essere indirizzata verso la lotta alla disoccupazione, alla povertà, alle disuguaglianze, all'esclusione sociale e al dumping fiscale e salariale; deve promuovere un modello sociale europeo di successo caratterizzato da una solida protezione sociale, da servizi pubblici di qualità e dal dialogo sociale. Un'Unione sociale forte e dinamica non contribuirà solo a controbilanciare gli effetti negativi delle crisi finanziarie, economiche e sociali, bensì contribuirà anche a correggere il persistente squilibrio tra la governance economica e quella sociale a livello europeo.

L'impegno a favore della coesione sociale trova espressione nella clausola sociale orizzontale contenuta nel trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che richiede una forte attenzione per la dimensione sociale delle politiche dell'Unione. Tuttavia, l'attuazione di tale disposizione dipende dall'impegno ad applicare il principio dell'integrazione della dimensione sociale in tutte le politiche dell'Unione al fine di migliorare la qualità e l'efficacia della normativa. Questo dovrebbe diventare l'obiettivo principale del cosiddetto programma "Legiferare meglio" della Commissione sul cammino verso un'Europa sociale solida e sostenibile.

3. RAFFORZARE LA DIMENSIONE SOCIALE DELL'UEM

La promozione di un modello sociale europeo alternativo, che punti alla crescita sostenibile, a lavori di qualità e alla giustizia sociale, inizia garantendo una forte dimensione sociale nel contesto dell'Unione economica e monetaria (UEM) e deve basarsi su un pilastro sociale che garantisca una sintesi tra gli aspetti economici e di bilancio, da un lato, e la dimensione sociale, dall'altro. Questo è possibile mediante la

creazione di un sistema vincolante ed effettivamente applicabile di coordinamento sociale e standard sociali, prestando particolare attenzione alla qualità dell'occupazione. Qualsiasi ripercussione negativa delle riforme economiche e sociali sul benessere dei cittadini deve essere affrontata in questo contesto e, ove necessario, contrastata ricorrendo a stabilizzatori automatici combinati con politiche sostenibili a lungo termine.

Il Parlamento europeo ha assunto una posizione chiara in proposito, segnatamente nella sua risoluzione "Verso un'autentica Unione economica e monetaria" del 20 novembre 2012 (relazione Thyssen). La maggior parte dei deputati ha sostenuto la nostra proposta progressista di un patto sociale europeo come quinto pilastro dell'UEM al fine di promuovere:

- l'occupazione giovanile e una "garanzia per i giovani"
- un quadro europeo per la qualità dei tirocini e degli apprendistati
- finanziamenti adeguati e di elevata qualità dei servizi pubblici
- salari che permettano una vita dignitosa e redditi minimi per scongiurare il rischio di povertà tra i lavoratori
- l'accesso all'edilizia popolare a prezzi sostenibili
- una base minima di protezione sociale per garantire l'accesso universale ai servizi sanitari di base, indipendentemente dal reddito
- l'applicazione di un protocollo sociale per proteggere i diritti sociali e del lavoro fondamentali
- norme europee per gestire la ristrutturazione in maniera sociale e responsabile
- una nuova strategia in materia di salute e sicurezza che comprenda le patologie legate allo stress
- parità di retribuzione e di diritti per un lavoro di pari valore per tutti

Il rafforzamento della dimensione sociale dell'UEM è indispensabile per superare la persistente crisi sociale e il lento processo di ripresa economica. Pertanto, le richieste del gruppo S&D vanno al di là delle proposte della relazione Thyssen.

Il gruppo S&D chiede:

- Un **protocollo sociale** per garantire che i diritti fondamentali abbiano la precedenza sulle libertà economiche. La garanzia del rispetto dell'articolo 9 del TFUE e della Carta dei diritti fondamentali.
- Un **Eurogruppo sociale** con un presidente permanente per rafforzare la dimensione sociale dell'Unione economica e monetaria.
- Un **riorientamento del semestre europeo** verso il raggiungimento degli obiettivi UE 2020 di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva con una maggiore attenzione per gli obiettivi in materia di occupazione, istruzione e questioni sociali. A tali obiettivi dovrebbe essere attribuita la medesima importanza che viene data agli obiettivi economici.
- **Gli indicatori economici e sociali nella procedura per gli squilibri macroeconomici** devono essere considerati su un piano di parità. Inoltre, il quadro di valutazione degli indicatori sociali nella relazione comune sull'occupazione deve avere un ruolo più incisivo nel semestre europeo e dovrebbe funzionare come "sistema di allarme preventivo" per squilibri sociali eccessivi. Occorre altresì ampliarlo inserendovi ulteriori indicatori sociali, in particolare per quanto concerne il lavoro dignitoso, la povertà infantile, la mancanza di fissa dimora, l'accesso all'assistenza sanitaria e all'istruzione, al fine di monitorare adeguatamente gli sviluppi sociali negli Stati membri.
- L'integrazione dell'**agenda per il lavoro dignitoso** dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) nelle politiche europee.
- Un atto legislativo sulla **parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto**, a prescindere dal tipo di contratto o dallo status del lavoratore.

4. MERCATI DEL LAVORO INCLUSIVI: COMBATTERE LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE E DI LUNGA DURATA

È improbabile che la crescita economica sia sostenibile a meno che non sia socialmente inclusiva. Nonostante la presenza di alcuni segnali di ripresa economica all'interno dell'Unione europea, la disoccupazione resta a un livello molto elevato, colpendo principalmente i gruppi più vulnerabili quali i giovani, i soggetti meno qualificati e i disoccupati di lungo periodo. Se l'Europa intende conseguire mercati del lavoro inclusivi e la coesione sociale nell'ambito di economie competitive, bisogna ridurre la disoccupazione aumentando, al contempo, in maniera significativa la qualità del lavoro in Europa. La responsabilità per tali obiettivi viene condivisa dai governi, dai datori di lavoro e dai lavoratori.

L'insufficiente crescita e l'assenza di domanda aggregata all'interno degli Stati membri, causate dalla crisi economica e dalle conseguenti politiche di austerità, sono le cause primarie degli inaccettabili elevati livelli di disoccupazione in Europa. Anche se il Fondo europeo per gli investimenti strategici potrebbe contribuire a incentivare la crescita, un piano di investimenti da solo non basta a garantire che la ripresa economica si traduca nella creazione di posti di lavoro sostenibili e di qualità. Occorrono altresì politiche che consentano ai settori ad alta occupazione di svilupparsi, massimizzando la creazione di posti di lavoro a tutti i livelli. Purtroppo, molti dei posti di lavoro creati si trovano all'ultimo gradino della scala retributiva.

Il gruppo S&D chiede:

- Una **nuova fase della strategia Europa 2020**, migliorando tutte le condizioni quadro per maggiori e migliori posti di lavoro e per la giustizia sociale.
- Ulteriori strumenti per stimolare **gli investimenti, in particolare gli investimenti sociali**, puntando alla creazione di posti di lavoro sostenibili e di qualità.

4.1. Combattere la disoccupazione giovanile

Il tasso di disoccupazione giovanile in Europa ha raggiunto livelli inaccettabili. In alcuni Stati membri, più del 50 per cento dei giovani non ha un lavoro. La lotta alla disoccupazione giovanile resta, pertanto, una priorità assoluta se l'Europa non vuole rischiare di perdere un'intera generazione. Un primo passo consiste nell'ulteriore rafforzamento e nell'adeguata attuazione della "Garanzia per i giovani" della "Iniziativa

a favore dell'occupazione giovanile". In questa fase dell'attuazione è fondamentale migliorare i vantaggi a lungo termine delle opportunità offerte ai giovani, concretamente mediante apposite attività di formazione, che ne migliorino l'occupabilità e posti di lavoro stabili.

Il gruppo S&D chiede:

- Un aumento sostanziale dei finanziamenti per la **Garanzia europea per la gioventù**. L'OIL ha raccomandato un bilancio di 21 miliardi di EUR a fronte dell'attuale bilancio di soli 6 miliardi di EUR. La questione andrà affrontata in fase di revisione del bilancio a lungo termine dell'UE nel 2016. Nel frattempo, gli Stati membri devono sfruttare appieno i 6 miliardi di EUR già stanziati nonché gli stanziamenti attualmente disponibili del Fondo sociale europeo.
- Un'ideale e rapida attuazione della Garanzia per i giovani che garantisca il valore aggiunto e la qualità delle attività di formazione e dei posti di lavoro offerti nei programmi sviluppati nell'ambito dell'**Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile**. La Commissione dovrebbe riferire ogni anno in merito allo stato di avanzamento in ciascuno Stato membro, valutando la **qualità degli interventi** ed esprimendo raccomandazioni sulla Garanzia per i giovani nel semestre europeo.
- L'attenzione rivolta dalla Garanzia per i giovani all'istruzione e alla formazione per i giovani disoccupati non qualificati o scarsamente qualificati dovrebbe estendersi anche ai **giovani laureati** e a coloro che hanno già ottenuto una formazione professionale.
- L'innalzamento del **limite di età della Garanzia per i giovani dai 25 ai 29 anni** in modo da riflettere la realtà, ovvero il fatto che molti laureati e giovani che entrano nel mercato del lavoro sono alle soglie dei 30 anni.
- **Politiche di coordinamento** che valutino il legame tra le esigenze del mercato del lavoro e l'istruzione, insieme alla promozione di una cultura formativa che incoraggi il pensiero critico, la creatività e l'azione

responsabile, poiché questo è l'embrione del progresso e dell'innovazione nelle nostre società.

4.2. Combattere la disoccupazione di lunga durata

Tradizionalmente, conservatori e liberali imputano la disoccupazione di lunga durata alla mancanza di competenze e all'insufficiente motivazione e istruzione, incolpando indirettamente i disoccupati per la loro condizione. Tale presupposto è all'origine delle scelte politiche errate compiute da molti governi che hanno incentrato le proprie risposte politiche alla disoccupazione strutturale sulla riduzione delle indennità di disoccupazione e sulla partecipazione a misure di attivazione quale presupposto per il sostegno finanziario. Tali politiche spingono i disoccupati verso il precariato e posti di lavoro che non consentono la sussistenza. Un approccio più progressista per combattere la disoccupazione di lunga durata deve dunque fondarsi sull'inclusività dei mercati del lavoro, aumentando gli investimenti nel settore dell'istruzione e della formazione, fornendo maggiore consulenza e sostegno a chi è alla ricerca di lavoro, nonché tramite le prestazioni collegate all'esercizio di un'attività lavorativa.

I datori di lavoro sono restii ad assumere candidati, seppur ben qualificati, che non lavorino da oltre sei mesi o che abbiano superato i 50 anni di età. Le aziende, tuttavia, possono promuovere pratiche di assunzione inclusive rimuovendo gli ostacoli che impediscono ai disoccupati di lunga durata di candidarsi o di essere presi in considerazione per una determinata posizione. Le discriminazioni nei confronti dei disoccupati di lunga durata in cerca di lavoro sono purtroppo molto comuni. Tali pratiche si basano sulla stigmatizzazione psicologica associata alla disoccupazione e fanno sì che i datori di lavoro considerino i candidati senza lavoro e più anziani come meno competenti e meno idonei rispetto a quelli che hanno già un'occupazione. I datori di lavoro, pertanto, dovrebbero formare i responsabili delle risorse umane affinché superino i loro pregiudizi nei confronti dei lavoratori disoccupati o più anziani e si concentrino sulle qualifiche e sull'esperienza anziché sulla situazione occupazionale attuale.

Il gruppo S&D chiede:

- **Misure a tutela dell'occupazione e una normativa di sostegno**, a livello sia europeo che nazionale, per evitare il ricorso ai tagli occupazionali come meccanismo di adeguamento agli shock economici.
- **Una raccomandazione che comprenda una serie di migliori prassi per le aziende durante il processo di reclutamento e assunzione** di lavoratori disoccupati di lunga durata, ivi inclusa la cancellazione di annunci di lavoro che discriminino apertamente i disoccupati in cerca di lavoro, la revisione delle procedure di selezione che sfavoriscono i disoccupati e l'ampliamento delle pratiche di reclutamento per incoraggiare la candidatura di disoccupati di lunga durata qualificati.
- Un **piano d'azione europeo sui mercati del lavoro inclusivi**, fondato su un forte dialogo sociale, che individui non solo le **competenze** che i **lavoratori** devono avere per accedere al mercato del lavoro, ma anche le competenze di cui i **datori di lavoro** e i **dirigenti** sono carenti per soddisfare gli obiettivi di un mercato del lavoro inclusivo. Tale piano dovrebbe offrire opportunità di aggiornamento a datori di lavoro e dirigenti nel campo di una **gestione socialmente sostenibile delle risorse umane**, al fine di sfruttare appieno le potenzialità dei lavoratori esperti.
- Una **direttiva europea contro la discriminazione in fase di assunzione** basata su periodi di disoccupazione presenti o passati indipendentemente dalla loro durata, comprese disposizioni che vietino annunci di lavoro indicanti lo stato di disoccupazione quale condizione squalificante oppure la mancata considerazione o assunzione del disoccupato da parte del datore di lavoro.
- **L'attuazione dell'approccio quadro sull'apprendimento durante tutto l'arco della vita** per un percorso d'istruzione flessibile che riconosca non solo l'apprendimento formale ma anche l'apprendimento non formale e informale, per promuovere l'equità e la coesione sociale e permettere opportunità di occupazione per i gruppi più svantaggiati.

4.3. Possibilità di istruzione e formazione per tutti

A causa della crisi molti giovani sono entrati o rimasti nel sistema di istruzione, specialmente negli Stati membri con un elevato tasso di disoccupazione giovanile, ma la misura in cui questo possa effettivamente migliorare le loro future prospettive occupazionali dipenderà dalla qualità dell'istruzione, che in alcuni Stati membri è compromessa dalle politiche di austerità.

Finanziamenti pubblici sostenibili per l'istruzione sono il fondamento di una società democratica, equa e inclusiva. Il libero accesso a un'istruzione pubblica di qualità, compresa l'istruzione universitaria, nonché l'accesso a servizi di assistenza alla prima infanzia di qualità sono elementi fondamentali per superare le disuguaglianze sociali e aumentare la sostenibilità dei sistemi economici e sociali. L'integrazione dell'esperienza lavorativa nell'istruzione è sicuramente importante, ma non deve andare a scapito dell'apprendimento in classe.

I tirocini sono occasioni preziose per i giovani per familiarizzarsi con il funzionamento del mercato del lavoro e rappresentano un importante strumento per acquisire competenze nel settore di interesse. Tuttavia, i tirocini non devono trasformarsi in un surrogato del posto di lavoro e i tirocinanti non devono essere utilizzati come manodopera a basso costo (o addirittura gratuita). Pertanto, per i tirocini e gli apprendistati devono essere garantite condizioni lavorative minime dignitose e remunerazioni adeguate.

La mobilità dell'istruzione e della formazione si è rivelata positiva in termini di occupabilità, cittadinanza attiva e inclusione sociale dei giovani. Il programma Erasmus+ è una delle iniziative europee di maggior rilievo e bisogna, dunque, continuare a investirvi, migliorandolo e ampliandolo in modo da poter coinvolgere il maggior numero possibile di giovani europei.

Il gruppo S&D chiede:

- **L'aumento del bilancio per l'istruzione pubblica** e l'individuazione di obiettivi e parametri di qualità per un sistema di istruzione inclusivo che garantisca l'uguaglianza, la non discriminazione e competenze civiche.
- Un'**agenda sulle competenze** che integri un approccio olistico nell'accesso a un'istruzione e a una formazione di alta qualità.
- L'attuazione di **sistemi duali di istruzione**, in tutti gli Stati membri, sulla base di programmi di studio sviluppati congiuntamente dalle parti sociali e adeguati alle esigenze di particolari settori.
- Una **direttiva che stabilisca standard di qualità e condizioni di lavoro minime dignitose per i tirocini e gli apprendistati**, compresi i salari minimi applicabili.
- Maggiore e continuo sostegno al programma di mobilità Erasmus+ che offre e promuove opportunità inclusive di apprendimento e formazione per giovani, educatori, volontari, apprendisti, tirocinanti e giovani lavoratori.

5. RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE E COMBATTERE LA POVERTÀ

La Commissione europea ha già riconosciuto che le politiche di austerità hanno aumentato le disuguaglianze, la povertà e la povertà sul lavoro negli Stati membri dell'Unione europea.³ Al tempo stesso la giustizia sociale sta venendo meno.⁴ Tuttavia, le disuguaglianze non sono né inevitabili né irreversibili e devono essere corrette mediante interventi politici a livello europeo e nazionale, non solo perché inique ma anche perché compromettono la crescita e riducono l'efficienza economica. Tenendo conto del fatto che in Europa il numero di persone a rischio di povertà è aumentato di sette milioni in seguito alla crisi, occorre un intervento urgente e più deciso e un coordinamento delle politiche per ridurre le disuguaglianze e promuovere le pari

³ COM(2013) 801 definitivo. Progetto di relazione comune sull'occupazione. Documento di lavoro della Commissione europea 1/2013

Bantout and Lokajickova: Social protection budgets in the crisis in the EU.

⁴ Social Justice in the EU – A Cross-national Comparison, Daniel Schraad-Tischler and Christian

Kroll. Bertelsmann-Stiftung

opportunità, per combattere la povertà, specialmente quella infantile, e per contrastare la disoccupazione. È essenziale che tutti i lavoratori siano tutelati in termini di diritti sociali e del lavoro e che posti di lavoro stabili a tempo pieno garantiscano agli europei condizioni di vita dignitose.

5.1 Reddito e salari dignitosi

L'adeguatezza delle retribuzioni è un fattore importante per ridurre le disparità di reddito. Anche se i salari non rientrano nella sfera di competenza dell'Unione europea, l'intervento coordinato a livello europeo, principalmente mediante il semestre europeo e le politiche di austerità, ha avuto ripercussioni negative sui salari a livello nazionale. I salari minimi e gli stipendi pubblici sono stati ridotti, la contrattazione collettiva è stata decentralizzata, gli stipendi non sono stati più indicizzati e i sindacati si sono indeboliti. La Commissione, dunque, sta chiaramente interferendo con le politiche salariali e con la fissazione delle retribuzioni a livello nazionale. La cosiddetta relazione dei cinque presidenti sul completamento dell'Unione economica e monetaria europea suggerisce la creazione di un sistema per la zona euro composto di autorità con il compito di valutare se i salari si stiano evolvendo di pari passo con la produttività. Inoltre, la relazione esorta le parti sociali a utilizzarla come orientamento durante le contrattazioni salariali. Questa proposta è stata presentata dalla Commissione come raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di comitati nazionali per la competitività nella zona euro, con il compito di monitorare gli sviluppi della competitività, compreso il costo del lavoro, e contribuire agli attuali processi di determinazione salariale a livello nazionale fornendo informazioni pertinenti. Tale tendenza deve essere prontamente invertita rispettando l'autonomia delle parti sociali, come sancito nel trattato, e rafforzando i processi di contrattazione collettiva, respingendo qualsiasi forma di interferenza politica da parte delle istituzioni, precedentemente nota come "troika", nonché da parte di qualsiasi altro ente pubblico.

Le disparità di reddito sono causate anche da riforme del mercato del lavoro inefficaci. Queste dinamiche negative sulla distribuzione del reddito devono essere contrastate mediante misure che migliorino la qualità dei posti di lavoro al fine di ridurre la

segmentazione del mercato del lavoro, unitamente a misure che innalzino i salari minimi a livelli dignitosi e rafforzino la contrattazione collettiva e la posizione dei lavoratori nei sistemi di determinazione delle retribuzioni in modo da ridurre la dispersione dei salari. Negli ultimi decenni i dirigenti si sono attribuiti una fetta più grande della torta, mentre i salari dei lavoratori sono rimasti invariati oppure sono stati ridotti. I livelli eccessivi di retribuzione degli alti dirigenti sono andati a scapito non solo degli azionisti, ma anche dei lavoratori. È ampiamente dimostrato che le organizzazioni con un elevato divario retributivo tra le fasce più alte di reddito e quelle più basse sono caratterizzate da un peggioramento del morale dei lavoratori e del loro impegno nei confronti dell'organizzazione⁵ nonché dal significativo deterioramento della qualità dei prodotti⁶. Tale dispersione eccessiva degli stipendi è immorale, aumenta le disuguaglianze e pregiudica la produttività e la competitività delle imprese.

Il futuro delle pensioni è fondamentale per garantire uno stile di vita dignitoso ai cittadini più anziani in Europa. La garanzia di sistemi pensionistici appropriati, sostenibili e sicuri non può essere ridotta alla semplice attuazione di misure di adeguamento tecnico. Riconosciamo le sfide che gli Stati membri devono affrontare, ma non siamo d'accordo con un futuro in cui i lavoratori pagano di più, lavorano più a lungo e ricevono meno al momento della pensione. Al contrario, dobbiamo tutelare la solidarietà nei nostri sistemi pensionistici rafforzando il fronte delle entrate senza prolungare l'età pensionabile. Lottiamo per sistemi pensionistici pubblici e professionali che garantiscano un reddito pensionistico ben superiore alla soglia di povertà, consentendo ai pensionati di mantenere il proprio standard di vita. Il miglior modo per garantire pensioni idonee, sostenibili e sicure per donne e uomini è di aumentare il tasso complessivo di occupazione, puntando, tra l'altro, su investimenti sociali nell'invecchiamento attivo. Le riforme progressiste dei sistemi pensionistici dovrebbero concentrarsi, tra l'altro, sull'età pensionabile effettiva e rispecchiare le

⁵ Si veda ad esempio Jeffrey Pfeffer, Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained, Journal of Economic Perspectives, Vol. 21 (2007).

⁶ Douglas Cowherd and David Levine, Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management, Administrative Science Quarterly, Vol. 37 (1992).

tendenze del mercato del lavoro, i tassi di natalità, la situazione sanitaria e finanziaria, le condizioni lavorative e l'indice di dipendenza economica.

Ma la disuguaglianza sul mercato del lavoro comporta altresì conseguenze e ripercussioni durature sui diritti delle donne, in particolare relativamente alle pensioni, come emerge dal divario pensionistico tra i generi pari al 39%, che corrisponde a più del doppio del divario retributivo tra i generi pari al 16%.

Oltre ai salari e alle pensioni, più di 120 milioni di persone in Europa sono a rischio di povertà e, nel 2013, il 16,7% della popolazione nell'UE a 28 era a rischio di povertà al netto dei trasferimenti sociali, ovvero il loro reddito disponibile era al di sotto della relativa soglia nazionale del rischio di povertà.⁷ L'Europa non dovrebbe dimenticare che, ai sensi della Carta dei diritti fondamentali, la dignità umana è inviolabile e in quanto tale va protetta e rispettata. L'impegno a favore di politiche volte a garantire il reddito minimo è pertanto un nostro dovere nei confronti dei cittadini europei.

Il gruppo S&D chiede:

- La creazione di un **indice del salario di sussistenza** nel contesto dell'analisi annuale della crescita, che fungerà poi da base per obiettivi vincolanti relativi alle azioni degli Stati membri.
- Il **rifiuto della proposta di istituire comitati nazionali per la competitività**, in quanto tale proposta va a ledere il cuore dell'Europa sociale, mettendo de facto in discussione il ruolo e l'autonomia delle parti sociali nella contrattazione

⁷ Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

collettiva. I veri esperti nell'analisi, discussione e contrattazione dei salari sono le parti sociali.

- **Rispettare e promuovere la contrattazione collettiva** e la relativa copertura per coinvolgere il maggior numero di lavoratori, puntando allo stesso tempo a migliori basi salariali sotto forma, ove applicabile, di salari minimi fissati a livelli dignitosi e con il coinvolgimento delle parti sociali. Tutto questo per porre fine alla corsa salariale al ribasso, per sostenere la domanda aggregata e la ripresa economica, per ridurre le disparità salariali, per combattere la povertà tra i lavoratori e per assistere la Banca centrale europea nel liberare le nostre economie dalla trappola dell'inflazione zero e per raggiungere l'obiettivo della stabilità dei prezzi al 2% di inflazione.
- Adozione a livello europeo di un obbligo giuridico che imponga alle imprese pubbliche e anche alle società quotate di **rivelare il compenso totale annuo dell'amministratore delegato e degli alti dirigenti** e il compenso medio annuo di tutti gli altri dipendenti della società.
- Impegno in favore di un **reddito minimo** per coloro che non rientrano in altri regimi di reddito.
- Rafforzamento dei regimi pensionistici pubblici per garantire un reddito sostitutivo dignitoso per tutti rafforzando le entrate e garantendo condizioni di lavoro che consentano alle persone di raggiungere realisticamente l'età pensionabile prevista per legge.
- **La piena attuazione e il riesame della direttiva del 2006 sulla parità di trattamento** fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, con il requisito obbligatorio per le aziende di elaborare piani o misure sulla parità di genere, fra cui azioni anti-segregazione, lo sviluppo di sistemi retributivi e misure a favore delle carriere delle donne.
- Una nuova direttiva che comprenda **audit salariali obbligatori per le società quotate in Borsa negli Stati membri dell'UE**, a eccezione delle piccole e medie

imprese (PMI), per evidenziare il divario retributivo di genere, e introdurre sanzioni a livello dell'UE che escludano le imprese che non ottemperano alle loro responsabilità in merito alla parità di genere dagli appalti pubblici di beni e servizi finanziati con risorse di bilancio dell'UE.

5.2 Combattere la povertà e l'esclusione sociale

In molti Stati membri i sistemi di previdenza sociale e protezione sociale sono stati gravemente compromessi dalle misure di austerità, al pari della capacità di investire in aree politiche fondamentali orientate al futuro, quali l'istruzione, la ricerca e lo sviluppo. Ciò ha avuto tremende ripercussioni sulla giustizia sociale e sulla fiducia del pubblico nelle istituzioni e nei governi. Dalle ricerche risulta che lo sviluppo della spesa sociale è importante per migliorare la resistenza delle economie degli Stati membri in tempi di crisi. Grazie alla loro dimensione di stabilizzazione automatica, i sistemi previdenziali e le misure discrezionali ad hoc contribuiscono ad assorbire le onde d'urto sociali causate dalle recessioni. Inoltre, l'alta qualità dei sistemi di previdenza sociale e gli investimenti sociali sono fondamentali affinché l'Europa possa mantenere il proprio vantaggio competitivo principale, costituito da lavoratori altamente qualificati e imprese produttive.

D'altro canto, l'Europa ha dovuto recentemente confrontarsi con un elevato afflusso di migranti in cerca di rifugio provenienti da paesi colpiti dalla guerra. È di fondamentale importanza dimostrare solidarietà nei confronti dei rifugiati e gli Stati membri dovrebbero agire di concerto per garantir loro l'inclusione sociale e la pronta integrazione sul mercato del lavoro. Occorrono un approccio europeo comune e politiche coerenti al fine di affrontare sfide quali la carenza di risorse finanziarie, l'accesso al mercato del lavoro e alla protezione sociale, un sistema di tutela giuridica sostenibile per i lavoratori irregolari nonché l'individuazione e la repressione dello sfruttamento dei lavoratori migranti.

L'Europa deve impegnarsi a promuovere le pari opportunità per le future generazioni e ad attuare meccanismi volti a garantire che i cittadini abbiano i mezzi e i servizi necessari per poter crescere come individui produttivi all'interno delle nostre società.

Il gruppo S&D chiede:

- Un **indice del progresso sociale** che misuri le disuguaglianze sociali e le disuguaglianze in materia di opportunità da integrare nella strategia Europa 2020 e nell'analisi annuale della crescita con obiettivi vincolanti.
- Un quadro giuridico europeo in linea con la pertinente raccomandazione dell'OIL per garantire a ogni cittadino europeo una **protezione sociale di base** con accesso universale all'assistenza sanitaria, sicurezza del reddito di base e accesso a beni e servizi definiti come necessari a livello nazionale.
- La creazione di un **Fondo europeo per la protezione sociale**, come proposto dall'OIL e dall'OMS a livello mondiale, che fornisca finanziamenti temporanei se in seguito a una crisi o a uno shock si registra un aumento delle persone che dipendono dai servizi di protezione sociale oppure se risulta compromessa la capacità di uno Stato membro di garantire la protezione sociale di base.
- Una **direttiva quadro europea sui servizi sociali di interesse generale** per garantire a tutti la disponibilità di tali servizi e l'accesso ai medesimi. I servizi sociali di interesse generale devono essere della massima qualità, accessibili a tutti e a un costo sostenibile.
- Una **Garanzia per l'infanzia** da realizzare urgentemente in modo che ogni bambino europeo a rischio di povertà abbia accesso all'assistenza sanitaria gratuita, all'istruzione gratuita, all'assistenza all'infanzia gratuita, a un alloggio dignitoso e a un'alimentazione adeguata.
- Dovrebbe essere urgentemente approvato un **piano integrato europeo per combattere la povertà infantile**, che racchiuda sia la Garanzia per l'infanzia che i programmi che offrono sostegno e opportunità ai genitori per superare l'esclusione sociale e integrarsi nel mercato del lavoro.
- Una **direttiva recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente da religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale**, che da tempo è in attesa di essere approvata dal Consiglio.
- Una completa e **rapida attuazione da parte degli Stati membri della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** e l'avvio di un nuovo piano d'azione per la strategia UE sulla disabilità 2015-2020.

- L'attuazione e la promozione di una **transizione celere dalla sistemazione presso istituti ad altre alternative presso famiglie o comunità per minori, persone con disabilità, persone con problemi di salute mentale e anziani** in Europa, ricorrendo ai fondi strutturali e di investimento europei negli Stati membri, al fine di ripristinare la dignità umana, l'uguaglianza e il rispetto dei diritti umani.
- L'intervento rapido degli Stati membri in merito all'attuale **crisi dei migranti e dei rifugiati** e la garanzia di accesso per i rifugiati ad alloggi di qualità, all'assistenza sanitaria e all'istruzione, al mercato del lavoro, alla protezione sociale, assicurandone l'integrazione nella società.

6. GARANTIRE POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ PER TUTTI

La qualità dei posti di lavoro si ripercuote direttamente sulla produttività lavorativa e sulla resilienza del mercato del lavoro. È caratterizzata da elementi quali salari dignitosi, sicurezza del posto di lavoro, accesso all'istruzione e alla formazione permanente, salute e sicurezza sul posto di lavoro, giusto equilibrio tra intensità e autonomia del lavoro, partecipazione ed emancipazione dei lavoratori nonché corretto equilibrio tra vita privata e lavorativa. Tuttavia, ad eccezione degli aspetti relativi all'istruzione e alla formazione, tutti gli altri elementi sono stati ignorati oppure influenzati dalla crisi e dalle riforme strutturali improntate all'austerità. Di conseguenza, la segmentazione del mercato del lavoro, comprese le trappole dei salari bassi e dell'impiego part-time, la segregazione settoriale e professionale e la dispersione salariale sono aumentate in maniera significativa. Il precariato e l'esclusione sociale sono la conseguenza diretta di tali sviluppi.

6.1 Combattere il precariato

Le disparità relative alla tutela dell'occupazione sono la fonte primaria della segmentazione. Molti Stati membri hanno contrastato la segmentazione riducendo la tutela per i contratti a tempo indeterminato al fine di agevolare la creazione di posti di lavoro. Finora, il buon esito di tali misure non è stato ancora dimostrato. Al

contrario, esse hanno spinto il precariato a un livello dannoso per la produttività. La riduzione della segmentazione del mercato del lavoro deve, pertanto, iniziare garantendo la dignità sul posto di lavoro, un lavoro dignitoso e standard sociali per tutti i lavoratori.

Un'altra ragione alla base delle disuguaglianze e del precariato è la polarizzazione occupazionale, che comporta una crescente ripartizione tra lavori altamente e scarsamente qualificati. Occorre porvi rimedio concentrandosi sull'ultimo gradino del mercato del lavoro, in particolare migliorando le condizioni lavorative dei lavoratori meno qualificati.

Il gruppo S&D chiede:

- Una **direttiva su condizioni di lavoro dignitose** che garantisca a ogni lavoratore l'accesso a una serie di diritti basilari sin dalla firma del contratto, ovvero parità di trattamento, protezione sociale, protezione contro il licenziamento, tutela della salute e sicurezza, disposizioni sull'orario di lavoro/riposo, libertà di associazione e rappresentanza, contrattazione collettiva, azione collettiva, accesso alla formazione e all'apprendimento permanente.
- Rafforzamento del quadro di valutazione dei principali indicatori sociali e occupazionali nel semestre europeo mediante **obiettivi vincolanti sulla qualità dei posti di lavoro**, in base ai parametri di Eurofund relativi alla qualità del lavoro.

6.2 Conciliare meglio vita privata e lavoro

La crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le nuove forme familiari e la pressione demografica dovuta all'invecchiamento della popolazione hanno fatto sì che la conciliazione di lavoro e famiglia sia divenuto uno dei temi fondamentali dell'agenda sociale europea. Le politiche in materia di servizi di assistenza all'infanzia, congedi, orari di lavoro flessibili e altre misure politiche pertinenti, quali i sussidi per i genitori che lavorano, devono essere sostenute e promosse a livello europeo e nazionale.

L'obiettivo del tasso di occupazione al 75% fissato nella strategia Europa 2020 probabilmente non sarà raggiunto dalle donne (attualmente al 63,5%) entro il

2020, se non si registreranno profondi miglioramenti nelle misure a sostegno della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto mediante pacchetti politici che distribuiscano in maniera equilibrata il carico di lavoro relativo alle attività familiari e domestiche tra uomini e donne. Una maggiore coesione e una migliore accessibilità ai regimi dei congedi negli Stati membri (congedi parentali, di maternità e paternità) aumenta i tassi di utilizzo e l'efficacia generale dei pacchetti politici a sostegno delle famiglie.

Il gruppo S&D chiede:

- Un'iniziativa legislativa volta a **rivedere la direttiva 92/85/CEE del Consiglio sul congedo di maternità**, con speciale attenzione per le lavoratrici incinte
- Una nuova **direttiva sul congedo di paternità**
- La revisione della **direttiva sul congedo parentale**
- Un'iniziativa legislativa sul **congedo per assistenza**
- **Azioni volte a promuovere accordi innovativi in materia di orario di lavoro**, piani di conciliazione, programmi di ripresa del lavoro, canali di comunicazione tra lavoratori e luogo di lavoro, e che pongano l'accento su politiche intese a modificare i comportamenti e gli atteggiamenti nei confronti di tutte le tipologie di congedo
- Investire in servizi di **assistenza all'infanzia e agli anziani economicamente accessibili e di qualità**, per consentire a un maggior numero di donne e uomini di inserirsi nel mercato del lavoro.

7. MIGLIORARE GLI STANDARD DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Ogni lavoratore deve avere diritto ai più elevati standard di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, a prescindere dalle dimensioni dell'impresa, dalla tipologia di contratto oppure dalla sede di servizio. Il gruppo S&D, pertanto, respinge fermamente qualsiasi deregolamentazione a scapito della salute e della sicurezza dei lavoratori. Una strategia solida e globale sulla salute e sulla sicurezza comporta molteplici vantaggi, quali una maggiore produttività, minori costi di assistenza sanitaria, un numero maggiore di lavoratori anziani in attività e metodi di lavoro e tecnologie più efficienti. D'altro canto,

cattive condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro, comportano costi elevati, non solo per i singoli lavoratori, ma anche per i datori di lavoro e per la società nel complesso.

Il gruppo S&D chiede:

- Una reale **strategia europea sulla salute e la sicurezza 2016-2020** incentrata, tra l'altro, sulle nuove tipologie di malattie professionali.
- La tutela di tutti i lavoratori da orari di lavoro prolungati mediante una rigida attuazione della **direttiva sull'orario di lavoro** e il rispetto delle pertinenti sentenze della Corte di giustizia europea: mantenimento dei periodi di riferimento esistenti (regola delle 48 ore settimanali), diritto alle ferie annuali anche durante il congedo per malattia e riconoscimento del servizio di pronta disponibilità come orario di lavoro.
- Una **direttiva sul lavoro relativa ai disturbi muscoloscheletrici** e una **revisione della direttiva** sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad **agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro**.
- Un **quadro normativo per le malattie relative allo stress da lavoro**.
- Un **registro per l'amianto** da realizzare in tutti gli Stati membri.

8. DIFENDERE I DIRITTI DEI LAVORATORI

La tutela dei diritti fondamentali sociali e del lavoro nell'epoca della globalizzazione rappresenta un'ardua sfida, a maggior ragione dal momento che i conservatori e i neo-liberali stanno spingendo verso la deregolamentazione e l'abbassamento degli standard sociali e occupazionali. Il gruppo S&D prosegue nel suo fermo impegno per la difesa e la promozione dei diritti dei lavoratori e per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Sosteniamo l'uguaglianza e la non discriminazione sul luogo di lavoro e continuiamo a batterci contro qualsiasi tentativo di compromettere gli standard sociali e lavorativi esistenti.

In virtù del trattato sull'Unione europea e della Carta europea dei diritti fondamentali, l'Unione deve promuovere il dialogo sociale e il diritto alla

contrattazione collettiva, il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque. L'Unione europea deve, pertanto, promuovere la sindacalizzazione dei lavoratori. Ciò è particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili in situazioni professionali atipiche nonché per i lavoratori distaccati. La sindacalizzazione è essenziale per l'emancipazione dei lavoratori, per proteggerli dagli abusi e dallo sfruttamento e per consentir loro di esercitare al meglio i propri diritti.

L'aumento del precariato negli ultimi anni mette in luce la necessità di nuovi approcci per garantire condizioni di lavoro dignitose e un'adeguata protezione sociale a tutti i lavoratori in Europa. Le nuove forme di accordi contrattuali, come il crowd-sourcing/crowd-working e i contratti a zero ore, nonché il crescente numero di lavoratori autonomi rappresentano una particolare sfida in questo contesto. È opportuno evitare qualsiasi forma di elusione delle norme sociali e del lavoro.

Il gruppo S&D chiede:

- Uno **statuto europeo dei lavoratori** per garantire la tutela e la dignità di tutti i lavoratori, salvaguardando l'unità dell'Europa.
- Una **direttiva sul lavoro atipico**, possibilmente preceduta da una consultazione tramite Libro verde.
- La **definizione di lavoratore e la definizione di lavoro in relazione alla prestazione di servizi**, per poter contrastare il lavoro autonomo fittizio.
- La creazione in tutti gli Stati membri di strutture di sostegno che forniscano **aiuto e consulenza ai lavoratori migranti e distaccati**, con il sostegno dell'Unione europea e la partecipazione dei sindacati.
- Il sostegno e la promozione della **sindacalizzazione dei lavoratori**.
- Il rispetto dei diritti sindacali secondo le norme dell'OIL e i principi della Carta dell'UE e della Carta europea dei diritti dell'uomo..

9. RAFFORZARE IL DIALOGO SOCIALE

Il dialogo sociale è uno strumento basilare per migliorare le condizioni di lavoro. L'obiettivo deve pertanto essere quello di assicurare le migliori condizioni possibili per il

dialogo tra le parti sociali al fine di consentir loro di concludere accordi negli ambiti di competenza e continuare a far progredire le relazioni industriali. In tale contesto, è imprescindibile l'esistenza di sindacati forti, la partecipazione dei dipendenti alla vita dell'azienda e il rafforzamento dei contratti collettivi. L'Europa deve promuovere la qualità del dialogo sociale anche a livello europeo, sia nel quadro del semestre europeo che nel processo legislativo e nella pianificazione pre-legislativa. In tale contesto, le consultazioni delle parti sociali dovrebbero essere tempestive e pertinenti, consentendo la necessaria analisi e l'integrazione delle proposte nei processi decisionali.

Anche la promozione di un quadro di governo societario socialmente equo a livello europeo avrà un impatto positivo sulla riduzione delle disuguaglianze. Bisogna concentrarsi sulla promozione di una maggiore democrazia economica, attuando e rafforzando una normativa che imponga la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione e nei comitati per le retribuzioni, sistemi di agevolazioni fiscali per le aziende di proprietà dei lavoratori, cooperative e società mutue, nonché fondi per la concessione di prestiti a sostegno delle acquisizioni da parte dei dipendenti. Applicando elevati standard di responsabilità sociale delle imprese, le aziende possono svolgere un ruolo essenziale nella realizzazione di un modello economico socialmente giusto e possono aiutare a combattere le disuguaglianze. A tal proposito, la normativa europea sulla responsabilità sociale delle imprese offrirebbe una soluzione ben più efficace dei sistemi volontari.

Il gruppo S&D chiede:

- **Un quadro giuridico** concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori per l'anticipazione e la gestione delle **ristrutturazioni**.
- Una **revisione della direttiva sul comitato aziendale europeo** e il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori alle vicende della società.
- **Diritti di informazione e consultazione** adeguati per tutti i lavoratori, compresi coloro che si trovano presso **catene di subappalto e concessioni**.
- Migliore **responsabilità sociale delle imprese e governo societario**, compresa una maggiore partecipazione dei lavoratori.
- La rapida trasmissione da parte della Commissione dell'**accordo quadro delle parti sociali sulla salute e la sicurezza nel settore dei parrucchieri** al Consiglio.

- Una direttiva che attui l'accordo delle parti sociali sulla **convenzione n. 188 dell'OIL sul lavoro nel settore della pesca**.

10. MOBILITÀ E MIGRAZIONE EQUA: LOTTA CONTRO IL DUMPING SOCIALE

Il diritto alla libera circolazione di cittadini e lavoratori è un valore europeo imprescindibile e un diritto fondamentale dei cittadini europei. Si tratta altresì di un pilastro del successo del mercato unico dell'Unione europea. Tuttavia, la mancanza di ambizione e impegno da parte della Commissione europea e di alcuni Stati membri nella difesa del modello sociale europeo si sta traducendo nella diffusione del dumping sociale, della concorrenza sleale e delle distorsioni del mercato. Questo a scapito non solo dei lavoratori, a prescindere che siano mobili, migranti o locali, che sono privati dei diritti sociali e lavorativi basilari, ma anche a scapito delle aziende che rispettano le regole. Si tratta anche di una delle cause dei crescenti fenomeni di razzismo, xenofobia, nazionalismo e protezionismo. Non possiamo accettare che aziende senza scrupoli accrescano il proprio margine di profitto sfruttando lavoratori come manodopera a buon mercato e privandoli dei loro diritti sociali e lavorativi. Vogliamo un'Europa in cui le libertà economiche non superino i diritti sociali. Ci impegniamo strenuamente nella lotta contro il dumping sociale, la discriminazione e lo sfruttamento dei lavoratori, in particolare di quelli distaccati.⁸

L'Europa deve porre fine al dumping sociale e garantire il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso posto, a prescindere dal contratto o dal tipo di lavoratore. Questi sono aspetti basilari per conciliare la protezione sociale e la mobilità equa in Europa. A tal fine, il quadro giuridico per la circolazione transfrontaliera dei lavoratori deve essere notevolmente migliorato, per garantire la libertà di circolazione tutelando i salari, l'effettivo finanziamento dei regimi di sicurezza sociale, standard sociali, salute e sicurezza sul posto di lavoro, nonché la

⁸ Il documento di sintesi 10 del Gruppo S&D chiede di combattere il dumping sociale e proteggere tutti i lavoratori.

contrattazione collettiva e l'autonomia delle parti sociali nei paesi ospitanti.⁹ Al contempo, il rischio di fuga dei cervelli deve essere mitigato mediante maggiori investimenti nei paesi di provenienza dei lavoratori e mediante misure a sostegno della migrazione circolare.

Il principio della parità di trattamento per i cittadini di paesi terzi è fondamentale sia al fine di affrontare la questione della non discriminazione e integrazione dei lavoratori migranti, sia per evitare il dumping sociale. Più breve è il permesso di soggiorno e di lavoro, minori sono le possibilità che i migranti vedano riconosciuti e rispettati i loro diritti e che non avvenga il dumping sociale. La vulnerabilità dei migranti nel mercato del lavoro deve essere ridotta, specialmente quando è legata a permessi di soggiorno/lavoro precari a breve termine. Tutti gli strumenti giuridici dell'UE esistenti e futuri nel settore della migrazione devono essere meglio coordinati e dovrebbero attuare il principio della parità di trattamento in modo coerente.

Gli accordi commerciali tra l'UE e i paesi terzi, che comprendono programmi di migrazione temporanea per lavoro oppure programmi per la circolazione di persone fisiche, devono consentire l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento, subordinando la mobilità transfrontaliera alla parità di trattamento in termini di salari e condizioni di lavoro.

Inoltre, il settore dei trasporti necessita di risposte adeguate al vuoto giuridico creato da bandiere di comodo e società di comodo, generando una situazione estrema di dumping sociale. In questo modo, i lavoratori sono soggetti alla normativa più conveniente per i datori di lavoro, spesso avulsa dal diritto UE, a prescindere da dove si trovi l'azienda.

Il gruppo S&D chiede:

- Una **revisione completa della direttiva sul distacco dei lavoratori** per garantire il principio della parità di retribuzione per pari lavoro, per impedire il dumping

⁹ "Europe - A Call for Change" 24 giugno 2014.

sociale, per porre fine allo sfruttamento dei lavoratori distaccati, per introdurre un sistema incondizionato di responsabilità congiunta e solidale che copra tutti i settori economici e per garantire una concorrenza leale. Inoltre, la copertura dovrebbe essere estesa ai lavoratori distaccati provenienti da paesi terzi, la cui azienda ha sede in un paese terzo.

- Un **regolamento su nuove norme antidumping dell'UE** che consenta alla Commissione di indagare sul dumping sociale nei casi transfrontalieri e di applicare ammende alle imprese che violano le norme europee. In tale contesto, occorre dedicare particolare attenzione a subappalti, società di comodo e lavoro autonomo fittizio.
- Un'**agenzia europea incaricata di indagare sui casi transfrontalieri di frode sociale** per garantire l'attuazione della normativa in materia sociale e del lavoro nell'UE.
- La creazione di una carta elettronica di sicurezza sociale per garantire la trasparenza delle attività economiche e tutelare i diritti dei lavoratori.
- La **copertura delle lacune relative alle condizioni di impiego e di lavoro nel settore dei trasporti (stradale, marittimo e aereo)** per garantire la concorrenza leale conformemente al diritto del lavoro nazionale.
- Una **revisione del regolamento relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale** affinché i lavoratori europei godano effettivamente dei loro diritti sociali e per agevolare la mobilità dei lavoratori.
- Una **direttiva quadro sulle condizioni di lavoro e la parità di trattamento per i cittadini di paesi terzi** per riconoscerne i diritti e prevenire il dumping sociale.
- Disposizioni per garantire **la parità di trattamento in termini di salari e condizioni di lavoro quale prerequisito per i programmi di migrazione per lavoro nell'ambito degli accordi commerciali.**

- Una **direttiva sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei singoli prestatori di servizi di paesi terzi.**

11. PLASMARE LA RIVOLUZIONE DIGITALE: OPPORTUNITÀ E SFIDE

La rivoluzione digitale sta cambiando radicalmente il mondo del lavoro e questa tendenza aumenterà in futuro. Pertanto è assolutamente necessario garantire che le politiche sociali e occupazionali siano al passo con la digitalizzazione dei mercati del lavoro. Finora, la strategia del mercato unico digitale della Commissione si è purtroppo limitata a considerazioni tecniche, ignorando la rivoluzione digitale quale propulsore di nuove forme di vita e di lavoro. Per colmare tale lacuna, l'agenda digitale deve diventare un'agenda digitale sociale che vada al di là degli aspetti tecnici e sfrutti pienamente le relative potenzialità di occupazione e di crescita.

La rivoluzione digitale è una medaglia con due facce. Da un lato, vi sono gli effetti positivi della digitalizzazione relativi alle nuove tipologie di occupazione che offrono, ad esempio, un miglior equilibrio vita-lavoro oppure un reddito aggiuntivo. Esistono anche nuove opportunità connesse alla digitalizzazione che contribuiscono alla lotta contro la disoccupazione e l'esclusione sociale, consentendo ai più anziani di lavorare fino al raggiungimento dell'età pensionabile obbligatoria, oppure raggiungendo persone con disabilità o residenti in zone rurali. Dall'altro lato, le nuove modalità di lavoro, quali il crowd-sourcing e crowd-working, possono compromettere gli standard sociali e occupazionali e dar vita a forme precarie di occupazione. Al contempo, la rivoluzione digitale comporta delle sfide relative alla protezione dei dati dei lavoratori, alla partecipazione dei lavoratori agli accordi collettivi, alla riscossione di contributi sociali e fiscali in un'economia collaborativa nonché esigenze in termini di competenze e apprendimento permanente.

L'Europa deve affrontare queste sfide e approfittare delle relative opportunità al fine di plasmare l'Europa della rivoluzione digitale in maniera socialmente giusta e sostenibile. Un'Europa digitale forte deve concentrarsi sulle persone e adottare una strategia sociale globale che deve essere discussa da tutte le parti

interessate. Sono essenziali l'accesso e la partecipazione a tutti gli aspetti dell'economia digitale da parte di tutti i cittadini, compresi i soggetti con esigenze speciali, gli anziani, le minoranze e i cittadini che appartengono ad altri gruppi vulnerabili.

Il gruppo S&D chiede:

- Politiche per garantire **protezione sociale, condizioni di lavoro e occupazione nonché diritti dei lavoratori** adeguati nella transizione verso un mercato del lavoro digitale.
- Una valutazione approfondita dell'**economia collaborativa** nonché delle nuove forme di occupazione, quali il **crowdsourcing** e il **crowd-working**.
- Sviluppo di misure per la **protezione dei dati** dei dipendenti che tengano conto delle nuove forme di raccolta dei dati.
- Una maggiore sicurezza sociale **per i lavoratori autonomi** nell'economia digitale nonché parità di trattamento dei lavoratori in quanto tali a prescindere dal loro status ufficiale.
- Le parti sociali devono affrontare la questione dell'inclusione dei telelavoratori, compresi i lavoratori autonomi, negli **accordi collettivi**.
- Strategie volte a garantire che le **tasse e i contributi per la sicurezza sociale siano corrisposti** per tutte le forme di lavoro, comprese le forme di occupazione atipiche.
- Un **Forum europeo sulla digitalizzazione** che riunisca tutte le parti interessate, comprese le parti sociali, per discutere su come plasmare la futura Europa digitale.
- La promozione dell'**insegnamento** della matematica, dell'informatica, della scienza e tecnologia nonché dell'interesse per tali misure, e **congedi di formazione retribuiti** per i lavoratori.
- Maggiori **incentivi per le donne** a lavorare nel settore delle TIC, nonché qualifiche e misure di formazione specifiche per colmare il divario di genere presente in questo campo.

- Misure specifiche volte a rispondere alle esigenze di **persone con disabilità, anziani e persone che risiedono in zone rurali.**