

Posizione della CES sul Pilastro europeo dei diritti sociali Adoperarsi per un migliore accordo a favore di tutti i lavoratori

Priorità della CES per la fase attuale della Consultazione della Commissione europea in merito al Pilastro europeo dei diritti sociali, approvato in occasione del Comitato esecutivo straordinario della CES tenutosi il 6 settembre 2016-09-29

Adoperarsi per un migliore accordo a favore di tutti i lavoratori

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

1. Un'economia più equa per la creazione di occupazione di qualità
2. Un aumento retributivo per l'equità sul lavoro e per la giustizia economica
3. Migliore applicazione dei diritti esistenti e definizione di nuovi diritti
4. Mobilità equa
5. Transizioni sicure sul mercato del lavoro
6. Protezione sociale e servizi pubblici forti
7. Cambiamento istituzionale per garantire che venga posta eguale enfasi sulla promozione dell'Europa sociale

Permessa

Siamo già a metà del processo di consultazione della Commissione Europea sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. La CES illustra le osservazioni e le raccomandazioni dei lavoratori e dei loro sindacati in Europa.

Tutta l'Unione europea si trova ora ad affrontare una sfida molto difficile. La rabbia e la disillusione dei lavoratori nei confronti dell'UE non è limitata al Regno Unito. Questa crisi di fiducia si verifica proprio mentre i lavoratori devono lottare contro il peggioramento del tenore di vita, contro il calo del potere d'acquisto e contro l'aumento del lavoro precario. L'occupazione di qualità viene meno e molti lavoratori hanno visto peggiorare le proprie retribuzioni e le proprie condizioni di vita e di lavoro; i salari reali non hanno tenuto il passo con gli aumenti di produttività o con i profitti e salari da fame e abusi sono la norma per troppi lavoratori nell'UE. Al contempo, le preoccupazioni per la libera circolazione dei lavoratori ed i tagli di prestazioni e servizi, unitamente agli alti livelli di disoccupazione, rischiano di rendere gli Europei ancora più chiusi in se stessi.

Tuttavia alzare barriere, incolpare i lavoratori migranti e giocare con le paure dei lavoratori non deve essere la strategia per il futuro. Al contrario, il Pilastro dei Diritti Sociali dovrebbe affrontare le preoccupazioni dei lavoratori proponendo norme migliori per colmare le lacune del quadro giuridico, unitamente a forti raccomandazioni ed azioni volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori in tutta Europa.

Inoltre il nesso fra l'Agenda per una Migliore Regolamentazione ed il suo impatto sui diritti sociali desta molte preoccupazioni, soprattutto a causa della natura deregolamentatoria dell'agenda e dell'approccio ai diritti sociali negli esercizi REFIT svolti finora. Non si deve consentire che questi approcci economici minino i diritti sociali. Il Semestre europeo si è rivelato particolarmente dannoso per i diritti dei lavoratori attuando riforme tramite le Raccomandazioni specifiche per paese che deregolamentano il lavoro e smantellano la contrattazione collettiva. Sottolineiamo il fatto che i lavoratori ed i loro sindacati non sosterranno l'iniziativa se questa servirà semplicemente ad imporre più vincoli di *governance* economica sui diritti, sulle retribuzioni e sulle condizioni dei lavoratori.

È tempo di andare oltre una semplice *governance* economica ed elaborare una strategia condivisa di Europa Sociale che provveda a migliorare le condizioni economiche e sociali, come richiesto dai cittadini europei ed imposto dai Trattati Europei.

La CES ritiene che il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali debba essere ambizioso. Le aspettative sono alte e vi sono molti problemi da affrontare. L'UE deve dimostrare di essere al servizio dei suoi cittadini e dei lavoratori, nonché essere in grado di attuare nuove politiche che rispondano alle loro necessità concrete. Ciò potrebbe essere realizzato portando avanti ed attuando proposte concrete in sette aree prioritarie individuate dalla CES:

- 1. Un'economia più equa per la creazione di occupazione di qualità**
- 2. Un aumento retributivo per l'equità sul lavoro e per la giustizia economica**
- 3. Migliore applicazione dei diritti esistenti e definizione di nuovi diritti**
- 4. Mobilità equa**
- 5. Transizioni sicure sul mercato del lavoro**
- 6. Protezione sociale e servizi pubblici forti**

7. Cambiamento istituzionale per garantire che venga posta eguale enfasi sulla promozione dell'Europa sociale

Coinvolgere i lavoratori ed i loro sindacati quali partner nella costruzione di un'Europa sociale

La CES sottolinea l'importanza del fatto che la Commissione europea utilizzi il processo di consultazione sul Pilastro europeo dei Diritti Sociali (EPSR) per coinvolgere i lavoratori ed i loro sindacati. Le consultazioni tripartite a livello di Stati Membri avrebbero dovuto fornire l'occasione ideale per il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Tuttavia, ad oggi queste consultazioni sono state deludenti ed è stata insufficiente l'enfasi posta sul coinvolgimento dei sindacati o delle altre parti sociali nelle consultazioni nazionali. Troppa poca preparazione e la mancanza di tempo destinato alle consultazioni hanno dato l'impressione che si trattasse soltanto di un esercizio "di facciata". Ciò è spiacevole. In quanto non aver sfruttato questa opportunità potrebbe minare la credibilità dell'intero progetto.

È essenziale che si comprendano in modo adeguato le reali esperienze dei lavoratori e gli ostacoli che incontrano per poter godere dei diritti del lavoro e dei diritti sociali in Europa. Vi sono significative differenze, ad esempio a livello nazionale, ed i problemi che si verificano potrebbero essere dovuti ad un'inadeguata attuazione o applicazione, a livello nazionale, delle norme europee. In altri casi, si possono verificare problemi per effetto di varie sentenze della Corte Europea o di un conflitto fra norme dell'UE. In altre circostanze, la causa potrebbe essere l'impatto delle raccomandazioni dell'UE in materia di *governance* economica e del processo del Semestre.

È essenziale che il quadro nazionale ed i punti di vista dei lavoratori e dei loro sindacati siano davvero presi in considerazione, altrimenti il Pilastro europeo dei Diritti Sociali (EPSR) non sarà in grado di formulare o fornire soluzioni efficaci. Il Pilastro europeo dei Diritti Sociali sarà gravemente indebolito se non si concentrerà appieno su proposte concrete, che possano essere realisticamente attuate, essere ben comprese da cittadini e lavoratori e considerate proposte che abbiano un effetto positivo sulla loro vita quotidiana e sulle loro condizioni di lavoro.

Principi necessari a sostenere questa impostazione

- a. *Mettere i diritti sociali al primo posto*: il primo e più fondamentale principio è stato già precisato nel Piano d'Azione del Congresso della CES tenutosi a Parigi: vale a dire che i diritti sociali fondamentali devono avere la priorità rispetto alle libertà economiche. Ciò richiede il riconoscimento che lo *status quo* non è accettabile. I diritti sociali devono essere promossi e difesi con la stessa urgenza istituzionale e con lo stesso impegno delle norme economiche, fiscali e di bilancio.
- b. *La convergenza deve portare a miglioramenti per tutti i lavoratori*: il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve essere progettato con l'obiettivo prioritario di migliorare, in modo costruttivo, la protezione sociale in tutta Europa. Ciò significa che l'obiettivo dichiarato di 'convergenza' deve essere inteso come 'convergenza verso l'alto', che porti a miglioramenti progressivi e misurabili nel campo dei diritti sociali. Inoltre, l'obiettivo di 'convergenza' non deve essere utilizzato per ridurre gli standard né per ostacolare gli Stati Membri che ottengono risultati migliori.

- c. *Proteggere l'occupazione di qualità e non soltanto gli standard minimi*: il Pilastro europeo dei Diritti Sociali non sarà efficace e sostenibile se si baserà soltanto sul minimo comune denominatore. Se, da un lato, gli standard minimi sono necessari a contrastare la povertà sul lavoro, la precarietà, le pessime condizioni di lavoro e la segmentazione del mercato del lavoro, dall'altro il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve elaborare un programma per il lavoro dignitoso e l'occupazione di qualità.
- d. *Garantire il cosiddetto principio della non-regressione*: dovrebbe essere giuridicamente garantito il principio di "non-regressione" a livello di protezione concessa ai lavoratori. Sarebbe inaccettabile che il Pilastro europeo dei Diritti Sociali minacci l'attuale quadro dei diritti. In particolare, i contratti permanenti, a tempo indeterminato, dovrebbero restare la modalità standard di occupazione promossa dal Pilastro europeo dei Diritti Sociali.
- e. *Prevenire conseguenze non volute*: dovrebbe essere adottato il principio giuridico di "condizioni più favorevoli". Ciò significherebbe che in qualunque momento si verifichi una scelta interpretativa o un conflitto tra leggi, l'organo o il tribunale competente in materia saranno tenuti ad adottare l'interpretazione più favorevole al lavoratore.
- f. *Estendere l'applicazione oltre l'Eurozona*: l'applicazione universale dei diritti del lavoro e dei diritti sociali è di vitale importanza. I diritti non possono essere limitati all'Eurozona. Si può prendere in considerazione, ove necessario, un coordinamento rafforzato nella zona Euro per promuovere una convergenza verso l'alto dei sistemi di protezione sociale e per affrontare le ripercussioni della *governance* economica dell'UE che incidono negativamente sulle politiche sociali e occupazionali nei paesi dell'Eurozona.
- g. *Diritti e Parametri*: Il titolo dell'iniziativa fa esplicito riferimento ai "diritti sociali" e pertanto il Pilastro europeo dei Diritti Sociali dovrebbe applicare e rispettare i diritti sanciti nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (CFREU), della Carta Sociale europea (ESC) e della Convenzione europea dei diritti umani (ECHR). Promuovere il "lavoro dignitoso" in Europa significa garantire che l'UE ed i suoi Stati Membri rispettino e promuovano appieno le norme internazionali del lavoro (OIL), anche perseguendo la loro ratifica da parte degli Stati Membri.
- h. *I diritti concessi devono essere reali e non basati esclusivamente sui diritti individuali, ma altresì sui diritti collettivi*: i parametri sono utili per valutare i progressi conseguiti verso la realizzazione dei diritti e degli obiettivi individuati, ma da soli non sono sufficienti per affrontare le realtà sul posto di lavoro.
- i. *Integrare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva*: il Pilastro europeo dei Diritti Sociali dovrebbe promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva quale giusta modalità per la progettazione e l'attuazione delle politiche e dei diritti all'interno di esso. Essi dovrebbero altresì comprendere il diritto del sindacato ad organizzarsi sul posto di lavoro. Va riconosciuta la necessità di ricostruire il dialogo sociale e la contrattazione collettiva ove siano stati erosi dalle politiche adottate in risposta alla crisi, o nel caso in cui siano disfunzionali a causa della mancanza dei diritti e delle libertà fondamentali o della mancanza di impegno o di una posizione adottata dai datori di lavoro.
- j. *La parità di genere deve essere garantita sui mercati del lavoro europei*: si deve migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e si deve porre fine allo scandalo di retribuzioni e pensioni più basse per le donne.

- k. Il Pilastro europeo dei Diritti Sociali '(EPSR) deve impegnare tutte le parti che vi partecipano, ivi comprese le istituzioni europee, al pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali a livello nazionale, dei sistemi nazionali di contrattazione collettiva e dei modelli e delle tradizioni nazionali del mercato del lavoro, ivi compreso il diritto di negoziare, concludere, applicare e far rispettare gli accordi collettivi, nonché d'intraprendere azioni collettive in conformità al diritto ed alle prassi nazionali.

In sintesi, il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve:

- **mettere i diritti sociali al primo posto;**
- **garantire una convergenza VERSO L'ALTO e miglioramenti per tutti i lavoratori;**
- **promuovere l'occupazione di qualità e non solo gli standard minimi;**
- **garantire il principio di non-regressione e far sì che le interpretazioni giuridiche vadano a beneficio dei lavoratori;**
- **estendere l'applicazione al di là della zona euro;**
- **basarsi sia sui diritti che sui parametri di riferimento;**
- **integrare il dialogo sociale, promuovere la contrattazione collettiva e tutelare i contratti collettivi.**

Sette priorità per rendere l'UE più sociale

Scopo del Pilastro europeo dei Diritti Sociali dovrebbe essere quello di migliorare la qualità della vita lavorativa e degli standard di vita di tutti i lavoratori e di portare ad un'Europa più equa ed inclusiva. In questo senso, per far sì che le persone possano valutare i miglioramenti apportati dal Pilastro europeo dei Diritti Sociali sulla loro vita quotidiana, è essenziale che esso si concentri su alcune priorità concrete e realizzabili.

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

Priorità 1 – Un'economia più equa per la creazione di occupazione di qualità

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

E' essenziale stimolare la domanda aggregata (tipicamente basata su una crescita trainata dalla domanda e dalle retribuzioni), mentre deve essere modificata la retorica neoliberista se si vuole evitare, nel breve periodo, il peggior scenario possibile.

In anni recenti gli investimenti privati e pubblici sono crollati in Europa e pertanto essi devono ripartire. In tempi di crisi o di "modesta" ripresa e di bassa domanda aggregata, spetta al settore pubblico innescare una ripresa sostenibile, soprattutto in una situazione di bassi tassi d'interesse.

Gli investimenti pubblici per la creazione di occupazione di qualità ed un generale aumento delle retribuzioni per una crescita sostenibile e più equa sono i pilastri fondamentali di una nuova strategia economica. Ciò significa un generale aumento delle retribuzioni (cfr. prossima priorità).

Gli investimenti pubblici devono essere inseriti tra le principali priorità del Pilastro europeo dei Diritti Sociali quale approccio globale di sostegno a tutte le altre misure sociali. Un certo numero di analisi macroeconomiche (cfr. le Previsioni Economiche dell'OCSE del 2016) mostrano che gli investimenti pubblici promuovono un aumento del PIL, riducendo al contempo il debito pubblico.

Gli investimenti pubblici devono essere mirati alle infrastrutture materiali ed immateriali, alle reti, all'innovazione ed alla ricerca, ai servizi pubblici di qualità, all'istruzione ed alla formazione, agli investimenti sociali, ecc.

Sistemi impositivi riformati e più equi possono contribuire a trovare risorse per gli investimenti pubblici. Le grandi imprese multinazionali, in particolare, devono fare la loro parte versando il dovuto.

È necessaria una politica industriale europea, quale politica per una giusta transizione nei settori quali l'economia verde, la digitalizzazione e l'automazione.

Il Piano d'Investimenti proposto dal Presidente Juncker deve continuare, ma devono essere aumentati i fondi pubblici a disposizione e deve essere potenziato e monitorato l'impatto che il Piano ha sulla creazione di occupazione di qualità.

Inoltre, bisogna dare priorità a questi sforzi ed avere cura di convogliare gli investimenti in quelle economie che hanno maggior bisogno di sostegno e laddove è più grande il divario tra l'attività economica e quella potenziale.

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

La *governance* economica europea ed il Semestre Europeo devono essere riformati, inserendo una forte dimensione sociale e attribuendo ai diritti, alle libertà ed alle raccomandazioni sociali la stessa importanza di quelli economici.

Priorità 2 – Un aumento retributivo per l'equità sul lavoro e la giustizia economica

L'economia europea è trainata dalle retribuzioni. Le misure di austerità, i tagli di bilancio e la riduzione delle retribuzioni hanno aggravato recessione e deflazione invece di generare una ripresa economica. Inoltre, le aziende non condividono i profitti derivanti da una maggiore produttività con la forza lavoro. Le aziende hanno beneficiato di un aumento considerevole del reddito ma, in proporzione, stanno corrispondendo ai lavoratori le retribuzioni più basse degli ultimi decenni.

Il fatto di basare la *governance* economica dell'UE principalmente sul consolidamento di bilancio e sulle esportazioni ha portato ad enormi squilibri macroeconomici tra paesi e tra settori all'interno dei paesi, ivi compresi i paesi che registrano avanzi di bilancio quali la Germania. Ciò ha accresciuto le disuguaglianze e

l'esclusione sociale, senza aumentare la produttività e la competitività nella maggior parte dei paesi e dei settori. Da anni gli aumenti dei salari reali non rispecchiano gli aumenti di produttività in gran parte dei paesi dell'UE (e degli altri paesi OCSE).

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

Tuttavia troppe aziende stanno favorendo modelli occupazionali con contratti di lavoro individuali e precari rispetto a quelli collettivi, riducendo i salari e peggiorando le condizioni di tutti i lavoratori, nonché contribuendo alla crescita del divario tra ricchi e poveri. Ma l'occupazione precaria e la riduzione dei salari non porteranno ad un'Europa stabile. Un aumento delle retribuzioni ed una tutela effettiva contro i licenziamenti senza giusta causa sono l'unico modo giusto per uscire dalla crisi.

Pertanto l'Europa ha bisogno di un incremento retributivo generalizzato e di una progressiva convergenza verso l'alto delle retribuzioni, al fine di risanare l'economia, rilanciare la domanda e la produttività e contrastare le disuguaglianze e le divergenze. Un incremento retributivo dovrebbe mirare ad allineare gli aumenti dei salari reali con gli incrementi di produttività passati e presenti, garantendo che i lavoratori ricevano una percentuale equa dei profitti che creano e riconoscendo che, per molti lavoratori europei, i salari da fame sono ancora una dura realtà – il che significa che sono necessari ulteriori aumenti. In questo contesto, va ricordato che i salari da fame non sono solo un problema sociale, ma anche un enorme danno per l'economia, dal momento che deprimono la domanda ed accrescono le disuguaglianze.

L'obiettivo dell'aumento retributivo può essere conseguito:

1. ponendo fine allo smantellamento dei sistemi e dell'applicazione della contrattazione collettiva, nonché al taglio o al congelamento delle retribuzioni;
2. aumentando il numero di lavoratori ai quali si applicano gli accordi collettivi: ciò significa invertire l'impatto negativo delle regole di bilancio ripristinando il quadro giuridico ed adottando obiettivi (e parametri per valutare i progressi conseguiti) al fine di aumentare il numero di lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi. Gli obiettivi devono essere concordati con le parti sociali a livello di Stati Membri, unitamente ai meccanismi da utilizzare per conseguirli, ad esempio tramite il *capacity building* e misure volte ad estendere i contratti collettivi e migliorando la tutela per i lavoratori che si organizzano in sindacati;
3. definendo obiettivi, con le parti sociali, per aumentare il livello dei salari minimi - laddove esistano – per esempio ad un livello non inferiore al 60 % del salario medio in ogni paese, come raccomandato dall'OIL, adottando al contempo misure per conseguire progressivamente salari minimi più elevati;
4. promuovendo la convergenza verso l'alto delle retribuzioni (in particolare tra Europa orientale ed occidentale). Ciò è essenziale per contrastare lo sfruttamento salariale e la concorrenza sleale sia tra lavoratori che tra imprese;
5. comprendendo che la contrattazione multi-datoriale e più efficaci meccanismi di estensione possono essere importanti strumenti per conseguire questo obiettivo e devono quindi essere

sostenuti a livello europeo tramite il Pilastro europeo dei Diritti Sociali. Le misure potrebbero comprendere il *capacity building* e l'affrontare i requisiti contrastanti del sistema di bilancio dell'EU, della libera circolazione, della libertà di fornire servizi e delle norme di completamento;

6. garantendo la tutela giuridica e l'estensione dell'applicazione della contrattazione collettiva, ivi comprese le retribuzioni, per i lavoratori vulnerabili, tra cui i lavoratori autonomi e quelli in situazioni precarie;
7. rafforzando tutte le norme sugli appalti pubblici al fine di garantire che rispettino i contratti collettivi nell'aggiudicazione dei contratti pubblici, ivi compreso un rigoroso e costante rispetto dei contratti. La tutela giuridica e l'estensione dell'applicazione della contrattazione collettiva, comprese le retribuzioni, per i lavoratori vulnerabili, ma anche i lavoratori autonomi e quelli che lavorano in situazioni precarie;
8. proibendo tassi salariali minimi discriminatori e non equi, ad esempio per i giovani, in base all'età;
9. accelerando i progressi nel colmare il divario retributivo di genere (UE = 16%). E' tempo di agire con l'introduzione di un obbligo vincolante per le aziende di effettuare controlli per verificare che si attui il principio della parità retributiva di genere.

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

Un obiettivo chiave del Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve essere quello di affrontare la gamma di problemi che i lavoratori devono affrontare quando cercano di esercitare i loro diritti del lavoro attuali nell'EU. Inoltre sono necessari nuovi diritti per affrontare nuovi problemi.

Il Pilastro dei Diritti Sociali deve invertire le tendenze giuridiche a livello europeo e nazionale che consentono ai datori di lavoro di venir meno alle loro responsabilità sulla base all'*acquis* sociale, in particolare le Direttive europee in tema di occupazione.

Un'area critica è il rifiuto del rapporto di lavoro. Ciò nega fundamentalmente ai lavoratori la possibilità di esercitare in modo efficace i propri diritti del lavoro nell'EU. I lavoratori con rapporti di lavoro dipendente occulto quali il falso lavoro autonomo, i lavoratori delle piattaforme online, i lavoratori in nero, le ragazze alla pari, gli stagisti ed i falsi lavoratori distaccati devono farsi carico di molti oneri della prova che sono lasciati praticamente senza mezzi di tutela dei loro diritti. Allo stesso modo, accordi triangolari e di esternalizzazione e subappalto servono per negare ai lavoratori l'applicazione effettiva ed efficace dei loro diritti nell'UE. E troppo spesso, in situazioni di conflitto giuridico i diritti del lavoratore sono sempre posti in posizione subalterna rispetto ai diritti del datore di lavoro.

Vi è una tutela inadeguata dei lavoratori che denunciano abusi. Procedimenti costosi e la mancanza di un chiaro diritto dei lavoratori di essere rappresentati dai loro sindacati si sommano a meccanismi giurisdizionali inefficaci a livello degli Stati Membri, minando la fiducia dei lavoratori nel fatto che i loro i diritti siano presi sul serio.

I danni causati dall'assenza di un'efficace tutela colpiscono non soltanto i lavoratori, le loro famiglie e le comunità, ma anche le imprese responsabili, l'UE ed i suoi Stati Membri. Al contempo, i benefici, i profitti ed i vantaggi competitivi maturano esclusivamente per i datori di lavoro che sono autorizzati a continuare a perpetuare e sfruttare questo sistema. Il benessere dell'UE dipende dalla nostra capacità di mettere di

fronte alle loro responsabilità coloro che assumono i lavoratori e si godono il frutto del loro lavoro. Ciò significa presentare proposte legislative nel quadro del Pilastro europeo dei Diritti Sociali al fine di:

1. **garantire il diritto ad una effettiva ed efficace applicazione:** una Direttiva europea per garantire l'applicazione effettiva ed efficace delle norme di legge in conformità alla Convenzione n. 81 dell'OIL ed inserire le disposizioni per il diritto di essere rappresentati da un sindacato, unitamente alla garanzia del diritto al reintegro ed alla prevenzione dei licenziamenti, nonché la tutela da altre forme di rappresaglia, azioni collettive, responsabilità individuale ed in solido, nessun onere per i lavoratori che avviano un'azione, limite massimo temporale per l'audizione di un caso, spostamento dell'onere della prova e garanzia del diritto ad un rimedio giuridico effettivo ed efficace in situazioni d'insolvenza, nonché misure atte a garantire che le piattaforme on-line adempiano ai loro obblighi;
2. **garantire il diritto alla presunzione dell'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente** che comprenda il diritto di conoscere l'identità del datore di lavoro prima dell'inizio del rapporto di lavoro e sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che mascherano un rapporto di lavoro dipendente (ad esempio il falso lavoro autonomo, le ragazze alla pari, gli stagisti, il lavoro sommerso, i lavoratori delle piattaforme online, ecc);
3. **migliorare la definizione di "lavoratore":** ampliare la portata della definizione di lavoratore in modo tale che non si limiti alla categoria più ristretta di "dipendente" o non venga interpretata in tal senso, ed eliminare le esenzioni sleali che escludono alcuni lavoratori dal campo di applicazione della tutela;
4. **stabilire una definizione di "lavoratore autonomo** distinguendolo dal falso lavoratore autonomo (vale a dire quei lavoratori erroneamente classificati come lavoratori autonomi) e dalla falsa "attività" autonoma, al fine di garantire che a detto lavoratore vengano applicati i diritti del lavoro, il diritto ad un'adeguata retribuzione, eque condizioni di lavoro, istruzione e formazione, tutela nei confronti della disoccupazione, protezione sociale e diritti pensionistici. Tuttavia queste definizioni non devono mai limitare il diritto delle parti sociali nazionali a definire i loro accordi in materia di lavoro autonomo;
5. **garantire il diritto alle condizioni più favorevoli** per i lavoratori in situazione di conflitto di legislazioni, rispettando appieno l'autonomia delle parti sociali a livello nazionale, i sistemi nazionali di contrattazione collettiva, nonché i modelli e le tradizioni nazionali di mercato del lavoro, ivi compreso il diritto di negoziare, concludere e far rispettare gli accordi collettivi ed adottare azioni collettive in conformità alla legislazione ed alle prassi nazionali;
6. **garantire il diritto alla tutela nei confronti dell'insicurezza e della precarietà del lavoro** ponendo limiti alle pratiche che creano insicurezza e precarietà sul lavoro, tra cui il divieto di contratti di sfruttamento a zero ore, i cosiddetti contratti "se e quando" e quelli a chiamata, fornendo anche una tutela attiva, ad esempio sotto forma di garanzia del diritto al lavoro a tempo pieno, adeguata notifica del contratto e delle modalità di lavoro e sostegno in situazioni di ristrutturazione, nonché protezione in caso di licenziamento;

7. **garantire il diritto ad un orario di lavoro ragionevole** promuovendo la conciliazione vita-lavoro e fornendo sufficiente preavviso dell'orario di lavoro, prevedendo restrizioni per il lavoro a chiamata e per le chiamate e le mail al di fuori dell'orario di lavoro;
8. **garantire il diritto alla dignità sul posto di lavoro**, ivi compreso il diritto alla privacy, la tutela nei confronti di sistemi di monitoraggio e controllo inutili ed invasivi o di perquisizioni fisiche di beni e lavoratori, nonché una migliore protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro;
9. **garantire il diritto di rappresentanza sul posto di lavoro e nei Consigli di amministrazione**, ivi compreso un quadro generale dell'UE in materia di informazione, consultazione e rappresentanza a livello di Consigli di Amministrazione con una Direttiva che introduca un'architettura nuova ed integrata per il coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese europee garantendo la democrazia industriale. Ciò deve prevedere misure volte a garantire la parità di genere. Introdurre la rappresentanza dei lavoratori a livello di Consigli di Amministrazione, con una quota minore per le piccole imprese e via via sempre maggiore a seconda delle dimensioni della società (sia nelle strutture monistiche che in quelle dualistiche): le piccole imprese da 50 a 250 dipendenti dovrebbero avere una bassa percentuale di rappresentanti nei Consigli di Amministrazione (2 o 3 rappresentanti); le imprese da 250 a 1000 dipendenti una partecipazione pari ad 1/3 e le grandi aziende con più di 1000 dipendenti dovrebbero avere la parità (la metà dei posti);
10. **garantire il diritto alla contrattazione collettiva**, che comprenda la tutela dei lavoratori (ivi compresi i lavoratori autonomi) per organizzarsi in sindacati, effettuare la contrattazione collettiva ed intraprendere azioni collettive, tra cui scioperi. Deve essere inoltre garantita un'adeguata ed efficace protezione contro gli atti di discriminazione antisindacale;
11. **garantire il diritto alla libertà di espressione**, che comprenda la tutela nei confronti della vittimizzazione e del licenziamento di coloro che segnalano eventuali anomalie, proibendo le "blacklist" e fornendo indennizzi e risarcimenti alle vittime;
12. **garantire il diritto alla tutela durante il periodo di prova**, che comprenda il diritto ad una retribuzione equa a parità di lavoro svolto ed il divieto di "stage" non retribuiti, nonché la protezione da controlli eccessivamente invasivi ed inutili e l'eliminazione della discriminazione sulla base dell'origine sociale e delle condizioni socio-economiche;
13. **garantire il diritto alla tutela nei confronti di trattamenti arbitrari e licenziamento senza giusta causa**: i datori di lavoro non potranno modificare i termini e le condizioni di lavoro dei lavoratori senza alcun tipo di restrizione, soltanto sulla base della decisione del datore di lavoro stesso;
14. **garantire il diritto ad un posto di lavoro sicuro e sano**, ivi compresi i successivi passi per la Strategia del Lavoro dell'UE in tema di Salute, Sicurezza e Benessere. L'attenzione deve essere posta sulla prevenzione e su un maggior riconoscimento e sostegno dei rappresentanti della sicurezza sul posto di lavoro, promuovendo la sorveglianza sanitaria e lo sviluppo di sistemi per garantire che esistano meccanismi realistici ed equi per trattare in modo efficace ed efficiente i casi relativi a lesioni personali ed infortuni sul lavoro, nonché le prestazioni per malattia;
15. **garantire il diritto a disposizioni moderne e pertinenti**: ad esempio, per migliorare il funzionamento dei Consigli aziendali europei (CAE), la relativa legislazione deve essere rafforzata e modernizzata con urgenza.

Priorità 4 – Mobilità equa

Creare barriere, indicare come capro espiatorio i lavoratori migranti e giocare sulle paure dei lavoratori non deve essere la via da seguire per il futuro. Al contrario, il Pilastro europeo dei Diritti Sociali dovrebbe affrontare le preoccupazioni dei lavoratori proponendo norme migliori per affrontare le carenze del quadro giuridico europeo, cosicché i lavoratori non siano più vulnerabili allo sfruttamento perché vengono da un paese dove le retribuzioni sono più basse. Ciò richiede un miglioramento del quadro e degli strumenti giuridici dell'UE. Devono essere eliminati gli ostacoli ingiusti alla libera circolazione dei lavoratori e, al contempo, non deve essere neppure consentita o incoraggiata la concorrenza sui costi del lavoro; parità di trattamento deve significare parità di trattamento indipendentemente dallo status di immigrato o dal tipo di contratto di lavoro offerto al lavoratore.

Gestire i flussi migratori per migliorare l'UE significa operare un giro di vite sullo sfruttamento ed altresì investire nelle comunità che sentono di essere sottoposte a maggiori pressioni dovute ai cambiamenti demografici, fornendo scuole, ospedali ed un numero crescente di alloggi ad una popolazione crescente. Significa altresì dare a tutti la possibilità di apprendere la lingua locale quale primo passo necessario verso l'integrazione. Significa inoltre contrastare la mancanza di posti di lavoro e di opportunità che costringono i lavoratori ad emigrare.

Da molto tempo la posizione dei lavoratori distaccati in un altro Stato Membro nell'ambito di una prestazione di servizi è un tema di particolare preoccupazione per i lavoratori ed i loro sindacati. Inoltre, è diventato sempre più difficile per i sindacati negli Stati Membri salvaguardare gli accordi di contrattazione collettiva ed impedire che i contratti collettivi vengano minati dalla concorrenza sleale degli appaltatori che distaccano i lavoratori provenienti da paesi con salari più bassi. Nonostante la revisione della Direttiva sugli Appalti Pubblici, molti Stati Membri continuano ad insistere sul fatto che non possono far rispettare agli appaltatori i contratti collettivi, far pagare il tasso corrente e fornire le solite condizioni di lavoro. Sono necessarie norme più severe ed una migliore applicazione delle stesse.

In questo contesto, la revisione della Direttiva sul Distacco dei Lavoratori (pienamente sostenuta dalla CES) è davvero un'ottima opportunità per migliorare la situazione, anche se devono essere apportate alcune modifiche nel corso del processo legislativo.

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

1. garantire il diritto alla parità di trattamento indipendentemente dallo status di impiego;
2. contrastare l'abuso del distacco al fine di aggirare la legge sul lavoro del paese di destinazione e, in particolare, l'utilizzo di società fittizie;
3. ridurre la durata del distacco e far sì che, in tutta la catena del valore, i datori di lavoro rispettino i diritti e le norme nazionali del lavoro e gli accordi collettivi applicabili;
4. migliorare l'applicazione delle norme esistenti per garantire che i lavoratori mobili siano trattati in modo equo;
5. contrastare eventuali abusi riguardanti le prestazioni sociali nel contesto della mobilità;

6. far sì che la lotta contro gli abusi non porti a nessuna violazione/modifica dei principi della libera circolazione dei lavoratori e del paese in cui viene effettuata la prestazione lavorativa. Non può essere introdotta nessuna indicizzazione sulla base del paese di origine, quando i lavoratori mobili hanno pagato per le prestazioni sociali che ottengono (tramite tassazione o contributi sociali);
7. garantire il principio della libera circolazione dei lavoratori tramite azioni concrete, eliminando anche gli ostacoli esistenti quali la doppia imposizione ed il mancato rispetto delle norme vigenti in materia di diritti e prestazioni sociali nella dimensione transfrontaliera;
8. applicare in modo adeguato e corretto la portabilità dei diritti e delle prestazioni sociali a livello europeo.

Priorità 5 – Transizioni sicure sul mercato del lavoro

Vi è la necessità di un rafforzamento sostanziale dei diritti sociali europei al fine di garantire un'equa gestione delle ristrutturazioni aziendali e rafforzare la capacità di prevedere i cambiamenti - in particolare per il fatto che la digitalizzazione trasforma il mondo del lavoro. Ciò viene meglio realizzato tramite un forte dialogo sociale sancito con il Pilastro europeo dei Diritti Sociali.

Il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve supportare transizioni sicure tra istruzione e lavoro, tra lavoro e periodi di disoccupazione ed avanzamento di carriera, fornendo sostegno adeguato in tema di sicurezza sociale in modo tale che i lavoratori restino tutelati durante i periodi di disoccupazione, nonché adottando misure per accrescere l'occupabilità del lavoratore. Ciò viene conseguito promuovendo l'apprendimento sul lavoro in tutte le sue forme, con particolare enfasi posta sull'apprendistato, e coinvolgendo le parti sociali, le imprese, le Camere di Commercio ed i Servizi di Formazione Professionale, nonché stimolando innovazione ed imprenditorialità. Ciò significa investire nell'istruzione e nella formazione, in particolare nell'Istruzione e nella Formazione Professionale quale strumento per sviluppare tutti i livelli di competenze per adattarsi alle mutevole esigenze del mercato del lavoro ed alle ambizioni dei lavoratori. Dobbiamo altresì riconoscere che aumentare le possibilità di sviluppo delle competenze sul mercato del lavoro può creare opportunità ed effetti a catena anche ai livelli più bassi. L'istruzione e la formazione non sono un gioco a somma zero. I datori di lavoro hanno la grande responsabilità d'investire nella propria mano d'opera, offrendo percorsi di crescita ed opportunità di sviluppo di carriera.

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

1. garantire il diritto a servizi di orientamento e collocamento gratuiti e pubblici per tutti i lavoratori e per i disoccupati. Misure specifiche devono essere intraprese a favore dei lavoratori poco qualificati e di quelli dei settori vulnerabili, riconoscendo al contempo che i lavoratori con maggiori competenze devono avere accesso ad una vasta gamma di piani di riqualificazione e sviluppo delle competenze;
2. garantire il diritto a misure che evitino la precarietà, ivi compreso il congedo retribuito a fini d'istruzione, formazione e miglioramento delle competenze;

3. presentare proposte per l'apprendistato di qualità sulla base di un quadro di qualità europeo per l'apprendistato;
4. aumentare la percentuale di lavoratori che effettuano formazione sul posto di lavoro e degli adulti che seguono i corsi di istruzione e formazione professionale continua (CVET) (a livello di Stati Membri, almeno il 15 % degli adulti entro il 2020);
5. garantire le competenze, riducendo dal 20% al 10% la percentuale di popolazione in età lavorativa con scarse competenze;
6. aumentare il numero e le categorie di lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo in materia di CVET;
7. aumentare i finanziamenti e gli investimenti in istruzione e formazione per un periodo prolungato;
8. definire, di concerto con le parti sociali, un obiettivo in tema di percentuale minima di bilancio delle imprese da destinare alla formazione.

La disoccupazione giovanile merita particolare attenzione ed il Pilastro europeo Sociale dei Diritti dovrebbe mantenere ed attuare appieno la Garanzia Giovani europea, anche:

1. garantendo un'offerta ed un intervento entro quattro mesi dalla fine degli studi e/o dalla disoccupazione. Tale garanzia deve essere attuata, nel lungo termine, quale garanzia universale;
2. garantendo elevati standard di qualità in materia di offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini e apprendistato, soprattutto nei settori in cui la creazione di occupazione sarà importante in futuro;
3. adottando misure per accrescere la fiducia nelle istituzioni e potenziare la capacità istituzionale per la fornitura di servizi. Gli aspetti cruciali sono un finanziamento adeguato e risorse umane che garantiscano un servizio di alta qualità per l'orientamento dei giovani;
4. progettando con attenzione interventi per soddisfare i bisogni della popolazione al fine di rispondere all'eterogeneità della popolazione giovanile;
5. investendo in finanziamenti più ambiziosi ed a lungo termine per garantire risultati efficaci nell'attuazione delle misure. La CES chiede la continuazione delle linee di bilancio oltre il 2016. Il nostro parametro in termini di finanziamenti adeguati per la Garanzia Giovani è la stima di 21 miliardi di euro l'anno fatta dall'OIL.

Priorità 6 – Protezione sociale e servizi pubblici forti

Il Pilastro europeo dei Diritti Sociali deve apportare miglioramenti tangibili nel tenore di vita, non solo in termini di reddito, ma anche delle questioni che interessano la qualità della vita delle persone e la loro capacità di lavorare, quali i servizi pubblici, ivi compresi l'accesso all'assistenza per l'infanzia e per la terza età, i trasporti, la salute e l'edilizia abitativa. Il Pilastro deve inoltre migliorare i redditi di coloro che fanno affidamento e dipendono dalla protezione sociale. Il *welfare* sociale deve essere aumentato in termini reali e si devono realizzare sostanziali progressi per conseguire standard di vita dignitosi per le persone che fanno affidamento sul *welfare* per affrontare i problemi dell'esclusione sociale e di redditi inadeguati, indipendentemente dal fatto che siano dovuti a sottoccupazione, disoccupazione, vecchiaia o invalidità. Va

altresì garantito il diritto a prestazioni sul lavoro. La protezione sociale si deve applicare alle persone sia dentro che fuori dall'ambito lavorativo, indipendentemente dal contratto di lavoro e, in particolare, essere estesa ai lavoratori autonomi.

Ciò significa aprire un dibattito sulla creazione di meccanismi/standard per l'assicurazione/le prestazioni di disoccupazione a livello UE/UEM, al fine di affrontare gli shock macroeconomici sul mercato del lavoro. Tali meccanismi dovrebbero essere aggiuntivi ed integrati con i sistemi nazionali, nel rispetto del principio di sussidiarietà e dell'autonomia delle parti sociali. Tali meccanismi potrebbero essere finanziati con il bilancio europeo, o con un bilancio/sistemi assicurativi indipendenti all'interno dell'UEM.

I sistemi di *welfare* devono chiamare in causa diritti, non soltanto assistenza. Pertanto il Pilastro europeo dei Diritti Sociali dovrebbe formulare raccomandazioni al fine di garantire una serie di diritti fondamentali, quali:

1. il diritto a prestazioni sociali di buona qualità, in tutti i settori della sicurezza sociale, ivi compresi i sistemi di disabilità ed assistenza sociale, ed il reddito minimo;
2. il diritto a ricevere servizi sociali di buona qualità ed a prezzi accessibili, adeguatamente finanziati e forniti da professionisti qualificati, ivi comprese l'assistenza a lungo termine e l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sanitaria preventiva e curativa di buona qualità ed il diritto ad una edilizia sociale di qualità, sicura ed a prezzi accessibili per chi ne ha bisogno;
3. il diritto ad una pensione adeguata, indicizzata per proteggere il potere d'acquisto. Si dovrebbe altresì considerare la convergenza verso l'alto delle norme a livello europeo per le riforme nazionali dei sistemi pensionistici;
4. una Direttiva Europea su piani adeguati in materia di reddito minimo per stabilire principi, definizioni e metodi comuni volti a concedere i diritti in tutta l'UE;
5. un comune standard europeo sul diritto ad un'assistenza di qualità e professionale a lungo termine, che comprenda disposizioni in materia di prestazione di cure, diritti di congedo per coloro che devono prestare cure ed assistenza e remunerazione relativa ai congedi per motivi di cura;
6. l'eliminazione dell'obbligo in capo agli Stati Membri di collegare l'età pensionabile per legge all'aspettativa di vita ed il riconoscimento dell'impatto del lavoro usurante.

Priorità 7 - Cambiamento istituzionale per garantire che venga posta eguale enfasi sulla promozione dell'Europa sociale

Nella definizione di priorità concrete a rendere il Pilastro europeo dei Diritti Sociali più efficace ed i suoi obiettivi più realizzabili, è necessario valutare gli strumenti giuridici e di *governance* più adatti per l'applicazione:

- a. *Legislazione*: in tutte le questioni che coinvolgono i diritti sociali, sono necessari processi legislativi sia per migliorare i quadri giuridici esistenti che per introdurre nuovi strumenti giuridici. I diritti giuridici devono essere destinati a tutta l'UE, non solo all'UEM.

- b. *Altri strumenti giuridici*: altri strumenti di legge, ad esempio le Decisioni della Commissione, i Pareri o le Raccomandazioni del Consiglio, le Comunicazioni, o le linee guida annuali in tema di occupazione, dovrebbero essere utilizzati nei casi in cui essi possono raggiungere l'obiettivo concordato, considerando la natura vincolante/non-vincolante dell'atto.
- c. *Semestre Europeo*: è anche necessario un cambiamento istituzionale per garantire che venga posta la stessa enfasi sulla promozione di un'Europa Sociale tramite le Raccomandazioni Specifiche per Paese (CSR) del Semestre Europeo. La CES è da tempo preoccupata che il coinvolgimento dei sindacati nel processo decisionale nell'ambito della strategia Europa 2020 sia del tutto inadeguato, con esiti che lo dimostrano. Serve un approccio realmente inclusivo e collaborativo in tutto il processo di *governance*, soprattutto durante il Semestre Europeo. La CES sostiene anche la partecipazione delle organizzazioni nazionali affiliate al processo del Semestre europeo e continua a spingere per il loro coinvolgimento nelle proposte politiche, indipendentemente dal Pilastro europeo dei Diritti Sociali. Al contempo, l'introduzione di una nuova dimensione sociale tramite un meccanismo di assegnazione di un punteggio sociale nel Semestre Europeo e nelle Raccomandazioni specifiche per Paese potrebbe conseguire alcuni degli obiettivi indicati nel europeo Pilastro dei Diritti Sociali.
- d. *Pesi e contrappesi*: la responsabilità democratica della Commissione e del Consiglio dovrebbe essere migliorata. In particolare, andrebbe ripensato il ruolo del Parlamento Europeo. E' necessario un cambiamento significativo per far sì che tutti i dipartimenti della Commissione operino per il conseguimento degli obiettivi sociali. I diritti sanciti nella CEDU devono essere riconosciuti, promossi e/o applicati dalle istituzioni europee quando elaborano proposte e dagli Stati membri quando attuano il diritto dell'Unione Europea, indipendentemente dal fatto che siano direttamente correlati ai problemi sociali o meno.
- e. *Riequilibrare i diritti sociali ed i diritti economici*: serve un'azione urgente per completare l'adesione alla Convenzione Europea sui Diritti Umani, unitamente all'adozione di un Protocollo/Clausole di Progresso Sociale, altrimenti i diritti sociali europei portati avanti nel quadro del Pilastro europeo dei Diritti Sociali saranno vulnerabili agli attacchi delle libertà economiche europee.

Conclusioni

In conclusione, le componenti integranti della strategia della CES per il Pilastro europeo dei Diritti Sociali sono ben note. Chiediamo retribuzioni che rappresentino una percentuale equa dei profitti che i lavoratori creano e che consentano loro di mantenere le proprie famiglie. È altresì necessario fornire livelli dignitosi di protezione in tema di sicurezza sociale, un orario di lavoro da contratto e stabilità del reddito, tutela nei confronti di una cessazione ingiustificata del rapporto di lavoro ed un effettivo ed efficace accesso alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva. Eppure sono proprio questi i diritti e le tutele che i lavoratori stanno perdendo ad una velocità preoccupante in Europa. In un'Europa sempre più ingiusta, i Diritti Sociali sono fondamentali per l'equità ed il Pilastro europeo Sociale dei Diritti funge da stimolo per conseguirli.

