

Martedì 4 luglio 2017

P8_TA(2017)0290

Condizioni di lavoro e occupazione precaria

Risoluzione del Parlamento europeo del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria (2016/2221(INI))

(2018/C 334/09)

Il Parlamento europeo,

- visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), in particolare gli articoli 151 e 153,
- visto l'articolo 5 del trattato sull'Unione europea,
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare il titolo IV (Solidarietà),
- vista la direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro ⁽¹⁾,
- vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego ⁽²⁾,
- vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale ⁽³⁾ (direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale),
- vista la revisione mirata della 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 ⁽⁴⁾ (direttiva sul distacco dei lavoratori) e della 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 ⁽⁵⁾ (direttiva di applicazione),
- 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) ⁽⁶⁾,
- vista la sua risoluzione del 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie ⁽⁷⁾,
- vista la sua risoluzione del 10 settembre 2015 sulla creazione di un mercato del lavoro competitivo nell'Unione europea del XXI secolo: adeguamento delle competenze e delle qualifiche in funzione della domanda e delle prospettive occupazionali, un modo per uscire dalla crisi ⁽⁸⁾,
- vista la sua risoluzione del 25 febbraio 2016 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche: occupazione e aspetti sociali nella crescita annuale ⁽⁹⁾,
- vista la sua risoluzione del 14 settembre 2016 sul dumping sociale nell'Unione europea ⁽¹⁰⁾,

⁽¹⁾ GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12.

⁽²⁾ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

⁽³⁾ GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9.

⁽⁴⁾ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

⁽⁵⁾ GU L 159 del 28.5.2014, pag. 11.

⁽⁶⁾ GU L 177 del 4.7.2008, pag. 6.

⁽⁷⁾ GU C 70 E dell'8.3.2012, pag. 1.

⁽⁸⁾ Testi approvati, P8_TA(2015)0321.

⁽⁹⁾ Testi approvati, P8_TA(2016)0059.

⁽¹⁰⁾ Testi approvati, P8_TA(2016)0346.

Martedì 4 luglio 2017

- vista la sua risoluzione del 15 settembre 2016 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ⁽¹⁾,
- vista la sua risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali ⁽²⁾,
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «L'evoluzione della natura dei rapporti di lavoro e il suo impatto sul mantenimento di una retribuzione dignitosa» ⁽³⁾,
- vista la piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato,
- visto lo del 2016 predisposto su richiesta della commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento e intitolato «Occupazione precaria in Europa: modelli, tendenze e strategie politiche» ⁽⁴⁾,
- vista la Carta europea della qualità per i tirocini e gli apprendistati lanciata il 14 dicembre 2011,
- vista la rassegna trimestrale della Commissione, dell'autunno 2016, sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa,
- visto l'Impegno strategico della Commissione a favore della parità di genere 2016-2020,
- vista la relazione di Eurofound del 2010 sulle forme di lavoro flessibili: accordi contrattuali «molto atipici»,
- vista la relazione di Eurofound del 2014 sull'impatto della crisi sulle condizioni industriali e occupazionali in Europa ⁽⁵⁾,
- vista la relazione di Eurofound del 2015 sulle nuove forme di occupazione ⁽⁶⁾,
- vista la relazione di Eurofound del 2016: Esplorare la contrattazione fraudolenta nell'Unione europea ⁽⁷⁾,
- vista l'indagine di Eurofound sulle condizioni di lavoro in Europa e la sua sesta indagine sulle condizioni di lavoro in Europa — relazione generale ⁽⁸⁾,
- visto il dizionario europeo delle relazioni industriali di Eurofound ⁽⁹⁾,
- viste le norme fondamentali del lavoro stabilite dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) nonché le sue convenzioni e raccomandazioni in materia di condizioni di lavoro,
- viste la raccomandazione R198 dell'OIL del 2006 concernente il rapporto di lavoro (raccomandazione sul rapporto di lavoro) ⁽¹⁰⁾ e le sue disposizioni relative alla determinazione di un rapporto di lavoro,
- vista la relazione dell'OIL del 2011 sulle strategie e le norme per contrastare l'occupazione precaria ⁽¹¹⁾,
- vista la relazione dell'OIL del 2016 sull'occupazione non standard nel mondo ⁽¹²⁾,
- vista la relazione dell'OIL del 2016 sulla realizzazione di un pilastro sociale per la convergenza europea ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ Testi approvati, P8_TA(2016)0360.

⁽²⁾ Testi approvati, P8_TA(2017)0010.

⁽³⁾ GU C 303 del 19.8.2016, pag. 54.

⁽⁴⁾ [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

⁽⁵⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf

⁽⁶⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

⁽⁷⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

⁽⁸⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

⁽⁹⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

⁽¹⁰⁾ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

⁽¹¹⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

⁽¹²⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534496.pdf

⁽¹³⁾ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_490959.pdf

Martedì 4 luglio 2017

- vista la raccomandazione generale n. 28 del 2010 delle Nazioni Unite concernente gli obblighi fondamentali degli Stati firmatari a titolo dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne,
 - vista la Convenzione del Consiglio d'Europa del 2011 sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul),
 - vista la strategia sulla parità di genere 2014-2017 del Consiglio d'Europa,
 - 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 l'agricoltura e lo sviluppo rurale e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0224/2017),
- A. considerando che stanno emergendo forme di occupazione non standard e atipiche; che il numero di lavoratori con contratti a tempo determinato e a tempo parziale è aumentato nell'UE negli ultimi 15 anni; che sono necessarie politiche efficaci che contemplino le varie forme di lavoro e tutelino adeguatamente i lavoratori;
- B. considerando che la quota dell'occupazione standard negli ultimi 10 anni è diminuita passando dal 62 % al 59 %⁽¹⁾; che se sarà mantenuta tale tendenza potrebbe avvenire che i contratti standard si applicheranno solo a una minoranza di lavoratori;
- C. considerando che contratti a tempo pieno e a tempo indeterminato continuano a costituire la maggior parte dei contratti di lavoro nell'UE e in alcuni settori accanto all'occupazione standard si riscontrano anche forme di occupazione atipiche; che il lavoro atipico può anche avere un effetti negativi sull'equilibrio tra lavoro e vita privata a causa di orari di lavoro atipici, come pure di stipendi e contributi pensionistici discontinui;
- D. considerando che l'emergere di nuove forme di occupazione, in particolare sull'onda della digitalizzazione e delle nuove tecnologie, rende meno netto il confine tra lavoro dipendente e lavoro autonomo⁽²⁾, il che può causare un peggioramento della qualità dell'occupazione;
- E. considerando che alcune nuove forme di occupazione sono diverse dalle forme tradizionali di lavoro standard sotto vari aspetti; che alcune stanno trasformando il rapporto tra datore di lavoro e dipendente, altre stanno cambiando le modalità di lavoro e l'organizzazione del lavoro, e altre ancora entrambi; che ciò può causare un aumento del lavoro autonomo fittizio, un peggioramento delle condizioni di lavoro e una riduzione della protezione sociale, ma può anche portare vantaggi; che l'attuazione della legislazione in vigore è quindi di importanza fondamentale;
- F. considerando che gli aumenti dei tassi di occupazione nell'Unione, dopo la crisi economica, vanno accolti con favore, ma possono essere in parte attribuiti a un aumento del numero di contratti atipici, che crea in determinati casi un maggiore rischio di precarietà piuttosto che un'occupazione standard; che dovrebbe essere dato maggior valore alla qualità nella creazione di posti di lavoro;
- G. considerando che l'occupazione a tempo parziale non è mai diminuita dopo la crisi, mentre il lavoro a tempo pieno a livello di Unione è ancora al di sotto del livello pre-crisi del 2008; che, nonostante gli aumenti degli ultimi anni, il tasso di occupazione è ancora al di sotto dell'obiettivo della strategia Europa 2020 del 75 % e rivela grandi disparità tra gli Stati membri;
- H. considerando che è importante distinguere tra le nuove forme di lavoro che stanno emergendo e l'esistenza di occupazione precaria;

⁽¹⁾ I contratti permanenti a tempo indeterminato rappresentano il 59 % dell'occupazione totale nell'UE, il lavoro autonomo con dipendenti rappresenta il 4 %, il lavoro autonomo l'11 %, il lavoro interinale l'1 %, il lavoro a tempo determinato il 7 %, l'apprendistato o il tirocinio il 2 %, il lavoro a tempo parziale marginale (meno di 20 ore a settimana) il 9 % e il lavoro a tempo parziale permanente il 7 %.

⁽²⁾ Cfr. la relazione dell'OIL del 2016 sulla realizzazione di un pilastro sociale per la convergenza europea.

Martedì 4 luglio 2017

- I. considerando che la competenza in materia di politica sociale è condivisa tra Unione europea e Stati membri; che l'UE può solo integrare e sostenere gli Stati membri in tale ambito;
- J. considerando che l'UE può adottare solamente requisiti minimi in materia di condizioni di lavoro senza una previa armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri;
- K. considerando che è già stata predisposta una piattaforma europea per contrastare il lavoro non dichiarato, che permetta una più stretta collaborazione transfrontaliera nonché misure comuni tra le autorità competenti degli Stati membri e altri attori, al fine di lottare in modo efficace ed efficiente contro il lavoro non dichiarato;
- L. considerando che il lavoro precario porta alla segmentazione del mercato e all'aggravamento delle disuguaglianze salariali;
- M. considerando che ad oggi non esiste una definizione comune di lavoro precario; che tale definizione dovrebbe essere elaborata in stretta consultazione con le parti sociali; che il tipo di contratto non indica, di per sé, il rischio di lavoro precario ma, al contrario, detto rischio dipende da un'ampia gamma di fattori;
- N. considerando che per occupazione standard si intende un'occupazione regolare a tempo pieno o a tempo parziale volontario sulla base di contratti a tempo indeterminato; che ogni Stato membro ha le proprie leggi e pratiche che stabiliscono le condizioni di lavoro applicabili ai diversi contratti di occupazione e di tirocinio; che non esiste una definizione universalmente accettata di occupazione standard;
- O. considerando che i problemi più recenti di rappresentazione, che sono dovuti alla debolezza delle organizzazioni delle parti sociali in taluni settori oppure alle riforme attuate in vari paesi europei, le quali limitano i ruoli delle parti sociali, interferiscono con qualsiasi rapporto di lavoro;
- P. considerando che taluni settori come l'agricoltura, l'edilizia e l'arte sono sproporzionatamente interessati dal lavoro precario; che negli ultimi anni il lavoro precario si è diffuso anche ad altri settori, come l'aviazione e il settore alberghiero ⁽¹⁾;
- Q. considerando che, secondo studi recenti, i lavoratori semi-qualificati delle professioni manuali e i lavoratori poco qualificati hanno meno guadagni, prospettive e qualità intrinseca del posto di lavoro; che tali lavoratori segnalano più frequentemente l'esposizione ai rischi ambientali e di postura e sperimentano livelli inferiori di benessere fisico e mentale ⁽²⁾;
- R. considerando che le donne rappresentano il 46 % della popolazione attiva nel mercato del lavoro dell'UE e sono particolarmente vulnerabili alla precarietà, a causa delle discriminazioni subite, anche in termini di retribuzione, e che le donne guadagnano circa il 16 % in meno rispetto agli uomini nell'UE; che le donne lavorano più spesso con contratti a tempo parziale, a tempo limitato o a retribuzione minima e che pertanto sono più a rischio di precarietà; che tali condizioni di lavoro generano perdite a vita in termini di reddito e di protezione, che si tratti di retribuzione, pensione o di prestazioni di sicurezza sociale; che gli uomini hanno maggiori probabilità di lavorare a tempo pieno e a tempo indeterminato rispetto alle donne; che le donne sono particolarmente colpite dal lavoro a tempo parziale involontario, dal lavoro autonomo fittizio e dal lavoro non dichiarato ⁽³⁾;
- S. considerando che il tasso di occupazione nell'UE è maggiore per gli uomini rispetto alle donne; che i principali motivi di uscita delle donne dal mercato del lavoro sono l'assistenza a minori o anziani, malattie o inabilità proprie o altre responsabilità personali e familiari; che le donne sono spesso vittime di discriminazioni e ostacoli causati dal fatto che sono madri o potrebbero esserlo; che le donne sole con figli a carico si trovano di fronte a un rischio particolarmente elevato di precarietà;

⁽¹⁾ Cfr. lo studio del 2016 sul tema «Occupazione precaria in Europa: modelli, tendenze e strategie politiche».

⁽²⁾ Eurofound (2014), «Profili professionali nelle condizioni di lavoro: individuazione dei gruppi con molteplici svantaggi».

⁽³⁾ Cfr. lo studio del 2016 sul tema «Occupazione precaria in Europa: modelli, tendenze e strategie politiche».

Martedì 4 luglio 2017

- T. considerando che la parità tra uomini e donne è un diritto fondamentale che presuppone la garanzia di pari opportunità e pari trattamento in tutti i settori della vita e che le politiche volte a garantire tale parità contribuiscono alla promozione di una crescita intelligente e duratura;
- U. considerando che in molti casi i lavoratori precari o senza lavoro non hanno diritto al congedo parentale;
- V. considerando che i giovani lavoratori corrono un rischio maggiore di trovarsi in una posizione di lavoro precario; che le probabilità di ritrovarsi in una posizione di molesto svantaggio sono due volte più elevate per i lavoratori di età inferiore ai 25 anni rispetto ai lavoratori di età pari o superiore a 50 anni ⁽¹⁾;

I. Per un lavoro dignitoso — affrontare le condizioni di lavoro e il lavoro precario

1. invita gli Stati membri a tenere conto dei seguenti indicatori dell'OIL nel determinare la sussistenza di un rapporto di lavoro:
- il lavoro è svolto in base alle istruzioni e sotto il controllo di un terzo;
 - comporta l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa;
 - è svolto esclusivamente o prevalentemente a beneficio di un altro soggetto;
 - è svolto personalmente dal lavoratore;
 - è svolto nelle specifiche ore di lavoro o in un posto di lavoro specificato o concordato dal committente del lavoro;
 - ha una durata determinata e una certa continuità;
 - richiede la disponibilità del lavoratore o comporta la fornitura di strumenti, materiali e apparecchiature da parte del committente del lavoro;
 - il lavoratore percepisce una retribuzione periodica che costituisce la sua unica o principale fonte di reddito, con la possibilità di prevedere anche pagamenti in natura, ad esempio per cibo, alloggio o trasporto;
 - al lavoratore è riconosciuto il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali;
2. prende atto della definizione di Eurofound di occupazione atipica, ovvero i rapporti di lavoro non conformi al modello di lavoro standard o tipico, a tempo pieno, regolare, a tempo indeterminato e con un unico datore di lavoro per un lungo arco di tempo ⁽²⁾; evidenzia che i termini «atipico» e «precario» non possono essere utilizzati come sinonimi;
3. ritiene che per lavoro precario si intenda un'occupazione nella quale non vengono rispettate le norme e le disposizioni dell'UE, internazionali e nazionali e/o che non offra mezzi sufficienti per una vita dignitosa o una protezione sociale adeguata;
4. constata che alcune forme atipiche di occupazione possono comportare maggiori rischi di precarietà e insicurezza, ad esempio nel caso del lavoro a tempo parziale involontario, del lavoro a tempo determinato, dei contratti a zero ore nonché di tirocini e apprendistati non retribuiti;
5. ritiene fermamente che la flessibilità del mercato del lavoro non sia data dall'erosione dei diritti dei lavoratori in cambio di produttività e competitività, ma dall'equilibrio riuscito tra tutela dei lavoratori e possibilità per lavoratori e datori di lavoro di concordare modalità di lavoro che siano adeguate alle rispettive esigenze;
6. rileva che il rischio di precarietà dipende dal tipo di contratto, ma anche dai seguenti fattori:

⁽¹⁾ Eurofound (2014), «Profili professionali nelle condizioni di lavoro: individuazione dei gruppi con molteplici svantaggi».

⁽²⁾ Cfr.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

Martedì 4 luglio 2017

- scarsa o nessuna sicurezza del posto di lavoro dovuta alla natura non permanente del lavoro, ad esempio in contratti a tempo parziale marginale non per scelta volontaria e, in alcuni Stati membri, orari di lavoro poco chiari e responsabilità che cambiano a causa del lavoro a chiamata;
- tutela obsoleta dal licenziamento e mancanza di protezione sociale sufficiente in caso di licenziamento;
- remunerazione insufficiente per condurre una vita dignitosa;
- assenza o limitazione dei diritti o delle prestazioni di sicurezza sociale;
- nessuna o limitata protezione da qualunque forma di discriminazione;
- prospettive limitate o nessuna prospettiva di avanzamento sul mercato del lavoro o nella carriera e nella formazione;
- scarso livello di diritti collettivi e diritti limitati in materia di rappresentanza collettiva;
- un ambiente di lavoro che non rispetta le norme minime in materia di salute e di sicurezza ⁽¹⁾;

7. ricorda la definizione dell'OIL di lavoro dignitoso secondo cui: «il lavoro dignitoso è un lavoro produttivo che genera un reddito equo, in un luogo di lavoro sicuro e che contempla tutele sociali, prospettive migliori per lo sviluppo personale e l'integrazione sociale, la libertà per le persone di esprimere le proprie preoccupazioni e di organizzare e partecipare alle decisioni che incidono sulla loro vita nonché una parità di opportunità e di trattamento per tutte le donne e gli uomini» ⁽²⁾; esorta l'OIL ad aggiungere una retribuzione dignitosa a tale definizione; incoraggia la Commissione e gli Stati membri a sostenere tale definizione nella revisione o nell'elaborazione della legislazione sul lavoro;

8. rammenta i fattori di successo per le buone pratiche contro il lavoro precario, ovvero: un forte fondamento giuridico, il coinvolgimento delle parti sociali e dei comitati sul posto di lavoro, la cooperazione con le parti interessate, l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza, l'orientamento settoriale, oneri amministrativi minimi per i datori di lavoro, un'applicazione delle norme garantita dagli ispettorati del lavoro e campagne di sensibilizzazione;

9. rileva che l'agenda dell'OIL per il lavoro dignitoso è destinata specificamente a garantire la creazione di posti di lavoro, i diritti sul lavoro, la tutela sociale e il dialogo sociale, così come la parità di genere; sottolinea che il lavoro dignitoso dovrebbero in particolare garantire:

- un salario di sussistenza, anche garantendo il diritto alla libertà di associazione;
- contratti collettivi in linea con le pratiche esistenti negli Stati membri;
- la partecipazione dei lavoratori alle questioni societarie, in linea con le pratiche esistenti negli Stati membri;
- il rispetto della contrattazione collettiva;
- la parità di trattamento dei lavoratori nello stesso luogo di lavoro;
- la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- la protezione della sicurezza sociale per i lavoratori e le persone a loro carico;
- le disposizioni sull'orario di lavoro e il periodo di riposo;
- la protezione contro il licenziamento;
- l'accesso alla formazione e all'apprendimento permanente;
- il sostegno all'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti i lavoratori; sottolinea che per soddisfare tali diritti è essenziale migliorare anche l'attuazione della legislazione in materia di lavoro e sicurezza sociale;

⁽¹⁾ Cfr. la risoluzione del Parlamento europeo del 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie.

⁽²⁾ Relazione dell'OIL del 14 novembre 2016 sull'occupazione non standard nel mondo.

Martedì 4 luglio 2017

10. osserva che numerosi fattori, come la digitalizzazione e l'automazione, contribuiscono alla trasformazione della natura del lavoro, includendo l'emergere di nuove forme di occupazione; constata, a tale proposito, che le nuove forme di lavoro potrebbero necessitare di norme nuove, efficienti e proporzionate per garantire che siano disciplinate tutte le forme di occupazione;
11. ribadisce, nel contesto dei posti di lavoro digitali, che ai lavoratori e agli altri intermediari attivi nell'ambito della piattaforma digitale dovrebbero essere garantite un'adeguata copertura e protezione sociale e sanitaria;
12. sottolinea che la digitalizzazione non deve essere percepita esclusivamente come un elemento distruttore di occupazione, ma insiste al contrario sulle opportunità di evoluzione e di aumento delle competenze individuali che essa rappresenta;
13. sottolinea che, secondo le stime, nel 2020 il settore delle TIC registrerà 756 000 posti vacanti, il che dimostra la necessità di migliorare le competenze digitali della forza lavoro europea;
14. sottolinea che la crisi economica ha dato adito a movimenti migratori all'interno dell'UE che hanno messo in luce le barriere esistenti alla libera circolazione delle persone tra gli Stati membri e le discriminazioni basate sulla nazionalità, esponendo i cittadini dell'UE a una condizione di precarietà lavorativa;
15. sottolinea che le condizioni precarie di lavoro, tra cui il lavoro non dichiarato e il lavoro autonomo fittizio, hanno un effetto a lungo termine sulla salute mentale e il benessere fisico e possono esporre i lavoratori a un maggiore rischio di povertà, esclusione sociale e deterioramento dei loro diritti fondamentali;
16. sottolinea che i lavoratori con contratti di lavoro di brevissima durata sono quelli maggiormente esposti alle condizioni avverse per quanto concerne gli aspetti fisici del loro lavoro; che la combinazione tra l'insicurezza del lavoro e il mancato controllo sull'orario di lavoro deriva spesso dai rischi professionali connessi allo stress;
17. sottolinea che in alcuni settori dell'economia si assiste a un uso eccessivo, fino all'abuso, di rapporti di lavoro flessibili o atipici;
18. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere politiche in grado di rafforzare la posizione dei lavoratori, dei tirocinanti e degli apprendisti attraverso il potenziamento del dialogo sociale e la promozione della contrattazione collettiva, garantendo che tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status, possano usufruire del loro diritto di associazione e siano in grado di esercitarlo e di accedere alla contrattazione collettiva liberamente e senza timore di sanzioni dirette o indirette da parte del datore di lavoro;
19. sottolinea l'importanza delle parti sociali nella tutela dei diritti dei lavoratori, stabilendo condizioni di lavoro dignitose, fissando retribuzioni e redditi conformemente alle leggi e alle prassi degli Stati membri, e offrendo servizi di consulenza e orientamento ai datori di lavoro e ai lavoratori;
20. chiede agli Stati membri, in stretta collaborazione con le parti sociali, di sostenere i percorsi professionali al fine di facilitare la transizione tra le diverse situazioni che un individuo può riscontrare nel corso della sua esistenza attraverso, in particolare, la formazione professionale continua, indennità di disoccupazione adeguate, la trasferibilità dei diritti sociali e politiche attive ed efficaci del mercato del lavoro;
21. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere e garantire una protezione efficace e la parità di retribuzione uomo-donna tra i lavoratori che forniscono prestazioni lavorative nell'ambito di un rapporto di lavoro, attraverso una risposta politica globale che miri a includere il lavoro precario garantendo i percorsi professionali e una corretta copertura della sicurezza sociale;
22. sottolinea l'importanza degli ispettorati del lavoro negli Stati membri, e sottolinea che essi dovrebbero concentrarsi sull'obiettivo di monitorare, assicurando l'osservanza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, contrastando il lavoro non dichiarato, senza che siano oggetto di abusi diventando meccanismi di controllo della migrazione; rileva il rischio di discriminazione dei lavoratori più vulnerabili e condanna fermamente la pratica delle imprese che assumono migranti senza garantire loro pieni diritti e benefici e informarli in materia; invita, pertanto, gli Stati membri a fornire agli ispettorati del lavoro le risorse adeguate per garantire un monitoraggio efficace;

Martedì 4 luglio 2017

II. Proposte

23. invita la Commissione e gli Stati membri ad affrontare il lavoro precario, tra cui il lavoro non dichiarato e il lavoro autonomo fittizio, al fine di garantire che qualsivoglia tipo di contratto di lavoro offra condizioni di lavoro dignitose con una corretta copertura in materia di sicurezza sociale, in linea con l'agenda per il lavoro dignitoso dell'OIL, l'articolo 9 del TFUE, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e la Carta sociale europea;
24. invita la Commissione e gli Stati membri a lottare contro tutte le pratiche che potrebbero condurre a un aumento del lavoro precario, contribuendo in tal modo all'obiettivo della strategia Europa 2020 di ridurre la povertà;
25. invita gli Stati membri a incrementare la qualità del lavoro nei lavori non standard, assicurando almeno una serie di standard minimi in materia di protezione sociale, livelli minimi di retribuzione e l'accesso alle attività di formazione e sviluppo; sottolinea che ciò dovrebbe essere attuato mantenendo le opportunità di ingresso;
26. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che i sistemi di sicurezza sociale siano idonei rispetto alle nuove forme di occupazione;
27. invita la Commissione a valutare le nuove forme di occupazione favorite dalla digitalizzazione; invita a valutare, in particolare, lo status giuridico degli intermediari del mercato del lavoro e delle piattaforme online nonché la loro responsabilità; invita la Commissione a rivedere la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro ⁽¹⁾ («direttiva sulle dichiarazioni scritte») onde tenere conto delle nuove forme di occupazione;
28. sottolinea il potenziale rappresentato, soprattutto in termini di nuovi posti di lavoro, dall'economia collaborativa; invita la Commissione e gli Stati membri a valutare le potenziali nuove norme in materia di lavoro create dall'economia collaborativa; sottolinea con forza la necessità di incrementare la protezione dei lavoratori in questo settore, rafforzando la trasparenza sul loro status, le informazioni loro fornite e la non discriminazione;
29. invita la Commissione a procedere con il riesame mirato della direttiva sul distacco dei lavoratori e a riesaminare la direttiva sul lavoro interinale per garantire i diritti sociali fondamentali a tutti i lavoratori, tra cui la parità di retribuzione per uno stesso lavoro nello stesso luogo;
30. sottolinea la necessità di investimenti pubblici e privati, promuovendo in particolare i settori dell'economia che promettono il massimo effetto moltiplicatore possibile, in modo da favorire la convergenza sociale verso l'alto, la coesione nell'Unione e la creazione di posti di lavoro dignitosi; sottolinea, in tale contesto, la necessità di sostenere le PMI e le start-up;
31. sottolinea la necessità di affrontare il lavoro non dichiarato, in quanto riduce il gettito fiscale e previdenziale, genera condizioni di lavoro precarie e inadeguate nonché concorrenza sleale tra i lavoratori; accoglie con favore l'istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato;
32. rileva che, dato il numero di lavoratori, in particolare giovani, che lasciano i loro paesi di origine per altri Stati membri in cerca di opportunità di lavoro, vi sia l'urgente necessità di elaborare provvedimenti adeguati intesi a garantire che tutti i lavoratori siano tutelati per quanto riguarda i loro diritti sociali e in materia di lavoro; invita, a tale riguardo, la Commissione e gli Stati membri a migliorare ulteriormente la mobilità del lavoro a livello di UE sostenendo nel contempo il principio della parità di trattamento, salvaguardando le retribuzioni e le norme sociali e garantendo la piena portabilità dei diritti sociali; chiede a ogni Stato membro di stabilire politiche sociali e di impiego per quanto concerne la parità di diritti e di retribuzione nello stesso luogo di lavoro;
33. constata con preoccupazione l'indebolimento per quanto concerne la contrattazione collettiva e la copertura dei contratti collettivi; invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere politiche strategiche di copertura universale dei lavoratori nel quadro di accordi collettivi, salvaguardando e potenziando nel contempo il ruolo dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro;

⁽¹⁾ GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32.

Martedì 4 luglio 2017

34. riconosce il ruolo importante svolto dalle parti sociali per quanto riguarda le direttive dell'Unione in materia di lavoro a tempo parziale, contratti a tempo determinato e lavoro interinale e incoraggia la Commissione a regolamentare, in collaborazione con le parti sociali, le nuove forme di occupazione ove appropriato; invita Eurofound a studiare in che modo le parti sociali elaborano strategie per garantire la qualità del lavoro e affrontare il lavoro precario;

35. invita la Commissione e gli Stati membri, nell'ambito delle rispettive competenze, a garantire che i lavoratori autonomi considerati giuridicamente una società unipersonale abbiano il diritto alla contrattazione collettiva e di associarsi liberamente;

36. ricorda che, ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁽¹⁾ (la direttiva sull'orario di lavoro), ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima delle ore di lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un periodo di ferie annuali retribuito; sottolinea la necessità di garantire che detti diritti siano applicati a tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori a chiamata, i lavoratori occupati a tempo parziale marginale e gli addetti al lavoro organizzato via piattaforme online; rammenta che la direttiva sull'orario di lavoro è una misura che riguarda la salute e la sicurezza; chiede l'esecuzione delle decisioni della Corte di giustizia la quale conferma che il servizio di guardia nel luogo di lavoro deve essere considerato orario di lavoro e va seguito da un periodo di riposo compensativo;

37. ricorda che il lavoro a tempo parziale marginale è contraddistinto da minori livelli di sicurezza del lavoro, minori opportunità di carriera, minori investimenti in formazione da parte dei datori di lavoro e da una quota maggiore di bassa retribuzione; invita gli Stati membri e la Commissione a promuovere misure volte a sostenere ore aggiuntive per chi intende lavorare maggiormente;

38. ricorda che, ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, tutti hanno il diritto di accedere alla formazione professionale e all'apprendimento permanente; invita gli Stati membri a garantire che la formazione professionale e la formazione continua siano messe a disposizione anche dei lavoratori con rapporti di lavoro atipici; rammenta che le misure relative al miglioramento delle competenze sono importanti in un'economia digitale in rapida evoluzione; ricorda che la carenza e l'asimmetria delle competenze contribuiscono ad alti livelli di disoccupazione; accoglie con favore le recenti iniziative volte ad affrontare la carenza di competenze;

39. chiede una garanzia per le competenze quale nuovo diritto di ogni individuo, in ogni fase della vita, ad acquisire le competenze fondamentali per il XXI secolo, compresi l'alfabetizzazione, il calcolo numerico, l'alfabetizzazione digitale e mediatica, il pensiero critico, le competenze sociali, le competenze pertinenti necessarie per l'economia verde e l'economia circolare, tenendo conto delle industrie emergenti e dei settori chiave della crescita e garantendo il pieno coinvolgimento delle persone in situazioni svantaggiate, incluse le persone con disabilità, i richiedenti asilo, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi sottorappresentati; sottolinea che i sistemi di istruzione dovrebbero essere inclusivi, fornire istruzione di buona qualità a tutta la popolazione, consentire alle persone di essere cittadini europei attivi e prepararli ad essere in grado di imparare e di adattarsi durante tutto l'arco della vita e rispondere alle esigenze della società e del mercato del lavoro;

40. sottolinea che le politiche degli Stati membri dovrebbero essere formulate e attuate conformemente al diritto e alle prassi nazionali, in consultazione e in stretta cooperazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori;

41. ricorda che il lavoro precario non solo danneggia l'individuo, ma comporta anche costi significativi per la società in termini di perdite fiscali e spesa pubblica più elevata nel lungo periodo, e in termini di sostegno per chi subisce gli effetti a lungo termine del mancato reddito e delle condizioni di lavoro difficili; invita la Commissione e gli Stati membri a incoraggiare l'utilizzo di contratti a tempo indeterminato e lo scambio delle migliori prassi tra gli Stati membri al fine di contrastare il lavoro precario;

42. ricorda che i lavoratori che ricadono nell'economia informale si trovano ad affrontare un elevato livello di precarietà; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare politiche adeguate a tale gruppo, a tutela di tali lavoratori affrontandone i problemi a prescindere dal loro status di residenza;

⁽¹⁾ GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

Martedì 4 luglio 2017

43. invita la Commissione e gli Stati membri a contrastare il lavoro non dichiarato e il lavoro autonomo fittizio e tutte le forme di occupazione illegale e le pratiche che minano i diritti dei lavoratori e dei sistemi di sicurezza sociale; ribadisce il proprio punto di vista secondo cui dovrebbe essere considerata la possibilità di prevenire i contratti a zero ore in tutte le future politiche occupazionali;
44. evidenzia che il lavoro precario riguarda principalmente i lavoratori più vulnerabili a rischio di discriminazione, povertà ed esclusione; rammenta, in particolare, che la disabilità, l'appartenenza a una diversa etnia, la diversa origine, religione o credo, o essere donna, aumentano il rischio di essere esposti a condizioni di impiego precarie; condanna tutte le forme di precarietà a prescindere dalla situazione contrattuale;
45. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire l'effettiva protezione dei lavoratori vulnerabili; esorta la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure efficaci per combattere le discriminazioni di cui sono vittime le donne nel mercato del lavoro, con particolare riferimento alla conciliazione tra la vita professionale e la vita privata e all'eliminazione del divario retributivo di genere; invita la Commissione a valutare se la direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è adeguata alle nuove forme di occupazione;
46. invita la Commissione e gli Stati membri a valutare tutte le normative disciplinanti gli aspetti del lavoro precario in base all'impatto di genere; ritiene necessario indirizzare misure legislative e non legislative alle esigenze delle donne in condizioni di lavoro precario, poiché altrimenti un gruppo già sovrarappresentato continuerà a essere eccessivamente colpito;
47. ritiene che la maggiore richiesta di flessibilità nel mercato del lavoro non debba, in nessuna circostanza, continuare a comportare una sovrarappresentanza delle donne nei posti di lavoro atipici e con condizioni di lavoro incerte;
48. invita la Commissione e gli Stati membri a monitorare e ad affrontare il fenomeno del mobbing sul luogo di lavoro, incluse le molestie nei confronti delle lavoratrici dipendenti in gravidanza e qualunque condizione di svantaggio subita al rientro dal congedo di maternità; sollecita gli Stati membri a rispettare e a far rispettare la legislazione sui diritti di maternità affinché le donne non siano svantaggiate in termini pensionistici per il fatto di essere diventate madri durante la vita lavorativa; sottolinea che il congedo di maternità deve essere accompagnato da misure efficaci per tutelare i diritti delle donne in gravidanza, delle neomamme, delle madri che allattano e delle madri nubili, rispondendo alle raccomandazioni dell'OIL e dell'Organizzazione mondiale della sanità;
49. ribadisce la sua richiesta affinché le persone in tutte le forme di impiego e i lavoratori autonomi siano in grado di maturare i diritti che offrono la sicurezza del reddito in situazioni quali la disoccupazione, la malattia, la vecchiaia, le interruzioni della carriera per la cura dei figli o altre forme di assistenza, o per motivi di formazione;
50. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire condizioni di lavoro dignitose per tutte le opportunità di lavoro come prima esperienza per i giovani, quali tirocini, apprendistati o opportunità nell'ambito della Garanzia per i giovani; incoraggia gli Stati membri ad adottare e attuare quadri di qualità per stage, tirocini e apprendistati che garantiscano i diritti dei lavoratori e il carattere formativo dell'opportunità di esperienza lavorativa per i giovani;
51. invita in modo particolare la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure per contrastare la precarietà dell'occupazione giovanile; sottolinea l'importanza dell'attuazione della garanzia per i giovani da parte della Commissione europea a tale proposito;
52. raccomanda agli Stati membri di garantire ai giovani di ogni fascia di età l'accesso all'istruzione pubblica, gratuita e di alta qualità, soprattutto ai livelli superiori di istruzione e formazione, poiché è stato dimostrato che l'innalzamento del livello di istruzione contribuisce a ridurre le disuguaglianze sul lavoro fra uomini e donne;
53. sottolinea che l'uso da parte della Commissione e degli Stati membri della definizione dell'OIL di «lavoratore», piuttosto che quella più strettamente definita di «dipendente», potrebbe contribuire ad applicare e a comprendere meglio i principi fondamentali e i diritti in materia di lavoro;

Martedì 4 luglio 2017

54. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere l'imprenditorialità e il cooperativismo tra i lavoratori del settore delle imprese multiservizi, nonché del comparto emergente dell'economia collaborativa e delle piattaforme digitali, nell'ottica di ridurre i rischi associati ai nuovi modelli commerciali in relazione ai diritti e alle condizioni di lavoro dei lavoratori;

55. evidenzia che nel settore dell'agricoltura i contratti a breve termine sono legati al carattere stagionale del lavoro agricolo; chiede il rispetto di tale vincolo naturale forte, mantenendo la possibilità per gli agricoltori di assumere secondo il ritmo delle stagioni e risparmiando loro vincoli amministrativi complementari legati all'assunzione e alla gestione della manodopera;

56. invita la Commissione a promuovere la tutela dei diritti dei lavoratori stagionali e a condurre attività di sensibilizzazione in merito, e invita gli Stati membri a regolamentare la posizione sociale e giuridica dei lavoratori stagionali, a salvaguardare le condizioni di salute, sicurezza e igiene sul lavoro e a garantire loro una protezione sociale, nel rispetto dell'articolo 23 della direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali ⁽¹⁾, comprese le disposizioni riguardanti relative «la parità di retribuzione e di protezione sociale»; sottolinea la necessità di fornire a tutti i lavoratori stagionali informazioni complete in materia di occupazione e diritti alla sicurezza sociale, compresi i diritti pensionistici, tenendo conto anche dell'aspetto transfrontaliero del lavoro stagionale;

o

o o

57. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

⁽¹⁾ GU L 94 del 28.3.2014, pag. 375.