

Procedura : **2007/2023(INI)**
 Ciclo di vita in Aula

Ciclo del documento : A6-0247/2007

Testi presentati :

**A6-0247/2007**

Discussioni :

**PV 10/07/2007 - 7**  
**CRE 10/07/2007 - 7**

Votazioni :

**PV 11/07/2007 - 7.13**  
**CRE 11/07/2007 - 7.13**  
**Dichiarazioni di voto**

Testi approvati :

**P6\_TA(2007)0339**

## Testi approvati dal Parlamento

Mercoledì 11 luglio 2007 - Strasburgo

Edizione provvisoria

[Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo](#)

P6\_TA-PROV(2007)0339

**A6-0247/2007**

### Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 luglio 2007 su: modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo (2007/2023(INI))

*Il Parlamento europeo,*

- vista la Convenzione n. 87 dell'OIL sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione (1948), la Convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949) e la raccomandazione R198 dell'OIL sui rapporti di lavoro (2006),
- vista la 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<sup>(1)</sup>,
- vista la sua risoluzione del 6 settembre 2006 su un modello sociale europeo per il futuro che riafferma i valori comuni dell'Unione europea di eguaglianza, solidarietà, non discriminazione e redistribuzione<sup>(2)</sup>,
- visti gli articoli dal 136 al 145 del Trattato CE,
- visti gli articoli 15, 20 e dal 27 al 38 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea<sup>(3)</sup>, in particolare il diritto alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato e il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque,
- vista la Carta sociale europea,
- vista la relazione del Gruppo ad alto livello del maggio 2004 sul futuro della politica sociale in un'Unione europea allargata,
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione intitolato "Community Lisbon Programme: Technical Implementation Report 2006" (Programma comunitario di Lisbona: relazione tecnica di attuazione 2006) e la sua attuazione (SEC(2006)1379),
- vista la Comunicazione della Commissione sull'Agenda sociale (**COM(2005)0033**),
- visti i programmi di riforma nazionali di Lisbona presentati dagli Stati membri,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Europa globale: competere nel mondo" (**COM(2006)0567**),
- vista la comunicazione della Commissione sugli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008) (**COM(2005)0141**),

- viste le conclusioni della presidenza del marzo 2000, marzo 2001, marzo e ottobre 2005 e del marzo 2006,
- vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato<sup>(4)</sup>,
- vista la sua risoluzione del 23 marzo 2006 sulle sfide demografiche e la solidarietà tra generazioni<sup>(5)</sup>,
- 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<sup>(6)</sup>,
- vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2006 sull'applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori<sup>(7)</sup>,
- vista la raccomandazione OIL sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) (1975),
- vista la raccomandazione OIL sulle agenzie private per l'impiego (1997),
- visto il programma dell'OIL per il lavoro dignitoso,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Promuovere la possibilità di un lavoro dignitoso per tutti - Contributo dell'Unione alla realizzazione dell'agenda per il lavoro dignitoso nel mondo" (COM(2006)0249),
- vista la direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile<sup>(8)</sup>,
- vista la direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro<sup>(9)</sup>,
- vista la direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)<sup>(10)</sup>,
- vista la direttiva 94/33/CE del Consiglio del 22 giugno 1994 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro<sup>(11)</sup>,
- vista la direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie<sup>(12)</sup>,
- vista la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro<sup>(13)</sup>,
- vista la direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale<sup>(14)</sup>,
- visto l'articolo 45 del suo regolamento,
- vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A6-0247/2007),

A. considerando che, in un periodo di globalizzazione e di rapido progresso tecnologico, di cambiamento demografico e di crescita significativa del settore dei servizi, il rafforzamento, ove necessario, del diritto europeo del lavoro al fine di tenere conto della necessità di una maggiore flessibilità, richiesta sia dai datori che dai lavoratori, nonché dell'esigenza di una maggiore sicurezza dei lavoratori, garantirà che le imprese e i lavoratori possano adattarsi in modo positivo, rafforzando così i valori del modello sociale europeo,

B. considerando che la crescita economica è una delle condizioni fondamentali per una crescita dell'occupazione sostenibile e considerando che le politiche sociali, se concepite in modo adeguato, non dovrebbero essere considerate come una spesa ma come un

fattore positivo per la crescita economica dell'Unione europea, in linea con le realizzazioni dell'agenda di Lisbona,

- C. considerando che l'Unione europea non è solo un'area di libero scambio ma anche una comunità di valori condivisi e che, di conseguenza, il diritto del lavoro dovrebbe riflettere tali valori; considerando che i principi fondamentali del diritto del lavoro sviluppati in Europa restano validi; considerando che il diritto del lavoro offre certezza del diritto e tutela giuridica ai lavoratori e ai datori di lavoro sotto forma di legislazione o di accordi collettivi, o di una combinazione dei due; considerando che esso regola l'equilibrio di forze tra lavoratori e datori di lavoro; considerando che il successo di qualsiasi modifica del diritto del lavoro sarà maggiore se i lavoratori si sentono più sicuri e considerando che tale sicurezza dipende anche dalla facilità di trovare un nuovo lavoro,
- D. considerando che la libera circolazione dei lavoratori è uno dei principi fondamentali dell'UE sancito dall'articolo 39 del trattato CE e che questa libertà fondamentale dovrebbe andare di pari passo con un'efficace applicazione delle norme che garantiscono il principio della parità di salario per lo stesso lavoro sul luogo di lavoro,
- E. considerando che nuove forme di contratti atipici e di contratti standard flessibili (come, ad esempio, i contratti a tempo parziale, i contratti a tempo determinato, i contratti temporanei tramite agenzie interinali, i contratti ricorrenti proposti a lavoratori autonomi, i contratti a progetto), alcuni dei quali sono per loro natura precari, costituiscono oggi una parte sempre maggiore del mercato europeo del lavoro,
- F. considerando che tali forme di rapporto contrattuali, se integrate dalle necessarie garanzie di sicurezza per i lavoratori, possono contribuire ad assicurare alle imprese l'adattabilità necessaria nel nuovo contesto internazionale e, nello stesso tempo, a rispondere a specifiche esigenze dei lavoratori per un equilibrio diverso fra vita privata e familiare e formazione professionale,
- G. G considerando che l'occupazione a tempo parziale costituisce circa il 60% dei posti di lavoro recentemente creati nell'Unione europea a partire dall'anno 2000 e che il 68% dei lavoratori a tempo parziale è soddisfatto del proprio orario di lavoro, ma che tuttavia tale livello di soddisfazione è strettamente legato al livello di protezione di cui i lavoratori a tempo parziale usufruiscono grazie al diritto del lavoro e alla previdenza sociale,
- H. considerando che l'occupazione a tempo parziale è prevalentemente una caratteristica dell'occupazione femminile in quanto rappresenta spesso una strategia di compromesso che le donne mettono in atto a causa della mancanza di strutture accessibili e a buon mercato per l'assistenza ai bambini e alle persone non autosufficienti,
- I. considerando che la legislazione comunitaria in vigore per la promozione dell'uguaglianza di genere non ha finora raggiunto i suoi obiettivi e che il divario retributivo tra uomini e donne e l'assenza di disposizioni per la conciliazione della vita familiare e professionale e di servizi di assistenza all'infanzia restano problemi chiave per i lavoratori dell'Unione europea,
- J. considerando che l'occupazione temporanea è aumentata più rapidamente negli Stati membri in cui sono stati introdotti cambiamenti alle norme per incoraggiare l'occupazione temporanea e che il lavoro atipico può svolgere un ruolo positivo se risponde a determinate circostanze e se è voluto; considerando tuttavia che, attualmente, gran parte dei lavori atipici non vengono scelti volontariamente e che molti lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione dei fondamentali diritti sociali e del lavoro, il che mina il principio della parità di trattamento,
- K. considerando che i servizi forniti dalle agenzie di lavoro interinale sono stati esclusi dall'ambito di applicazione della direttiva 2006/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, relativa ai servizi nel mercato interno<sup>(15)</sup>,
- L. considerando che il 60% di coloro che, nel 1997, hanno optato per accordi contrattuali atipici era passato, nel 2003, a contratti standard, evidenziando che il 40% dei lavoratori atipici continua a non avere un lavoro a tempo pieno dopo 6 anni; considerando che ciò riguarda in particolare i giovani che entrano nel mercato del lavoro sempre di più attraverso posizioni alternative con condizioni lavorative e sociali molto più precarie della media e con il rischio crescente di restare ai margini del mercato del lavoro,
- M. considerando che il recente incremento dei contratti atipici ha comportato differenze nelle condizioni di lavoro in termini di salute e sicurezza che possono condurre a condizioni di lavoro più scadenti e a più elevati tassi di infortunio,
- N. considerando che, poiché le disparità generano costi economici diretti e indiretti e viceversa la parità di trattamento genera vantaggi competitivi, il conseguimento di tale parità costituisce un importante contributo strategico allo sviluppo economico e sociale; considerando altresì che l'Unione europea non può permettersi di fare a meno dell'energia e della capacità produttiva delle donne, che rappresentano la metà della popolazione,
- O. considerando che oggi le donne si trovano ad affrontare un triplice problema, ovvero aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, partorire più figli e assumere compiti sempre più impegnativi in seno alle loro famiglie; considerando che è quasi sempre alla donna che si richiede di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia, e che è quasi sempre la donna che subisce i più alti livelli di stress e ansia a causa della combinazione dei ruoli da sostenere sul lavoro e in famiglia,
- P. considerando che è un dato di fatto che centinaia di migliaia di donne non hanno possibilità di scelta e sono costrette ad accettare

condizioni irregolari di occupazione, perché sono lavoratrici domestiche presso altre famiglie oppure assistono familiari anziani,

Q. considerando che i lavoratori assunti con contratti atipici possono essere più vulnerabili rispetto ai loro colleghi che rientrano in altre forme di occupazione a causa della mancanza di formazione professionale, dell'ignoranza dei rischi e della non consapevolezza dei diritti,

R. considerando che tutti i lavoratori dovrebbero beneficiare di un'adeguata sicurezza e protezione sul lavoro, a prescindere dalla loro situazione contrattuale,

S. considerando che, in alcuni Stati membri, la contrattazione collettiva aiuta il mercato del lavoro a funzionare in modo flessibile e rappresenta un elemento chiave del diritto del lavoro ed uno strumento regolamentare essenziale; considerando che è necessario rispettare le condizioni delle relazioni industriali e che le tradizioni delle relazioni industriali e il livello di partecipazione ai sindacati variano notevolmente da uno Stato membro all'altro; considerando che gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo sociale tra le parti sociali a tutti i livelli, essendo questa una metodologia efficace nell'ottica di un'adeguata riforma del diritto del lavoro,

T. considerando che l'azione a livello dell'Unione europea deve rispettare la competenza degli Stati membri nel settore del diritto del lavoro e i principi di sussidiarietà e proporzionalità, e che la Commissione deve proporre iniziative qualora ciò sia ritenuto necessario per sostenere un sistema di norme sociali minime applicabili nell'Unione, sulla base dell'acquis comunitario,

U. considerando che, per far fronte alle attuali sfide economiche, l'Unione europea deve fare tutto il possibile per garantire la stabilità dei mercati del lavoro degli Stati membri, fronteggiare i licenziamenti massicci in taluni settori e garantire ai suoi cittadini un livello di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro più elevato che in passato, indispensabile per mantenere condizioni di vita compatibili con la dignità umana e i valori fondamentali europei,

V. considerando che l'elevato tasso di disoccupazione in Europa costituisce un fallimento che rende necessarie iniziative volte a facilitare l'accesso al mercato del lavoro ad un maggior numero di persone, a rafforzare la mobilità e a facilitare i cambiamenti di posto di lavoro per i singoli senza che ne consegua una perdita di sicurezza; considerando inoltre che è prioritario instaurare un clima atto a promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro di migliore qualità,

1. accoglie favorevolmente un nuovo approccio in materia di diritto del lavoro mirante a comprendere tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro situazione contrattuale;

2. si compiace del dibattito sulla necessità di rafforzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, che implicano la richiesta, sia da parte dei datori che dei lavoratori, di una maggiore flessibilità, e la necessità di fornire una sicurezza maggiore rispetto a quella che può attualmente essere, in particolare sulla necessità di ridurre l'insicurezza talvolta associata al lavoro precario e di migliorare la protezione dei lavoratori vulnerabili, per creare un maggior numero di posti di lavoro di migliore qualità e una maggiore coesione sociale, contribuendo così a conseguire gli obiettivi della strategia di Lisbona; ritiene che il miglioramento del diritto del lavoro debba essere coerente con i principi della Carta dei diritti fondamentali, con particolare riferimento al titolo IV, e debba rispettare e salvaguardare i valori del modello sociale europeo e i diritti sociali consolidati;

3. accoglie con favore l'ampia varietà di tradizioni nel campo del lavoro, di forme contrattuali e di modelli aziendali esistenti nei mercati del lavoro;

4. chiede la creazione di accordi contrattuali flessibili e sicuri nel contesto della moderna organizzazione del lavoro;

5. ritiene che tra le priorità di una riforma del diritto del lavoro negli Stati membri vi siano

- a) la facilitazione del passaggio tra situazioni diverse di occupazione e disoccupazione;
- b) la garanzia di un'adeguata protezione per i lavoratori con forme di lavoro atipiche;
- c) il chiarimento dell'ambito del lavoro dipendente e della zona grigia esistente tra lavoratori autonomi e lavoratori con rapporto di lavoro dipendente;
- d) la lotta contro il lavoro sommerso;

6. sottolinea l'importanza, sul piano sia sociale che economico, di aumentare il numero di persone occupate affinché l'economia europea possa competere globalmente e rispettare le promesse della sicurezza sociale; sottolinea che l'attuale elevato tasso di disoccupazione in Europa va a detrimento della ricchezza e della prosperità future, oltre che della competitività europea e, aspetto ancor più importante, genera una segregazione sociale;

7. deplora tuttavia che le parti sociali non siano state consultate come previsto dall'articolo 138 del trattato CE, dato che il Libro verde della Commissione presenta chiaramente importanti implicazioni per il settore della politica sociale;

8. ritiene che, per rispondere alle sfide del XXI secolo, il diritto del lavoro debba concentrarsi, in larga misura, sulla sicurezza del lavoro per tutta la vita del lavoratore piuttosto che sulla protezione di determinati lavori, agevolando sia l'ingresso, sia la permanenza sul mercato di lavoro, sia i passaggi dalla disoccupazione all'occupazione e da una forma di occupazione all'altra ricorrendo a politiche attive del lavoro incentrate sia sullo sviluppo del capitale umano al fine di potenziare l'occupabilità, che sulla creazione di un contesto imprenditoriale favorevole, oltre al miglioramento della qualità dei posti di lavoro;
9. ritiene che i rapporti di lavoro che caratterizzano l'occupazione e l'attività professionale dei cittadini siano stati soggetti a sconvolgimenti profondi nel corso dell'ultimo decennio; riafferma che il contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e come tale deve essere considerato il punto di riferimento per una coerente applicazione del divieto di discriminazione; ritiene pertanto che il diritto europeo del lavoro debba riconoscere rafforzare i contratti di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune dei rapporti di lavoro, prevedendo un'adeguata protezione sociale e sanitaria e assicurando il rispetto dei diritti fondamentali;
10. a tale riguardo riconosce la necessità che l'organizzazione dell'orario di lavoro sia sufficientemente flessibile per rispondere alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori e per consentire ai lavoratori di conciliare meglio vita lavorativa e vita privata oltre ad assicurare la competitività e migliorare la situazione occupazionale in Europa senza trascurare la salute dei lavoratori;
11. non condivide affatto il quadro analitico presentato nel Libro verde, il quale afferma che il contratto standard a tempo indeterminato è superato, aumenta la segmentazione del mercato del lavoro e accentua la separazione tra lavoratori "integrati" e lavoratori "esclusi", per cui deve essere considerato come un ostacolo alla crescita dell'occupazione e al miglioramento del dinamismo economico;
12. sottolinea che il diritto del lavoro può essere efficace, equo e solido solo se è attuato da tutti gli Stati membri, se è applicato allo stesso modo a tutti gli attori e se è controllato con regolarità ed in modo adeguato; chiede che, nel quadro dell'iniziativa "Legiferare meglio", la Commissione rafforzi il suo ruolo di custode dei trattati per quanto concerne l'attuazione della normativa sociale e in materia di occupazione;
13. sottolinea che recenti studi dell'OCSE e di altre organizzazioni hanno dimostrato che non vi sono prove del fatto che riducendo la protezione contro il licenziamento e indebolendo i contratti di lavoro standard si possa agevolare la crescita dell'occupazione; sottolinea che l'esempio dei paesi scandinavi dimostra chiaramente che un elevato livello di protezione dal licenziamento e delle norme sul lavoro è pienamente compatibile con un'elevata crescita dell'occupazione;
14. prende atto che talune forme di contratti atipici, a seconda del loro grado di conformità con il diritto del lavoro e le leggi sulla sicurezza sociale, nonché la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita e le opportunità di formazione, possono contribuire al duplice obiettivo di incrementare la competitività economica dell'Unione europea e di venire incontro alle diverse esigenze dei lavoratori, tenendo presente la fase della vita in cui si trovano e le loro prospettive occupazionali; riconosce, allo stesso tempo, che le forme di lavoro atipici debbono andare di pari passo con il sostegno a quei lavoratori che si trovano in un periodo di transizione da un lavoro ad un altro, o da una situazione lavorativa all'altra; prende atto inoltre che, per rendere tale transizione rapida e sostenibile, è necessario privilegiare interventi attivi che consentano ai lavoratori che devono reinserirsi nel mercato del lavoro di fare affidamento su forme di sostegno al reddito per il periodo strettamente necessario allo sviluppo di una maggiore occupabilità, da realizzare attraverso modalità di formazione e riqualificazione;
15. sottolinea che il Libro verde dovrebbe essere incentrato sul diritto del lavoro in se stesso;
16. rileva che la Commissione si concentra sul diritto del lavoro individuale, e la esorta a promuovere il diritto del lavoro collettivo come uno dei mezzi per incrementare sia la flessibilità che la sicurezza per lavoratori e datori *di lavoro* ;
17. crede fermamente che qualsiasi forma di lavoro, sia atipico sia di altro tipo, debba essere associata ad un nucleo di diritti, indipendentemente dalla posizione lavorativa, diritti che dovrebbero comprendere: la parità di trattamento, la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e norme sul tempo di lavoro e di riposo, la libertà di associazione e rappresentazione, il diritto alla contrattazione e all'azione collettive e l'accesso alla formazione; sottolinea, allo stesso tempo, che tali questioni dovrebbero trovare un'applicazione adeguata a livello degli Stati membri, tenendo conto delle varie tradizioni e circostanze socio-economiche di ciascun paese; sottolinea che la normativa europea non è in contraddizione con quelle nazionali ma andrebbe ritenuta complementare ad esse;
18. rileva che una parte fondamentale del diritto del lavoro in molti Stati membri, nonché del diritto di intraprendere azioni sindacali e che, nel corso di procedimenti dinanzi alla Corte di giustizia, la Commissione ha dichiarato che la particolare forma di alcune azioni collettive dei paesi nordici è compatibile con il trattato CE, e invita la Commissione a rispettare i contratti collettivi in quanto forma particolare di diritto del lavoro riconosciuta dalla Corte di giustizia;
19. chiede che tutti i lavoratori abbiano accesso al medesimo livello di protezione e che taluni gruppi non siano esclusi de facto dal livello di protezione più ampio, come spesso attualmente avviene per il personale marittimo, i lavoratori delle navi e i lavoratori in mare nonché per i lavoratori nel settore dei trasporti stradali; chiede che venga applicata una normativa efficace a tutti, indipendentemente dal posto in cui si lavora;
20. ritiene che gli eccessivi oneri amministrativi possano scoraggiare i datori di lavoro dall'assumere nuovi dipendenti anche in periodi di crescita economica peggiorando così le prospettive di lavoro e impedendo ai lavoratori di accedere al mercato del lavoro; sottolinea che la

creazione di nuovi posti di lavoro rappresenta un obiettivo europeo prioritario conformemente alle decisioni adottate dal Consiglio di Lisbona nel 2000;

21. prende atto della crescita dell'economia sommersa e in particolare dello sfruttamento dei lavoratori clandestini e ritiene che il modo migliore per combattere tale fenomeno sia concentrarsi su strumenti e meccanismi per contrastare lo sfruttamento, ivi compreso un maggiore rispetto del diritto del lavoro e delle norme afferenti, e di agevolare l'occupazione legale concentrandosi sui diritti umani fondamentali dei lavoratori; invita gli Stati membri a presentare proposte di legge volte a prevenire lo sfruttamento dei lavoratori vulnerabili da parte della criminalità nonché a firmare e ratificare la Convenzione delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e delle loro famiglie nonché a firmare e ratificare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta degli esseri umani;

22. rileva con notevole preoccupazione che il Libro verde, pur riconoscendo che le attuali condizioni del mercato del lavoro creano disparità fra i sessi, per esempio in termini di divario retributivo e di segregazione occupazionale e settoriale, ignora totalmente gli obblighi e le responsabilità di cui alla menzionata comunicazione della Commissione dal titolo "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini" (**COM(2006)0092**);

23. rileva, ancora una volta con notevole preoccupazione, che il Libro verde, pur riconoscendo che le donne devono affrontare uno squilibrio fra la loro vita professionale e quella privata, ignora l'urgente esigenza di un'azione volta a riconciliare la vita professionale e privata con le sfide demografiche, nel rispetto del Patto europeo per la parità di genere e della menzionata comunicazione della Commissione sul futuro demografico dell'Europa (**COM(2006)0657**);

24. accoglie con favore l'ampia varietà di tradizioni sindacali, di forme contrattuali e di modelli aziendali esistenti nei mercati del lavoro;

25. chiede la creazione di accordi contrattuali flessibili e sicuri nel contesto delle organizzazioni lavorative moderne;

26. sottolinea che il ruolo importante delle piccole e medie imprese (PMI) per la creazione e l'aumento di occupazione in Europa è riconosciuto, insieme alla loro azione di promozione di sviluppo sociale e regionale; ritiene pertanto che sia fondamentale assegnare loro un ruolo più importante con la creazione di posti di lavoro supplementari attraverso il miglioramento del diritto del lavoro;

27. considera che ai fini di una più efficace applicazione del diritto comunitario sia necessario affrontare le carenze dell'attuale dialogo sociale in alcuni Stati membri, vista l'assenza di rappresentanza dei lavoratori in taluni settori in cui la maggior parte dell'attività economica è svolta da PMI che occupano meno di 10 dipendenti (detta assenza di rappresentatività è particolarmente acuta **in alcuni dei** nuovi Stati membri);

28. rileva che l'attuale struttura di dialogo sociale non abbraccia molti lavoratori flessibili di cui si è discusso nel Libro verde, che non sono datori di lavoro né lavoratori dipendenti e che devono essere consultati in aggiunta ad ogni eventuale discussione tra le parti sociali;

29. fa proprio l'obiettivo del Consiglio di mobilitare tutte le pertinenti risorse nazionali e comunitarie per sviluppare una mano d'opera qualificata, addestrata e flessibile, nonché mercati del lavoro che rispondano alle sfide derivanti dall'impatto combinato della globalizzazione e dell'invecchiamento delle società europee;

30. osserva che, a causa della frammentazione del mercato del lavoro, in cui la sicurezza del lavoro è molto bassa e l'occupazione è più instabile, in un gran numero di contratti atipici non è previsto quasi nessun accesso all'istruzione e alla formazione, ai regimi pensionistici professionali e allo sviluppo professionale e in generale vi è una notevole carenza di investimenti nel capitale umano; sottolinea che tali aspetti contribuiscono ad incrementare l'incertezza economica e creano opposizione ai cambiamenti e alla globalizzazione in generale;

31. constata che in molti Stati membri, mancando un'adeguata sicurezza sociale, è anche impossibile ottenere una pensione nel secondo pilastro per cui le prestazioni di vecchiaia del primo pilastro vengono esposte ad una pressione supplementare;

32. ritiene che una combinazione di motivazione individuale, sostegno dei datori di lavoro, accessibilità e disponibilità di strutture sia il fattore più importante per quanto riguarda la partecipazione al processo di formazione permanente e chiede lo sviluppo di un settore dell'istruzione e di scuole che soddisfino i requisiti del mercato del lavoro e le aspettative individuali dei lavoratori e degli imprenditori; insiste sul necessario collegamento tra carriera professionale e programmi di studio;

33. sottolinea l'urgente necessità di migliorare il livello di istruzione della popolazione dell'Unione europea ed invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a investire nella formazione permanente e nello sviluppo del capitale umano visto che è considerato il metodo più efficace per superare la disoccupazione a lungo termine in quanto lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di qualificazioni è di comune interesse, come evidenziano congiuntamente nel 2006 le parti sociali europee nel "Framework of Action for the Lifelong Development of Competences and Qualifications" (quadro d'azione per lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche lungo tutto l'arco della vita);

34. ritiene che le riforme del diritto del lavoro dovrebbero facilitare gli investimenti delle imprese nelle capacità dei lavoratori, stimolare i

lavoratori a potenziare le loro capacità e garantire l'intervento dei sistemi di previdenza sociale per l'applicazione di tale impostazione;

35. sottolinea l'importanza di pervenire ad una certa coerenza in materia di diritto del lavoro, coerenza che può essere ottenuta mediante direttive e contratti collettivi e con il metodo aperto di coordinamento; invita la Commissione a tener conto delle enormi differenze esistenti tra i mercati del lavoro nazionali e le competenze degli Stati membri in questo settore ma ricorda l'obiettivo di creare un'Europa competitiva, innovativa e inclusiva e posti di lavoro più numerosi e migliori;
36. prende atto della mancanza di un'applicazione e di un rispetto adeguati della legislazione comunitaria in vigore e chiede alla Commissione di garantire un coordinamento tra i vari ispettorati nazionali del lavoro; sottolinea che è necessario che gli Stati membri rendano le loro legislazioni in materia di salute e sicurezza conformi alla legislazione comunitaria;
37. ritiene che i diritti dei lavoratori transfrontalieri potrebbero essere tutelati in modo adeguato dalla legislazione in materia se questa fosse effettivamente attuata e ritiene che l'obiettivo di adottare una definizione unica di lavoratore dipendente e lavoratore autonomo nell'ambito del diritto comunitario sia estremamente complesso a causa delle diverse realtà e tradizioni socioeconomiche nei singoli Stati membri; allo stesso tempo ritiene che sia opportuna un'iniziativa mirata a raggiungere il livello di convergenza necessario a garantire coerenza e maggiore efficacia all'attuazione dell'acquis comunitario; tale convergenza dovrebbe essere attuata nel rispetto del diritto degli Stati membri di determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro;
38. riconosce che i neoimprenditori e i microimprenditori possono essere economicamente dipendenti, se inizialmente prendono parte al ciclo economico con un committente; è quindi del parere che i lavoratori realmente autonomi in situazione di dipendenza economica non dovrebbero essere classificati né in una terza categoria, intermedia tra i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti, né tra i lavoratori dipendenti;
39. ribadisce la posizione del Parlamento, conformemente agli orientamenti fissati dalla Corte di giustizia, secondo cui qualsiasi definizione di lavoratore deve basarsi sull'effettiva situazione del luogo e dell'orario di lavoro;
40. chiede agli Stati membri di promuovere l'applicazione della raccomandazione dell'OIL del 2006 sulla portata del rapporto di lavoro;
41. chiede agli Stati membri di prendere atto del fatto che la suddetta raccomandazione dell'OIL afferma che il diritto del lavoro non dovrebbe interferire con i rapporti prettamente commerciali;
42. chiede che il metodo aperto di coordinamento venga utilizzato nell'ambito della politica dell'occupazione e della politica sociale come un utile strumento per lo scambio di informazioni sulle migliori pratiche, in modo tale da rispondere alle sfide congiunte in modo flessibile e trasparente, tenendo conto delle diverse condizioni che sono di importanza fondamentale per i mercati del lavoro nei vari Stati membri;
43. raccomanda agli Stati membri, al Consiglio e alla Commissione che, nel quadro del metodo aperto di coordinamento, si scambino le migliori pratiche in merito all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e tengano conto delle modalità innovative di orario di lavoro che consentono un buon equilibrio tra la vita lavorativa e la vita familiare;
44. invita la Commissione a continuare a raccogliere e ad analizzare informazioni sui mercati del lavoro nazionali per garantire che gli scambi di informazioni sulle buone pratiche in collegamento con le politiche dell'occupazione perseguite nei vari Stati membri siano basati su dati affidabili, e in particolare su statistiche omogenee e comparabili;
45. invita gli Stati membri a rivedere e adattare i sistemi di previdenza sociale e a completare le politiche attive del mercato del lavoro, segnatamente la formazione e l'apprendimento permanente allo scopo di realizzare nuove realtà lavorative, sostenere le transizioni tra professioni e il reinserimento nel mercato del lavoro per evitare una non necessaria dipendenza dai sussidi e dal lavoro sommerso;
46. condanna con il massimo vigore qualunque transizione abusiva da rapporti di lavoro regolari a nuove modalità occupazionali senza alcuna necessità economica imperiosa, al fine di massimizzare a breve termine ben oltre il tasso abituale gli utili a spese della collettività, dei dipendenti e della concorrenza; sottolinea che qualunque metodo di questo tipo contrasta con il modello sociale europeo perché distrugge sul lungo periodo il consenso, la lealtà e la fiducia tra gli imprenditori e i lavoratori dipendenti; sollecita gli Stati membri e le parti sociali a intervenire per bloccare ogni abuso irresponsabile;
47. ricorda che la flessicurezza è definita come una combinazione di flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro atta a contribuire ad innalzare la produttività e la qualità del lavoro garantendo la sicurezza e nel contempo concedendo alle imprese la flessibilità necessaria per continuare a creare occupazione in risposta alle mutevoli esigenze del mercato; è del parere che le esigenze di flessibilità e di sicurezza non siano in contraddizione e si rafforzino reciprocamente;
48. sottolinea che la flessicurezza può essere realizzata soltanto con una legislazione sul lavoro efficace e moderna che rifletta le mutevoli realtà del mondo del lavoro; osserva che la contrattazione collettiva e parti sociali forti sono una parte importante dell'approccio sulla flessicurezza; sottolinea tuttavia che esistono diversi modelli di flessicurezza; ritiene che un'impostazione comune debba essere basata sulla

combinazione della capacità delle imprese e dei lavoratori di adattarsi con un livello sufficiente di protezione sociale, sicurezza sociale, sussidi di disoccupazione, politiche attive del mercato del lavoro e opportunità di formazione e di apprendimento permanente; ritiene che ampie disposizioni in materia di assistenza e l'accesso a servizi quali strutture per l'infanzia e per altre persone non indipendenti rappresentino un contributo positivo a questi obiettivi;

49. ritiene che la definizione di flessicurezza nel Libro verde della Commissione sia troppo restrittiva; osserva tuttavia che la Commissione pubblicherà una comunicazione sulla flessicurezza;

50. ritiene che i lavoratori anziani debbano poter continuare a far parte della popolazione attiva su base volontaria e flessibile, con il supporto di un'adeguata formazione e assistenza sanitaria sul luogo di lavoro; sottolinea l'urgente necessità di misure positive per incoraggiare il reinserimento dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro, nonché la necessità di una maggior flessibilità nella scelta dei regimi pensionistici e di quiescenza;

51. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere che il diritto del lavoro ha un'influenza enorme sul comportamento delle imprese e che la loro fiducia in disposizioni stabili, chiare e sane è un elemento fondamentale del processo decisionale per creare nuovi e migliori posti di lavoro; chiede pertanto agli Stati membri di applicare e far opportunamente osservare tutte le norme comunitarie vigenti inerenti al mercato del lavoro;

52. invita gli Stati membri a potenziare i diritti in materia di congedo parentale e i servizi di custodia per l'infanzia, a livello nazionale così come a livello europeo, sia per gli uomini che per le donne;

53. accoglie con favore la strategia delineata per contrastare il lavoro in nero e l'economia sommersa che, pur essendo fenomeni che assumono dimensioni diverse nei vari Stati membri, danneggiano comunque l'economia, lasciano i lavoratori senza protezione, pregiudicano i consumatori, riducono il gettito fiscale e generano concorrenza sleale tra le imprese; condivide l'approccio della Commissione, volto a combattere il fenomeno del lavoro in nero attraverso un forte coordinamento tra le istanze amministrative di controllo a livello nazionale, gli ispettorati del lavoro e/o i sindacati, gli enti previdenziali e le autorità fiscali e invita gli Stati membri ad avvalersi di metodi innovativi, basati su indicatori e parametri di riferimento specifici ai vari settori economici, per contrastare l'erosione fiscale;

54. invita gli Stati membri e la Commissione a lanciare una campagna di informazione destinata ai datori di lavoro e ai lavoratori e volta ad attirare l'attenzione sulle norme minime e i regolamenti comunitari applicabili, nonché sugli effetti negativi che il lavoro clandestino può avere sui sistemi nazionali di sicurezza sociale, sulle finanze pubbliche, su una concorrenza equa, sui risultati economici e sui lavoratori stessi;

55. chiede che i giovani lavoratori, che sono quelli più interessati dal lavoro temporaneo, siano oggetto di un'attenzione particolare, affinché la loro mancanza di esperienza professionale non sia causa di infortuni connessi al lavoro; incoraggia gli Stati membri a uno scambio di buone pratiche in materia e chiede alle agenzie di lavoro interinale di sensibilizzare i datori di lavoro e i giovani lavoratori stessi;

56. sottolinea il ruolo delle parti sociali nell'informare e formare i lavoratori e gli imprenditori in merito ai loro diritti e ai loro obblighi sulle relazioni di lavoro e sull'applicazione del diritto vigente in tale settore; chiede quindi alla Commissione di farsi promotrice di un sostegno tecnico per le parti sociali e di incoraggiarle a condividere conoscenza ed esperienze per migliorare le condizioni di lavoro;

57. sottolinea il prezioso ruolo svolto dalle parti sociali, che possono già vantare alcuni successi nella riforma del mercato del lavoro, nella fattispecie attraverso la conclusione di accordi sul congedo parentale, il lavoro part-time e i contratti a tempo determinato, nonché il telelavoro e l'apprendimento permanente;

58. ritiene che gli Stati membri debbano fare prova di spirito di apertura nell'ambito del dialogo con le parti sociali per quanto riguarda l'aggiornamento del diritto del lavoro e il suo adeguamento alle sfide del XXI tenendo conto degli argomenti delle parti sociali e offrendo delle risposte alle loro preoccupazioni;

59. ritiene che la Commissione debba consultare non solo le parti sociali prescritte, ma anche tutte le organizzazioni e gli individui interessati dalla normativa sull'occupazione e che soprattutto le PMI siano attualmente sottorappresentate nel processo di consultazione, alla pari dei lavoratori che non sono iscritti ad un sindacato;

60. sottolinea il ruolo positivo delle contrattazioni collettive a livello nazionale, settoriale e aziendale nei rapporti di lavoro e nell'organizzazione del lavoro, in quanto aumentano la produttività delle imprese e migliorano le condizioni di lavoro, incoraggiando così la crescita dell'occupazione; sottolinea la possibilità di modificare la normativa per sostenere il ruolo delle contrattazioni collettive e promuovere l'avvio di tali contrattazioni per soluzioni vicine al livello aziendale a vantaggio dei lavoratori dipendenti e degli imprenditori;

61. invita la Commissione e gli Stati membri, nell'ambito dell'iniziativa "Legiferare meglio", a collaborare in modo costante con le parti sociali e, se del caso, con altre organizzazioni pertinenti rappresentative della società civile su qualsiasi iniziativa che rientri nel campo del diritto del lavoro e della politica sociale, al fine di semplificare le procedure amministrative che incontrano soprattutto le PMI e le nuove imprese, in particolare per facilitare il loro finanziamento e aumentare la loro competitività per creare posti di lavoro;



62. sottolinea l'esigenza di disciplinare la responsabilità congiunta e solidale dei contraenti generali o principali per far fronte ad abusi a livello di subappalto o esternalizzazione di lavoratori e creare un mercato trasparente e competitivo per tutte le imprese, basato su condizioni uniformi per quanto riguarda il rispetto delle norme giuslavoristiche e delle condizioni di lavoro; chiede in particolare alla Commissione e agli Stati membri di stabilire chiaramente a chi debba incombere la responsabilità, all'interno di una catena di subcontraenti, di rispettare le norme di diritto del lavoro e di versare le retribuzioni, i contributi sociali e le imposte;

63. esprime la sua profonda convinzione che la creazione di posti di lavoro precari e mal pagati non sia una risposta adeguata alle tendenze di delocalizzazione che interessano un numero crescente di settori; ritiene per contro che gli investimenti nella ricerca, nello sviluppo, nella formazione e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita potranno rilanciare i settori che soffrono attualmente di una mancanza di competitività;

64. invita la Commissione a favorire la creazione di un meccanismo per la composizione delle controversie, affinché gli accordi europei tra le parti sociali possano divenire uno strumento valido e flessibile atto a promuovere un approccio regolamentare più efficace a livello europeo;

65. invita gli Stati membri a eliminare le restrizioni in materia di accesso ai propri mercati del lavoro migliorando così la mobilità dei lavoratori nell'Unione europea per rendere possibile una più celere realizzazione degli obiettivi del mercato unico e della strategia di Lisbona;

66. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati.

- 
- (1) GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.  
(2) GU C 305 E del 14.12.2006, pag. 141.  
(3) GU C 364 del 18.12.2000, pag. 1.  
(4) GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43.  
(5) GU C 292 E dell'1.12.2006, pag. 131.  
(6) GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.  
(7) Testi approvati, **P6\_TA(2006)0463**.  
(8) GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.  
(9) GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.  
(10) GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1 .  
(11) GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12.  
(12) GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.  
(13) GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.  
(14) GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.  
(15) GU L 376 del 27.12.2006, pag. 36.