

Mercoledì 14 settembre 2016

P8_TA(2016)0346

Dumping sociale nell'Unione europea**Risoluzione del Parlamento europeo del 14 settembre 2016 sul dumping sociale nell'Unione europea (2015/2255(INI))**

(2018/C 204/13)

Il Parlamento europeo,

- visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visti l'articolo 5 del trattato sull'Unione europea e l'articolo 56, l'articolo 153, paragrafo 5, e l'articolo 154 TFUE,
- vista la libertà fondamentale di circolazione dei lavoratori (articolo 45 TFUE) e la libera prestazione di servizi (articolo 56 TFUE),
- visti gli articoli 151 e 153 TFUE e l'articolo 9 TFUE che garantisce un'adeguata protezione sociale,
- vista la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi ⁽¹⁾,
- vista la direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI») ⁽²⁾,
- vista l'attuazione in corso della direttiva 2014/67/UE,
- visto il regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale ⁽³⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale ⁽⁴⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I) ⁽⁵⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 1072/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale del trasporto di merci su strada ⁽⁶⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 1071/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, che stabilisce norme comuni sulle condizioni da rispettare per esercitare l'attività di trasportatore su strada e abroga la direttiva 96/26/CE del Consiglio ⁽⁷⁾,

⁽¹⁾ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.⁽²⁾ GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11.⁽³⁾ GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1.⁽⁴⁾ GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1.⁽⁵⁾ GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6.⁽⁶⁾ GU L 300 del 14.11.2009, pag. 72.⁽⁷⁾ GU L 300 del 14.11.2009, pag. 51.

Mercoledì 14 settembre 2016

- visto il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio ⁽¹⁾, e vista la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto ⁽²⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 1008/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 settembre 2008, recante norme comuni per la prestazione di servizi aerei nella Comunità ⁽³⁾,
- visto il regolamento (CEE) n. 3577/92 del Consiglio, del 7 dicembre 1992, concernente l'applicazione del principio della libera prestazione dei servizi ai trasporti marittimi all'interno degli Stati membri (cabotaggio marittimo) ⁽⁴⁾,
- vista la proposta di direttiva del Consiglio relativa alle norme in materia di equipaggio applicabili ai servizi di linea di trasporto passeggeri e di traghetto fra Stati membri (COM(1998)0251),
- vista la direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) ⁽⁵⁾, modificata dalla direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16 febbraio 2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 ⁽⁶⁾,
- vista la sua risoluzione del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa ⁽⁷⁾,
- vista la decisione (UE) 2016/344 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2016, relativa all'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato ⁽⁸⁾,
- viste le norme fondamentali del lavoro stabilite dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e le sue convenzioni e raccomandazioni sull'amministrazione del lavoro e le ispezioni sul lavoro, che costituiscono un quadro di riferimento internazionale per garantire l'applicazione delle disposizioni legali relative alle condizioni di lavoro e alla tutela dei lavoratori,
- viste la relazione Eurofound intitolata «Posted workers in the European Union (2010)» (Lavoratori distaccati nell'Unione europea (2010)) ⁽⁹⁾ e le relazioni nazionali,
- visto il dizionario europeo delle relazioni industriali di Eurofound ⁽¹⁰⁾,
- vista la comunicazione della Commissione del 19 maggio 2015 dal titolo «Legiferare meglio per ottenere risultati migliori — Agenda dell'UE» (COM(2015)0215),
- visto lo studio realizzato dal Parlamento nel 2015 dal titolo «EU Social and Labour Rights and EU Internal Market Law» (Diritti sociali e del lavoro nell'UE e norme del mercato interno dell'UE),
- visto lo studio realizzato dalla Commissione nel 2015 sui sistemi di determinazione dei salari e le tariffe minime salariali applicabili ai lavoratori distaccati ai sensi della direttiva 96/71/CE in un numero selezionato di Stati membri e di settori («Wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors»),

⁽¹⁾ GU L 102 dell'11.4.2006, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 35.

⁽³⁾ GU L 293 del 31.10.2008, pag. 3.

⁽⁴⁾ GU L 364 del 12.12.1992, pag. 7.

⁽⁵⁾ GU L 167 del 2.7.1999, pag. 33.

⁽⁶⁾ GU L 124 del 20.5.2009, pag. 30.

⁽⁷⁾ Testi approvati, P7_TA(2014)0012.

⁽⁸⁾ GU L 65 dell'11.3.2016, pag. 12.

⁽⁹⁾ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>

⁽¹⁰⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

Mercoledì 14 settembre 2016

- visto lo studio condotto dall'Università di Gand e finanziato dalla Commissione dal titolo «Atypical Forms of Employment in the Aviation Sector» (Occupazione atipica nel settore dell'aviazione),
 - visto il discorso sullo stato dell'Unione pronunciato il 9 settembre 2015 dal Presidente della Commissione dinanzi al Parlamento,
 - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i trasporti e il turismo e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0255/2016),
- A. considerando che il lavoro sommerso e il falso lavoro autonomo possono dare origine a distorsioni della concorrenza, con conseguenti danni a lungo termine ai sistemi di previdenza sociale, un aumento del precariato e un deterioramento dei livelli di tutela dei lavoratori e della qualità del lavoro in generale, e dovrebbero pertanto essere combattuti; che la crescente tendenza all'esternalizzazione e al subappalto può dare luogo a possibilità di abuso o elusione del vigente diritto sociale e del lavoro; che la lotta agli abusi è essenziale per garantire la libertà di circolazione nel mercato interno e la solidarietà all'interno dell'Unione;
- B. considerando che la libera circolazione dei lavoratori, enunciata all'articolo 45 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi sono principi fondamentali del mercato interno;
- C. considerando che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari, sancisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi; che, con riferimento al dumping sociale, una delle principali sfide dell'UE consiste nell'aumentare il livello di occupazione femminile, migliorare la situazione delle donne sul mercato del lavoro ed eliminare i divari di genere;
- D. considerando che uno dei principi fondamentali delle politiche dell'UE è la coesione sociale, il che significa un costante e continuo ravvicinamento delle retribuzioni nonché protezione sociale garantita a tutti i lavoratori, siano essi locali o mobili; che nell'Unione persistono considerevoli differenze per quanto concerne le condizioni lavorative e le retribuzioni e che la convergenza sociale verso l'alto è fondamentale per la prosperità e una maggiore domanda interna in tutta l'Unione; che la disparità retributiva costituisce uno dei principali motivi che spingono i lavoratori a lasciare il loro paese di origine;
- E. considerando che l'articolo 9 TFUE sancisce quali principi fondamentali dell'Unione la promozione di un livello elevato di occupazione, la garanzia di un'adeguata protezione sociale, la lotta contro l'esclusione sociale e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana; che, in conseguenza della crisi e degli elevati tassi di disoccupazione nella maggior parte degli Stati membri, le disuguaglianze sono sempre più profonde;
- F. considerando che sussiste ancora un divario retributivo di genere e che, a dispetto della legislazione UE e delle raccomandazioni non vincolanti esistenti, i progressi in questo settore sono estremamente limitati; che, unitamente al divario retributivo di genere, il dumping sociale aggrava la situazione e finisce per causare un divario pensionistico di genere che espone le donne anziane a un maggiore rischio di povertà rispetto agli uomini anziani;
- G. considerando che la tratta di esseri umani e segnatamente di donne, non solo da paesi terzi verso l'UE, ma anche tra paesi dell'UE, è spesso associata a contratti di lavoro fittizi;
- H. considerando che il «dumping sociale» è in aumento in ragione di rapporti di lavoro che presentano caratteristiche extraterritoriali;

Mercoledì 14 settembre 2016

- I. considerando che nel settore dei trasporti esiste uno stretto legame tra la protezione e la sicurezza dei passeggeri e condizioni di lavoro adeguate;
- J. considerando che la creazione di uno spazio unico europeo dei trasporti è stato confermato quale obiettivo ultimo del Libro bianco sui trasporti del 2011;
- K. considerando che la Commissione ha annunciato che nel 2016 intende proporre nuove iniziative relative al trasporto su strada, tenendo conto anche degli aspetti sociali;
- L. considerando che il settore del trasporto su strada è essenziale per la società e l'economia dell'Unione europea e rappresenta quasi i tre quarti (72 %) del totale del trasporto nazionale di merci; che esso trasporta più passeggeri delle ferrovie, delle metropolitane e dei tram messi insieme e impiega oltre il 2,2 % del totale della popolazione attiva dell'UE (5 milioni di persone);
- M. considerando che buone condizioni di lavoro che tutelino la salute fisica e mentale sono un diritto fondamentale dei lavoratori ⁽¹⁾ che rappresenta di per sé un valore positivo;
- N. considerando che il 15 luglio 2014 Jean-Claude Juncker, presidente della Commissione, nel suo discorso sullo stato dell'Unione del 2015 ha sottolineato la necessità di un mercato del lavoro più equo e autenticamente paneuropeo, che può essere conseguito attraverso la promozione e la salvaguardia della libera circolazione dei cittadini come diritto fondamentale dell'Unione, evitando abusi e rischi di dumping sociale;
- O. considerando che la Corte di giustizia, nella sua sentenza nella causa C-341/05 *Laval* del 18 dicembre 2007 ⁽²⁾, ha messo in evidenza il diritto di intraprendere azioni collettive contro un'eventuale pratica di dumping sociale e ha sottolineato che tali azioni devono essere proporzionate al fine di non limitare le libertà fondamentali dell'UE, quali la libera prestazione di servizi;
- P. considerando che la Carta sociale europea dovrebbe essere riconosciuta come l'espressione del consenso tra gli Stati membri nell'ambito dei diritti sociali fondamentali;
- Q. considerando che l'aumento delle pratiche abusive e del dumping sociale indeboliscono il sostegno al principio del mercato interno e la competitività delle imprese, in particolare delle PMI, compromettono i diritti dei lavoratori europei e la fiducia nell'integrazione europea e rendono indispensabile una vera convergenza sociale; che i settori maggiormente interessati sono l'agricoltura, l'edilizia, il settore alimentare e della ristorazione, i trasporti, la sanità, i servizi di assistenza e i servizi domestici;
- R. considerando che il principio della parità di trattamento dei lavoratori nell'Unione europea e l'essenziale convergenza sociale nel mercato unico sono importanti; che l'articolo 45 TFUE dispone che la libera circolazione implica l'abolizione di qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità tra i lavoratori degli Stati membri per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro;
- S. considerando che il dumping sociale, fiscale e ambientale è contrario ai valori europei, in quanto mette in pericolo la protezione dei diritti dei cittadini dell'UE ⁽³⁾;
- T. considerando che la maggior parte degli Stati membri non ha tuttora recepito la direttiva 2014/67/UE, benché il termine per il recepimento fosse fissato al 18 giugno 2016; che è importante valutare l'impatto dell'attuazione di tale direttiva una volta che sarà stata recepita in tutti gli Stati membri, al fine di determinarne il reale impatto nella lotta contro i vari tipi di frodi riconosciute e concernenti il distacco dei lavoratori e la protezione dei lavoratori distaccati;

⁽¹⁾ Articolo 31, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.»

⁽²⁾ EU:C:2007:809

⁽³⁾ Cfr. Testi approvati, P8_TA(2015)0252.

Mercoledì 14 settembre 2016

- U. considerando che i lavoratori distaccati costituiscono circa lo 0,7 % dell'intera forza lavoro dell'UE ⁽¹⁾;
- V. considerando che il numero di lavoratori distaccati nell'Unione è stimato a 1,92 milioni, principalmente in settori quali l'edilizia (43,7 % del totale dei lavoratori distaccati), i servizi, i trasporti, le comunicazioni e l'agricoltura;
- W. considerando che la libera circolazione delle persone è essenziale per il progetto europeo e costituisce altresì una condizione indispensabile per il conseguimento degli obiettivi di coesione economica, sociale e territoriale, al fine di raggiungere una competitività forte e sostenibile in tutti gli Stati membri;
- X. considerando che la Corte di giustizia, nella sua sentenza nella causa C-396/13, ha sottolineato che la direttiva 96/71/CE mira, da un lato, a garantire una concorrenza leale tra le imprese nazionali e quelle che svolgono una prestazione di servizi transnazionale, e, dall'altro, a garantire ai lavoratori distaccati l'applicazione di un nucleo di norme imperative di protezione minima nello Stato membro ospitante;
- Y. considerando che il distacco dei lavoratori dovrebbe agevolare la condivisione di competenze ed esperienze professionali e non essere fonte di dumping sociale;
- Z. considerando che le federazioni dei datori di lavoro e i sindacati europei possono svolgere un ruolo importante nella lotta contro il dumping sociale;
- AA. considerando che è stato assunto l'impegno di non aumentare l'onere fiscale per le imprese, in particolare le PMI;
- AB. considerando che la determinazione delle retribuzioni è una questione di competenza degli Stati membri;
- AC. considerando che la Corte di giustizia, nella sua sentenza nella causa C-396/13, ha sottolineato che la determinazione delle tariffe minime salariali, le modalità di calcolo e la valutazione dei criteri ad esso applicati sono di competenza dello Stato membro ospitante;
- AD. considerando che il Presidente della Commissione ha dichiarato che lo stesso lavoro nello stesso posto dovrebbe essere retribuito allo stesso modo ⁽²⁾; che è necessario un chiarimento giuridico di detto principio e della sua applicazione;

I. Rafforzare i controlli e il coordinamento tra e da parte degli Stati membri

1. ritiene che, pur non esistendo una definizione legalmente riconosciuta e universalmente condivisa di dumping sociale, tale nozione copre un'ampia gamma di pratiche intenzionalmente abusive e l'elusione della legislazione europea e nazionale vigente (comprese le leggi e i contratti collettivi universalmente applicabili), che permettono lo sviluppo di una concorrenza sleale riducendo illegalmente i costi operativi e legati alla manodopera e danno luogo a violazioni dei diritti dei lavoratori e allo sfruttamento di questi ultimi; ritiene che le conseguenze di tali pratiche e situazioni possano avere un impatto su tre fronti principali:

- l'aspetto economico: l'utilizzo, da parte di taluni attori economici, di pratiche illegali quali il lavoro sommerso o di pratiche abusive come il falso lavoro autonomo può portare a gravi distorsioni del mercato, a danno delle imprese che lavorano onestamente, in particolare le PMI;
- l'aspetto sociale: il dumping sociale può dare origine a una situazione di discriminazione e disparità di trattamento tra i lavoratori dell'UE e privarli dell'esercizio effettivo dei loro diritti sociali e del lavoro, anche per quanto concerne la retribuzione e la previdenza sociale;
- l'aspetto finanziario e di bilancio: il mancato pagamento dei contributi previdenziali e delle imposte in conseguenza del dumping sociale rappresenta una minaccia per la sostenibilità finanziaria dei sistemi di previdenza sociale e le finanze pubbliche degli Stati membri;

⁽¹⁾ Cfr. Pacolet, Jozef, e De Wispelaere, Frederic, «Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2012 and 2013», pag. 15. Secondo i dati Eurostat, l'intera forza lavoro dell'UE nel 2013 ammontava a 243 milioni di persone («Labour Force Survey Overview 2013», Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_force_survey_overview_2013#Labour_force_in_the_EU))

⁽²⁾ https://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines_en.pdf

Mercoledì 14 settembre 2016

2. reputa fondamentale assicurare condizioni di parità e una concorrenza leale nell'UE ed eliminare il dumping sociale; sottolinea il ruolo centrale svolto dagli ispettorati del lavoro e/o dalle parti sociali nel far valere i diritti dei lavoratori, nel definire una retribuzione dignitosa conformemente alla legislazione e alla prassi degli Stati membri e nel fornire consulenze e orientamenti ai datori di lavoro; sottolinea che 28 Stati membri hanno ratificato la convenzione n. 81 dell'OIL sull'ispezione del lavoro e chiede agli Stati membri di garantire che tutte le sue disposizioni siano attuate; invita la Commissione ad assistere gli Stati membri nella creazione di ispettorati del lavoro efficienti ed efficaci e a formulare raccomandazioni basate sulla convenzione n. 81 dell'OIL sull'ispezione del lavoro al fine di garantire il rispetto delle norme sul lavoro e la protezione dei lavoratori, comprese le disposizioni relative all'orario di lavoro, alla sicurezza e alla salute; ricorda il ruolo importante svolto dalle parti sociali nel garantire il rispetto della legislazione vigente;

3. invita gli Stati membri a rafforzare l'efficienza e a garantire livelli di personale e risorse adeguati per gli organismi di controllo (compresi gli ispettorati sociali e/o del lavoro, le agenzie e gli uffici di collegamento), anche per l'interpretazione e la traduzione, in particolare attraverso lo scambio delle migliori pratiche; esorta gli Stati membri a rispettare il criterio di riferimento di un ispettorato del lavoro ogni 10 000 lavoratori, come raccomandato dall'OIL, e a garantire che tali ispettorati dispongano di mezzi adeguati per attuare la legislazione europea in materia di libera circolazione dei lavoratori e dei servizi;

4. invita gli Stati membri a migliorare la cooperazione transfrontaliera tra i servizi di ispezione e lo scambio elettronico di informazioni e dati, onde migliorare l'efficienza dei controlli volti a contrastare e prevenire la frode sociale, il falso lavoro autonomo e il lavoro sommerso, riconoscendo nel contempo l'importanza della protezione dei dati, e nell'ottica di una cooperazione e una mutua assistenza obbligatorie tra gli Stati membri; incoraggia gli Stati membri a elaborare programmi di formazione continua a livello di Unione per gli ispettori, allo scopo di identificare nuove tecniche di elusione delle norme e organizzare la cooperazione transfrontaliera; riconosce il lavoro svolto dalla Commissione per quanto riguarda il finanziamento di programmi di apprendimento reciproco rivolti agli ispettori del lavoro negli Stati membri; sottolinea l'importanza di garantire l'accesso degli ispettorati del lavoro nazionali e/o delle parti sociali a tutti i luoghi di lavoro effettivi e ai luoghi di residenza associati indicati dal datore di lavoro, ove consentito dalla legislazione nazionale e nel debito rispetto della vita privata, trattandosi di un requisito indispensabile per svolgere il loro lavoro e verificare i casi di dumping sociale; raccomanda alla Commissione di valutare la possibilità di trasformare i progetti Eurodetachment in una piattaforma permanente di scambio, formazione comune e collaborazione per gli ispettori del lavoro (e i funzionari pubblici degli uffici di collegamento per i lavoratori distaccati) coinvolti in attività di controllo e sorveglianza, piattaforma che potrebbe essere inclusa o lavorare in coordinamento con la piattaforma europea contro il lavoro sommerso;

5. incoraggia gli Stati membri a creare, se del caso, task force bilaterali ad hoc e, ove necessario, una task force multilaterale che comprenda le autorità competenti e gli ispettori del lavoro nazionali, onde effettuare, previa approvazione di tutti gli Stati membri interessati, controlli transfrontalieri in loco, conformemente alla legislazione nazionale degli Stati membri in cui hanno luogo i controlli, nei presunti casi di dumping sociale, lavoro in condizioni illegali o frode, e identificare le «società di comodo», le agenzie di collocamento fraudolente e gli abusi delle norme che comportano uno sfruttamento dei lavoratori; osserva che dette task force potrebbero lavorare in coordinamento con la piattaforma europea contro il lavoro sommerso e con il comitato degli alti responsabili degli ispettorati del lavoro per limitare gli oneri finanziari, nonché creare una rete dei servizi di ispezione sociale nazionale per promuovere lo scambio di informazioni; ritiene che una buona cooperazione tra le autorità nazionali e le parti sociali sia essenziale per porre fine al dumping sociale e garantire una concorrenza leale nel mercato unico;

6. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire una più efficace attuazione della legislazione vigente e a rafforzare la cooperazione tra gli enti nazionali responsabili delle ispezioni del lavoro, in particolare per quanto riguarda le ispezioni transfrontaliere; si compiace del lancio della piattaforma europea contro il lavoro sommerso e degli obiettivi da essa stabiliti nell'ottica di rafforzare la cooperazione volta a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso; auspica che tale piattaforma contribuisca a individuare e affrontare i casi di violazione del diritto del lavoro a livello nazionale e dell'UE e delle disposizioni UE in materia di libera circolazione dei lavoratori, libertà di stabilimento e libera prestazione di servizi;

Mercoledì 14 settembre 2016

7. sottolinea la necessità di integrare le misure contro le infrazioni dei diritti sociali attraverso la lotta contro le frodi e l'evasione fiscali, per garantire una concorrenza leale e condizioni di parità per le imprese;
8. rileva che la mancata dichiarazione o l'irregolarità della dichiarazione figurano tra le forme più comuni di elusione delle norme relative al distacco; raccomanda che per il distacco si introduca l'obbligo in tutti gli Stati membri di presentare una dichiarazione al più tardi quando ha inizio la prestazione dei servizi, e che tali dichiarazioni siano raccolte in un registro europeo che ne agevolerebbe la consultazione, al fine di facilitare il coordinamento tra gli Stati membri e limitare le incertezze giuridiche attuali legate alle differenze procedurali e dei documenti tra un paese e l'altro;
9. sottolinea che le autorità competenti dello Stato membro ospitante, di concerto con quelle dello Stato di origine, dovrebbero essere in grado di verificare l'affidabilità del modulo A1 in caso di seri dubbi quanto all'autenticità del distacco; invita il gruppo di lavoro amministrativo ad hoc sul modulo A1 a intensificare i suoi sforzi migliorando l'affidabilità del modulo A1, nonché a valutare la possibilità di facilitare il controllo raccogliendo i moduli A1 in un unico sistema digitale; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare tutte le misure necessarie per garantire che lo scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale (EESSI) sia pienamente operativo, venga utilizzato da tutti gli Stati membri e sia adeguato alle esigenze delle PMI; sottolinea che un migliore accesso alle informazioni per i lavoratori, i datori di lavoro e gli ispettori del lavoro, ad esempio attraverso un unico sito Internet nazionale, costituisce uno strumento fondamentale contro la violazione delle norme;
10. invita gli Stati membri a ratificare e attuare la convenzione n. 189 dell'OIL sui lavoratori domestici; invita altresì gli Stati membri a istituire quadri giuridici atti a consentire l'occupazione regolare dei lavoratori domestici e di chi si occupa di assistenza alla persona, affinché possano essere garantite la certezza giuridica ai datori di lavoro e condizioni di impiego eque e condizioni lavorative dignitose ai lavoratori; esorta la Commissione e gli Stati membri a valutare i termini e le condizioni di impiego dei lavoratori domestici e, ove del caso, a formulare raccomandazioni per il loro miglioramento a norma dei trattati in vigore (in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, TFUE), comprese una formazione adeguata e l'offerta di informazioni sui diritti e gli obblighi di questa categoria di lavoratori;
11. osserva che le donne sono le più colpite dal dumping sociale in taluni settori, segnatamente i lavori domestici e l'assistenza (in particolare a domicilio); chiede alla Commissione, in collaborazione con gli Stati membri, di esaminare tutte le situazioni in cui le donne subiscono forme di dumping sociale e retributivo o sono vittime di lavoro non dichiarato, così come la pertinente legislazione UE in vigore;
12. chiede agli Stati membri di migliorare la cooperazione transnazionale e locale tra le pubbliche istituzioni, i sindacati e le organizzazioni non governative per affrontare i problemi spesso particolarmente complessi che riguardano i lavoratori migranti e di prendere in considerazione le condizioni di lavoro assieme a tutti gli altri elementi legati alla qualità della vita, ivi compresi lo stato di salute generale, l'inclusione sociale e l'alloggio;
13. sottolinea l'importanza delle disposizioni della direttiva 2014/67/UE in materia di applicazione transfrontaliera delle pene e/o sanzioni finanziarie amministrative, che contribuiranno a eliminare le violazioni della legislazione; è del parere che le autorità competenti dovrebbero poter imporre sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, compresa la possibilità di sospendere l'erogazione di servizi in caso di gravi violazioni della legislazione sul distacco dei lavoratori o applicabile ai contratti collettivi; ritiene che l'importo di tali sanzioni dovrebbe fungere da deterrente e che dovrebbe essere migliorata l'offerta di informazioni alle PMI sulla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati;
14. chiede agli Stati membri di potenziare significativamente lo scambio di informazioni in materia di sicurezza sociale per i lavoratori distaccati, nell'ottica di migliorare l'applicazione della legislazione esistente; ricorda la richiesta presentata alla Commissione di esaminare i benefici derivanti dall'introduzione e, ove del caso, dalla fornitura di una tessera europea di previdenza sociale a prova di falsificazione o di altro documento elettronico europeo, su cui potrebbero essere memorizzati tutti i dati necessari per la verifica dello stato previdenziale del portatore sulla base del suo rapporto di lavoro ⁽¹⁾, nonché tutte le informazioni associate al distacco del lavoratore, nel rigoroso rispetto delle norme in materia di protezione dei dati,

⁽¹⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (Testi approvati, P7_TA(2014)0012).

Mercoledì 14 settembre 2016

soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei dati personali sensibili; evidenzia tuttavia che ciò non deve limitare o pregiudicare in alcun modo il diritto delle autorità e delle parti sociali dei paesi ospitanti di rivedere ed eseguire controlli e verifiche dei dati contenuti in tale tessera, in conformità del diritto e della prassi a livello nazionale;

15. chiede l'istituzione di un elenco a livello dell'UE delle società, comprese le società di comodo, colpevoli di gravi violazioni della legislazione dell'Unione in materia sociale e di lavoro, dopo aver ricevuto un primo avvertimento, che possa essere consultato dalle pertinenti autorità responsabili delle ispezioni; chiede che a tali società sia negato l'accesso agli appalti pubblici, alle sovvenzioni pubbliche e ai fondi dell'UE per un periodo stabilito per legge;

16. invita l'UE e gli Stati membri a collaborare a livello transfrontaliero nello scambio di informazioni sull'attività di contrasto, a fornire alle autorità di controllo un migliore accesso ai dati contenuti sia nei rispettivi registri elettronici nazionali sia nel registro europeo delle imprese di trasporto su strada (ERRU) e a consolidare l'elenco delle infrazioni che comportano la perdita dell'onorabilità dei trasportatori su strada, includendovi l'inosservanza di qualsiasi normativa pertinente dell'UE; sottolinea che la responsabilità della violazione delle norme dovrebbe gravare su coloro che impartiscono ordini ai lavoratori;

II. Trattamento delle lacune normative ai fini dell'applicazione del diritto nazionale ed europeo in materia sociale e di lavoro e del principio della parità di trattamento e di non discriminazione

17. invita la Commissione a intervenire per eliminare le carenze identificate nelle norme attualmente in vigore, in modo da contrastare in maniera efficace il fenomeno del dumping sociale e la frode sociale e fiscale;

18. invita la Commissione a monitorare da vicino l'attuazione della direttiva 2014/67/UE e l'efficacia della piattaforma europea contro il lavoro sommerso nel lottare contro il fenomeno delle società di comodo, applicando in modo più generale il principio secondo cui ciascuna società dovrebbe possedere una sola sede principale e garantendo che, in caso di libera prestazione di servizi con lavoratori distaccati, ciascun fornitore coinvolto svolga una attività «autentica» nello Stato membro di costituzione e sia pertanto un'impresa «autentica»; ricorda l'importanza delle imprese che svolgono una «attività autentica» nel loro Stato membro di origine, quale elemento che giustifica il distacco dei lavoratori; rammenta che la sua commissione per l'occupazione e gli affari sociali ha respinto la proposta di direttiva relativa alle società a responsabilità limitata con un unico socio, dal momento che alcune delle disposizioni ivi contenute potrebbero facilitare la creazione del tipo di entità che svolgono attività sociali ed economiche fittizie che costituiscono una violazione dei loro obblighi a norma degli accordi e del diritto e provocano la perdita di miliardi di euro di entrate fiscali; chiede alla Commissione di considerare la possibilità di proporre l'istituzione di un registro trasparente e accessibile di tutte le imprese dell'UE e l'utilizzo obbligatorio dello scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale;

19. invita la Commissione ad avviare una nuova relazione sui progressi compiuti dagli Stati membri nell'apportare i necessari miglioramenti alle loro amministrazioni finanziarie e ai sistemi tributari, allo scopo di affrontare la frode fiscale, come proposto nella comunicazione della Commissione dal titolo «Piano d'azione per rafforzare la lotta alla frode fiscale e all'evasione fiscale» (COM(2012)0722),

20. rileva che la direttiva 96/71/CE si riferisce soltanto agli articoli 64 e 74 TFUE relativi alla libera prestazione di servizi e alla libertà di stabilimento, mentre uno degli obiettivi principali della direttiva è la tutela dei lavoratori; ricorda inoltre l'importanza degli articoli 151 e 153 TFUE che fissano come obiettivi per l'UE e per i suoi Stati membri la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, la promozione del dialogo sociale e la lotta contro l'esclusione;

21. riconosce i rischi connessi alle lunghe catene di subappalto; rammenta che gli Stati membri possono istituire, in consultazione con le parti sociali pertinenti, il meccanismo di «responsabilità in solido del committente» a livello nazionale, applicabile ad imprese locali e straniere allo scopo di consentire a lavoratori locali e stranieri di far valere i propri diritti; ricorda che tale possibilità è stata confermata dalla direttiva 2014/67/UE; chiede alla Commissione di monitorare attentamente il rispetto dell'obbligo derivante agli Stati membri dalla direttiva di fornire misure volte a garantire che nel settore dell'edilizia i lavoratori distaccati nella catena dei subappalti possano considerare responsabile del rispetto dei loro diritti il committente del quale il loro datore di lavoro sia subappaltante diretto;

Mercoledì 14 settembre 2016

22. prende atto dei problemi legati alla direttiva 96/71/CE e alla sua attuazione; sottolinea l'importanza di affrontare tali problemi per garantire condizioni lavorative eque, il rispetto dei diritti dei lavoratori e una parità di condizioni per le imprese che distaccano i lavoratori e per le imprese locali nel paese ospitante, il che risulta particolarmente importante per le PMI; chiede l'attuazione tempestiva della direttiva 2014/67/UE; prende atto della proposta della Commissione di rivedere la direttiva 96/71/CE includendo un limite ai periodi di distacco, introducendo disposizioni in materia di remunerazione e definendo i termini e le condizioni dell'impiego, in modo da garantire il rispetto del principio della parità di trattamento e il divieto di qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, come sancito dal diritto dell'Unione e dai trattati che la istituiscono; insiste sul fatto che le norme in materia di distacco dei lavoratori dovrebbero essere chiare, proporzionate e giustificate; sottolinea la necessità di rispettare i contratti collettivi e il sistema delle relazioni industriali del paese ospitante;

Lavoratori mobili: lottare contro il dumping sociale nel settore dei trasporti

23. chiede di intensificare i controlli sull'attuazione delle norme in materia di orari di lavoro e di riposo nel settore dei trasporti; chiede altresì di migliorare i dispositivi di controllo e di introdurre senza indugio il tachigrafo intelligente ad uso professionale, con l'obiettivo di assicurare un'attuazione corretta, efficiente e non discriminatoria della legislazione vigente da parte degli Stati membri, senza creare indebiti oneri amministrativi; invita la Commissione a valutare la creazione di un «file operatore elettronico ed integrato» per tutti gli operatori in possesso di una licenza comunitaria, allo scopo di raccogliere tutti i dati importanti sul vettore, sul veicolo e sul conducente rilevati durante i controlli stradali;

24. chiede il rafforzamento dei controlli in materia di rispetto dei tempi di lavoro, tempi di disponibilità, periodi di guida e di riposo in tutti i settori interessati, quali l'edilizia, la ristorazione, la salute e i trasporti, e la conseguente applicazione di sanzioni in caso di violazioni rilevanti;

25. invita la Commissione a prendere in esame la creazione di un'Agenzia europea per il trasporto su strada, tesa a garantire la corretta attuazione della normativa dell'UE e a promuovere la normazione e la cooperazione fra tutti gli Stati membri nell'ambito del trasporto su strada;

26. chiede alla Commissione di coordinare e rafforzare la cooperazione tra le autorità nazionali riguardo alla legislazione in materia di trasporto su strada, anche per mezzo di uno scambio di informazioni, e in relazione ad altri sforzi volti a favorire l'attuazione della legislazione e a garantire parità di condizioni agli operatori; osserva che l'esecuzione della legislazione in tale ambito spetta innanzitutto agli Stati membri; esorta gli Stati membri a intensificare la cooperazione con l'Euro Contrôle Route e la rete delle polizie stradali europee (TISPOL), al fine di migliorare l'esecuzione del diritto dell'UE in materia di trasporto su strada garantendone un'attuazione uniforme e adeguata;

27. invita la Commissione ad applicare collettivamente al personale mobile del settore dei trasporti su strada l'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), come interpretato dalla Corte di giustizia nella causa *Koelzsch* (C-29/10, sentenza della Corte (Grande Sezione) del 15 marzo 2011);

28. chiede alla Commissione e agli Stati membri di procedere a uno scambio di opinioni teso a chiarire le pertinenti disposizioni affinché sia possibile operare una distinzione tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi, nell'ottica di combattere contro il «lavoro autonomo fittizio»; chiede inoltre alla Commissione di proporre raccomandazioni specifiche sulla base degli indicatori dell'esistenza di un rapporto di lavoro a norma della raccomandazione dell'OIL n. 198 relativa al rapporto di lavoro, senza discriminare i veri lavoratori autonomi che possiedono un numero ridotto di clienti; evidenzia la necessità di monitorare lo status occupazionale di lavoratori quali i piloti degli aerei e i conducenti dei treni, nonché il loro rapporto di lavoro con le imprese per cui lavorano; sottolinea che il problema del lavoro autonomo fittizio ha importanti conseguenze a livello di protezione sociale e sicurezza dei lavoratori e può avere ripercussioni sull'equa concorrenza;

29. respinge ogni ulteriore liberalizzazione del cabotaggio finché non sarà stata rafforzata l'attuazione del quadro normativo vigente; incoraggia la Commissione a proporre un miglioramento delle norme onde garantire una più efficace attuazione e agevolare la sorveglianza; invita la Commissione a riesaminare la direttiva 92/106/CEE⁽¹⁾ sui trasporti combinati con l'obiettivo di mettere fine alle pratiche sleali e chiede ulteriori misure per garantire il rispetto della legislazione sociale in materia di trasporti combinati;

⁽¹⁾ Direttiva 92/106/CEE del Consiglio, del 7 dicembre 1992, relativa alla fissazione di norme comuni per taluni trasporti combinati di merci tra Stati membri (GU L 368 del 17.12.1992, pag. 38).

Mercoledì 14 settembre 2016

30. invita gli Stati membri in cui vige un sistema di pedaggio a mettere a disposizione delle autorità di controllo i dati raccolti in relazione ai pedaggi ai fini della loro valutazione, in modo da rendere più efficaci i controlli sulle operazioni di cabotaggio;

31. raccomanda che, nei casi di acquisizioni e trasferimenti di proprietà delle società, sia chiaramente esplicitato quali requisiti non sono ignorati ma mantenuti nei nuovi contratti, ai sensi della direttiva 2001/23/CE ⁽¹⁾ per quanto riguarda il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese;

32. chiede un miglioramento del regolamento (CE) n. 1008/2008 che assicuri l'applicazione vincolante della legislazione nazionale sul lavoro da parte delle compagnie aeree con basi operative nell'UE e che precisi la definizione e la nozione del termine «sede di attività principale» e chiede altresì, nel contesto del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e del diritto del lavoro, un allineamento della definizione di «base di servizio» per i membri degli equipaggi di cui al regolamento (UE) n. 83/2014 ⁽²⁾ e al regolamento (UE) n. 465/2012 ⁽³⁾;

33. invita la Commissione e gli Stati membri a sostenere il contratto diretto di lavoro come modello standard e a limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro atipici, nel rispetto del regolamento sull'Agenzia europea per la sicurezza aerea (AESA) e di altri atti normativi pertinenti;

34. invita a tutelare i diritti sociali dell'equipaggio e del personale di cabina;

35. invita gli Stati membri a rivedere le loro normative per assicurare che tutti i contratti del settore dell'aviazione offrano occupazione e condizioni di lavoro di qualità; ritiene che la precarietà delle condizioni di lavoro costituisce un fattore di aggravamento dei rischi di sicurezza; sottolinea che la competitività non deve essere il prezzo in virtù del quale si «svendono» le tutele sociali dei lavoratori e la qualità dei servizi;

36. sottolinea che la dimensione sociale della strategia per l'aviazione in Europa, pubblicata dalla Commissione il 7 dicembre 2015, dovrebbe essere rafforzata in quanto un'occupazione di qualità e buone condizioni di lavoro sono direttamente collegate al mantenimento della sicurezza e della tutela sia dei passeggeri che del personale; evidenzia inoltre la necessità che la Commissione e gli Stati membri controllino e assicurino la corretta attuazione della legislazione sociale nazionale e dei contratti collettivi da parte delle compagnie aeree con basi operative nel territorio dell'UE; rammenta, a tale riguardo, la correlazione tra norme sociali e ambientali, qualità del servizio e sicurezza; riconosce l'importanza di stabilire requisiti minimi di formazione per il personale di manutenzione nei settori dell'aviazione civile; chiede alla Commissione di proporre una revisione del regolamento (CE) n. 868/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativo alla protezione contro le sovvenzioni e le pratiche tariffarie sleali che recano pregiudizio ai vettori aerei comunitari nella prestazione di servizi di trasporto aereo da parte di paesi non membri della Comunità europea ⁽⁴⁾, e di analizzare le cause della sua mancata attuazione; invita la Commissione e gli Stati membri a rivedere le norme sulla formazione iniziale e sul rilascio delle licenze ai membri dell'equipaggio nell'ottica di eliminare le lacune che portano allo sfruttamento dei piloti, come ad esempio i contratti «pay-to-fly»;

⁽¹⁾ Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16).

⁽²⁾ Regolamento (UE) n. 83/2014 della Commissione, del 29 gennaio 2014, recante modifica del regolamento (UE) n. 965/2012 che stabilisce i requisiti tecnici e le procedure amministrative per quanto riguarda le operazioni di volo ai sensi del regolamento (CE) n. 216/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 28 del 31.1.2014, pag. 17).

⁽³⁾ Regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012, che modifica il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il regolamento (CE) n. 987/2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 (GU L 149 dell'8.6.2012, pag. 4).

⁽⁴⁾ GU L 162 del 30.4.2004, pag. 1.

Mercoledì 14 settembre 2016

37. invita la Commissione a esaminare la possibilità di presentare una proposta aggiuntiva sulle condizioni di lavoro applicabili al settore dei trasporti marittimi, anche riguardo agli equipaggi delle imbarcazioni;

38. ritiene che, nel settore marittimo, la Commissione dovrebbe assicurare la piena attuazione della legislazione sociale, inclusa la Convenzione sul lavoro marittimo del 2006; invita la Commissione e gli Stati membri a prendere in esame misure che incoraggino l'assunzione e il mantenimento di marittimi qualificati con base in Europa;

Prevedere le sfide legate alla digitalizzazione dell'economia

39. rammenta l'importanza di legare lo sviluppo dell'economia digitale e collaborativa alla tutela dei lavoratori in questo nuovo settore, dove una maggiore flessibilità lavorativa può avere come risultato forme di impiego di livello più basso per quanto concerne la previdenza sociale, l'orario di lavoro, il posto di lavoro, la formazione, la partecipazione dei lavoratori e la protezione dell'occupazione; sottolinea che la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva devono essere applicabili nell'ambito di queste nuove forme di occupazione, a norma della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e della prassi nazionale; evidenzia che gli Stati membri dovrebbero adeguare le loro legislazioni all'economia digitale e collaborativa e chiede alla Commissione, agli Stati membri e alle parti sociali di valutare senza indugio le disposizioni della legislazione europea che si applicano a questo settore e, ove del caso, formulare proposte per regolamentare l'economia digitale, della condivisione e collaborativa, al fine di garantire la concorrenza leale e la tutela dei diritti dei lavoratori;

40. constata che la digitalizzazione ha un impatto determinante sui mercati del lavoro europei; evidenzia come, da un lato, la digitalizzazione possa generare nuovi modelli di business e nuovi posti di lavoro (soprattutto per i lavoratori altamente qualificati ma anche per quelli con qualifiche inferiori) ma, dall'altro, possa anche portare a forme di occupazione precarie; sottolinea che, nell'ambito della strategia per un mercato unico digitale, occorre tenere conto della dimensione sociale, al fine di beneficiare appieno delle relative potenzialità in termini di occupazione e crescita, garantendo nel contempo un elevato livello di tutela del lavoro; chiede alla Commissione che il mercato unico digitale venga regolamentato in modo socialmente corretto e sostenibile; è del parere che i sistemi di protezione sociale esistenti andrebbero adeguati alle esigenze dei lavoratori dell'economia digitale e collaborativa, in modo da garantire loro un'adeguata protezione sociale;

41. ricorda che in alcuni settori economici, come l'agricoltura, l'orario di lavoro varia in base a vincoli di natura stagionale;

III. In vista di una convergenza sociale verso l'alto

42. pone l'accento sulla supremazia dei diritti fondamentali; chiede alla Commissione e agli Stati membri di sostenere e intensificare il dialogo sociale, che riveste un ruolo determinante nel raggiungimento di condizioni di lavoro di elevato livello; sottolinea che il diritto del lavoro e standard sociali elevati rivestono sono fondamentali per riequilibrare le economie, sostenendo i redditi e incoraggiando gli investimenti nelle capacità; evidenzia che, in tale contesto, la legislazione dell'UE e i documenti programmatici devono rispettare i diritti e le libertà dei sindacati, gli accordi collettivi e la parità di trattamento dei lavoratori;

43. invita la Commissione ad adottare misure specifiche per aiutare le donne vittime del dumping sociale, improntando tutte le politiche e le misure generali al raggiungimento della parità e tenendo conto del persistere della segregazione occupazionale e delle disuguaglianze nei contratti di lavoro, che si traducono in una stabile e significativa differenza retributiva fra uomini e donne;

44. sottolinea come le disuguaglianze in Europa siano sempre più profonde e stiano mettendo a repentaglio il conseguimento degli obiettivi di Europa 2020 in materia di povertà e occupazione;

45. sottolinea l'importanza di istituire nel territorio dell'Unione e/o nella zona euro meccanismi economici, fiscali e sociali volti al miglioramento dei livelli di vita dei cittadini dell'UE mediante una riduzione degli squilibri economici e sociali; insiste, inoltre, affinché la Commissione tenga in considerazione pareri su questioni sociali per garantire una maggiore tutela dei lavoratori mediante la convergenza;

Mercoledì 14 settembre 2016

46. rammenta l'impegno della Commissione a istituire un pilastro di diritti sociali e sottolinea la necessità di una convergenza sociale verso l'alto per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 151 TFUE; sottolinea che la definizione di criteri di confronto tra i diversi sistemi sociali nazionali non può costituire tale base, ma fungere soltanto da quadro analitico preliminare; evidenzia che l'adozione di un pilastro di diritti sociali non deve portare ad abbassare ulteriormente gli standard sociali e lavorativi esistenti;
47. prende atto dei diversi livelli di contributi previdenziali tra dipendenti e datori di lavoro negli Stati membri; chiede alla Commissione di valutare l'impatto economico e sociale di tali differenze nel contesto del mercato unico;
48. ritiene che stipendi che consentano ai lavoratori di vivere una vita decorosa siano importanti per la coesione sociale e per mantenere un'economia produttiva; chiede il rispetto e la promozione della contrattazione collettiva; raccomanda inoltre l'istituzione di soglie retributive sotto forma di salari minimi nazionali, ove del caso, tenendo nella dovuta considerazione le pratiche di ciascuno Stato membro e previa consultazione delle parti sociali, allo scopo di conseguire gradualmente almeno il 60 % del rispettivo salario medio nazionale, ove possibile, in modo da evitare eccessive disparità retributive, sostenere la domanda aggregata e la ripresa economica nonché la convergenza sociale verso l'alto;
49. prende atto del valore potenziale degli stabilizzatori automatici; sottolinea la necessità di affiancare a tali stabilizzatori efficaci politiche occupazionali che abbiano come scopo principale la creazione di posti di lavoro di qualità;
50. invita la Commissione, di concerto con gli Stati membri, a esaminare la possibilità di adottare misure a livello dell'UE per affrontare i vari aspetti dell'esternalizzazione, compresa l'estensione della responsabilità in solido nella catena del subappalto;
51. sottolinea che tutti i subappaltatori, tra cui le agenzie di lavoro temporaneo che generalmente inviano le donne in altri Stati membri per svolgere lavori domestici e prestare assistenza a domicilio, devono essere ritenuti responsabili del mancato pagamento della retribuzione, dei contributi di previdenza sociale, dei contributi assicurativi contro gli infortuni e di prestazioni in caso di malattie e lesioni; sottolinea altresì che i subappaltatori devono essere in grado di assistere i dipendenti in caso di maltrattamenti e abusi da parte dei clienti, nonché aiutarli nel rimpatrio;
52. chiede alla Commissione di esaminare la possibilità di istituire uno strumento in base al quale le imprese possono essere assoggettate a un maggiore dovere di diligenza che le ritenga responsabili sia rispetto alle filiali che ai subappaltatori che operano in un paese terzo, al fine di prevenire la violazione dei diritti umani, la corruzione, le lesioni personali o i danni ambientali gravi e la violazione delle convenzioni dell'OIL;
53. ritiene che la direttiva 96/71/CE e le norme che coordinano i sistemi di previdenza sociale devono essere applicabili ai lavoratori distaccati di un paese terzo, in base al regolamento «mode 4» dell'OMC e nel quadro degli accordi commerciali, in modo da fornire una tutela contro un trattamento più favorevole delle imprese e dei lavoratori dei paesi terzi rispetto a quelli degli Stati membri;
54. chiede alla Commissione di prendere in considerazione, nella misura del possibile, le raccomandazioni contenute nella presente risoluzione;
55. sottolinea la necessità di un migliore coordinamento delle diverse politiche europee;
- o
- o o
56. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.
-