



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Documento di seduta*

---

**A7-0193/2010**

9.6.2010

## **RELAZIONE**

sui contratti atipici, i percorsi professionali garantiti, la flessicurezza e le nuove  
forme di dialogo sociale  
(2009/2220(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Pascale Gruny

PR\_INI

## INDICE

	<b>Pagina</b>
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	3
MOTIVAZIONE.....	16
ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE.....	20

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

### **sui contratti atipici, i percorsi professionali garantiti, la flessicurezza e le nuove forme di dialogo sociale (2009/2220(INI))**

*Il Parlamento europeo,*

- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Un impegno comune per l'occupazione" (COM(2009)0257),
- vista la Carta dei diritti fondamentali e in particolare l'articolo 30 sulla tutela in caso di licenziamento ingiustificato, l'articolo 31 sulle condizioni di lavoro giuste ed eque e l'articolo 33 sulla vita familiare e professionale,
- viste la comunicazione della Commissione intitolata "Un piano europeo di ripresa economica" (COM(2008)0800) e la relativa risoluzione del Parlamento dell'11 marzo 2009<sup>1</sup>,
- vista la sua relazione sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso<sup>2</sup>,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Guidare la ripresa in Europa" (COM(2009)0114),
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata - Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo" (COM(2004)0557),
- viste 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) e la relativa risoluzione del Parlamento del 29 novembre 2007<sup>3</sup>,
- visto il Libro verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" (COM(2006)0708) e la relativa risoluzione del Parlamento dell'11 luglio 2007<sup>4</sup>,
- vista la decisione 2008/618/EC del Consiglio, del 15 luglio 2008, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il periodo 2008-2010,
- vista la raccomandazione della Commissione relativa all'inclusione attiva delle persone escluse dal mercato del lavoro (COM(2008)0639) e la relativa risoluzione del Parlamento

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P6\_TA(2009)0123.

<sup>2</sup> Testi approvati, P6\_TA(2008)0466.

<sup>3</sup> Testi approvati, P6\_TA(2007)0574.

<sup>4</sup> Testi approvati, P6\_TA(2007)0339.

dell'8 aprile 2009<sup>1</sup>,

- viste le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2009 (flessicurezza in tempi di crisi),
  - vista la relazione della missione per la flessicurezza intitolata "Attuazione dei principi comuni di flessicurezza nel quadro del ciclo 2008-2010 della strategia di Lisbona", del 12 dicembre 2008,
  - viste le conclusioni del Consiglio EPSCO del 5 e 6 dicembre 2007,
  - viste le raccomandazioni delle parti sociali europee nella relazione intitolata "Sfide fondamentali che i mercati del lavoro europei devono affrontare: un'analisi congiunta delle parti sociali europee", del 18 ottobre 2007,
  - viste le conclusioni della riunione informale dei ministri per l'occupazione e gli affari sociali svoltasi a Berlino il 18-20 gennaio 2007, sul "buon lavoro",
  - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0193/2010),
- A. considerando che il lavoro atipico è cresciuto in modo significativo dal 1990 e che i posti di lavoro perduti a causa della presente crisi economica sono stati, in primo luogo, quelli situati all'interno del settore del lavoro atipico; che nei rapporti di lavoro cosiddetti atipici rientrano nuove forme contrattuali che presentano una o più delle seguenti caratteristiche: lavoro a tempo parziale, lavoro occasionale, lavoro interinale, lavoro con contratti lavorativi a tempo determinato, lavoro a domicilio e telelavoro, occupazione a tempo parziale di 20 ore o meno a settimana,
- B. considerando che in diverse occasioni è stata sottolineata la necessità di forme di lavoro flessibili,
- C. considerando che la globalizzazione e i rapidi progressi tecnologici stanno causando profonde ristrutturazioni economiche e danno luogo a cambiamenti nei rapporti di lavoro e nel contenuto delle mansioni dei lavoratori, e che nascono continuamente in tutti i settori e in tutte le fasce d'età nuove ditte individuali indipendenti, facendo sorgere la necessità di un ripensamento dei rapporti di lavoro, allo scopo di evitare distorsioni (come il fenomeno del lavoro autonomo fittizio),
- D. considerando che la crisi finanziaria ed economica, trasformatasi in una grave crisi occupazionale con un'ingente perdita di posti di lavoro, ha portato all'instabilità dei mercati del lavoro e all'aumento della povertà e dell'emarginazione sociale, in particolare per le persone già a rischio e i gruppi svantaggiati,
- E. considerando che cresce il numero di persone - diventato l'8% della forza lavoro europea - che vive in condizioni di povertà lavorativa, e che la percentuale di lavoratori a basso salario è attualmente circa il 17% del totale,

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P6\_TA(2009)0371.

- F. considerando la necessità di creare un approccio comunitario sostanziale e complementare fortemente incentrato su una governance efficace e su una combinazione di misure di reciproco sostegno nei settori della politica economica, ambientale, occupazionale, delle politiche sociali e dell'imprenditorialità, nel rispetto di quanto stabilito dalla Strategia europea per l'occupazione (SEO) volta ad impegnare gli Stati membri verso obiettivi comuni incentrati sui quattro principi dell'idoneità al lavoro, dell'imprenditorialità, dell'adattabilità e delle pari opportunità,
- G. considerando che un esame dei cambiamenti occupazionali in base al livello di istruzione dimostra che il numero dei lavoratori con scarse qualifiche è diminuito negli ultimi anni,
- H. considerando che in media, ogni anno, tra un quinto e un quarto di tutti i lavoratori europei cambia lavoro,
- I. considerando che il tasso di transizione dalla disoccupazione all'occupazione è elevato, poiché un terzo dei disoccupati e il 10% della popolazione inattiva trovano lavoro entro un anno, ma che ugualmente un numero considerevole di lavoratori, specie se atipici, perde il lavoro senza trovare nuova occupazione,
- J. considerando che nell'UE-27 il 45% di tutti i periodi di disoccupazione dura più di un anno, rispetto a circa il 10% negli Stati Uniti,
- K. considerando che il ricambio della forza lavoro è più elevato fra le donne che fra gli uomini (differenza del 5%) e fra i lavoratori più giovani (di età inferiore ai 24 anni) e che esso diminuisce con l'aumento dei livelli di istruzione, il che dimostra che il cambiamento viene più spesso subito che non scelto ed è legato a contratti precari e di breve durata e che spesso i giovani non trovano un lavoro corrispondente al titolo di studio conseguito,
- L. considerando che, secondo le stime, un lavoratore su sei ha responsabilità di cura verso un parente o un amico anziano o in stato di dipendenza,
- M. considerando che in alcuni Stati membri è stato registrato un aumento dell'incidenza del lavoro sommerso, fatto che potrebbe portare a gravi problemi economici (soprattutto fiscali), sociali e politici,
- N. considerando che la valutazione della flessicurezza è complessa e che un approccio olistico è essenziale specie alla luce dei cambiamenti che la presente crisi può comportare anche nei comportamenti delle imprese, incoraggiandole di fatto ad avviare rapporti di lavoro sempre meno tutelati e con forte precarietà,
- O. considerando la necessità di promuovere attivamente la pari opportunità fra le donne e gli uomini nell'ambito delle politiche occupazionali, la conciliazione tra la vita professionale, formativa e familiare, nonché i principi della non discriminazione,
- P. considerando che, mentre il dialogo sociale si è sviluppato in modi diversi in tutta Europa, le crescenti difficoltà economiche e finanziarie hanno nel complesso portato ad un'intensificazione del dialogo tripartito,
- Q. considerando che la contrattazione collettiva è il metodo più comune per determinare i

salari in Europa – due lavoratori su tre sono tutelati da un accordo salariale collettivo a livello aziendale o superiore,

- R. considerando che la riunione informale dei ministri per l'occupazione e gli affari sociali dell'UE svoltasi a Berlino il 19 gennaio 2007 ha concluso che "l'Europa ha bisogno di un maggiore impegno comune per promuovere il buon lavoro; che buon lavoro significa diritti e partecipazione dei lavoratori, salari equi, tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e un'organizzazione del lavoro compatibile con gli impegni familiari; che condizioni di lavoro buone ed eque e una protezione sociale adeguata sono indispensabili affinché i cittadini europei accettino l'Unione",
- S. considerando che il concetto di buon lavoro dovrebbe fornire l'orientamento fondamentale per la fase successiva della SEO,

#### **A. *Contratti atipici***

1. invita il Consiglio europeo di primavera del 2010 ad adottare orientamenti chiari e misure concrete per salvaguardare i posti di lavoro dignitosi e l'occupazione di qualità e creare opportunità di lavoro sostenibili nel quadro di un'ambiziosa strategia UE 2020 che tenga conto dell'impatto della crisi sull'economia, la società e il mercato del lavoro,
2. invita la Commissione a valutare gli sforzi profusi dalla missione per la flessicurezza, invita gli Stati membri a mettere a punto un'attuazione più giusta ed equilibrata dei principi di flessicurezza, e fa notare che l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone prassi, nonché il metodo di coordinamento aperto, sono strumenti essenziali per coordinare gli approcci strategici divergenti degli Stati membri; rileva, tuttavia, che il metodo di coordinamento aperto potrebbe essere oggetto di miglioramenti e che la governance di detto metodo deve essere rafforzata, allo scopo di renderlo più efficace;
3. osserva l'ampia diversità di tradizioni del lavoro, di forme contrattuali e di modelli aziendali esistenti sui mercati del lavoro, sottolineando la necessità, in tale contesto di diversità, che la salvaguardia dei modelli sociali europei e dell'acquis occupazionale costituisca una priorità; raccomanda il ricorso ad un approccio "dal basso verso l'alto" nell'elaborazione di nuove strategie occupazionali, che faciliti il dialogo e il coinvolgimento di tutti i livelli di autorità politiche e sociali;
4. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere e sostenere la speciale posizione dei lavoratori freelance indipendenti in quanto rappresentano una forza vitale nella ripresa economica, una modalità per entrare nel mercato del lavoro o un'alternativa ad esso; osserva che la popolarità del lavoro indipendente sta crescendo, in particolare tra i lavoratori giovani e le donne e come transizione dalla vita lavorativa alla pensione; ritiene che i freelance indipendenti dovrebbero essere trattati come un sottoinsieme unico di microaziende e chiede che siano adottate misure per ridurre al minimo il peso della regolamentazione e per incoraggiare e sostenere i freelance indipendenti ad avviare nuove aziende indipendenti o ad ampliare le esistenti nonché per promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per detto gruppo;
5. evidenzia l'importanza del lavoro autonomo, soprattutto delle micro e piccole imprese, e

richiama l'attenzione sull'importanza delle strutture della libera professione con le loro peculiarità; sottolinea che il termine libero professionista si riferisce soltanto all'appartenenza a una determinata professione qualificata che, tuttavia, può essere svolta autonomamente;

6. ritiene necessario garantire a tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro posizione professionale, una serie di diritti essenziali; raccomanda che le priorità di una riforma del diritto del lavoro, ove necessaria, riguardino l'estensione urgente della tutela dei lavoratori in forme di occupazione atipiche, il raggruppamento dei contratti atipici in un intento di semplificazione, la creazione sostenibile di normali rapporti di lavoro, il chiarimento della situazione del lavoro dipendente – la prevenzione riguardo la salute e la sicurezza dei lavoratori con contratti atipici inclusa –, la lotta contro il lavoro sommerso, e il sostegno alla creazione di nuovi posti di lavoro, compresi quelli con contratti atipici, e la facilitazione della transizione fra vari tipi di occupazione e di disoccupazione, promuovendo politiche come le indennità di lavoro specifiche, la formazione lungo l'intero arco della vita, la riqualificazione e la formazione sul lavoro; sostiene interventi volti a chiarire la situazione del lavoro dipendente e invita la Commissione a sviluppare delle chiare linee guida sull'ambito del rapporto di lavoro come è stato raccomandato dall'OIL nelle raccomandazioni 2006;
7. accoglie con favore l'introduzione da parte di alcuni Stati membri di clausole che consentono ai lavoratori con responsabilità di cura di conciliare queste con gli obblighi lavorativi, tramite disposizioni di lavoro più flessibili; invita la Commissione e gli Stati membri a sostenere attivamente tali lavoratori fornendo loro condizioni di lavoro flessibili, inclusi il diritto alle ferie, il tempo flessibile, il tempo parziale e il lavoro a domicilio, che consentirebbero ad un maggior numero di lavoratori con responsabilità di cura, in tutti gli Stati membri, di continuare a lavorare o di ritornare ad un'occupazione retribuita;
8. rileva la distinzione fatta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro tra rapporti di lavoro atipici e molto atipici; ritiene che molte forme di rapporti di lavoro atipici rappresentino un modo importante per ricavare, ad esempio, un reddito complementare per le persone che si prendono cura di altri, per gli studenti e per tutti quelli che fanno affidamento su contratti a breve termine e sul lavoro a tempo parziale; sottolinea la vitale importanza che i lavoratori in forme di occupazione atipiche godano di diritti minimi e siano protetti dallo sfruttamento;
9. esorta gli Stati membri a promuovere la transizione verso posti di lavoro di qualità, produttivi e remunerativi e a mettere a punto disposizioni in materia di diritto del lavoro che tutelino effettivamente i diritti dei lavoratori con contratti di lavoro atipici, garantendo sempre la parità di trattamento rispetto ai lavoratori con contratti standard a tempo pieno sulla base del livello massimo di tutela dei lavoratori;
10. raccomanda che i lavoratori con contratti di lavoro atipici siano coperti dalle direttive dell'Unione europea già vigenti riguardanti le categorie professionali in seno all'Unione europea, tra le quali la "direttiva sull'orario di lavoro "(1993/104/CE), la "direttiva relativa al lavoro tramite agenzia interinale "(2008/104/CE), la "direttiva relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale" (1997/81/CE) e la "direttiva del Consiglio relativa

all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato" (1999/70/CE);

11. rileva che la tendenza verso un aumento della quota dei contratti non standard o atipici ha una forte dimensione di genere e intergenerazionale, dato che le donne, i lavoratori anziani e i giovani sono rappresentati in modo sproporzionato nell'occupazione atipica; osserva che alcuni settori subiscono rapidi cambiamenti strutturali; invita gli Stati membri e la Commissione a ricercare le cause di questa tendenza, e a combattere tale squilibrio nei settori interessati con misure adeguate e mirate, facilitando la transizione verso un'occupazione a tempo indeterminato e, in particolare, sostenendo interventi che consentano sia agli uomini che alle donne di conciliare la vita lavorativa, familiare e privata, grazie a una maggiore attenzione al dialogo sociale con i rappresentanti dei lavoratori all'interno delle imprese, nonché a controllare da vicino il successo di dette misure; invita altresì la Commissione e gli Stati membri a vigilare affinché il ricorso ai contratti non standard o atipici non celi forme di lavoro sommerse ma favorisca, attraverso lo scambio di competenze, la transizione verso una effettiva inclusione dei giovani e dei disoccupati nel mondo del lavoro, fornendo ai lavoratori e alle imprese un contesto di flessibilità e sicurezza che potenzi sia la competitività e che l'occupabilità;
12. invita gli Stati membri a garantire un'applicazione più efficace della direttiva 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale e della direttiva 99/70/CE sul lavoro a tempo determinato, visto in particolare il principio fondamentale della non discriminazione; sottolinea l'importanza della formazione e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per rendere più agevole la transizione da un lavoro ad un altro, cosa che riveste una particolare importanza per i lavoratori con contratti a tempo determinato;
13. sottolinea che il ricorso a forme di occupazione atipiche dovrebbe essere una scelta personale e non un'imposizione dettata dal crescente numero di barriere che ostacolano l'accesso al mercato del lavoro per determinati gruppi o dalla mancanza di posti di lavoro di qualità; ritiene che, in particolare per i lavoratori svantaggiati, i contratti atipici su misura offerti dalle imprese sociali di inserimento lavorativo potrebbero essere un'opzione, in quanto permettono di fare il primo passo verso l'occupazione;
14. accoglie con favore l'adozione della direttiva 2008/104/CE sul lavoro interinale e ne chiede la rapida attuazione;
15. ritiene che le forme di lavoro atipiche debbano prevedere contrattualmente il diritto a un percorso di formazione per i lavoratori e sottolinea che esse possono, se adeguatamente tutelate e con la previsione di un supporto nel settore della sicurezza sociale, dei diritti dei lavoratori e della transizione verso un'occupazione stabile e tutelata, rappresentare un'opportunità; sottolinea altresì che dette forme di lavoro devono però andare di pari passo con il sostegno a quei lavoratori che si trovano in una situazione di transizione da un lavoro ad un altro o da una professione ad un'altra tramite politiche mirate di occupazione attiva; deplora che questo aspetto sia spesso trascurato;
16. esorta gli Stati membri a sviluppare politiche di intervento attivo e precoce, che permettano ai lavoratori, in particolare alle donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro di beneficiare di un sostegno individuale nel periodo strettamente necessario per sviluppare la propria formazione e/o (ri)qualificazione; ritiene che i disoccupati debbano essere sostenuti sia tramite un solido sistema di sicurezza sociale che con un efficiente



sistema di politiche attive, affinché si reinseriscano nel mercato del lavoro rapidamente, anche se i loro contratti precedenti erano atipici, data l'importanza di ridurre il rischio che le persone siano escluse dal mercato del lavoro e di promuovere una transizione verso forme di occupazione dignitose, stabili, tutelate e di qualità; ritiene che, se il reinserimento avviene mediante il ricorso a contratti atipici, questi contratti debbano garantire condizioni di lavoro adeguate e sicure;

17. invita la Commissione, con il concorso delle parti sociali, ad analizzare e a monitorare i vari tipi di strumenti messi a punto nell'ambito delle politiche nazionali di attivazione;
18. invita l'Unione e gli Stati membri, con il concorso delle parti sociali, a combattere efficacemente il lavoro nero, essenzialmente tramite la prevenzione e sanzioni dissuasive, e ritiene che la definizione di strategie, anche a livello dell'Unione europea, di contrasto al lavoro nero possa contribuire alla lotta contro tale fenomeno e a ridurre il numero dei rapporti di lavoro instabili, in particolare atipici; è del parere che la lotta al lavoro nero debba essere accompagnata da misure atte a creare alternative di lavoro praticabili e sostenibili, e ad aiutare le persone ad accedere al mercato del lavoro aperto;
19. sottolinea la necessità di creare posti di lavoro di qualità, sostenibili e sicuri, eventualmente a seguito di un periodo di formazione mirante ad un'occupazione sostenibile e a tempo pieno, compresi posti di lavoro verdi e "bianchi" (settore sanitario), e di garantire la coesione sociale;
20. sottolinea che non tutte le forme di occupazione atipiche conducono necessariamente a un lavoro instabile, precario od occasionale, con una minore protezione in materia di sicurezza sociale, salari più bassi e un accesso limitato alla formazione integrativa e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita; fa notare tuttavia che tali forme precarie di occupazione sono spesso collegate a contratti atipici;
21. fa notare che è necessario risolvere il problema dell'elevata disoccupazione e la questione della segmentazione del mercato del lavoro garantendo a tutti i lavoratori pari diritti e investendo nella creazione di posti di lavoro, nell'acquisizione di competenze e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita; invita pertanto gli Stati membri a eliminare gradualmente tutte le forme di lavoro precario;
22. fa osservare che l'eliminazione graduale del lavoro precario richiede un forte impegno da parte degli Stati membri, affinché, attraverso le politiche in materia di mercato del lavoro, forniscano adeguati "trampolini" per la transizione dal lavoro precario al lavoro regolare a tempo indeterminato, con maggiori diritti dei lavoratori e una maggiore protezione sociale;
23. sottolinea il fatto che l'Unione europea si sia impegnata a raggiungere lo scopo di consentire alle persone di conciliare la vita lavorativa e la vita privata; critica tuttavia il fatto che la Commissione e gli Stati membri abbiano omesso di intraprendere un'azione efficace e significativa per raggiungere tale scopo;
24. fa notare che il modo migliore di conciliare la vita privata con quella lavorativa è di aggiornare il modello di occupazione standard: contratti a tempo indeterminato con lavoro a tempo pieno più breve come norma generale e l'introduzione di norme per il lavoro a

tempo parziale, in modo che l'offerta del lavoro a tempo parziale (15-25 ore settimanali), a coloro che lo desiderano, sia limitata al lavoro socialmente protetto e giustificato; sottolinea la necessità di considerare il lavoro a tempo pieno e quello a tempo parziale alla pari per quanto riguarda la retribuzione oraria, il diritto all'istruzione e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, le possibilità di carriera e la protezione sociale;

**B. *Flessicurezza e percorsi professionali garantiti***

25. ritiene indispensabile un aggiornamento dell'odierna riflessione sulla flessicurezza a livello europeo alla luce della crisi attuale, in modo da contribuire ad aumentare la produttività e la qualità dell'occupazione garantendo la sicurezza e la tutela dell'occupazione e dei diritti dei lavoratori, con un sostegno speciale per le persone che sono svantaggiate nel mercato del lavoro, e, al contempo, concedendo alle imprese la flessibilità organizzativa necessaria per creare o ridurre posti di lavoro in risposta alle mutevoli esigenze del mercato; è del parere che un'attuazione equa ed equilibrata dei principi della flessicurezza possa contribuire a rendere i mercati del lavoro più resistenti alle trasformazioni strutturali; ritiene inoltre che la flessibilità e i requisiti di sicurezza non siano in contraddizione con le politiche attive in materia di mercato del lavoro e che si possano rafforzare a vicenda se definiti attraverso un confronto equo dei pareri di tutte le parti sociali, i governi e le istituzioni europee, congiuntamente all'apprendimento reciproco e allo scambio delle buone prassi; ritiene che gli esiti della crescita dell'occupazione europea degli ultimi anni non abbiano tenuto in debito conto questi requisiti;
26. segnala un problema che sta assumendo dimensioni sempre più consistenti: i "falsi" autonomi che spesso sono obbligati dai loro datori di lavoro a lavorare in condizioni miserevoli; ritiene inoltre che ai datori di lavoro che sfruttano la capacità di lavoro dei "falsi" lavoratori autonomi debbano essere comminate sanzioni;
27. ritiene che la flessicurezza non possa funzionare in modo adeguato in mancanza di una forte protezione sociale e del sostegno alle persone che si reinseriscono nel mercato del lavoro, che sono elementi essenziali durante la transizione dallo studio al lavoro, da un lavoro ad un altro e dal lavoro alla pensione;
28. invita la Commissione a proseguire gli sforzi per un'attuazione equilibrata delle politiche per la flessicurezza – portando avanti un'analisi della situazione di attuazione avvenuta sino ad ora negli Stati membri e verificando che le misure per la flessibilità siano state adeguatamente accompagnate da misure per la sicurezza dei lavoratori – e ad assistere gli Stati membri e le parti sociali nell'attuazione dei principi di flessicurezza affinché tali principi vengano applicati nel rispetto dell'"acquis" sociale europeo e secondo le specificità dei diversi mercati del lavoro, le differenti tradizioni in materia di politiche del lavoro e di contrattazione collettiva e le strutture dei loro sistemi di sicurezza sociale, e fa notare che l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone prassi nonché il metodo di coordinamento aperto sono strumenti essenziali per coordinare i vari approcci strategici degli Stati membri;
29. ritiene che, soprattutto nel contesto dell'attuale situazione economica, fare un bilancio

dell'attuazione della flessicurezza negli Stati membri sia ancora più necessario e che le parti sociali sosterranno le riforme in materia di diritto del lavoro e mercato del lavoro solamente se il loro obiettivo sarà anche quello di ridurre in modo efficace le differenze di trattamento tra i diversi tipi di contratto; sottolinea che l'applicazione dei principi di flessibilità richiede un'adeguata protezione sociale, garantendo alle persone la possibilità di vivere e crescere professionalmente, congiuntamente a un sostegno speciale per coloro che cercano lavoro e un diritto del lavoro solido per tutti i tipi di occupazione basato su un quadro istituzionale chiaro, e che deve essere affiancata da meccanismi di protezione rafforzati per evitare situazioni di disagio;

30. sottolinea che la domanda di una maggiore flessibilità nella vita lavorativa raggiunge i propri limiti quando le possibilità di vita e di realizzazione delle persone si trovano ad essere ridotte in modo eccessivo, ad esempio quando diventa molto difficile fondare una famiglia e provvedere al suo sostentamento, assistere i propri familiari e partecipare alla vita sociale;
31. sottolinea l'importanza dell'aspetto sicurezza nella flessicurezza, che deve fornire sostegno ai lavoratori in cerca di un impiego in situazioni di transizione e garantire loro condizioni di vita decenti; ritiene che tale sostegno debba includere strumenti di formazione adeguati che permettano loro di adattarsi alle necessità del mercato del lavoro;
32. ritiene che le imprese temano uno sfasamento continuo tra le loro necessità e le competenze delle persone in cerca di impiego, manchino di accesso al credito, che permetterebbe loro di effettuare assunzioni e investimenti, e non investano adeguatamente nel mercato del lavoro, e sottolinea l'importanza, nel contesto della crisi economica attuale, dello sviluppo di una visione a lungo termine da parte del sistema produttivo europeo, della creazione di un ambiente imprenditoriale favorevole, di sufficienti risorse finanziarie e dell'offerta di buone condizioni di lavoro; ritiene altresì che sia importante accrescere la certezza del diritto e la trasparenza sia per i datori di lavoro che per i lavoratori per quanto riguarda ambito, copertura e applicazione del diritto del lavoro,
33. sottolinea l'importanza di prevenire, individuare e sanzionare il lavoro nero; invita la Commissione a elaborare una serie di iniziative concrete che includano norme specifiche per combattere le società prestanome, disposizioni sulla responsabilità in solido nelle catene dei subappalti e l'istituzione di un'agenzia europea per prevenire e individuare il lavoro nero;
34. ritiene che, a causa della crisi economica e finanziaria, le imprese in alcuni Stati membri non riescano a trovare nel mercato del lavoro le forme contrattuali più idonee a salvaguardare le loro esigenze di flessibilità per rispondere alle imprevedibili fluttuazioni della domanda di mercato, di contenimento dei costi e di tutela della sicurezza dei lavoratori;
35. invita a creare contratti flessibili e sicuri che garantiscano parità di trattamento nel contesto di un'organizzazione moderna del lavoro; è fermamente persuaso che i contratti di lavoro a tempo indeterminato debbano rimanere la forma principale dei rapporti di lavoro e considera che, nel contesto di un'organizzazione moderna del lavoro, sia opportuno prevedere contratti flessibili quanto alle modalità di prestazione e sicuri sul piano della tutela dell'impiego e dei diritti; riconosce che la configurazione giuridica

generale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato e il loro orientamento rispetto al concetto di flessicurezza nel diritto del lavoro nazionale è di importanza fondamentale per la sua accettazione da parte delle imprese e degli occupati;

36. condanna energicamente la sostituzione di occupazione regolare con forme di contratti atipici che contribuiscono a creare condizioni di lavoro più misere e più precarie dell'occupazione regolare e che vanno a discapito della collettività, dei lavoratori e dei concorrenti, sottolinea che le prassi abusive violano e destabilizzano il modello sociale europeo e chiede agli Stati membri e alla Commissione di combatterle nel tempo con tutti gli strumenti a loro disposizione, ad esempio imponendo sanzioni più severe;
37. crede fermamente che, tenendo conto delle varie tradizioni degli Stati membri, qualsiasi tipo di lavoro dovrebbe essere accompagnato da un nucleo di diritti che dovrebbe comprendere: salari sufficienti per vivere e l'eliminazione del divario salariale dovuto a genere o etnia, un'adeguata protezione sociale, la non discriminazione e la parità di trattamento in materia di occupazione ed accesso ad essa, la formazione e sviluppo professionale, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le disposizioni in materia di orario di lavoro/riposo, i diritti pensionistici, la libertà di associazione e di rappresentanza, la contrattazione collettiva, l'azione collettiva e l'accesso alla formazione e la progressione di carriera nonché la tutela in caso di perdita dell'impiego;
38. invita l'UE e gli Stati membri a intensificare gli sforzi per investire in competenze e formazione, a favore di un'occupazione stabile e sostenibile; invita pertanto gli Stati membri a investire nel capitale umano, attuando con determinazione e finanziando le strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita collegate alle esigenze del mercato e riconoscendo le competenze e le capacità non-formali, fermo restando il rispetto dell'approccio del ciclo vitale; invita inoltre gli Stati membri a introdurre misure a livello nazionale, regionale e locale per garantire che tutti i giovani che escono dalla scuola abbiano accesso ad un posto di lavoro o all'istruzione superiore o ricevano una formazione professionale;
39. invita gli Stati membri ad attuare politiche che consentano a tutti, comprese le categorie più deboli e svantaggiate, un effettivo accesso al mondo del lavoro e la possibilità di conciliare meglio un lavoro flessibile con la vita privata e familiare e le responsabilità di cura, assicurando un ampio sostegno alle pari opportunità e a tutti i servizi a tal fine necessari, ad esempio sostenendo misure quali il congedo di maternità, paternità e parentale, orari di lavoro flessibili e strutture di custodia dell'infanzia accessibili anche dal punto di vista finanziario;
40. invita gli Stati membri a proporre politiche mirate alla creazione di nuove opportunità lavorative; è consapevole della responsabilità e dei rischi affrontati da coloro che creano tali posti di lavoro, inclusi quelli con contratti atipici;
41. invita gli Stati membri a intraprendere misure volte a permettere la ripresa di un'attività professionale successivamente a un congedo parentale, eventualmente previa una formazione volta a riportare l'interessato ai livelli precedenti;

42. raccomanda vivamente che l'iniziativa europea per l'occupazione includa un intervento rapido a sostegno dei disoccupati attuato nel momento in cui i posti di lavoro sono effettivamente soppressi, se non altro al fine di ridurre il rischio che i lavoratori siano esclusi dal mercato del lavoro e che si perda il capitale umano da essi rappresentato;
43. invita gli Stati membri a rafforzare i piani di sostegno, in particolare per le persone poco qualificate e i disabili, attraverso un approccio per percorsi, una consulenza personalizzata, una (ri)qualificazione intensiva dei lavoratori, l'occupazione sovvenzionata e contributi all'avvio di attività autonome e di imprese; sottolinea tuttavia con vigore che tali sovvenzioni devono essere strutturate in modo tale da escludere la soppressione dei posti di lavoro regolari;
44. invita la Commissione e gli Stati membri ad eliminare gli oneri amministrativi, qualora non siano volti a tutelare gli interessi dei lavoratori, al fine di migliorare l'ambiente imprenditoriale, in particolare per le PMI, ma sottolinea l'importanza di garantire che ogni cambiamento si ripercuota sulla sicurezza o la salute dei lavoratori; sottolinea che le PMI, per il loro numero considerevole nel mercato interno, sono le protagoniste della lotta alla disoccupazione nell'UE; sottolinea l'importanza di considerare, nella formulazione delle politiche occupazionali che le riguardano, le specificità delle loro esigenze e del territorio che le ospita;
45. invita gli Stati membri a riferire in merito allo stato di avanzamento della riflessione e dell'attuazione di percorsi di flessicurezza;
46. deplora il timido approccio del Consiglio e della Commissione in materia di flessicurezza; invita la Commissione e il Consiglio a impegnarsi sull'agenda del buon lavoro e a inserirla nella prossima generazione di Orientamenti integrati e nella Strategia europea per l'occupazione: promuovendo la garanzia del posto di lavoro e la sicurezza dell'occupazione per i lavoratori, un approccio fondato sui diritti per le politiche attive in materia di mercato del lavoro e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, la salute e la sicurezza generale sul lavoro, pari e universali diritti sociali e dei lavoratori per tutti, un equilibrio lavoro/vita e la conciliazione della vita lavorativa e non, il miglioramento della qualità lavoro e del benessere sul lavoro;
47. invita gli Stati membri a permettere i licenziamenti per motivi esclusivamente economici solo dopo che sia stato messo in atto ogni tentativo di adattamento e formazione dei dipendenti;

### ***C. Nuove forme di dialogo sociale***

48. ritiene che il riconoscimento formale del ruolo delle parti sociali nel nuovo trattato rappresenti un progresso, in quanto riconosce la loro autonomia e ribadisce l'importanza del loro ruolo nella promozione del dialogo sociale ed evidenzia, a tale riguardo, la particolare importanza del dialogo sociale settoriale, cui attualmente partecipano 40 settori;
49. esprime tuttavia preoccupazione per l'impatto delle recenti sentenze Laval, Rüffert,

Viking e Luxembourg della Corte di giustizia europea sulla libertà di associazione e la libertà di azione per migliorare le condizioni di lavoro;

50. è del parere che il riconoscimento della concertazione tripartita al vertice sulla crescita e l'occupazione come organo istituzionale contribuisca al coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche economiche dell'UE;
51. ritiene che il contributo delle parti sociali europee e nazionali e delle organizzazioni della società civile alla realizzazione della strategia UE 2020 sia particolarmente importante per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi in materia di occupazione e l'aggiornamento e l'attuazione dell'agenda della flessicurezza;
52. invita la Commissione e i governi nazionali a sentirsi responsabili della situazione degli "outsider" (lavoratori con contratti atipici o "molto atipici") e a garantire un equilibrio tra i loro diritti e le loro esigenze in materia di protezione sociale e quelli degli "insider";
53. invita le parti sociali a livello europeo e nazionale a sostenere gli investimenti in strategie di apprendimento collegate alle esigenze del mercato e apprezza il "Framework of actions for the lifelong learning development of competencies and qualifications" già concordato dalle parti sociali;
54. ritiene che le persone interessate da misure di inclusione nel mercato del lavoro o misure atte a prepararle a (re)inserirsi nel mercato del lavoro, così come le organizzazioni della società civile che offrono loro questi servizi o le rappresentano, debbano essere implicate nella progettazione, attuazione e realizzazione delle politiche che le interessano;
55. osserva che il coinvolgimento delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile nella definizione e attuazione delle politiche varia notevolmente nei vari Stati membri, ma che in generale la tendenza è quella di usare un'ampia combinazione di strumenti per perseguire obiettivi strategici; reputa che la qualità del riconoscimento sociale e istituzionale di cui le parti sociali beneficiano andrà rafforzata ancor più sul piano nazionale e dovrà assumere un carattere più sostanziale, poiché è un elemento rilevante della qualità del loro contributo; evidenzia tuttavia che la qualità del dialogo sociale varia sensibilmente tra i paesi e tra i settori ed esorta le parti sociali a creare un autentico "partenariato sociale" a tutti i livelli;
56. ritiene che la contrattazione collettiva abbia dimostrato di essere uno strumento efficace per mantenere l'occupazione e che essa consenta ai datori di lavoro e ai lavoratori di trovare soluzioni efficaci per far fronte alla recessione; rileva in proposito l'importanza di un forte consenso tra le parti sociali nei sistemi nazionali in cui la tutela del diritto del lavoro è minima;
57. è convinto che il successo del dialogo sociale sul posto di lavoro sia ampiamente determinato dalle strutture che le rappresentanze dei lavoratori hanno per quanto riguarda la fornitura di informazioni di qualità, la formazione regolare e il tempo a disposizione;
58. è convinto che il ruolo dei governi sia determinante nel fornire i presupposti per una contrattazione collettiva ampia ed efficace, che comprenda strutture tripartite per coinvolgere, in modo istituzionalmente ufficializzato, sostanziale e su base paritaria, le

parti sociali nell'elaborazione delle politiche pubbliche, in conformità della prassi e delle tradizioni nazionali;

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

## MOTIVAZIONE

L'Unione europea e i suoi Stati membri stanno affrontando una profonda crisi finanziaria, economica e sociale e devono compiere degli sforzi considerevoli al fine di tutelare il maggior numero possibile di posti di lavoro in Europa.

La relatrice è convinta del fatto che il modello sociale europeo, contraddistinto da obiettivi come la crescita sostenibile, la piena occupazione, il progresso sociale, il benessere e la protezione sociale, sia in grado di guidare l'Unione europea e gli Stati membri attraverso la crisi.

Al fine di superare la crisi, tutelare l'occupazione, prevenire la disoccupazione di massa e aiutare i disoccupati a trovare un nuovo posto di lavoro, è necessario intensificare gli sforzi investendo nelle competenze, nella formazione e nella creazione di posti di lavoro sostenibili.

Alla luce di quanto esposto, la relatrice auspica che al Consiglio europeo di primavera del 2010 si giunga a un accordo su un orientamento chiaro e misure concrete da adottare per la salvaguardia dell'occupazione e la creazione di nuove opportunità di lavoro nel quadro della strategia UE 2020.

Nell'ambito di tale strategia, l'obiettivo principale deve essere il lancio effettivo di una vasta iniziativa europea per l'occupazione, da un lato, assicurando che un'impresa possa essere creata in qualunque luogo dell'Unione europea senza spese nell'arco di tre giorni e che le formalità per l'assunzione dei primi lavoratori possano essere espletate attraverso uno sportello unico e, dall'altro, rafforzando i piani di attivazione, in particolare per le persone poco qualificate, attraverso consulenze personalizzate, formazioni/riqualificazioni intensive, ampliamento delle capacità dei lavoratori, apprendistati, impieghi sovvenzionati e sovvenzioni all'avvio di attività per gli autonomi e le imprese; sostiene, inoltre, lo stanziamento dei fondi del Fondo sociale europeo da parte della Commissione per promuovere lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze;

L'iniziativa per l'occupazione dovrebbe includere un intervento precoce proprio nel momento in cui i posti di lavoro sono effettivamente soppressi, non ultimo allo scopo di ridurre il rischio che le persone siano escluse dal mercato del lavoro. Siffatte azioni richiederanno investimenti significativi nella formazione, compreso un incremento del numero dei formatori, concentrandosi su un migliore coordinamento dei programmi di formazione e reinserimento professionale. Inoltre, tali azioni non dovrebbero avvalersi soltanto di misure a breve termine, ma dovrebbero anche dare la possibilità di acquisire qualifiche di alto livello, allo scopo di incrementare i livelli generali di competenze nell'Unione europea e di rispondere all'evoluzione delle esigenze dell'economia attuale;

La relatrice ritiene che la popolazione sia tanto più propensa ad accettare gli sforzi che le vengono richiesti quanto più questi ultimi sono percepiti, da un lato, come equi e, dall'altro, come una garanzia di inserimento professionale e di integrazione sociale. Gli Stati membri pertanto devono investire nel capitale umano, attuando con determinazione strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e garantendo un sostegno finanziario aggiuntivo. Allo stesso modo, le parti sociali a livello europeo e nazionale sono tenute a sostenere gli investimenti nelle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Stabilendo un



obiettivo nazionale relativo agli investimenti finanziari nelle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, i governi e le parti sociali contribuiscono a garantire i percorsi professionali.

La relatrice è convinta della necessità di promuovere concretamente le pari opportunità per le donne e gli uomini nel contesto dell'occupazione e delle politiche sociali.

### ***I fatti***

Nell'UE-27 il tasso di disoccupazione generale è aumentato dall'8 al 9,6% (dal 7,8 al 9,8% per gli uomini e dall'8,1 al 9,3% per le donne) nel 2009.

Negli ultimi anni il numero di lavoratori a tempo parziale è rimasto elevato e stabile, con una concentrazione maggiore nell'UE-15 rispetto ai nuovi Stati membri. Nell'UE-27 la percentuale di lavoratori a tempo parziale è aumentata di circa lo 0,5% nel 2009, rispetto al 2008. Si tratta di un aumento relativamente grande, se si considera che tra il 2006 e il 2008 l'incremento generale è stato pari allo 0,1%. Nel 2008 più del 18% del totale degli occupati dell'UE-27 lavorava a tempo parziale (il 31% del totale delle lavoratrici e quasi l'8% dei lavoratori) e per circa il 24% del totale dei lavoratori a tempo parziale tale tipologia di lavoro era stata una scelta obbligata (per quasi il 30% degli uomini e per oltre il 22% delle donne). Il motivo principale per cui si vedevano costretti a scegliere il lavoro a tempo parziale risiedeva nell'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno (24% dei lavoratori a tempo parziale costretti a tale scelta obbligata).

I lavoratori con contratti a tempo determinato sono più sensibili alla situazione economica. Nell'UE-27 il numero complessivo di lavoratori con contratti di tale tipo è diminuito di 1,7 milioni tra il 2007 e il 2009, comportando un calo di circa il 6,3%, ossia una flessione molto più rilevante di quella osservata per il numero di lavoratori con contratti a tempo indeterminato, pari all'1,3%, per lo stesso periodo.

Il numero di lavoratori autonomi è diminuito dal 2000, ma si è mantenuto stabile negli anni. Nel 2007 più del 15% del totale degli occupati dell'UE-27 erano autonomi (con una differenza tra uomini e donne di circa il 6%), rispetto a circa il 7% degli Stati Uniti.

Nel 2008 il 14% del totale degli occupati aveva un lavoro a tempo determinato. Ciò avveniva principalmente perché i lavoratori stavano terminando gli studi o la formazione oppure perché non riuscivano a trovare un lavoro a tempo indeterminato.

Nello stesso anno circa il 5% del totale degli occupati lavorava da casa.

### ***Flessicurezza***

Con l'espressione "lavoro atipico" si fa riferimento ai rapporti di lavoro non conformi al modello standard o "tipico" di lavoro a tempo pieno, regolare e a tempo indeterminato presso un unico datore di lavoro per un lungo periodo di tempo. I contratti flessibili sono uno strumento utilizzato dagli Stati membri nel quadro delle politiche dell'occupazione e hanno aiutato i disoccupati a trovare un lavoro. Si sono affermate anche le forme di occupazione "molto atipiche", ossia contratti d'impiego con una durata inferiore a sei mesi, un orario di lavoro al di sotto delle dieci ore e contratti di lavoro non scritti. Tali forme di occupazione

sono diffuse soprattutto tra i lavoratori giovani (dai 19 ai 29 anni) e più anziani (con più di 50 anni), le donne e i lavoratori poco qualificati. I lavoratori con forme di occupazione "molto atipiche" ricevono meno formazione, hanno minori prospettive di carriera e un reddito inferiore rispetto ad altre categorie di lavoratori, avendo quindi un profilo professionale più precario.

La relatrice è convinta che gli Stati membri debbano monitorare e analizzare l'evoluzione di tutti i tipi di contratti.

Ritiene inoltre che un'attuazione vigorosa delle strategie di flessicurezza possa contribuire alla lotta al lavoro nero e a ridurre la precarietà delle forme di occupazione "molto atipiche". Nel quadro della strategia di flessicurezza, la scelta migliore è concentrare gli sforzi sulla transizione verso posti di lavoro di buona qualità piuttosto che sulla salvaguardia di posti di lavoro. In un siffatto contesto, gli Stati membri dovrebbero investire in politiche attive del mercato del lavoro e in riforme istituzionali. Inoltre, la relatrice è convinta che gli Stati membri debbano esaminare in modo critico la legislazione sulla protezione dell'occupazione, poiché grazie a essa è possibile comprendere le principali differenze tra gli Stati membri in merito all'incidenza della disoccupazione di lunga durata e alla durata dell'occupazione.

La relatrice ritiene che il dibattito sul lavoro atipico coinvolga una rilevante dimensione di genere, in quanto la presenza degli uomini nei rapporti di lavoro tradizionali è sproporzionalmente più elevata, mentre un numero crescente di lavoratrici sono soggette a condizioni di lavoro atipiche.

### ***Il dialogo sociale***

La relatrice sostiene che il riconoscimento formale del ruolo delle parti sociali nel nuovo trattato costituisca un progresso, poiché comporta il riconoscimento della loro autonomia e ribadisce il sostegno che l'Unione europea è tenuta a fornire alla promozione del dialogo sociale. Il riconoscimento della concertazione tripartita al vertice sulla crescita e l'occupazione come organo istituzionale contribuisce a coinvolgere le parti sociali nelle politiche economiche dell'Unione europea.

Il contributo delle parti sociali europee e nazionali alla realizzazione della strategia UE 2020 riveste una rilevanza particolare per il conseguimento degli obiettivi in materia di occupazione e l'attuazione dell'agenda della flessicurezza. A livello nazionale, le parti sociali devono pertanto superare le proprie riserve nei confronti degli "outsider" (lavoratori con contratti atipici o "molto atipici") e conciliare i loro diritti e la protezione sociale con quelli degli "insider".

La contrattazione settoriale costituisce il principale livello di contrattazione nella gran parte dei paesi dell'Europa occidentale e in alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale.

La partecipazione delle parti sociali nella formulazione delle misure nazionali di risposta alla crisi varia sensibilmente a seconda delle tradizioni e delle strutture che caratterizzano le relazioni industriali dei singoli paesi e a seconda della natura delle misure adottate. In alcuni paesi le parti sociali hanno denunciato di non essere state sufficientemente coinvolte e consultate nella preparazione delle misure di governo.

Malgrado le differenze nella partecipazione delle parti sociali all'elaborazione e all'attuazione delle politiche, vi è la tendenza generale a utilizzare un insieme di strumenti più ampio per perseguire gli obiettivi programmatici. La qualità del sostegno sociale e istituzionale di cui godono le parti sociali è probabilmente il principale fattore che determina la qualità del contributo delle parti sociali alla strategia UE 2020.

## ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

<b>Approvazione</b>	2.6.2010
<b>Esito della votazione finale</b>	+: 41 -: 6 0: 1
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
<b>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen
<b>Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák