

## Programma d'azione della CES per il prossimo mandato 2015 - 2019

### TERZO PILASTRO

<b>VERSIONE CORRENTE</b>	
<b>Programma d'azione della CES</b>	
<b><u>Terzo Pilastro: un nucleo di norme sociali ambiziose</u></b>	
<b>Riequilibrare l'approccio della UE per quanto riguarda i diritti fondamentali</b>	
<b>202.</b> La CES si batte a favore di una dimensione sociale più forte nelle politiche europee. Il Trattato di Lisbona sembrava rafforzasse gli obiettivi sociali dell'Unione. Dava, inoltre, riconoscimento giuridico alla Carta europea dei diritti fondamentali (CFR), e prevedeva l'adesione europea alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (ECHR).	
<b>203.</b> Eppure, a partire dalle cause del quartetto Laval, Viking, Ruffert e Lussemburgo nella Corte di giustizia europea (CJEU) nel 2007, la legge europea sta dando priorità alle libertà economiche rispetto ai diritti fondamentali. Contemporaneamente, la Troika ha imposto drastiche misure di austerità, mettendo a rischio gli <i>acquis</i> sociali in un certo numero di Stati membri. La CES sta sfidando la legalità di molte di queste misure. L'Unione europea è obbligata a rispettare i diritti fondamentali ai sensi del diritto primario europeo e del diritto internazionale in materia di diritti umani.	
<b>204.</b> E', tuttavia, particolarmente preoccupante che un certo numero di misure d'austerità entri in conflitto e indebolisce la libertà di associazione	

<p>e il diritto alla contrattazione collettiva, il diritto ad un alloggio e alla sicurezza sociale, il diritto umano alla salute, l'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienici, il diritto all'uguaglianza e il diritto ad una buona istruzione ad una corretta amministrazione.</p>	
<p><b>205.</b> Un ripensamento del quadro istituzionale europeo è essenziale per correggere questa tendenza. Le costituzioni nazionali non prevedono sufficienti garanzie per il rispetto dei principi più elementari di democrazia nell'esercizio delle attività europee. La responsabilità della stessa Unione europea deve essere invocata per garantire il rispetto dei diritti fondamentali.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL: dopo “attività europee” aggiungere ....<b>o, se previste, esse non sono applicate integralmente</b></p>
<p><b>206.</b> L'adozione del Protocollo sul progresso sociale rappresenta una priorità assoluta per la CES. Questo Protocollo, da allegare ai Trattati, dovrebbe chiarire lo stato primario dei diritti fondamentali che devono essere rispettati nelle attività quotidiane dell'Unione. Contemporaneamente, la CES dovrebbe considerare altri mezzi per rafforzare i diritti sociali fondamentali nel quadro istituzionale europeo, tenendo conto della necessità di adottare misure politiche, giuridiche e finanziarie per garantirli.</p>	
<p><b>207.</b> La CES deplora i metodi non democratici utilizzati per negoziare il Trattato di Stabilità, il Coordinamento e la Governance nell'Unione Economica e Monetaria (TSCG). Qualsiasi modifica del Trattato deve passare per le procedure previste nell'articolo 48 del trattato dell'Unione europea (TEU), che stabilisce che il Consiglio europeo deve decidere con una maggioranza semplice di convocare una Convenzione che riveda i trattati.</p>	
<p><b>208.</b> Gli obiettivi generali di tale Convenzione dovrebbero essere:</p> <p>a) Impegnare l'Unione a rispettare e a promuovere i diritti</p>	

fondamentali nelle sue attività quotidiane. Il ruolo e l'efficacia della Carta europea dei diritti fondamentali devono essere riesaminati. Inoltre, le attività dell'Unione devono essere riposizionate nell'ambito di un quadro internazionale più ampio. Le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) dovrebbero essere rispettati, e l'Unione, come gli Stati membri, dovrebbero ratificare la Carta Sociale Europea rivisitata dal Consiglio d'Europa (RESC).

- b) Riesaminare l'interazione tra i provvedimenti economici e gli obiettivi sociali dei Trattati. Il riposizionamento delle attività economiche all'interno di una dimensione sociale più ampia dovrebbe coprire le disposizioni relative alla libertà di stabilimento e di prestazione dei servizi, alla politica di concorrenza, agli affari economici e monetari e alla progressiva creazione del mercato interno.
- c) Assicurare un migliore accesso alla Corte di giustizia europea (sulla base delle decisioni congiunte da prendere in base ad un esame realizzato caso per caso da parte del contenzioso legale).
- d) Chiarire che nel contesto del dialogo sociale europeo, la Commissione europea è obbligata a presentare una proposta al Consiglio se le parti sociali europee ne facciano richiesta.

**209.** Nel frattempo, la Commissione dovrebbe monitorare attivamente tutte le proposte per garantire che siano in linea con la Carta europea dei diritti fondamentali. Innanzitutto, l'adesione della UE alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo rimane una priorità assoluta. Nel rifiutare di introdurre la UE all'interno di un quadro dei diritti umani più ampio, il parere della Corte di giustizia europea sul progetto di accordo di adesione (del dicembre 2014), ha esposto a gravi rischi le possibilità di una ratifica. La CES precisa che l'adesione alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo non può essere chiamata in questione e chiede che le

<p>istituzioni europee trovino con urgenza una soluzione convincente ai problemi sollevati dal parere della Corte di giustizia europea.</p>	
<p><b>210.</b> Il diritto all'azione collettiva, che include il diritto di sciopero, è un diritto fondamentale garantito dalle sentenze della Corte europea dei diritti umani, dalla Carta Sociale Europea, dalle Convenzioni dell'ILO, dalla Carta europea dei diritti fondamentali e dalla maggior parte delle costituzioni nazionali. Questo diritto fondamentale deve essere rispettato a tutti i livelli. I lavoratori che esercitano questo diritto non devono essere oggetto di discriminazione. La CES condanna gli attacchi degli imprenditori al diritto di sciopero, non solo all'interno del sistema di supervisione dell'ILO, ma anche a livello nazionale.</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p>	
<p><b>211.</b> La CES, insieme alle organizzazioni affiliate, si adopera per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) garantire che la futura riforma istituzionale sia realizzata attraverso la convocazione di una Convenzione trasparente e democratica. La CES non sosterrà eventuali modifiche del trattato che non affrontino come dare una maggiore priorità alla dimensione sociale dell'Unione e come correggere l'attuale squilibrio tra i diritti fondamentali e le politiche economiche;</li> <li>b) respingere le modifiche al trattato che non includano l'adozione di un Protocollo di progresso sociale;</li> <li>c) esercitare pressione sulle istituzioni europee e sugli Stati membri per accelerare l'adesione della UE alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Sarà, inoltre, esercitata una pressione sui governi europei affinché ratifichino tutte le disposizioni della Carta Sociale Europea rivisitata dal Consiglio d'Europa (RESC), e in particolare il Protocollo sul sistema dei reclami collettivi, che consente ai sindacati di presentare denunce riguardanti il mancato</li> </ul>	

<p>rispetto della Carta;</p> <p>d) fare richiesta di speciali sezioni del lavoro nella Corte di giustizia europea per garantire che i giudici abbiano una conoscenza specialistica del diritto sociale e del lavoro.</p> <p>e) Avere un accesso privilegiato alla Corte di giustizia europea per consentire alle organizzazioni sindacali europee di avviare azioni dirette su questioni di loro interesse.</p> <p>f) Nelle cause concernenti gli accordi delle parti sociali pendenti dinanzi alla Corte di giustizia europea, garantire la possibilità alle parti sociali, in quanto autori dell'accordo, di presentare la loro interpretazione direttamente alla Corte.</p>	
<p><b>212.</b> La CES e le organizzazioni affiliate difenderanno il diritto di sciopero a tutti i livelli.</p>	
<p><b>Un nuovo impulso per l'uguaglianza di genere</b></p>	
<p><b>213.</b> L'uguaglianza tra uomini e donne è un obbligo, sancito dal Trattato, e un aspetto integrante dei valori europei. La UE ha realizzato progressi significativi verso una maggiore uguaglianza tra uomini e donne nella società e nell'economia europea attraverso un'armonizzazione verso l'alto. Persistono, tuttavia, differenze sistematiche tra uomini e donne: le donne hanno redditi più bassi, lavori pagati meno e sopportano una parte sproporzionata dei compiti di cura. I progressi realizzati non devono essere invertiti in nessun modo dalla crisi finanziaria o da un indebolimento dell'impegno nei confronti dell'uguaglianza di genere</p>	
<p><b>214.</b> Perché quest'obbligo diventi realtà, sono necessarie, quindi, azioni ed impegni concreti, attraverso un quadro giuridico di riferimento coerente che incoraggi l'empowerment delle donne, nonché l'inclusione delle questioni di genere in una contrattazione collettiva forte tra gli Stati membri. Le modifiche costituzionali non si scrivono da sole. Senza una</p>	

<p>legislazione reale, la vita quotidiana degli uomini e delle donne non cambierà molto, se cambierà.</p>	
<p><b>215.</b> Ciò vale per l'uguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro, nell'economia e nella politica in generale, nonché tra le donne e gli uomini in quanto coppie, tra le mura domestiche e in ambito familiare.</p>	
<p><b>216.</b> Nonostante un considerevole <i>acquis</i> europeo, le direttive, la giurisprudenza della Corte di giustizia europea, le raccomandazioni rivolte a tutti gli attori rilevanti e ad un alto livello di competenze in tutta Europa, l'uguaglianza di genere non si è tradotta nei fatti. E' essenziale che i governi, le parti sociali e la società civile a tutti i livelli siano attive nel settore dell'uguaglianza di genere e ricoprano ruoli e responsabilità diversi.</p>	
<p><b>217.</b> Per la prima volta, la nuova Commissione ha evidenziato la responsabilità dell'uguaglianza di genere nel titolo di un'unica Direzione Generale, dando maggiore visibilità a questo settore della politica. Tuttavia, nonostante il cambio di responsabilità politica della DG Occupazione alla DG Giustizia avvenuto cinque anni fa, l'uguaglianza di genere non dovrebbe limitarsi a un approccio fondato sui diritti, ma dovrebbe essere parte integrante di tutte le politiche occupazionali sociali.</p>	
<p><b>218.</b> Un doppio approccio del <i>mainstreaming</i> di genere (integrazione del genere in tutte le aree della politica) e delle misure specifiche è ritenuto essere la strada migliore per raggiungere l'uguaglianza di genere. Eppure molti attori pertinenti non hanno attuato il <i>mainstreaming</i> di genere nelle attività decisionali. La competenza in materia di uguaglianza di genere e il sostegno alle istituzioni che hanno una responsabilità politica specifica in questa area sono un requisito indispensabile.</p>	
<p><b>219.</b> Nonostante l'impegno di lunga data delle istituzioni europee a</p>	

<p>raggiungere l'uguaglianza di genere, persiste un alto livello di disuguaglianza. La crisi finanziaria e sociale in Europa ha avuto un impatto grave e ha teso ad aggravare la disuguaglianza, con una quota maggiore di giovani donne che non lavorano, non proseguono gli studi né seguono una formazione (NEET), con un rischio maggiore di povertà per i genitori soli (soprattutto donne) o per le coppie giovani all'inizio della loro vita lavorativa, e la povertà degli anziani, che è ancora prevalentemente femminile.</p>	
<p><b>220.</b> L'opportunità di essere economicamente indipendente e di godere buone condizioni di vita senza timore di violenze o sfruttamento sono diritti umani fondamentali.</p>	
<p><b>221.</b> Secondo l'indice sull'uguaglianza di genere sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e presentato per la prima volta nel 2013, la UE ha un punteggio medio di 54 ed è soltanto a metà strada verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere in sei settori (dove uno non registra nessuna uguaglianza di genere e 100 rappresenta la piena uguaglianza di genere). Questi sei settori sono: il lavoro, l'orario, il danaro, il potere, l'istruzione e la salute. Esistono livelli diversi di uguaglianza in tutti questi settori nell'intera UE, e anche tra gli Stati membri.</p>	
<p><b>222.</b> Per quanto riguarda il lavoro, l'orario, il danaro e il potere, le donne sono ancora indietro agli uomini, con il punteggio medio bassissimo di 38 trovato nel settore del potere. Le donne, nell'area specifica della rappresentanza nei consigli di amministrazione, ottengono punteggi persino peggiori (la UE ha un punteggio medio di 23).</p>	
<p><b>223.</b> Persiste una profonda segregazione nel mercato del lavoro che contribuisce in maniera significativa alle diverse differenze di genere (il divario di retribuzione tra i generi, il divario di pensione tra i generi, il divario di genere nella rappresentanza negli organi decisionali...)</p>	

<p><b>224.</b> Le donne raggiungono alti livelli di istruzione e tali risultati devono tradursi in accesso a posizioni dirigenziali, a pari condizioni di lavoro e ad una pari retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore in tutti i settori e in tutte le professioni.</p>	
<p><b>225.</b> Nel settore della salute e dell'accesso all'assistenza sanitaria, le donne e gli uomini ottengono un punteggio simile. Tuttavia, mentre la violenza sulle donne, in tutte le sue forme, rimane una delle violazioni maggiormente diffusa del nostro tempo, le informazioni e il monitoraggio del problema sono inadeguate. Nel 2013 non erano disponibili dati disaggregati per genere negli Stati membri.</p>	
<p>226. Per garantire l'uguaglianza di genere devono essere colmati questi divari, non abbassando le condizioni di lavoro e di vita degli uomini e delle donne, ma aumentando l'armonizzazione, come richiesto dal Trattato europeo. Fino ad oggi le conquiste sono state rafforzate, non indebolite. Per la CES è inaccettabile fare passi indietro.</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p>	
<p><b>227.</b> Ridurre il divario retributivo di genere migliorando il quadro legislativo, specialmente la trasparenza salariale e le verifiche delle retribuzioni a livello aziendale, rimane una priorità fondamentale per la CES e per le sue organizzazioni sindacali affiliate. Una contrattazione collettiva più forte in termini di copertura e di integrazione di una prospettiva di genere in tutte le trattative e negli accordi collettivi è parte integrante della strategia della CES per il dialogo sociale e per la contrattazione collettiva a livello nazionale ed europeo, come definito nella risoluzione della CES nel giugno del 2015.</p>	
<p><b>228.</b> E' necessario applicare in tutti i settori della politica norme a favore delle donne per le posizioni di responsabilità, compresa la Commissione europea e le organizzazioni datoriali. Quest'ultima è definita nella proposta di Direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di</p>	



<p>amministrazione che dovrebbe essere adottata.</p>	
<p><b>229.</b> Rompere gli stereotipi esistenti nella società, nell'istruzione e nei media, rimane un fattore cruciale per superare la segregazione del mercato del lavoro e gli ostacoli che si frappongono alle donne o agli uomini nel mercato del lavoro. Le campagne di sensibilizzazione e gli strumenti formativi possono essere efficaci. La transizione dalla scuola o dall'università al mercato del lavoro deve essere accompagnata da misure specifiche in modo che i giovani, uomini e donne, amplino le loro scelte professionali e possano sviluppare nuovi percorsi professionali, senza essere soggetti a qualsiasi tipo di discriminazione nel processo di selezione e di assunzione. Le parti sociali dovrebbero svolgere un ruolo importante nello sviluppare meccanismi di assunzione diversi, e misure specifiche a sostegno delle donne che non lavorano, non proseguono gli studi né seguono una formazione (NEET).</p>	
<p><b>230.</b> La CES insisterà per conseguire una divisione del lavoro e delle responsabilità familiari e private più eque, ad esempio mediante una continua richiesta di revisione della Direttiva relativa alle lavoratrici gestanti, l'adozione di una direttiva sui congedi di paternità e sui congedi per la prestazione di assistenza, incoraggiando gli uomini ad utilizzare i congedi parentali, ed esercitando pressione a favore di maggiori investimenti pubblici nei servizi di cura e nelle infrastrutture. La CES affronterà la questione della discriminazione durante la gravidanza, il congedo per maternità e dopo il ritorno al lavoro.</p>	
<p><b>231.</b> L'uso dell'orario è essenziale per l'uguaglianza di genere. Per combattere il divario di genere nel lavoro a tempo pieno e a tempo parziale, è importante che gli uomini e le donne possano combinare una posizione lavorativa a tempo pieno con le responsabilità di cura. A tale riguardo, la CES si opporrà all'orario di lavoro lungo, a favore del part-time volontario e ad un approccio all'orario di lavoro basato sul ciclo di</p>	

<p>vita. La CES sosterrà la contrattazione collettiva che mira a conciliare la vita personale e familiare con il lavoro.</p>	
<p><b>232.</b> Chiediamo criteri e indicatori comuni e paragonabili che monitorino la violenza sulle donne nel luogo di lavoro come in ambito familiare. Dovrebbe essere fatto un collegamento più stretto tra la violenza domestica e il luogo di lavoro. L'Accordo quadro europeo del 2007 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro deve essere attuato integralmente.</p>	
<p><b>233.</b> La CES sostiene pienamente la proposta dell'ILO a favore di una nuova norma internazionale del lavoro che copra tutte le forme di violenza di genere. A livello europeo, la CES eserciterà pressione a favore di un quadro generale per misurare e contrastare tutte le forme di violenza sulle donne. La CES deve aderire e rispettare pienamente i principi della Convenzione di Istanbul del 2011 al fine di rendere l'Unione europea una zona a tolleranza zero per la violenza sulle donne. La CES invita gli Stati membri che non abbiano ancora ratificato la Convenzione a farlo con urgenza.</p>	
<p><b>234.</b> La CES farà pressione in difesa di una nuova Strategia europea di vasto respiro in materia di uguaglianza tra donne e uomini per il post-2015, con risultati, obiettivi, meccanismi di monitoraggio, tempi, finanziamenti e responsabilità precisi. La nuova strategia richiederà un coordinamento e una coerenza maggiore con la Strategia europea 2020, con le Raccomandazioni specifiche per ogni Paese e con i Programmi nazionali di riforma.</p>	
<p><b>235.</b> Il conseguimento dell'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e nella società continua ad essere la priorità per la CES e per le sue organizzazioni affiliate. La CES indicherà chiaramente le priorità</p>	

<p>attraverso un Programma d'Azione specifico della CES in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2015 – 2019, tenendo conto della nuova Strategia europea per l'uguaglianza di genere, da svilupparsi entro il 2015. L'indagine dell'8 Marzo continuerà ad assistere gli sforzi delle organizzazioni affiliate nel promuovere l'uguaglianza di genere e l'equilibrio di genere.</p>	
<p><b>236.</b> La CES lavorerà per conseguire l'uguaglianza di genere combattendo tutte le forme di discriminazione, attraverso la contrattazione e il lancio di campagne, ponendo particolare enfasi sul dialogo sociale, come strumento importante per la lotta alla discriminazione di genere.</p>	
<p><b>Assumere un ruolo guida nella lotta alle discriminazioni</b></p>	
<p><b>237.</b> La CES è all'avanguardia nella lotta per i diritti umani e per l'uguaglianza, per l'impegno a favore del pari trattamento, della non discriminazione, del rispetto e della dignità di tutti. A tal fine lavoreremo a stretto contatto con le ONG attive, a livello europeo, che si oppongono alla discriminazione. I sindacati devono essere all'avanguardia nell'eliminazione del razzismo sul lavoro e nella società nel suo complesso. Tutti i dirigenti sindacali e tutti i lavoratori dovrebbero introdurre questa sfida al centro delle loro priorità. La CES dovrebbe restare una sostenitrice forte e chiara della parità di trattamento e di un forte movimento antirazzista in Europa, e dovrebbe favorire l'inclusione dei lavoratori delle minoranze etniche nelle attività sindacali e una migliore rappresentanza degli interessi dei lavoratori delle minoranze etniche.</p>	
<p><b>238.</b> La CES sottolinea il valore della diversità e la necessità di un ambiente tollerante che consenta ad ogni individuo di apportare un contributo produttivo alla società.</p>	
<p><b>239.</b> L'articolo 13 del Trattato ha conferito all'Unione europea la</p>	

<p>competenza di adottare le misure necessarie per combattere la discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione o sul credo, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale, all'interno e all'esterno del luogo di lavoro.</p>	
<p><b>240.</b> La CES sostiene appieno la legislazione<sup>7</sup> europea in corso nel campo della non discriminazione e si adopera a favore di un'attuazione capillare delle due direttive.</p>	
<p><b>241.</b> Negli ultimi sei anni, è stata bloccata una direttiva di carattere orizzontale dal Consiglio. La CES ha esercitato forti pressioni a favore di questa direttiva nuova, per prevenire e combattere la discriminazione al di là del settore dell'occupazione. Questo sarebbe un chiaro caso di "miglioramento normativo" volto ad evitare che norme diverse regolino i vari motivi di discriminazione, sollevando incongruenze giuridiche e pratiche. Tutti gli Stati membri dovrebbero ora dimostrare responsabilità, impegno e leadership in materia di uguaglianza.</p>	
<p><b>242.</b> Un'ampia direttiva riguardante tutti i motivi indicati nell'articolo 13 del Trattato invierebbe un messaggio forte agli Stati membri e ai loro cittadini secondo il quale non possiamo costruire una società moderna e inclusiva che tolleri le discriminazioni.</p>	
<p><b>243.</b> Un corpus normativo forte e coerente, che protegga tutti i cittadini dalle discriminazioni ovunque si trovino in Europa, dovrebbe essere una priorità, dato il cambiamento demografico e la crescente diversità nelle nostre società in termini di origine etnica e religiosa, e la continua intolleranza delle persone sulla base dell'orientamento sessuale.</p>	

---

7

Le due direttive sono già vincolanti in tutti gli Stati membri: la direttiva quadro per la parità di trattamento in materia di impiego e occupazione (2000/78/EC), che riguarda l'oggetto dell'orientamento sessuale, e la direttiva relativa al principio della parità di trattamento degli uomini e delle donne in materia di occupazione (2006/54/EC) che vieta la discriminazione nei confronti delle persone che abbiano conosciuto un cambiamento di sesso.

<p><b>244.</b> Tuttavia, mentre una serie di leggi efficaci contro la discriminazione costituiscono uno strumento essenziale per contribuire ad eliminare il trattamento ingiusto, è ovvio che la legislazione da sola non è abbastanza.</p>	
<p><b>245.</b> Rimangono sfide enormi, tra cui la scarsa segnalazione delle discriminazioni per motivi diversi che comprendono il timore di vittimizzazione o la mancata conoscenza dei diritti.</p>	
<p><b>246.</b> Le persone disabili in età lavorativa continuano ancora a far fronte ad una discriminazione massiccia nel mercato del lavoro.</p>	
<p><b>247.</b> I lavoratori e le lavoratrici lesbiche, gay, bisessuali o transessuali incontrano pregiudizi diffusi in molti Stati membri, che si esprimono nelle discriminazioni praticate nel luogo di lavoro, come confermato dalle indagini della Commissione nel 2012 e nel 2014.</p>	
<p><b>248.</b> Gli organismi di parità di livello nazionale devono essere efficaci, indipendenti e finanziati adeguatamente, nonostante la crisi. Si rendono necessarie norme comuni europee per il funzionamento degli organismi di parità.</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p>	
<p><b>249.</b> La CES si adopera per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) contrastare tutte le forme di discriminazione e gli ostacoli che si frappongono alla parità di trattamento all'interno e all'esterno del luogo di lavoro;</li> <li>b) coordinare le reti sindacali che forniscono informazioni e assistenza;</li> <li>c) lavorare con le organizzazioni affiliate per informare i lavoratori, sensibilizzare e cooperare a stretto contatto con gli organismi di parità in questo campo. La CES eserciterà forti pressioni a favore</li> </ul>	

dell'adozione e dell'attuazione della direttiva di carattere orizzontale;

- d) applicare la raccomandazione dell'ILO del 2010 (n° 200) sull'HIV e sull'AIDS nel mondo del lavoro e fare pressione affinché l'HIV sia nell'agenda dei governi.
- e) lavorare con il Forum europeo della disabilità e le organizzazioni delle persone disabili a livello nazionale per promuovere l'occupazione delle persone disabili su una base di parità con i colleghi non disabili e nel pieno rispetto dei termini della Convenzione delle Nazioni Unite per i Diritti delle persone con disabilità (di cui l'Unione europea è firmataria);
- f) incoraggiare e assistere le organizzazioni affiliate a riconoscere le discriminazioni sulla base dell'identità sessuale o di genere e i problemi sociali nel luogo di lavoro dove i sindacalisti interverrebbero. Questo impegno riguarda la lotta a favore della parità di trattamento e della non discriminazione, il rispetto e la dignità dei lavoratori gay, bisessuali e transessuali e delle lavoratrici lesbiche (LGBT). Dovrebbe essere inviato ai sindacalisti e ai loro colleghi in tutta Europa un messaggio forte che dica che i diritti dei lavoratori gay, bisessuali e transessuali e delle lavoratrici lesbiche (LGBT) sono diritti sindacali;
- g) elaborare un programma d'azione dettagliato sui temi legati alla parità, in collaborazione con i gruppi di lavoro rilevanti, quali i Comitati dei Giovani e delle Donne.
- h) Continuare a lavorare con la Rete europea contro il razzismo e con altre organizzazioni antirazziste per promuovere l'occupazione dei neri e della minoranza etnica su un piano di parità con i colleghi e nel rispetto della direttiva europea 2000/43/EC sull'uguaglianza razziale;

**Verso un'Europa sociale più forte**

**Difendere la legislazione sociale e lottare per avere migliori condizioni di lavoro**

**250.** La CES si oppone all'agenda della Commissione di legiferare meglio che include le cosiddette iniziative REFIT "regulatory fitness". Rappresentano tentativi malcelati di deregolamentare e di revocare la legislazione di base europea relativa ai diritti dei lavoratori. La CES respinge il tentativo di descrivere la normativa come un onere, e il principio di escludere le micro imprese e le Piccole e Medie Imprese dalle norme UE. Esse rappresentano la maggior parte delle aziende in Europa, il che significa che senza di loro soltanto una piccola minoranza di aziende sarebbe coperta dalla legislazione europea. Tutti i lavoratori in Europa hanno il diritto alla stessa protezione indipendentemente dalla dimensione dell'impresa, senza alcuna forma di discriminazione.

**251.** La legislazione europea esistente deve applicarsi a livello nazionale, in modo che i diritti diventino una realtà per i lavoratori in Europa. La Commissione europea, come i governi nazionali, hanno la responsabilità di garantire l'applicazione della legislazione europea. Deve adempiere il ruolo di guardiano dei Trattati (ad esempio attraverso i procedimenti di infrazione). La Commissione, rifiutando di presentare al Consiglio l'accordo delle parti sociali sulla Protezione e la sicurezza della salute sul lavoro nel settore dei parrucchieri, non sta compiendo il suo dovere. Ciò sta minacciando di distruggere il dialogo sociale e l'intero acquis legislativo in campo sociale.

**252.** Le valutazioni dell'impatto sono diventate uno strumento centrale nel lavoro della Commissione per una normativa migliore. La Commissione le prepara prima delle iniziative europee (che siano legislative o non-legislative), per valutare le conseguenze economiche, sociali o ambientali. Esistono, tuttavia, diversi problemi con questo strumento, tra cui i metodi e i criteri per la valutazione, nonché la mancanza di trasparenza e la

<p>tendenza a sottovalutare i benefici sociali. Inoltre, la CES si oppone alla valutazione dell'impatto degli accordi tra le parti sociali in quanto essa interferisce con l'autonomia delle parti sociali.</p>	
<p><b>253.</b> La Commissione dovrebbe proporre un'agenda sociale ambiziosa, migliorare le norme esistenti sulle condizioni dei lavoratori e sui diritti dei lavoratori e avviare nuove proposte legislative. Le direttive relative al diritto del lavoro dovrebbero fissare norme minime e includere clausole di non regresso.</p>	
<p>254. La CES chiede che tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro origine geografica, siano trattati allo stesso modo e godano della protezione accordata dalla legge del lavoro e dagli accordi collettivi applicabili ai lavoratori nello stesso posto di lavoro.</p>	
<p>255. La sostituzione dei lavoratori regolari con lavoratori autonomi senza diritti del lavoro rappresenta il problema principale sul mercato del lavoro europeo. Questa ha conseguenze negative per le due categorie di lavoratori. La giurisprudenza più recente conferma che gli accordi collettivi possono coprire i lavoratori autonomi e garantire loro gli stessi diritti dei dipendenti, ma solo se sono falsi lavoratori autonomi. Dovrebbero essere intrapresi tutti i passi necessari al fine di garantire che i parlamentari si assumano la responsabilità di includere i lavoratori autonomi per offrire loro protezione.</p>	
<p><b>256.</b> Esiste in tutta Europa un aumento dei contratti atipici che aggirano o diminuiscono il lavoro legale e la protezione sociale dei lavoratori attraverso nuove forme di lavoro. Il lavoro precario non offre ai lavoratori la protezione e la sicurezza alla quale hanno diritto, e non è la soluzione per il mercato del lavoro del futuro, che avrà bisogno di qualifiche e di competenze. I contratti atipici dovrebbero essere solo un'eccezione, mentre i contratti di lavoro a tempo indeterminato devono rimanere la norma. Qualsiasi sia la forma di lavoro, devono essere protetti da un accordo collettivo e/o dalla legislazione. Al fine di garantire che tutti i</p>	



<p>lavoratori possano condurre una vita dignitosa, deve essere adottato un nucleo di diritti sociali e del lavoro che riguarda tutti i lavoratori nella UE, indipendentemente dal loro contratto di lavoro o dal loro status.</p>	
<p><b>257.</b> I lavoratori autonomi fittizi sono particolarmente vulnerabili dal momento che non ricevono sempre la copertura della legislazione sul lavoro e della contrattazione collettiva. Si rendono necessarie, pertanto, misure basate sulla raccomandazione ILO n° 198 per superare questa scappatoia che serve ad eludere la legislazione sul lavoro e la legislazione sociale.</p>	
<p><b>258.</b> La direttiva europea sull'orario di lavoro è la chiave per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori in Europa. Ma può essere efficace solo se la si applica a ogni lavoratore, se l'opzione dell'opt-out viene abolita, se le ore di servizio di guardia sono ore di lavoro, se i periodi di riferimento rimangono immutati, se il campo di applicazione della deroga per il personale di alta professionalità viene ridotto e se le norme sull'orario di lavoro non sono più aggirate dal lavoro autonomo fittizio. La CES chiede un'adeguata applicazione della direttiva e non tollererà alcun tentativo che la indebolisca.</p>	
<p>259. L'uso di nuove tecnologie, di orari atipici, di pratiche gestionali discutibili nella riorganizzazione aziendale, costituiscono sfide particolari per la conciliazione della vita privata e familiare.</p>	
<p>260. La CES sta, inoltre, esercitando pressioni per migliorare la conciliazione della vita familiare, privata e lavorativa, incluso il diritto alla disconnessione dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ICT. I lavoratori necessitano di un controllo maggiore sui propri tempi di lavoro. Orari disagiati, come i turni di lavoro, il lavoro notturno, gli orari di lavoro spezzati e il lavoro prestato di domenica hanno conseguenze negative per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dovrebbero essere, pertanto, limitati, e aver luogo soltanto con un accordo sindacale.</p>	

<p>261. Tutte le aziende che presentano offerte per i contratti pubblici devono rispettare le norme sociali e ambientali lungo l'intera catena di fornitura, inclusi gli accordi collettivi rilevanti, e le autorità aggiudicatrici dovrebbero introdurre criteri sociali e ambientali di qualità nelle procedure di appalto.</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p> <p>262. Chiediamo che l'Europa avvii una nuova agenda sociale ambiziosa. La CES lavorerà, inoltre, per aumentare il nucleo dei diritti sociali e del lavoro per tutti i lavoratori indipendentemente dal loro status; includendo le buone condizioni di lavoro, la libera circolazione dei lavoratori e l'accesso al mercato del lavoro per i cittadini dei Paesi terzi.</p>	
<p>263. La CES e le organizzazioni affiliate continueranno a spingere verso una corretta applicazione della Direttiva sull'orario di lavoro.</p>	
<p>264. La CES e le organizzazioni affiliate intraprenderanno azioni legali, dove opportuno, al fine di garantire la difesa dei diritti dei lavoratori.</p>	
<p><b>Prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza</b></p> <p>265. Dalla ricerca nel settore della sanità pubblica risulta che le disuguaglianze sociali sono la causa delle disuguaglianze sanitarie. Le cattive condizioni di lavoro sono la causa di un certo numero di malattie importanti e portano a disuguaglianze sanitarie significative che includono un alto rischio di malattia e un'aspettativa di vita più bassa. Di conseguenza, muoiono ogni anno in Europa circa 160.000 persone. I casi di cancro collegati alle esposizioni professionali sono la causa di circa 100.000 morti l'anno. Persistono disuguaglianze significative tra uomini e donne. Le donne sono concentrate in un numero di settori e attività relativamente piccole e tendono ad occupare meno posizioni di responsabilità. In questo contesto, la salute sul lavoro e le politiche di parità svolgono un ruolo complementare.</p>	

<p><b>266.</b> La prevenzione è di importanza cruciale<sup>8</sup>. La legislazione è il principale incentivo alle imprese per sviluppare politiche di prevenzione. Il secondo fattore che più frequentemente conduce ad un'azione preventiva, in tre imprese su quattro, è la pressione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Il fatto che la metà dei lavoratori europei non abbia una forma di rappresentanza, specialmente nelle piccole e medie imprese, costituisce, di conseguenza, una sfida importante.</p>	
<p><b>267.</b> L'indagine europea sulle condizioni di lavoro e numerosi altri progetti indicano che i rischi legati all'organizzazione del lavoro ed alle malattie psicosociali, come lo stress correlato all'organizzazione del lavoro, i metodi gestionali discutibili, le molestie e la violenza, devono essere affrontati, specialmente nel settore della pubblica amministrazione, della sanità e dell'istruzione. Gli studi hanno mostrato che la valutazione dei rischi si concentra, ancora, essenzialmente sulle malattie di natura fisica come l'incendio, ma tiene poco conto delle costrizioni psicosociali come lo stress correlato al lavoro, alla violenza, alle molestie o al mobbing. Devono essere sviluppati degli indicatori per quantificare tali rischi. Nei recenti anni, le malattie psicosociali sono aumentate in modo significativo nelle occupazioni in cui predomina la presenza femminile, e dovrebbero essere evitate mediante un lavoro ben sviluppato e sistematico di piani e azioni in materia ambientale.</p>	
<p><b>268.</b> Le misure per la sicurezza e la salute sul lavoro (OSH) vanno a beneficio non solo dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro, perché una forza lavoro in buona e sicura condizione di lavoro in un ambiente di lavoro sano costa meno per qualsiasi datore di lavoro: le buone condizioni di lavoro portano ad un minore assenteismo, a livelli ridotti di malattie correlate al lavoro, ad una maggiore motivazione del personale e a risultati di alta qualità.</p>	

<sup>8</sup>

Per ulteriori informazioni, si veda l'indagine tra le imprese ESENER realizzata dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro che ha sede a Bilbao

<p><b>269.</b> La dimensione di genere crea sfide particolari. I luoghi di lavoro e le professioni devono essere resi accessibili sia alle donne che agli uomini e devono offrire una pari retribuzione per un lavoro di pari valore, il congedo per maternità e il congedo parentale. La tutela della maternità a livello europeo dovrebbe essere rafforzata per salvaguardare le condizioni di salute e di sicurezza della madre durante e dopo la gravidanza, come pure la retribuzione intera e una forte protezione dal licenziamento. Inoltre, andrebbe prestata particolare attenzione all'impatto di genere per l'esposizione a sostanze pericolose; all'organizzazione del lavoro e all'interazione con la vita privata; la progettazione e l'impiego dell'abbigliamento protettivo, l'equipaggiamento di protezione personale, gli strumenti e i macchinari per il lavoro delle donne, e l'impatto dell'invecchiamento nel lungo termine dei regimi pensionistici professionali sulle donne.</p>	
<p><b>270.</b> Per permettere ad ogni lavoratore di mantenere il suo posto di lavoro fino all'età pensionabile, devono essere migliorate le condizioni di lavoro.</p>	
<p><b>271.</b> Un'elevata percentuale di lavoratori è esposta ad agenti cancerogeni, ad un'alterazione del sistema endocrino o a sostanze tossiche per la riproduzione. L'uso dei nanomateriali si sta sviluppando rapidamente nonostante la valutazione dei rischi a essi associati sia ancora nelle primissime fasi.</p>	
<p><b>272.</b> Oltre il 50% dei lavoratori non ha accesso ai servizi di prevenzione indipendenti. La crisi attuale ha peggiorato la situazione. Le risorse a favore della prevenzione sono state ridotte ovunque, sia nelle aziende private che negli enti pubblici. In molti Paesi, l'indebolimento delle ispezioni nei luoghi di lavoro rende la legislazione meno efficace.</p>	
<p><b>273.</b> Tra il 2004 e il 2014, i progressi delle norme in materia di salute e di sicurezza si sono arrestati. La crisi nella normativa europea in materia di salute e di sicurezza è stata chiaramente evidente nei dibattiti intorno all'adozione di una nuova strategia per il 2013 – 2020. Il comitato</p>	

<p>consultivo tripartito per la salute e la sicurezza ha concordato le priorità in un numero di settori, esprimendo la sua opinione all'unanimità del dicembre 2011. Il parlamento europeo ha adottato, inoltre, una risoluzione nel dicembre del 2011 con la quale sosteneva molti di questi punti. Da parte sua, il comitato degli ispettori del lavoro ad alto livello ha formulato alcune proposte molto utili. La CES ha presentato il suo parere e le sue priorità in una serie di occasioni.</p>	
<p><b>274.</b> La comunicazione della Commissione relativa ad un quadro strategico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, adottato nel giugno del 2014, non risponde a queste aspettative. Il documento omette del tutto di esporre proposte concrete di azione in materia a livello europeo. In considerazione dei tentativi per rivalutare le direttive sulla sicurezza e la salute sul lavoro (OSH) nel contesto di un taglio alla normativa, la CES sottolinea la necessità di mantenere alto i livelli di sicurezza e di salute per i lavoratori, e di contrastare i nuovi rischi per la salute nel luogo di lavoro.</p>	
<p><b>275.</b> Secondo la CES, esistono due aspetti sul ruolo della Commissione. In primo luogo, è stata l'unica promotrice della legislazione europea, e non deve abusare di questa posizione di privilegio rifiutando sistematicamente di presentare le proposte legislative al Parlamento e al Consiglio. I Trattati sono chiari. L'articolo 513 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFEU) stabilisce l'obiettivo preciso di migliorare e armonizzare le condizioni di lavoro. Definisce lo strumento più appropriato per il suo conseguimento: l'adozione di direttive che definiscano il livello di norme minime comuni e la loro attuazione in tutti gli Stati membri.</p>	
<p><b>276.</b> In secondo luogo, la Commissione deve garantire che le direttive europee siano effettivamente applicate. Su questo esercita un certo numero di poteri che vanno dai procedimenti giudiziari nei confronti degli Stati membri trasgressori al coordinamento e alla promozione di una strategia sviluppata su base tripartita con i sindacati, le organizzazioni</p>	

datoriali e gli Stati membri.	
<b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b>	
277. La CES lavorerà in collaborazione e in consultazione con le federazioni sindacali di settore e con gli esperti delle organizzazioni affiliate su tutte le questioni legate alla promozione della salute e della sicurezza nei settori specifici di attività.	
<b>278.</b> La CES si concentrerà sul tema centrale della prevenzione reale che può essere raggiunta soltanto attraverso la collaborazione tra i sindacati, i servizi di prevenzione e il Comitato europeo di consulenza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, con un approccio di genere nel lungo termine, al fine di garantire la sicurezza e la salute sul lavoro (OSH) per le generazioni future.	
<b>279.</b> La CES riconosce nel ruolo di standardizzazione lo strumento centrale della politica industriale. Lavorerà su due settori: il progresso industriale e i servizi. Ciò deve essere accompagnato da un'azione analoga a livello nazionale.	
<b>280.</b> La CES insiste che sia introdotto un controllo obbligatorio della sicurezza e della salute sul lavoro (OSH) nella direttiva quadro 89/391/EEC, al fine di costruire un contributo indipendente dei lavoratori alla prevenzione attraverso la formazione di rappresentanti consapevoli della sicurezza, e il diritto a richiedere aiuto a esperti competenti in materia di sicurezza e di salute sul lavoro, con il sostegno delle organizzazioni dei lavoratori e del dialogo sociale.	
<b>281.</b> La CES chiede che medici del lavoro ed igienisti indipendenti lavorino in stretta cooperazione con i lavoratori e con i datori di lavoro in tutti i luoghi di lavoro. I lavoratori dovrebbero prendere parte alla selezione dei servizi di medicina del lavoro.	
<b>282.</b> La CES contribuirà alla revisione della Direttiva sugli agenti cancerogeni e mutageni (CMD):	

<p>a) aggiungendo nuovi valori limite di esposizione professionale (BOEL) all'Allegato III. La CES sostiene con forza la proposta fatta da diversi Stati membri volta a stabilire 50 nuovi valori limite di esposizione professionale per le sostanze cancerogene in uso nei luoghi di lavoro in Europa. Questo consentirebbe un'azione più veloce ed escluderebbe la competizione tra gli Stati membri volta a peggiorare le norme in materia di sicurezza per i lavoratori. La CES e l'ETUI lavoreranno insieme per lanciare un'iniziativa sindacale sui valori limite di esposizione professionale per includere un maggior numero di sostanze tossiche;</p> <p>b) estendendo il campo di applicazione dei valori limite di esposizione professionale alle sostanze tossiche per la riproduzione<sup>9</sup>.</p>	
<p><b>283.</b> La CES contribuirà a lavorare sul sistema REACH attraverso:</p> <p>a) l'individuazione dei perturbatori del sistema endocrino della salute umana, includendoli nell'elenco di sostanze candidate come sostanze estremamente problematiche e nell'elenco di autorizzazione;</p> <p>b) la pressione affinché si adotti il criterio per individuare perturbatori del sistema endocrino nel contesto dell'attuazione del regolamento dei prodotti fitosanitari e del regolamento dei prodotti biocidi;</p> <p>c) il lavoro sui nanomateriali nell'ambito della revisione degli allegati al regolamento REACH, con particolare attenzione alla</p>	

---

9

Questo collegherebbe al regolamento REACH che raggruppa le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche (categoria 1A o 1B) la categoria di “Sostanze estremamente problematiche”.

<p>registrazione delle richieste di informazioni sui nanomateriali da includere nel dossier e nelle schede di dati di sicurezza. La CES perseguirà misure per garantire la trasparenza e la tracciabilità dei nanomateriali lungo l'intera catena di fornitura.</p>	
<p><b>284.</b> Riguardo ai disturbi muscoloscheletrici (vibrazioni, movimentazione manuale e attrezzature dotate di schermi), la CES concentrerà l'attenzione sulla riformulazione delle direttive collegate ad una “direttiva integrata” per coprire tutti i rischi in modo coerente.</p>	
<p><b>285.</b> Lo stress e altri rischi psicosociali nel luogo di lavoro devono essere, inoltre, contrastati per legge. Essi costituiscono una preoccupazione importante dato che danneggiano la salute individuale degli uomini e delle donne (attraverso le malattie cardiovascolari, i disturbi muscoloscheletrici, il suicidio, etc.), oltre ad avere conseguenze per la vita sociale e lavorativa.</p>	
<p><b>Costruire sistemi di protezione sociale forti</b></p> <p><b>286.</b> L'elaborazione e la struttura della politica sociale e dei sistemi di protezione sociale rientrano nella sfera di competenze degli Stati membri. Tuttavia, sta guadagnando terreno un approccio comune sui diversi aspetti della struttura della protezione sociale, mediante il metodo aperto di coordinamento (OMC) e, sempre più, mediante il nuovo quadro politico del Semestre europeo. I principi comuni europei dovrebbero essere ulteriormente sviluppati e applicati al fine di creare più Europa sociale, tenendo conto dei principi di universalità, di pari trattamento e di continuità.</p>	
<p><b>287.</b> In conseguenza della crisi finanziaria e delle recenti riforme strutturali applicate nel semestre europeo, l'estensione della copertura della protezione sociale e l'opposizione ad una maggiore informalità del lavoro e un crescente numero di condizioni da affrontare, rappresentano le priorità più urgenti per i sindacalisti a livello nazionale ed europeo.</p>	



<p><b>288.</b> Le lacune nella rete di sicurezza e di protezione sociale sono diventate più frequenti a causa dei criteri di ammissibilità più rigorosi in regimi come quello delle prestazioni di disoccupazione, mentre, allo stesso tempo, più persone, in seguito alla crisi, hanno bisogno dell'assistenza dei sistemi di protezione sociale. I sindacati chiedono che siano migliorati i livelli delle prestazioni al fine di garantire la sicurezza del reddito e prevenire la povertà delle persone che non possono lavorare.</p>	
<p><b>289.</b> In tempi di ristrettezze finanziarie e di austerità, i regimi di protezione sociale devono essere salvaguardati dalle norme europee, specialmente da quando i tagli di bilancio sono spesso una conseguenza della politica europea. La CES si oppone a tali tagli e chiede maggiori investimenti pubblici nei servizi. Dovrebbe essere incoraggiato, a livello europeo, lo sviluppo di un'area di coordinamento delle politiche per la sicurezza sociale, non caratterizzato da una visione esclusivamente quantitativa volta a ridurre i livelli di spesa per la sicurezza sociale del PIL, ma basato sugli obiettivi di riforma del welfare calibrati sulle nuove emergenze sociali, in termini di solidarietà tra e all'interno delle generazioni.</p>	
<p><b>290.</b> Il diritto alla protezione sociale è coperto dagli strumenti internazionali fondamentali di tutela dei diritti e dal Trattato europeo (articolo 14 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, TFEU). La politica dovrebbe essere elaborata attorno al concetto dei sistemi di protezione sociale basati sui principi comuni.</p>	
<p><b>291.</b> Il concetto di protezione sociale di base, sancito nella raccomandazione ILO n° 202, può sostenere i sistemi di protezione sociale inclusiva basati sulla solidarietà. Questo presenta un aspetto orizzontale e verticale. L'aspetto orizzontale significa ampliare la copertura dei sistemi di protezione sociale a un maggior numero di persone possibili e l'aspetto verticale riguarda l'aumento dei benefici. Entrambi sono vitali nell'Europa di oggi. I sistemi di protezione sociale di base rappresentano il punto di partenza per la garanzia di un livello</p>	

<p>minimo di sicurezza sociale, mentre si incoraggiano gli Stati membri a fornire livelli più alti di protezione al maggior numero possibile di persone.</p>	
<p><b>292.</b> La povertà in Europa deve essere eliminata. L'aumento della povertà dall'inizio della crisi, nonostante la riduzione della povertà sia stata una priorità della Strategia europea 2020, è vergognosa. La garanzia di un reddito minimo svolge un ruolo centrale in termini di riduzione della grave povertà. Un reddito minimo offre i mezzi per una vita dignitosa, per partecipare pienamente nella società e per avere un'indipendenza lungo tutto l'arco della vita.</p>	
<p><b>293.</b> Non tutti i Paesi dispongono di un sistema di reddito minimo. I sistemi di reddito minimo dovrebbero essere introdotti, a un livello adeguato, in tutte le legislazioni nazionali in materia di protezione sociale. Per combattere la povertà, la CES chiede una direttiva quadro europea sul reddito minimo adeguato che fissi principi, definizioni e metodi comuni di un sistema di reddito minimo negli Stati membri. I principi comuni europei dovrebbero essere accettati al fine di garantire uno standard dignitoso di reddito garantito a tutti in Europa, tenendo conto che tali sistemi devono essere inclusivi e inseriti in una politica europea e nazionale più ampia, associando il sostegno al reddito all'inclusione attiva e all'accesso ai servizi di qualità.</p>	
<p><b>294.</b> I servizi sociali e sanitari sono un altro settore della politica nazionale in cui l'azione europea potrebbe fornire un sostegno alle persone in molti Paesi, considerati essenziali per garantire i diritti sociali, lo sviluppo economico e l'occupazione di qualità. I servizi sociali e sanitari sono vitali per il benessere sociale e dovrebbero essere governati dai principi dell'universalità, dalla parità di trattamento e dal servizio pubblico. L'accesso all'assistenza sociale e sanitaria nel lungo termine dovrebbe essere un diritto sancito, contenuto in una norma europea comune.</p>	

**295.** La somministrazione di cure per gli anziani, un settore della politica in rapido sviluppo dato il cambiamento demografico, rappresenta una sfida di lungo termine per le società europee. Tuttavia, la sua importanza per le agende politiche nazionali è varia. Generalmente, i regimi europei del welfare non riconoscono ovunque il bisogno di “cura” come rischio sociale e ricevere servizi di cura non viene considerato un diritto sociale in tutti gli Stati membri. Dovrebbe essere attuato con urgenza un approccio comune, come contenuto nel rapporto congiunto del Comitato per la protezione sociale del 2014 in materia di assistenza di lungo termine.

**296.** Le riforme delle pensioni devono mirare a pensioni migliori per coloro che vanno in pensione. La tendenza verso una vita lavorativa più lunga dovrebbe tener conto delle condizioni di lavoro migliori per tutti, anziché concentrarsi sullo spostamento in avanti dell'età pensionabile stabilita per legge. Le politiche attive del mercato del lavoro devono andare di pari passo con i livelli di protezione sociale elevati, dare opportunità reali specialmente ai giovani per trovare lavoro e per porre fine alla disoccupazione per milioni di lavoratori europei. La disoccupazione di lunga durata erode in modo significativo i livelli pensionistici, perché sono calcolati ampiamente sulla lunga durata piuttosto che sulla registrazione dei lavori interrotti. La risposta politica al lavoro più lungo deve includere condizioni di lavoro migliori, l'accesso all'apprendimento continuo e ad una vita dignitosa. I lavori gravosi devono essere chiaramente definiti in un ambiente di lavoro che cambia e devono essere riconosciuti e compensati da un accantonamento per il prepensionamento.

**297.** La fissazione dell'età legale del pensionamento è di notevole importanza in ogni società. La CES si oppone all'idea che i parlamenti nazionali debbano cedere la loro competenza normativa a formule matematiche relative a criteri, quali l'aspettativa di vita. Sebbene un numero eccezionalmente elevato di cittadini europei sia disoccupato, la

<p>CES sottolinea che è più logico considerare la relazione di dipendenza economica che mostra il rapporto tra il numero di persone che lavorano e coloro che non lavorano, indipendentemente dalla loro età. Ciò porta a concentrarsi sulla promozione di una più ampia partecipazione al mercato del lavoro e sulla creazione di posti di lavoro di qualità.</p>	
<p><b>298.</b> Per offrire redditi dignitosi ai pensionati, devono essere adeguatamente indicizzati i benefici pensionistici.</p>	
<p>299. Le pensioni da lavoro che si basano sui contratti collettivi possono essere un'integrazione delle pensioni pubbliche (primo pilastro), ma non possono mai prendere il loro posto. Eventuali incentivi allo sviluppo di pensioni integrative dovrebbero dare la priorità alle pensioni professionali (secondo pilastro), combinate con un'applicazione universale all'interno di un'azienda o di un settore, contrariamente ai sistemi individuali (terzo pilastro).</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p> <p><b>300.</b> La CES si batterà a favore di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) una protezione sociale migliore e contro i tagli alle spese sociali e sanitarie che dovrebbero essere considerate investimenti;</li> <li>b) un livello di protezione sociale per tutti i lavoratori in Europa che protegga effettivamente il reddito, che contrasti e prevenga la povertà, è garantisca il diritto all'assistenza sanitaria e alla sanità pubblica, incluse le prestazioni di malattia, le indennità di disoccupazione e le pensioni;</li> <li>c) un approccio comune all'assistenza nel lungo termine basato sui diritti;</li> <li>d) un accesso ad un insieme di beni e servizi definiti, che costituisca l'assistenza sanitaria di base, che includa le cure di maternità e che risponda ai criteri di disponibilità, accessibilità, accettabilità e qualità;</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>e) riforme delle pensioni che offrano risultati migliori ai futuri pensionati e pensioni pubbliche più adeguate, respingendo eventuali automatismi che colleghino l'età pensionabile obbligatoria all'aspettativa di vita;</li> <li>f) un sistema pensionistico pubblico più forte; in modo che i risparmi privati o le pensioni da lavoro non siano necessari a salvaguardare un livello dignitoso di vita in tarda età;</li> <li>g) promuovere pensioni da lavoro che si basino sui contratti collettivi e pensioni integrative di un sistema pensionistico pubblico più forte. I regimi professionali non dovrebbero in alcun caso sostituire le pensioni pubbliche. Armonizzare i sistemi fiscali delle pensioni da lavoro basati sugli accordi collettivi e come integrazione del sistema pensionistico pubblico, anche attraverso vantaggi fiscali, al fine di garantire redditi da pensione più alti;</li> <li>h) politiche attive volte a combattere la povertà, che includono il reddito minimo per garantire l'inclusione sociale.</li> </ul>	
<p><b>301.</b> La CES organizzerà scambi di esperienze tra le organizzazioni sindacali affiliate in questi settori.</p>	
<p><b>302.</b> La CES coordinerà strategie comuni in materia di sistemi di protezione sociale di base.</p>	
<p><b>303.</b> La CES continuerà a favorire un approccio alla protezione sociale basato sui diritti, difendendo e investendo nei sistemi di protezione sociale basati sulla solidarietà, sia a livello europeo che internazionale.</p>	
<p><b>304.</b> La CES continuerà ad essere l'interlocutore principale in tutte le discussioni sulla lotta alla povertà, sul miglioramento delle condizioni di vita e sul raggiungimento di una protezione sociale elevata a livello europeo. La CES presterà particolare attenzione alle potenziali modifiche della normativa che potrebbero essere proposte in relazione al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e, in tale contesto,</p>	

<p>promuoverà il miglioramento dei diritti dei lavoratori in relazione alla portabilità dei diritti di protezione sociale, ponendo particolare enfasi sulle prestazioni di disoccupazione.</p>	
<p><b>Contrastare il comportamento irresponsabile delle imprese e il dumping sociale</b></p> <p><b>305.</b> Il movimento libero dei lavoratori non solo è un principio fondamentale nella UE, ma anche un principio sindacale fondamentale che la CES sostiene appieno, cui dà valore e che cerca di difendere. Tuttavia, i lavoratori non possono essere trattati come “merce”, essere dislocati e sfruttati al prezzo più economico senza rispettare la legge nazionale o di sistemi di contrattazione collettiva. Ciò non solo aumenta la xenofobia e il sentimento antieuropeo, perpetua anche una pericolosa spirale di lavori di scarsa qualità, invece di fornire ai lavoratori e ai loro diversi Paesi di origine una prospettiva occupazionale e una crescita economica sostenibile. Ma ancor di più, nega ai lavoratori in tutta Europa il diritto all'uguaglianza e alla dignità.</p>	
<p><b>306.</b> La CES chiede che sia adottata una legislazione forte e coerente che affronti il problema delle imprese “cassetta postale”. L'ispettorato del lavoro svolge, inoltre, un ruolo importante e dovrebbe essere adeguatamente finanziato. La CES chiede una direttiva che fissi, a livello europeo, norme minime per l'ispettorato del lavoro basate sulla Convenzione e sulla Raccomandazione ILO n° 81.</p>	
<p><b>307.</b> Le ispezioni nazionali del lavoro non possono da sole affrontare le difficoltà di un mercato del lavoro sempre più mobile. E' necessario un certo coordinamento e sostegno a livello europeo. La CES chiede che sia istituita un'agenzia che indagli e prevenga le frodi transnazionali in tutta l'Unione e garantisca che le indagini siano seguite da tutti gli Stati membri interessati.</p>	
<p><b>308.</b> Il lavoro non dichiarato e il lavoro autonomi fittizio sono fenomeni</p>	

<p>che devono essere evitati, scoraggiati e respinti a causa dell'impatto negativo che hanno sui diritti e sulla sicurezza dei lavoratori, sulla competitività libera e corretta in Europa, sulle entrate fiscali e sulla libera circolazione dei lavoratori. Sono necessarie azioni concrete a livello europeo per ridurre o per prevenire il lavoro non dichiarato e per proteggere i lavoratori non dichiarati che si trovano quasi sempre in situazioni estremamente precarie.</p>	
<p><b>309.</b> La trasposizione e l'applicazione della direttiva concernente l'applicazione delle disposizioni per il distacco dei lavoratori deve essere monitorata con attenzione. Gli Stati membri devono aver chiaro l'obbligo di rispettare i diritti dei lavoratori distaccati. Sarà importante applicare in maniera adeguata la Direttiva di applicazione per far avanzare la lotta agli abusi. E' essenziale che gli Stati membri possano applicare misure di controllo necessarie contro il dumping sociale.</p>	
<p><b>310.</b> Tuttavia, a partire dalle sentenze della Corte di giustizia europea del 2007, risulta più difficile garantire la non discriminazione tra tutti i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro. Una revisione della direttiva e il Protocollo di Progresso Sociale sono misure necessarie per garantire la parità di trattamento dei lavoratori, il pieno rispetto della normativa del Paese ospitante e degli accordi collettivi. Si rendono necessarie misure aggiuntive per impedire che i lavoratori siano costretti a lavorare in proprio in modo da evitare il costo del lavoro e della protezione sociale.</p>	
<p><b>311.</b> Infine, esiste un crescente riconoscimento secondo il quale le lunghe catene di subappalti costituiscono un problema per l'applicazione degli obblighi derivanti dal diritto del lavoro. La nuova legislazione in materia di subappalti deve essere adottata, incluse le norme a favore di un meccanismo obbligatorio di responsabilità e dei requisiti di trasparenza. Inoltre, la clausola di non discriminazione contenuta nella Convenzione ILO n° 94 sulle clausole del lavoro nei contratti pubblici dovrebbero servire per ispirare un'iniziativa europea in materia di subappalti.</p>	

## **RICHIESTE E IMPEGNI**

**312.** La CES, insieme alle organizzazioni sindacali affiliate:

- a) monitorerà attentamente la trasposizione della Direttiva di applicazione, mentre insisterà per la revisione della direttiva sul distacco dei lavoratori, al fine di obbligare la protezione dei lavoratori distaccati, prevenire il dumping sociale e garantire la parità di trattamento per uno stesso lavoro;
- b) adotterà azioni per affrontare il problema delle imprese “cassetta postale” e dei falsi lavoratori autonomi;
- c) chiederà una legge in materia di subappalti, compreso un meccanismo obbligatorio di responsabilità e di requisiti di trasparenza;
- d) Combatterà la frode transnazionale chiedendo che sia istituita un'agenzia europea per prevenire le frodi transnazionali.

### **Mobilità libera ed equa**

**313.** La CES è a favore della mobilità libera ed equa per tutti. La mobilità, in condizioni libere ed eque, rappresenta una grande opportunità per lo sviluppo individuale, economico e sociale dei cittadini europei e dei lavoratori.

**314.** Ai cittadini ed ai lavoratori dovrebbe essere consentito di trovare lavoro e di vivere una vita dignitosa nei loro propri Paesi e nelle loro comunità. Se decidono di spostarsi, questo dovrebbe essere fatto liberamente e senza ostacoli.

**315.** La mobilità, sia diretta che indiretta, non dovrebbe mai essere obbligatoria, eppure questo avviene ora in molti Paesi dell'Europa meridionale ed orientale dove i giovani specialmente stanno rinunciando a cercare lavoro sia in Europa che altrove.



**316.** Rimangono ancora diversi ostacoli sulla strada dei cittadini europei che sono alla ricerca di un lavoro dignitoso in un altro Stato membro, nonostante esista un quadro giuridico europeo a favore della libera circolazione dei lavoratori. I lavoratori mobili sono spesso oggetto di discriminazioni o di disparità di trattamento in settori come la sicurezza sociale, le condizioni di lavoro e i salari, l'accesso al welfare e all'istruzione, la fiscalità, etc. I lavoratori frontalieri incontrano particolari discriminazioni, dal momento che la loro condizione non è adeguatamente protetta, riconosciuta o, persino, definita.

**317.** Le violazioni dei diritti dei lavoratori migranti e/o gli ostacoli illeciti alla libertà di circolazione nella UE stabiliti dai governi dovrebbero essere individuati ed eliminati, anche organizzando i migranti nei sindacati e attraverso il dialogo sociale. La libera circolazione in ambito UE ed EFTA non dovrebbe pregiudicare le norme nazionali o il controllo di misure volte a prevenire il dumping sociale.

### **RICHIESTE E IMPEGNI**

**318.** La CES si adopera per agire per:

- a) sostenere il pieno rispetto del principio della libera circolazione dei lavoratori e applicare e migliorare pienamente la normativa europea per garantire una libera ed equa circolazione e parità di trattamento per i cittadini e i lavoratori mobili;
- b) combattere la discriminazione e gli ostacoli che affrontano i cittadini e i lavoratori mobili;
- c) chiedere con urgenza alle istituzioni della UE e dell'EFTA di definire chiaramente lo status dei lavoratori frontalieri, nei rispettivi settori;
- d) chiedere con urgenza alle istituzioni nazionali ed europee di istituire strutture e fondi adeguati, in stretta collaborazione con le parti sindacali/sociali, per fornire informazione e assistenza ai lavoratori mobili;

- e) lavorare con i datori di lavoro, i governi e le istituzioni europee per sostenere la capacità sindacale di organizzare i lavoratori mobili e per difendere i loro diritti sul lavoro attraverso i contratti collettivi;
- f) rafforzare e coordinare le reti sindacali fornendo informazione e assistenza ai cittadini e ai lavoratori mobili, anche attraverso l'azione legale (IRTUC, Partenariato EURES, punti e uffici sindacali di contatto, UnionMigrantNet, etc.);
- g) favorire uno scambio regolare di informazioni riguardo le campagne sindacali di successo per opporsi ai tagli ed allo sfruttamento e fornire sostegno a tali campagne;
- h) favorire lo sviluppo di campagne che sottolineano la necessità di unità tra le comunità esistenti e le comunità di migranti per affrontare lo sfruttamento, i tagli e il pericolo di essere usati come capri espiatori, nonché il rifiuto di azioni dei datori di lavoro e delle istituzioni volte a creare ed a utilizzare divisioni tra le comunità;
- i) sostenere la partecipazione dei sindacati nelle politiche europee e nazionali per garantire la libera ed equa circolazione dei lavoratori e dei cittadini;
- j) coinvolgere il Comitato Giovani per valutare ed elaborare al meglio strumenti che possano aiutare una mobilità libera e più sicura dei giovani in tutta Europa, come il programma “Your first EURES Job”;
- k) promuovere misure concrete, come un Europol sociale, maggiori ispezioni e un maggiore coordinamento tra i servizi pubblici all'interno della UE.

### **Trattamento ed integrazione equa dei lavoratori migranti**

**319.** Il numero dei cittadini dei Paesi terzi sul territorio europeo aumenterà nei prossimi decenni, a causa di fattori esterni come le crisi umanitarie negli Stati vicini, e a causa di fattori interni come il

<p>cambiamento demografico. La migrazione diventerà, pertanto, una priorità centrale sia per la UE che per il movimento sindacale europeo.</p>	
<p><b>320.</b> I migranti provenienti dai Paesi terzi apportano un contributo all'economia e al mercato del lavoro europeo, oltre ad arricchire la società europea. Infatti, l'integrazione è un processo su due binari in cui i migranti diventano parte di una comunità ospitante, mentre la comunità trae, inoltre, beneficio dal contributo culturale ed economico dei popoli provenienti da altre società.</p>	
<p><b>321.</b> Inoltre, è provato che soprattutto i migranti fanno fronte a carenze di manodopera non ricoperte dai lavoratori europei e che le tasse e i contributi previdenziali sono sostanzialmente più elevati rispetto a quanto ricevono di ritorno in termini di benefici sociali e welfare.</p>	
<p><b>322.</b> Ciononostante, la narrativa europea sulla migrazione degli anni recenti si è incentrata sulla sicurezza e sul pattugliamento delle frontiere, lasciando l'intera responsabilità della gestione dei flussi migratori e dell'integrazione agli Stati membri. Questo approccio ha condotto spesso ad un'integrazione e ad un'inclusione scarsa, nonché ad uno sfruttamento massiccio e ad un trattamento ingiusto dei migranti nella società e nel mercato del lavoro. Questo fenomeno amplifica la discriminazione e il dumping sociale, e colpisce i migranti e i lavoratori nei Paesi ospitanti. La cattiva gestione delle politiche migratorie alimenta l'agitazione sociale collegata alla migrazione.</p>	
<p><b>323.</b> L'applicazione del quadro normativo europeo in materia di migrazione, che include diverse direttive nuove o rivisitate, è stata ostacolata dalla riluttanza degli Stati membri a rispettare gli <i>acquis</i> europei.</p>	
<p><b>324.</b> La parità di trattamento ha iniziato a caratterizzare questi nuovi strumenti normativi, ma con risultati inadeguati e frammentati. L'integrazione è diventata una politica europea, ma, è stato fatto poco in termini di attuazione. Le politiche di integrazione dovrebbero essere</p>	

<p>elaborate nei programmi comuni europei, in modo da destinare le risorse in modo più efficace alla UE, sia a livello locale che a livello nazionale.</p>	
<p><b>325.</b> La migrazione irregolare è stata ignorata e i migranti senza documenti sono stati spesso trattati come criminali e spinti nell'illegalità e nel lavoro non dichiarato.</p>	
<p>326. La politica migratoria europea dovrebbe includere la regolazione delle migrazioni e l'integrazione dei cittadini dei Paesi terzi in condizioni di uguaglianza. La politica in materia di migrazione economica a fini lavorativi dovrebbe essere definita in collaborazione con le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali. Le questioni relative alla regolazione dell'immigrazione e alle esigenze dei lavoratori migranti nei luoghi di lavoro dovrebbero caratterizzare le agende sindacali in materia di contrattazione collettiva delle organizzazioni affiliate alla CES.</p>	
<p><b>327.</b> L'adesione sindacale, anche a livello transfrontaliero, promuove l'integrazione attraverso la partecipazione alla vita sindacale e favorisce l'inclusione nel luogo di lavoro, nel mercato del lavoro e nella società in generale.</p>	
<p><b>328.</b> Il dialogo e la cooperazione tra le autorità locali e i sindacati dovrebbero essere rafforzati a tutti i livelli. Le organizzazioni sindacali regionali e interregionali realizzano attività per assistere, informare, integrare e promuovere l'inclusione dei migranti. Deve essere migliorato ovunque il sostegno alle autorità locali esistenti.</p>	
<p><b>329.</b> La CES lavorerà per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) cambiare la narrativa dell'Europa in materia di migrazione per promuovere una politica comune di immigrazione europea più efficace, a livello istituzionale e nella società, spostando l'attenzione dalle questioni strettamente di sicurezza al contributo che i migranti apportano, ai diritti umani, alla parità di trattamento e all'integrazione;</li> </ul>	

- b) promuovere la tolleranza e combattere tutte le forme di discriminazione, razzismo e xenofobia verso i migranti;
- ⇒ contrastare gli abusi e le violazioni dei diritti dei lavoratori migranti, che riducono le condizioni di lavoro e alimentano pratiche di lavoro precarie e il social dumping, e riaffermare che l'integrazione avrà luogo soltanto quando ci sarà una forte tutela dell'occupazione e un trattamento dignitoso di tutti i lavoratori, attraverso l'azione sindacale;
- d) garantire un quadro normativo in materia di migrazione più coerente a livello europeo, sulla base di questi principi e di un maggiore coordinamento e di una maggiore solidarietà sia tra l'Unione europea e gli Stati membri e sia tra gli Stati membri, finalizzato a prevenire lo sfruttamento e la discriminazione, a garantire la piena parità di trattamento e ad attuare i percorsi per l'integrazione e l'inclusione dei migranti;
- e) esercitare pressioni sugli Stati membri e sui Paesi candidati affinché ratifichino le Convenzioni ILO n° 97 e 143 e la Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie;
- f) aprire un dibattito sulla migrazione irregolare, sulle sue cause e sulle sue conseguenze, e sulle possibili misure per portare i migranti senza documenti verso uno status giuridico e verso un'integrazione nel mercato del lavoro e nella società, nonché per combattere il lavoro non dichiarato e lo sfruttamento e la tratta di persone. La CES sostiene l'attuazione da parte di tutti gli Stati membri della direttiva 2009/52/EC concernente norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché la direttiva 2011/36/EU concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime;

- g) rafforzare le attività sindacali e le reti che forniscono informazioni e assistenza ai migranti, specialmente attraverso la UnionMigrant Net, e la partecipazione dei migranti alle attività sindacali ;
- h) aumentare e sostenere gli sforzi dei sindacati a reclutare i migranti, e introdurre le esigenze dei lavoratori migranti nei luoghi di lavoro nelle loro agende;
- i) rafforzare la cooperazione con le organizzazioni affiliate dei Paesi candidati all'adesione e dei Paesi associati, nonché con i sindacati dei Paesi di origine e di transito, al fine di contrastare il fenomeno della migrazione e, in particolare, lo sfruttamento e il trattamento ingiusto, e per costruire una politica sindacale comune transfrontaliera in materia di migrazione;
- j) esercitare pressioni per una riforma in materia di migrazione a livello nazionale ed europeo mediante negoziati con i pubblici poteri, la cooperazione con altri soggetti, e la promozione di campagne, azioni e progetti specifici.
- k) chiedere agli Stati membri di favorire con urgenza il riconoscimento dello status dei residenti di lungo periodo previsto dalla direttiva 109/2003, nonché i diritti che ne derivano, tra cui la mobilità.

**330.** Dovrebbe essere dedicata particolare attenzione al problema dei rifugiati e dei richiedenti asilo e alle tragedie che si sono verificate sulle frontiere con l'Europa, specialmente nel Mar Mediterraneo. La CES ha sviluppato una strategia nuova ed efficace rispetto a tale questione e si è adoperata per:

- a) incoraggiare azioni di ricerca e di salvataggio che sono essenziali per evitare le morti nel mare e sulle frontiere, nonché attività per combattere la tratta, aumentare la cooperazione con i Paesi di origine, sostenere programmi umanitari per alleviare le sofferenze delle popolazioni colpite dalla guerra, dalla fame e dalle brutali dittature;

- b) chiedere la solidarietà europea su queste questioni al fine di sviluppare una politica europea più forte in materia di riconoscimento, accoglienza e insediamento dei rifugiati all'interno del territorio europeo, specialmente attraverso la revisione dell'attuale quadro giuridico (regolamenti di Dublino);
- c) garantire il pieno rispetto dei diritti umani e del pari trattamento dei rifugiati e dei richiedenti asilo, della normativa europea, delle norme internazionali e delle convenzioni riguardanti le persone che cercano di entrare illegalmente nel territorio europeo, dando priorità alla loro vita e all'integrità fisica;
- d) rafforzare la cooperazione con i Paesi di origine e di transito, in particolare con i Paesi lungo le frontiere europee e nei Paesi candidati, al fine di promuovere una politica europea in materia di asilo e prevenire lo sfruttamento e l'illegalità.
- e) Chiedere la riapertura dei canali legali per entrare negli Stati membri, destinata a combattere il fenomeno pericoloso della tratta internazionale di essere umani, e i corridoi umanitari nei casi in cui le persone che hanno il diritto a richiedere asilo siano soggette a rischi gravi.

**Relazioni commerciali esterne come strumenti per una globalizzazione equa e per il rispetto dei diritti fondamentali**

**331.** La CES insiste in merito ad un'applicazione rigida delle disposizioni del Trattato di Lisbona, che sancisce che le politiche commerciali esterne ed internazionali dell'Unione dovrebbero cercare di promuovere i suoi valori nel resto del mondo. Questi riguardano la democrazia e la pace, lo stato di diritto, l'universalità e la indivisibilità dei diritti umani e delle libertà fondamentali, il rispetto della dignità umana, i principi di uguaglianza e di solidarietà e il rispetto dei principi della Carta delle Nazioni Unite e del diritto internazionale. Gli *acquis* europei, le preferenze collettive e le pratiche normative non devono essere in alcun modo indeboliti dalle relazioni commerciali esterne e dagli investimenti

<p>esteri.</p>	
<p><b>332.</b> La CES ha sostenuto costantemente il commercio equo regolato dalle istituzioni multilaterali, ed ha auspicato una cooperazione forte tra la Organizzazione Mondiale del Commercio (WTO) e l'ILO. Recentemente, con il procedere vacillante del ciclo di incontri di Doha e con una proliferazione degli accordi commerciali bilaterali, la UE si è impegnata, inoltre, in un numero di negoziati a livello biregionale e bilaterale nei quali sono stati generalmente introdotti gli accordi commerciali all'interno dell'associazione, della cooperazione e degli accordi strategici. La CES concorda sul fatto che gli accordi commerciali e d'investimento debbano far parte di una relazione politica più estesa.</p>	
<p><b>333.</b> Tali accordi dovrebbero essere negoziati nell'interesse pubblico piuttosto che nell'interesse degli investitori privati e non devono, in alcun caso, scalfire il diritto degli Stati membri alla regolamentazione. La CES, in particolare, si oppone ai meccanismi di risoluzione delle controversie tra Investitore e Stato (ISDS), che privilegiano gli investitori esteri rispetto ad altri e corrisponde ad una privatizzazione della giustizia, all'approccio alla lista di tipo negativo (applicabile a tutti i servizi a meno che non siano stati espressamente esclusi) e all'inclusione dei servizi pubblici negli accordi come il Partenariato Transatlantico su Commercio e Investimenti, TTIP (USA) e l' Accordo economico e commerciale globale, CETA (Canada). La CES chiede di eliminare i servizi pubblici e l'approccio alla lista di tipo positiva da tutti gli accordi commerciali. Siamo contrari a qualsivoglia riduzione delle norme europee e insistiamo sul fatto che lo spazio politico debba essere mantenuto e che il diritto di regolamentare non debba essere limitato da organismi non democratici come i consigli per la cooperazione regolamentare. La CES insiste sul fatto che tutti gli accordi europei di libero scambio debbano includere protezioni del lavoro vincolanti. Tali protezioni esistono negli accordi USA e negli accordi del Canada che dovrebbero essere migliorati per coprire un'ampia gamma di convenzioni ILO ed essere inclusi negli</p>	



<p>accordi europei per garantire che provvedimenti vincolanti ed efficaci siano dissuasivi per le violazioni, a prescindere dal fatto che queste violazioni siano di origine commerciale.</p>	
<p><b>334.</b> La CES si oppone all'Accordo economico e commerciale globale, CETA, che non rispetta le nostre condizioni, specialmente riguardo all'inclusione dell'ISDS, e continueremo ad opporci con forza a qualsiasi ulteriore passo che vada verso la ratifica. La CES assumerà la stessa posizione nei confronti di un eventuale accordo TTIP. Continueremo a monitorare i progressi realizzati affinché si realizzino miglioramenti volti a promuovere posti di lavoro dignitosi e la crescita e a salvaguardare le norme del lavoro, del consumatore, ambientali, della salute e della sicurezza, esercitando pressioni, realizzando campagne e negoziati, in particolare nel nostro lavoro nel Parlamento europeo. Chiediamo alle organizzazioni affiliate di agire a livello nazionale a favore di questa posizione.</p>	
<p><b>335.</b> La CES insiste sul fatto che la UE e gli accordi per il libero scambio e l'investimento internazionale, EFTA, debbano includere una forte dimensione sociale, promuovere salari e lavoro dignitosi, sviluppo sostenibile e protezione ambientale, salvaguardando la governance democratica e i servizi pubblici e garantendo l'attuazione e l'applicazione delle norme del lavoro ILO da parte di tutte le parti. Tutti questi accordi dovrebbero essere accompagnati da un meccanismo di monitoraggio, di reclamo e di sanzione che includa le parti sociali. La cooperazione tecnica dovrebbe essere fornita con il sostegno dell'ILO.</p>	
<p><b>336.</b> La CES è preoccupata per la riluttanza con la quale la Commissione usa i meccanismi di controllo dove esistono, ad esempio lo Schema di preferenze generalizzate, quando è chiaro che le parti partner violano gli impegni internazionali delle Convenzioni fondamentali dell'ILO.</p>	
<p><b>337.</b> La CES insiste sulla necessità di creare trasparenza in tutti i negoziati</p>	

<p>di libero scambio e di investimento, di controllo democratico da parte del Parlamento europeo e di consultazione con le parti sociali e le organizzazioni della società civile.</p>	
<p><b>338.</b> La CES insiste sul fatto che la UE debba mantenere gli strumenti di difesa commerciale, imponendo restrizioni mirate alle importazioni anticoncorrenziali in Europa, specialmente se prodotti da lavoratori non protetti dalle norme internazionali.</p>	
<p><b>339.</b> La CES incoraggia la politica di sviluppo dell'Unione europea a promuovere, come priorità, il dialogo sociale e il lavoro dignitoso nei Paesi beneficiari, che comprendono le economie dei Paesi emergenti e chiediamo alla UE, nel suo complesso, e a ciascuno Stato membro, di raggiungere l'obiettivo delle Nazioni Unite di spesa dello 0.7% del PIL a favore dell'aiuto pubblico allo sviluppo. Il movimento sindacale europeo deve essere specificamente coinvolto nell'elaborazione delle politiche, nonché all'accesso al bilancio disponibile.</p>	
<p>340. La CES sostiene le iniziative di Aiuto in sostegno degli scambi commerciali come un modo per promuovere la crescita del settore privato e l'occupazione nei Paesi in via di sviluppo. Il settore privato della UE può, inoltre, essere incorporato pienamente nell'agenda per lo sviluppo fintantoché l'obiettivo principale sia quello di promuovere la crescita economica e far progredire gli obiettivi di sviluppo, come il lavoro dignitoso nei Paesi in via di sviluppo.</p>	
<p><b>341.</b> La CES auspica e sostiene lo sviluppo di una politica estera europea forte ed unita basata sui principi definiti nel Trattato e in linea con il diritto internazionale, che attui pienamente gli strumenti della cooperazione, della democrazia e dei diritti umani e utilizzi il Servizio Europeo per l'Azione Esterna (EEAS) per la loro piena promozione. La CES ribadisce l'invito alle delegazioni europee all'estero di introdurre appositi funzionari valutatori del lavoro.</p>	
<p>342. Le guerre e le violazioni della libertà e dei diritti umani sulle nostre</p>	

frontiere continuano a compromettere la pace, la coesistenza e la sicurezza di tutti. L'emergenza umanitaria nel Mediterraneo è la conseguenza diretta delle tante guerre che hanno provocati morti, una violenza che non ha precedenti e la fuga di migliaia di uomini e di donne, la persecuzione e la discriminazione contro i gruppi etnici e religiosi, con l'insorgere del fenomeno del terrorismo e del crimine internazionale. La crisi in Ucraina, oltre alle morti e alla violenza, ha, inoltre, evidenziato la necessità di una politica estera europea più forte incentrata sull'assoluto valore della pace. La CES chiede che siano realizzate con urgenza iniziative che favoriscano il disarmo e una cultura di pace e di coesistenza.

**343.** La CES continuerà a collaborare con la Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC) nelle attività internazionali e a sviluppare i contatti a livello regionale. In particolare, svilupperà la collaborazione con i sindacati nel continente europeo e promuoverà il modello sociale europeo sostenendo attivamente il Consiglio Regionale Paneuropeo (PERC) e le attività sub regionali come parte del suo impegno nel partenariato orientale. Continueremo ad assistere i sindacati nei Paesi candidati all'adesione all'Unione europea con iniziative di integrazione.

**344.** La CES, inoltre, promuoverà e assisterà il sindacalismo indipendente e il dialogo sociale nella regione euro mediterranea, specialmente nei Territori Palestinesi, in collaborazione con la Confederazione dei Sindacati Arabi e con ACTRAV. La CES parteciperà attivamente alla revisione della politica europea di vicinato, in modo che questo strumento garantisca un partenariato alla pari ed efficace che risponda alle esigenze e alle aspirazioni reali dei lavoratori e dei cittadini dei Paesi interessati. La CES manterrà e svilupperà le relazioni con le organizzazioni sindacali in Africa, in particolare attraverso il lavoro delle organizzazioni sindacali africane affiliate all'ITUC e degli Stati membri dell'Unione europea e dei Paesi ACP; nelle Americhe con il TUCA e a livello regionale e sub regionale (Comunità andina, America centrale, Mercosur), negli Stati

<p>Uniti e nel Canada; nell'Asia, con le organizzazioni sindacali asiatiche affiliate all'ITUC, in particolare, puntando sul lavoro del Forum del dialogo sociale dell'ASEM.</p>	
<p><b>345.</b> La CES continuerà a collaborare con la Confederazione Internazionale dei Sindacati attraverso la Rete sindacale per la cooperazione allo sviluppo, e con il Comitato Sindacale Consultivo presso l'OCSE (TUAC), in particolare per quanto riguarda le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali (MNE), il piano d'azione OCSE contro l'erosione della base imponibile e il trasferimento dei profitti (BEPS), e le iniziative del G20.</p>	
<p><b>346.</b> La CES collaborerà con le organizzazioni della società civile nelle iniziative che faranno avanzare le politiche della CES.</p>	
<p><b><u>RICHIESTE E IMPEGNI</u></b></p>	
<p><b>347.</b> La CES auspica che il commercio internazionale e la politica di sviluppo dell'Unione europea diano impulso alla crescita e alla sua distribuzione equa, all'occupazione di qualità e promuovano i valori europei a livello internazionale.</p>	
<p>348. La CES chiede alla Commissione europea di aumentare la partecipazione dei sindacati all'elaborazione della politica europea di cooperazione allo sviluppo. Essa dovrebbe garantire una maggiore sinergia con e tra le organizzazioni nazionali rispetto agli obiettivi da raggiungere.</p>	
<p><b>349.</b> La CES sarà guidata dai principi enunciati di cui sopra nello sviluppare e perseguire politiche per la pace, la democrazia e i diritti del lavoro nei confronti di regioni e Paesi specifici in tutto il mondo. Continueremo a lavorare in collaborazione con le organizzazioni sindacali affiliate nel mondo.</p>	