



## UE - PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

30 Marzo 2021

### Il piano d'azione

Il pilastro europeo dei diritti sociali mira a **creare nuovi e più efficaci diritti per i cittadini**. Si basa su 20 principi chiave, strutturati in tre categorie:

- *pari opportunità e accesso al mercato del lavoro*
- *condizioni di lavoro eque*
- *protezione sociale e inclusione.*

I 20 principi del pilastro europeo dei diritti sociali ci guidano verso un'Europa sociale **forte**, che sia **equa, inclusiva** e ricca di **opportunità**.

Il 4 marzo 2021, la Commissione Europea ha delineato il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, un piano di azioni concrete per proseguire l'attuazione dei principi nell'ambito di uno sforzo comune degli Stati membri e dell'UE, con il coinvolgimento attivo

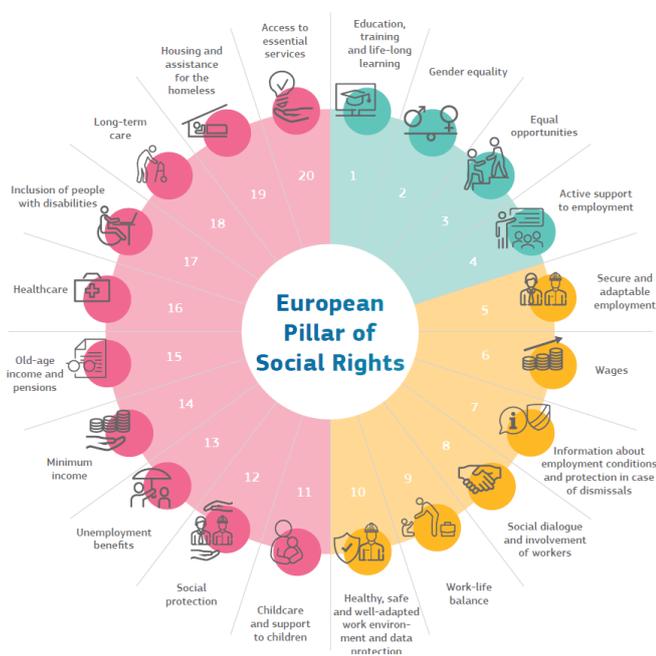
delle parti sociali e della società civile, proponendo inoltre gli obiettivi principali in materia di **occupazione, competenze e protezione sociale** che l'UE deve conseguire entro il 2030.

### Obiettivi dell'UE

Il piano d'azione definisce **tre obiettivi principali** per l'UE, da conseguire entro il 2030:

1. che almeno il 78 % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni abbia un lavoro;
2. che almeno il 60 % di tutti gli adulti partecipi ogni anno ad attività di formazione;
3. che il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale diminuisca di almeno 15 milioni.

I nuovi obiettivi principali per il 2030 sono coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e definiscono l'ambizione comune di un'Europa sociale forte. Assieme a un quadro di valutazione della situazione sociale rivisto, tali obiettivi consentiranno alla Commissione di monitorare, nell'ambito del semestre europeo, i progressi compiuti dagli Stati membri. La Commissione invita il Consiglio europeo ad avallare i tre obiettivi suddetti ed esorta gli Stati membri a definire i propri obiettivi nazionali per contribuire allo sforzo profuso.



## Il commento CESI

In una prima reazione il segretario generale della CESI Klaus Heeger ha dichiarato:

*"Il piano d'azione per attuare il pilastro europeo dei diritti sociali include una serie di obiettivi principali utili da raggiungere per una maggiore equità sociale entro il 2030. Sarà fondamentale che gli Stati membri si assumano la reale ed effettiva 'responsabilità' del pilastro e agiscano in linea con esso. L'UE ha competenze limitate e ad un certo punto sono gli Stati membri che devono fare i compiti e dare la priorità al lavoro dignitoso e alla protezione sociale".*

*"La proposta sulla trasparenza salariale è attesa da tempo e in ritardo, visti i grandi divari retributivi e pensionistici di genere soprattutto nel settore privato. Una direttiva, una volta adottata, può essere uno strumento potente. Il Parlamento europeo e il Consiglio devono trovare un equilibrio tra un'efficace trasparenza salariale per il maggior numero possibile di lavoratori, tenendo conto anche delle preoccupazioni burocratiche delle microimprese. Qui, le parti sociali devono collaborare con i governi per fornire quadri di riferimento pratici, modelli e soluzioni digitali per mantenere gestibile la trasparenza retributiva".*



La Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI) è una confederazione di 40 organizzazioni sindacali di 20 paesi europei e 4 organizzazioni sindacali europee, con un totale di oltre 5 milioni di membri individuali.

La Confosal aderisce alla CESI

Romain **Wolff**, presidente

Klaus **Heeger**, segretario generale

Roberto **Di Maulo**, vice presidente

*"L'accesso all'assistenza sanitaria, all'apprendimento permanente, al tempo libero e anche all'occupazione rimane difficile per molte persone disabili. Accogliamo con grande favore la nuova strategia sulla disabilità della Commissione Europea, con ulteriori sforzi per definire possibili azioni e misure a sostegno dell'inclusione attiva negli Stati membri. Apprezziamo in particolare le iniziative previste per rendere i processi di selezione del lavoro, reclutamento, occupazione e conservazione più inclusivi della disabilità".*

*“Una **raccomandazione per un sostegno attivo all'occupazione** sta arrivando al momento giusto. Sebbene le raccomandazioni siano generalmente poco prese in considerazione dagli Stati membri, questa potrebbe attirare l'attenzione perché spiega come i fondi dell'UE possono essere impiegati per un sostegno più efficace all'occupazione da parte degli Stati membri. Questo potrebbe essere un ulteriore incentivo. E credo che anche le parti sociali e i sindacati debbano svolgere un ruolo più importante in futuro nel sostenere le politiche attive del mercato del lavoro”.*

*“Il **mantenimento della clausola di salvaguardia del patto di stabilità e crescita è un segnale politico importante** che invita gli Stati membri a investire nella resilienza. Già prima della crisi Covid, abbiamo chiamato ad investire in particolare nei servizi pubblici per renderli performanti anche in tempi di crisi, che regolarmente arrivano, seppur in forme e nature diverse. Il Patto di stabilità e crescita deve mirare a mantenere il debito pubblico al minimo, ma non dovrebbe impedire gli investimenti necessari in aree chiave che consentono allo Stato di funzionare e alle società di diventare più eque”.*

Klaus Heeger ha anche sottolineato la necessità di valutare attentamente e, in caso di approvazione, promuovere e sostenere i diversi strumenti e proposte: *“Il Pilastro può avere impatti concreti su cittadini e lavoratori solo se tutti lo cogliamo e lo utilizziamo - politicamente, finanziariamente, legalmente. E questo lo faremo nei prossimi anni, con il supporto dei nostri membri”.*

## Condizioni di lavoro eque

Uno dei principali settori coperti dal diritto del lavoro dell'UE sono le condizioni di lavoro. Ciò include disposizioni in materia di orario di lavoro, part-time e lavoro a tempo determinato, lavoratori temporanei e distacco dei lavoratori. Tutti questi settori sono fondamentali per garantire livelli elevati di occupazione e protezione sociale in tutta l'UE.

In linea con il suo trattato, l'UE definisce i requisiti minimi a livello europeo nel campo delle condizioni di lavoro. Il trattato attribuisce alle parti sociali europee un ruolo speciale nella preparazione delle iniziative in materia di diritto del lavoro a livello dell'UE. La Commissione incoraggia le parti sociali a concludere accordi in questo campo. La Commissione può anche presentare proposte legislative al Consiglio e al Parlamento.

### *Work-life balance*

A seguito del ritiro della direttiva sul congedo di maternità, la Commissione ha deciso di adottare un approccio più ampio nell'affrontare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro. Uno dei risultati del pilastro europeo dei diritti sociali è l'iniziativa per l'equilibrio tra vita privata e lavoro, che affronta le sfide dell'equilibrio tra vita privata e lavoro che devono affrontare i genitori e gli assistenti che lavorano.

Questa iniziativa tiene conto degli sviluppi nella società negli ultimi dieci anni al fine di consentire ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di bilanciare meglio il loro lavoro e la vita familiare e per incoraggiare una migliore condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini. Si basa sui risultati della consultazione pubblica e della consultazione delle parti sociali in due fasi e sull'analisi della relativa valutazione d'impatto.

**La comunicazione:** Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata

per genitori e tutori che lavorano definisce un pacchetto completo di misure legali e politiche complementari, che si rafforzano a vicenda.

## ***Condizioni di lavoro***

La nuova direttiva 2019/1152 sulle condizioni di lavoro *trasparenti* è un seguito diretto alla proclamazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

Stabilirà **nuovi diritti per tutti i lavoratori**, in particolare affrontando la protezione insufficiente per i lavoratori in lavori più precari, limitando gli oneri per i datori di lavoro e mantenendo l'adattabilità del mercato del lavoro.

### **La direttiva**

Tutti i lavoratori nell'UE avranno il diritto di:

- informazioni più complete sugli aspetti essenziali del lavoro, da ricevere tempestivamente dal lavoratore, per iscritto,
- un limite alla durata dei periodi di prova all'inizio del lavoro,
- cercare un'occupazione aggiuntiva, con divieto di clausole di esclusiva e limiti alle clausole di incompatibilità,
- conoscere un ragionevole periodo di anticipo in cui si svolgerà il lavoro, per i lavoratori con orari di lavoro molto imprevedibili, come nel caso del lavoro su richiesta,
- legislazione anti-abuso per il lavoro a contratto zero ore,
- ricevere una risposta scritta a una richiesta di trasferimento a un altro lavoro più sicuro,
- ricevere gratuitamente la formazione obbligatoria che il datore di lavoro ha il dovere di fornire.

La direttiva ha un ampio campo di applicazione personale. Mira a garantire che questi diritti coprano tutti i lavoratori in tutte le forme di lavoro, compresi quelli nelle forme di lavoro nuove e non standard più flessibili

come i contratti a zero ore, il lavoro occasionale, il lavoro domestico, il lavoro basato su voucher o il lavoro in piattaforma .

La direttiva fornisce inoltre disposizioni mirate sull'applicazione, per garantire che i lavoratori sul posto di lavoro beneficino effettivamente di questi diritti.

### **La procedura legislativa**

Sia il Parlamento che il Consiglio hanno adottato le loro posizioni iniziali nel 2018, sulla base della proposta della Commissione.

A seguito dei negoziati, nel febbraio 2019 è stato raggiunto un accordo politico tra il Consiglio, il Parlamento e la Commissione. L'accordo provvisorio è stato formalmente adottato dal Parlamento europeo il 16 aprile. Il Consiglio ha adottato la proposta il 13 giugno 2019.

Gli Stati membri dell'UE avranno tempo fino al 2022 per recepire le nuove norme nella loro legislazione nazionale.