

# PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

---

*Commissione per l'occupazione e gli affari sociali*

**PROVVISORIO  
2007/0000(INI)**

29.8.2007

## **PROGETTO DI RELAZIONE**

su "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza"  
(2007/0000 (INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Ole Christensen

**INDICE**

	<b>Pagina</b>
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
MOTIVAZIONE.....	12

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

### su "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza" (2007/0000 (INI))

*Il Parlamento europeo,*

- vista la comunicazione della Commissione intitolata " Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza" (COM(2007)0359),
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo su "La flessicurezza (dimensione della flessibilità interna – contrattazione collettiva e ruolo del dialogo sociale come strumento di regolazione e riforma dei mercati del lavoro) dell'11 luglio 2007 (SOC/272),
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo su "Il ruolo delle parti sociali nella conciliazione della vita professionale, familiare e privata" dell'11 luglio 2007 (SOC/271),
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo su "Occupazione per le categorie prioritarie (Strategia di Lisbona)" del 12 giugno 2007 (SOC/251),
- visto il Libro Verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" (COM(2006)0708),
- visto l'Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes dell'OCSE,
- vista la relazione dell'OIL intitolata "Una forza lavoro stabile è una cosa positiva per l'economia? – Analisi del rapporto tra posto di lavoro stabile, produttività e occupazione" dell'agosto 2004, che dimostra il rapporto positivo esistente fra posto di lavoro stabile e produttività,
- viste la Convenzione C87 dell'OIL sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948), la Convenzione C98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949) e la raccomandazione R198 dell'OIL concernente il rapporto 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<sup>2</sup>, che ribadisce i valori comuni dell'UE di uguaglianza, solidarietà, non discriminazione e redistribuzione,
- visti gli articoli 136–145 del trattato CE,

---

<sup>1</sup> GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

<sup>2</sup> GU C 305 E del 14.12.2006, pag. 141.

- visti gli articoli 15, 20 e 27–38 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e in particolare i diritti alla protezione in caso di licenziamento ingiustificato e a condizioni di lavoro corrette ed eque,
- vista la Carta sociale europea,
- vista la relazione del gruppo ad Alto livello sul futuro della politica sociale in un'Unione europea allargata del maggio 2004,
- visti il documento di lavoro della Commissione intitolato "Programma comunitario per Lisbona: relazione 2006 sull'attuazione tecnica" (SEC(2006)1379) e la sua attuazione,
- 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 di marzo 2000, marzo 2001, marzo e ottobre 2005 e 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>1</sup>,
- vista la sua risoluzione del 23 marzo 2006 sulle sfide demografiche e la solidarietà tra generazioni<sup>2</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>3</sup>,
- vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2006 sull'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori<sup>4</sup>,
- vista la Convenzione dell'OIL del 1975 sui lavoratori migranti (disposizioni complementari),
- vista la Convenzione dell'OIL del 1997 sulle agenzie private di collocamento,
- vista l'agenda dell'OIL sul lavoro dignitoso,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Promuovere un lavoro dignitoso per tutti: contributo dell'Unione alla realizzazione dell'Agenda per il lavoro dignitoso nel

<sup>1</sup> GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43.

<sup>2</sup> GU C 292 E del 1.12.2006, pag. 131.

<sup>3</sup> GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

<sup>4</sup> GU C 313 E del 20.12.2006, pag. 452.

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>1</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>2</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>3</sup>,
  - vista la direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul posto di lavoro<sup>4</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>5</sup>,
  - vista la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002<sup>6</sup> che modifica la direttiva del Consiglio 76/207/CEE 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,
  - 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>7</sup>,
  - visto l'articolo 45 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A6-0000/2007),
- A. considerando che l'UE è una zona di libero scambio e una comunità di valori condivisi, per cui qualsiasi riforma del diritto del lavoro e del mercato del lavoro deve riflettere tali valori; che i principi basilari del diritto del lavoro sviluppati in ambito europeo restano validi; che il diritto del lavoro fornisce sicurezza giuridica e tutela a lavoratori e datori di lavoro, sia mediante la legislazione sia mediante accordi collettivi ovvero una loro combinazione; che il diritto del lavoro regola i rapporti di forza tra lavoratori e datori di lavoro e che il successo di qualsiasi modifica di tale diritto sarà maggiore se i lavoratori si

---

<sup>1</sup> GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

<sup>2</sup> GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

<sup>3</sup> GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

<sup>4</sup> GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12.

<sup>5</sup> GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

<sup>6</sup> GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.

<sup>7</sup> GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.

sentiranno più sicuri; che tale sicurezza dipende anche dalla facilità di trovare un nuovo lavoro,

- B. considerando che la flessicurezza dovrebbe pertanto essere vista come un forte modello sociale europeo atto a promuovere imprese e forza lavoro competitive e adattabili,
- C. considerando che la disoccupazione nell'UE non è causata dalla legislazione sulla protezione del lavoro ma dalla mancata creazione di posti di lavoro mediante investimenti nella ricerca e nello sviluppo e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, che creerebbero un mercato del lavoro dinamico,
- D. considerando che un'economia di punta, innovativa e basata sulla conoscenza dovrebbe mirare a essere competitiva al livello superiore della catena dei valori e che a tal fine sono necessarie un'occupazione a lungo termine e una forza lavoro altamente qualificata e motivata,
- E. considerando che l'obiettivo della flessicurezza è di consentire ai singoli di affrontare i cambiamenti nonché di accrescere la mobilità nel mercato europeo del lavoro, il cui corollario è la creazione di un'occupazione e di un reddito sostenibili,
- F. considerando che, per poter competere su un piano di parità nel mercato interno, gli Stati membri devono armonizzare verso uno standard minimo le rispettive leggi sul lavoro, in particolare nei settori di competenza dell'UE,
- G. considerando che la flessicurezza comporta un equilibrio tra diritti e responsabilità per datori di lavoro, lavoratori, persone in cerca di lavoro e autorità pubbliche e richiede un clima di fiducia e dialogo tra autorità pubbliche e parti sociali, che veda tutti preparati ad assumere le proprie responsabilità per i cambiamenti e a produrre pacchetti politici equilibrati, in particolare per quanto concerne i gruppi svantaggiati, incluse le donne, i migranti, i lavoratori più giovani e anziani e i disabili,
- H. considerando la necessità di superare un elevato tasso di disoccupazione e un'elevata segmentazione del mercato del lavoro offrendo a tutti i lavoratori pari diritti e investendo nella creazione di posti di lavoro e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita,
- I. considerando che la comunicazione della Commissione intitolata "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza" (COM(2007)0359) rappresenta un importante passo verso un dibattito più equilibrato sulla flessicurezza,
  - 1. riconosce che, per poter avere successo nel XXI secolo, l'Europa ha bisogno di imprese pronte a cogliere le opportunità che si presentano in un mondo che cambia rapidamente;
  - 2. sottolinea tuttavia che la flessicurezza è una strategia politica per la riforma del mercato del lavoro e in quanto tale deve essere globale e includere tutti gli aspetti esistenti della politica sociale e dell'occupazione, a livello sia nazionale che europeo;
  - 3. sottolinea che la strategia europea di flessicurezza dovrebbe prestare maggiore attenzione alle richieste dell'economia moderna, al tipo di forza lavoro di cui le imprese europee

hanno bisogno per avere successo e ai principali ostacoli esistenti;

4. ritiene che le strategie di flessicurezza debbano prestare la massima attenzione ai problemi più gravi, in quanto parte di un pacchetto equilibrato su cui le parti sociali sono consultate di frequente, ma che ogni tentativo di accrescere la flessibilità senza negoziare un compromesso con le parti sociali o proporre chiare compensazioni per l'aumento della flessibilità possa solo comportare una maggiore insicurezza;
5. ritiene tuttavia che nell'UE i problemi più gravi riguardino la disponibilità di lavoratori qualificati e adattabili e che questa questione dovrebbe essere al centro delle strategie di flessicurezza dell'Europa; sottolinea che si dovrebbe dare priorità alla creazione di un mercato del lavoro flessibile accrescendo i livelli d'istruzione e diffondendo i programmi di formazione e riqualificazione, eliminando le barriere all'integrazione nella forza lavoro di donne, migranti, lavoratori giovani o anziani e altri gruppi svantaggiati, rimuovendo gli ostacoli alla mobilità occupazionale e geografica e realizzando attive politiche di mercato del lavoro che facilitino il passaggio dalla vecchia alla nuova attività; sottolinea il ruolo decisivo delle nuove tecnologie nell'istruzione e nella formazione e ricorda le nuove forme di flessibilità offerte dall'accordo delle parti sociali sul telelavoro, il tempo parziale e il lavoro a tempo determinato; non accetta la distinzione della Commissione tra *insider* e *outsider*;
6. propone pertanto che il Consiglio europeo del dicembre 2007 adotti una serie più equilibrata di principi di flessicurezza, basati sulla creazione di un'occupazione di qualità e sul rafforzamento del modello sociale europeo; sottolinea che questi principi dovrebbero includere:
  - la necessità di una forza lavoro qualificata e adattabile
  - un'azione contro il lavoro precario e le pratiche di lavoro illecite
  - l'eliminazione della segmentazione del mercato del lavoro e il passaggio dalla sicurezza del posto di lavoro alla sicurezza dell'occupazione
  - un partenariato nella gestione dei cambiamenti
  - parità di genere e pari opportunità per tutti
  - l'individuazione di vie nazionali per la consultazione con le parti sociali
  - un quadro macroeconomico per la crescita e l'occupazione;
7. ricorda le competenze dell'UE nel settore della politica sociale e dell'occupazione e ricorda agli Stati membri e alla Commissione la loro responsabilità nel garantire i diritti a livello europeo; ricorda che la legislazione europea integra le norme nazionali in materia di mercato del lavoro ed è un fattore importante quando si tratta di garantire i diritti dei lavoratori;
8. chiede in questo contesto l'adozione della direttiva sul lavoro attraverso le agenzie e il trasferimento dei diritti a pensione supplementari, la rapida revisione della direttiva sull'orario di lavoro<sup>1</sup> e della direttiva sul comitato aziendale europeo<sup>2</sup> nonché una migliore attuazione della direttiva sul distacco dei lavoratori;

---

<sup>1</sup> GU L 307 del 13.12.1993, pag. 18.

<sup>2</sup> GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

9. chiede anche una lotta rinnovata contro il lavoro non dichiarato e l'economia sommersa, che, anche se in misura diversa a seconda degli Stati membri, costituisce un danno per l'economia, lascia i lavoratori senza protezione, danneggia i consumatori, riduce il gettito fiscale e porta a una concorrenza sleale tra le imprese; chiede alla Commissione di combattere il lavoro non dichiarato mediante la creazione di una piattaforma europea per il coordinamento degli ispettorati nazionali del lavoro e/o dei sindacati e chiede un intenso coordinamento nazionale tra le organizzazioni pubbliche e private interessate, invitando gli Stati membri a fare uso di metodi innovativi, basati su indicatori e parametri di riferimento specifici dei diversi settori imprenditoriali, in modo da combattere l'erosione fiscale;
10. è convinto che si possa creare un clima di fiducia e dialogo soltanto con la partecipazione delle parti sociali all'adeguamento delle politiche nazionali e promuovendo sindacati forti e le contrattazioni collettive, quale parte di un sistema partecipativo dell'occupazione in cui l'equilibrio è garantito grazie ad un elevato livello di fiducia; sottolinea la necessità di affrontare le carenze nella copertura della contrattazione collettiva e incoraggia l'estensione di quest'ultima e del dialogo sociale, incluso il dialogo transfrontaliero e settoriale, in modo da poter includere la formazione, l'organizzazione del lavoro e le questioni connesse con la ristrutturazione e la delocalizzazione; esorta la Commissione a fornire assistenza tecnica e finanziaria alle parti sociali;
11. sottolinea che tutti i modelli di flessicurezza dovrebbero basarsi sui principi comuni che sono alla base del modello sociale europeo; ritiene che i requisiti in materia di flessibilità e sicurezza si rafforzino reciprocamente e che la flessicurezza consenta alle imprese e ai lavoratori di adeguarsi con un elevato livello di protezione sociale, sicurezza sociale e indennità di disoccupazione, la tutela della salute e della sicurezza, politiche attive in materia di mercato del lavoro e opportunità di formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita; sottolinea inoltre la ricorrente e efficace contrattazione collettiva che ha luogo in una struttura tripartita, con parti sociali forti e rappresentative, e sottolinea altresì la necessità di vaste disposizioni in materia di aiuti sociali e accesso universale a servizi di buona qualità, come l'assistenza all'infanzia e alle persone dipendenti; sottolinea inoltre che la sicurezza del lavoratore può sostenere la mobilità del lavoro e i cambiamenti strutturali, accrescendo la volontà di rischiare;
12. deplora l'impostazione ristretta della Commissione per quanto concerne la flessicurezza e la invita a impegnarsi per il principio della sicurezza dei lavoratori, per politiche attive del mercato del lavoro e per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, guardando alla flessicurezza nel più ampio contesto del modello sociale europeo;
13. sottolinea che la lotta contro la segmentazione del mercato del lavoro includerà la garanzia dei diritti fondamentali per tutti i lavoratori, a prescindere dal loro status specifico, prevedendo: pari trattamento, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e disposizioni in materia di orario di lavoro, libertà di associazione e rappresentanza, contrattazione collettiva, azione collettiva, accesso alla formazione e protezione costante dei diritti acquisiti mediante copertura dei periodi d'istruzione e formazione, attività di assistenza, passaggio da un'occupazione dipendente a un'occupazione autonoma, ecc.; ricorda che i diritti fondamentali e il diritto del lavoro non mirano a tenere i lavoratori nello stesso posto di lavoro per tutta la vita ma a consentire condizioni di vita e di lavoro

dignitose;

14. sottolinea la necessità di adottare politiche che impediscano l'accumulo ricorrente di contratti atipici;
15. chiede l'istituzione di sistemi globali di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, con particolare attenzione ai lavoratori con contratti non standardizzati; invita gli Stati membri a incentrarsi su strategie che affrontino le carenze a livello nazionale e a compiere investimenti specifici nell'istruzione e nella formazione, nonché a mirare ad un miglioramento delle prestazioni delle autorità pubbliche e delle imprese;
16. chiede alle parti sociali e alle autorità pubbliche negli Stati membri di garantire investimenti nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita prevedendo un parametro di riferimento del 2% quale percentuale del PIL (spesa totale pubblica e privata); chiede inoltre agli Stati membri di incoraggiare le imprese ad accrescere i loro investimenti nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
17. sottolinea l'efficienza delle forme innovative di organizzazione del lavoro come le organizzazioni per l'apprendimento, la multiqualificazione e la rotazione dei posti di lavoro mediante una formazione offerta dai datori di lavoro, le iniziative di finanziamento settoriali, gli aiuti regionali allo sviluppo e le politiche attive del mercato del lavoro;
18. è convinto dell'importanza di incoraggiare rapporti di lavoro stabili laddove esista un elevato livello di fiducia;
19. ricorda l'importanza di politiche efficaci e attive del mercato del lavoro, incluse la consulenza e l'orientamento, la riconversione e l'aiuto alla mobilità, in modo da abbreviare i periodi di transizione tra attività, e i regimi di aiuti sociali che incoraggino l'apertura al cambiamento riducendo le perdite di reddito e fornendo possibilità di istruzione;
20. sottolinea la necessità di facilitare la mobilità sviluppando possibilità di mobilità verso l'alto, in modo da rendere più semplice per i lavoratori il passaggio a un'occupazione più sicura, stabile e altamente qualificata e promuovendo il riconoscimento delle qualifiche e delle esperienze acquisite durante i periodi d'istruzione formale, non formale e informale<sup>1</sup>;
21. invita gli Stati membri a introdurre misure che promuovano un pari accesso a un'occupazione di qualità per donne e uomini, nel rispetto del Patto europeo per la parità di genere e della comunicazione sul futuro demografico dell'Europa;
22. sottolinea la necessità che le parti sociali negozino accordi in tema di orario di lavoro che siano sufficientemente flessibili per soddisfare le esigenze di datori di lavoro e dipendenti e consentire alle persone di trovare un equilibrio fra la vita professionale e la vita familiare;
23. invita gli Stati membri a prevedere disposizioni che sostengano il pensionamento flessibile

---

<sup>1</sup> L'istruzione non formale concerne le attività d'istruzione organizzate e sostenute che non corrispondono esattamente alla definizione di istruzione formale. L'apprendimento informale concerne le attività al di fuori dell'istruzione formale o non formale, di basso livello organizzativo, come lo studio autonomo. L'istruzione formale è il normale sistema d'istruzione di ciascun paese. Cfr. SEC(2006) 639.

dei lavoratori anziani mediante pensioni a tempo parziale e regimi analoghi che possano accrescere l'integrazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro;

24. ricorda agli Stati membri che, per tradurre la flessicurezza in un'occupazione maggiormente aggregata, è necessario un contesto macroeconomico di sostegno e che la strategia di flessicurezza deve includere un migliore coordinamento delle politiche macroeconomiche e della spesa pubblica a sostegno di una crescita intelligente, con una spesa che tenga conto delle priorità di Lisbona;
25. chiede alla Banca centrale europea di incoraggiare gli investimenti nelle riforme strutturali, nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita nonché nella ricerca e nello sviluppo;
26. ricorda alla Commissione la necessità di lasciare al Parlamento il tempo necessario, in ogni caso non meno di cinque mesi, per poter adempiere al suo ruolo consultivo;
27. chiede alle imprese europee di accelerare l'attuazione delle loro politiche di responsabilità sociale e invita la Commissione ad avviare l'attuazione delle raccomandazioni contenute nella risoluzione del Parlamento sulla responsabilità sociale delle imprese del 13 marzo 2007<sup>1</sup>;
28. ritiene che i principi comuni di flessicurezza dovrebbero essere attuati dalle istituzioni comunitarie e dagli Stati membri nel quadro della strategia di Lisbona; chiede la revisione degli orientamenti sull'occupazione mediante inclusione dei principi comuni di flessicurezza che gli Stati membri dovrebbero attuare mediante i loro programmi nazionali di riforma; chiede alla Commissione e agli Stati membri di coinvolgere maggiormente il Parlamento e i parlamenti nazionali, nonché le parti sociali, nell'attuazione e nel controllo del metodo aperto di coordinamento, con inclusione della strategia europea per l'occupazione e degli orientamenti sull'occupazione, in modo da ottimizzare l'efficienza di queste politiche;
29. chiede al Consiglio europeo e alla Commissione, nel quadro della revisione a medio termine dell'Agenda sulla politica sociale, e tenendo conto della relazione del Parlamento sull'analisi della realtà sociale, di fissare un'agenda ambiziosa in materia di riforme sociali a livello europeo e nazionale; chiede inoltre alle due istituzioni di elaborare, unitamente al Parlamento, una visione per il futuro dell'Europa sociale, promuovendo, con un approccio equilibrato, le riforme e gli adeguamenti alla flessicurezza, la globalizzazione, la ristrutturazione industriale, le innovazioni tecnologiche, la demografia e la migrazione; sottolinea così che, per rafforzare la crescita e aumentare i livelli di occupazione e la qualità del lavoro, è necessario garantire i diritti e la protezione sociale, fermamente ancorati nella tradizione europea; sottolinea che l'Europa sociale, insieme ad ambiziose riforme nazionali, offrirà in tal modo un reale valore aggiunto ai lavoratori e ai cittadini, utilizzando tutti gli strumenti a sua disposizione (metodo aperto di coordinamento, legislazione nazionale e europea, dialogo sociale, programmi); ritiene che solo un mercato interno in grado di equilibrare la libertà economica e i diritti sociali possa ottenere il sostegno dei cittadini;

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P6\_TA(2007)0062.

30. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato per la protezione sociale e al Comitato europeo per l'occupazione, nonché ai governi e parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati.

## MOTIVAZIONE

1. In seguito alla sua relazione sulla modernizzazione del diritto del lavoro, la Commissione ha pubblicato nel luglio del 2007 la comunicazione<sup>1</sup> sui percorsi della flessisicurezza sulla base delle raccomandazioni del proprio gruppo di esperti<sup>2</sup>. Strettamente collegato al dibattito sul diritto del lavoro, il dibattito sulla flessisicurezza è altrettanto opportuno date le sfide che i sistemi previdenziali degli Stati membri dell'Unione europea devono affrontare a causa della progressiva integrazione delle economie mondiali ed europee, dell'elevato tasso di disoccupazione, dell'invecchiamento della società europea, del ritmo dello sviluppo tecnologico e del maggior ruolo delle donne nel mercato del lavoro. Tuttavia, solo un'Unione europea fondata sulla coesione economica e sociale in grado di difendere i propri valori comuni sarà sufficientemente forte per salvaguardare i propri interessi e mantenere e incentivare i valori propri del modello sociale europeo (uguaglianza, solidarietà, diritti individuali e responsabilità, non discriminazione e redistribuzione e accesso per tutti i cittadini a servizi pubblici di qualità) e gli elevati standard sociali già raggiunti.
2. L'integrazione europea è stata sempre sviluppata mediante la combinazione della legislazione europea con riforme a livello nazionale, regionale e locale. Il quadro europeo offre un'inestimabile opportunità per definire la legislazione nazionale e l'evoluzione del mercato interno. *L'acquis* dell'Unione europea in ambito sociale da un lato e il Metodo di coordinamento aperto e i programmi di riforma nazionale dall'altro hanno creato un quadro di coordinamento per le politiche sociali degli Stati membri. Il dibattito sulla flessisicurezza può far parte di questo quadro e le diverse parti delle riforme per i percorsi dovranno essere attuate al livello più appropriato. Poiché, date le diversità dei mercati del lavoro e delle politiche sociali degli Stati membri dell'UE, non esiste una soluzione universale, anche il mercato interno europeo ha creato e continua a creare sfide comuni che possono essere meglio affrontate a livello europeo. Pur nel rispetto delle competenze dei singoli Stati, il ruolo dell'UE non si limita ad una piattaforma di scambio delle migliori pratiche, ma contribuisce a formare il dibattito mediante la definizione di leggi, orientamenti e riferimenti per l'attuazione negli Stati membri.
3. Come già indicato da diversi studi, i modelli di flessisicurezza possono funzionare solo in un ambiente che promuova la fiducia. È estremamente importante riflettere sulle conseguenze per tutte le parti interessate inclusi i datori di lavoro, i dipendenti e la società in generale. Le persone saranno in grado di accettare cambiamenti ricorrenti se vi sono garanzie e meccanismi di compensazione. Ciò significa responsabilizzare i singoli a fare scelte che riguardano la loro vita senza dover affrontare rischi significativi per la carriera o la pensione. Ciò richiede sistemi di protezione sociale e del mercato del lavoro più forti, infrastrutture sociali di qualità e diritti fondamentali associati a processi di consultazione sviluppati. Per incoraggiare questa fiducia gli Stati membri possono seguire percorsi diversi, ma ciò può funzionare solo se questi percorsi sono integrati in un quadro europeo

---

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni dal titolo "Verso principi comuni di flessisicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza. COM(2007) 0359.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf)

solido che si faccia carico di un nucleo di diritti sociali e del lavoro per tutti i (potenziali) lavoratori.

4. Un quadro europeo solido caratterizzato dalla piena partecipazione di tutte le parti sociali a livello nazionale, settoriale ed europeo è un prerequisito essenziale per consentire agli Stati membri di attuare percorsi di flessisicurezza basati sulla fiducia. Ciò significa che le parti sociali europee, insieme alle rispettive controparti nazionali, devono avere un ruolo primario nella definizione del quadro legislativo europeo necessario per fornire ai lavoratori e alle imprese europee le garanzie alla base della loro flessibilità e sicurezza. Flessisicurezza significa incentivare l'Europa sociale e, di conseguenza, la produttività e la competitività delle imprese europee. Il modello sociale europeo, caratterizzato da imprese altamente competitive e da una forza lavoro flessibile e altamente qualificata, deve essere creato contemporaneamente a livello sia nazionale che europeo avvicinando e armonizzando la legislazione europea nel settore economico, sociale, ambientale e dell'impiego.
5. Non solo l'UE deve attuare velocemente una riforma per migliorare l'efficienza della propria struttura istituzionale, ma deve altresì fornire politiche ai cittadini e alle imprese per compensare gli effetti negativi dell'aumento della concorrenza e dell'apertura del mercato che sono talvolta associati a nuovi tipi di rischi sia per i dipendenti che per i datori di lavoro. La flessisicurezza è stata proposta come strumento per una distribuzione più omogenea dei rischi, ma il dibattito che la riguarda è stato offuscato da sospetti e pregiudizi. Per gli Stati membri che hanno attuato politiche di flessisicurezza complete (paesi nordici e Paesi Bassi), si tratta di un approccio efficace e ampiamente supportato per riconciliare gli obiettivi di un'economia dinamica e di una forza lavoro sicura. A livello europeo vi è invece il timore ampiamente diffuso che il termine sia stato usato per nascondere ciò che essenzialmente è una spinta verso la deregolamentazione, dando la priorità alle esigenze dei datori di lavoro rispetto a quelle dei dipendenti.
6. Il punto di partenza del dibattito deve pertanto essere una definizione chiara e inequivocabile della flessisicurezza. Vi sono diversi modelli di flessisicurezza in Europa associati a diversi livelli di flessibilità e sicurezza interne nell'ambito delle imprese e di flessibilità e sicurezza esterne in relazione alle esperienze storiche degli Stati membri, alle loro tradizioni giuridiche, alle situazioni economiche, alle finanze pubbliche e ai sistemi di relazioni industriali. Questi modelli sono tuttavia basati su principi comuni di solidarietà, uguaglianza, diritti e responsabilità. I requisiti di flessibilità e sicurezza non sono pertanto contraddittori, ma si rafforzano a vicenda. La loro associazione deve pertanto essere vista come un'opportunità. La flessisicurezza si associa alla capacità di adattamento delle imprese e dei lavoratori associato ad un livello elevato di tutela e sicurezza sociale, di sussidi di disoccupazione, di tutela della salute e della sicurezza, di politiche del mercato del lavoro attive e di opportunità di apprendimento e di formazione professionale permanente. Ciò è sostenuto da una contrattazione collettiva ricorrente ed efficace eseguita su una struttura tripartita con parti sociali forti e rappresentative, nonché ampie misure previdenziali e l'accesso universale a servizi di buona qualità quali l'assistenza all'infanzia e agli altri familiari a carico. A questo proposito, la definizione di flessisicurezza contenuta nel Libro verde della Commissione sul diritto del lavoro e nella comunicazione sulla flessisicurezza è troppo limitata e non adeguatamente orientata dal punto di vista politico.

7. Il presupposto della Commissione che i rischi e i benefici devono essere divisi tra i lavoratori protetti da contratti e coloro che non hanno tali contratti (i cosiddetti "insider" e "outsider") è deplorabile. La segmentazione del lavoro può essere risolta solo se le parti sociali, sia i datori di lavoro sia i dipendenti, concordano su un equilibrio di diritti e doveri. È pertanto estremamente importante includere le parti sociali nel dibattito sulla flessisicurezza e ciò avrebbe dovuto essere fatto prima. Sebbene la Commissione sostenga in linea di principio una forte partnership sociale, la comunicazione non specifica una strategia per promuovere e rafforzare la partnership sociale a livello nazionale ed europeo. Inoltre, l'affermazione della Commissione che una rigorosa tutela dell'occupazione crea disoccupazione non è confermata dall'Employment Outlook dell'OCSE del 2006<sup>1</sup> secondo il quale la legislazione sulla tutela dell'occupazione non influisce sul tasso di occupazione globale. I nuovi lavoratori o coloro che rientrano nel mercato del lavoro necessitano pertanto di lavori che servano da "trampolino" per un inserimento più facile nel mondo del lavoro, ma questi lavori devono essere accompagnati da un insieme di diritti che li proteggano da trattamenti iniqui. A questo riguardo, la Commissione non ha fornito una spiegazione adeguata del significato di "sufficiente" flessibilità nelle assunzioni.
8. È necessaria una netta divisione dei compiti tra l'UE e gli Stati membri, ovvero tra ciò che deve essere effettuato a livello europeo e a livello nazionale. La comunicazione della Commissione può essere integrata con l'indicazione del ruolo dell'Unione europea nel processo di elaborazione delle politiche di flessisicurezza. Non viene fatto riferimento a leggi europee chiave la cui adozione o revisione è in ritardo. Direttive come quelle sull'orario di lavoro, sul distacco dei lavoratori e sul comitato aziendale europeo e l'informazione e la consultazione con i lavoratori devono garantire e aumentare la tutela dei lavoratori nell'UE al fine di incentivarne la fiducia ed equilibrare i rischi associati alle pressioni derivanti dall'aumentata concorrenza, dalla ristrutturazione e dalla flessibilità del mercato del lavoro. Ciò fa parte dei percorsi di flessibilità tanto quanto i numerosi accordi stipulati dalle parti sociali europee sul lavoro a tempo determinato, il congedo parentale e il telelavoro.
9. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva devono inoltre essere incoraggiati a livello europeo data la crescente integrazione di economie europee e mercati del lavoro (n.d.r. cancellato perché è già stato discusso). I principi di flessisicurezza non possono esaurirsi con un contributo formale delle parti sociali nello stabilire i diritti e le responsabilità dei datori di lavoro e dei dipendenti. Le parti sociali devono essere convocate a tutti i livelli (europeo, nazionale, settoriale, regionale e locale) per discutere come incentivare la flessibilità e la sicurezza sia internamente sia esternamente.
10. A livello nazionale, i principi comuni concordati tra gli Stati membri devono essere attuati mediante la strategia di Lisbona e devono quindi essere inclusi negli orientamenti europei per l'occupazione riesaminati, poiché rappresentano il quadro di attuazione da parte degli Stati membri attraverso i loro programmi di riforma nazionale.
11. La comunicazione della Commissione ricorda la necessità di garantire un livello di base di tutela dei posti di lavoro. Ciò significa che qualsiasi forma di assunzione, sia standard sia di altra tipologia, deve essere accompagnata da un insieme di diritti indipendentemente dallo status dell'assunzione specifico che devono includere: parità di trattamento, tutela

---

<sup>1</sup> [http://www.oecd.org/document/38/0,2340,en\\_2649\\_201185\\_36261286\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/38/0,2340,en_2649_201185_36261286_1_1_1_1,00.html)

della salute e della sicurezza del lavoratore durante l'orario di lavoro mediante opportune disposizioni, libertà di associazione e rappresentazione, contrattazione collettiva, azione collettiva e accesso alla formazione nonché tutela dei diritti acquisiti. Qualsiasi riforma del diritto del lavoro nazionale deve essere attuata nell'ambito di questi diritti fondamentali.

12. Maggiori investimenti nell'apprendimento e nella formazione professionale permanente e un maggiore riconoscimento dell'educazione formale, non formale e informale sono prerequisiti per una politica di flessisicurezza. La IV inchiesta europea sulle condizioni di lavoro (2005)<sup>1</sup> dimostra che non vi sono miglioramenti nei livelli di formazione presso le aziende. Sono inoltre evidenti differenze significative a livello di accesso alla formazione tra gli Stati membri, ad esempio tra lavoratori più o meno qualificati, tra lavoratori con contratti sicuri e lavoratori precari, tra lavoratori con una solida formazione e quelli che non hanno un'educazione secondaria o universitaria. Sono pertanto necessari nuovi incentivi per aumentare questi livelli di qualificazione in futuro.
13. È importante evidenziare l'effetto della flessisicurezza sulle questioni legate al sesso e alle pari opportunità. Una gestione flessibile del mercato del lavoro ha maggiore impatto sui gruppi svantaggiati quali donne, immigrati, lavoratori più giovani e più anziani e disabili, da cui l'importanza di introdurre diritti fondamentali per tutti i lavoratori e politiche di integrazione sociale e inclusione nel mercato del lavoro più incisive.
14. Le politiche macroeconomiche devono incoraggiare gli investimenti in politiche del mercato del lavoro attive e nel rafforzamento del partenariato con i datori di lavoro per incentivare programmi di apprendimento e di formazione professionale permanente per una forza lavoro adattabile. È importante che tutte le iniziative siano negoziate con le parti sociali e siano finanziariamente sostenibili. Se uno Stato membro decide di farsi carico dei rischi delle aziende derivanti dalla ristrutturazione introducendo una minore rigidità nella tutela del lavoro, le aziende dovrebbero da parte loro assicurare un maggiore investimento nei lavoratori mediante l'apprendimento e la formazione professionale permanente nonché un maggior investimento nella settore della ricerca e dello sviluppo per migliorare il luogo, l'ambiente e i metodi di lavoro e sviluppare nuove tecnologie per la salvaguardia della competitività dell'azienda. Ciò deve essere fatto in stretta collaborazione tra dirigenti e dipendenti.
15. Il tasso di disoccupazione in Europa rimane elevato e c'è ancora molto lavoro da fare sia da parte degli Stati membri sia da parte dell'Unione europea per modificare la situazione attuale. Se le riforme e gli investimenti giusti vengono attuati dal settore pubblico e privato ci può essere lavoro per tutti. Per affrontare le sfide del XXI secolo l'Europa deve investire maggiormente nella formazione permanente nonché nella ricerca e nello sviluppo.

---

<sup>1</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>