

Relazione sul convegno

Condizioni di lavoro eque: il pilastro europeo dei diritti sociali quale base per un nuovo consenso tra le parti sociali

10 e 11 maggio a Nalles

Colophon

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

via Maso della Pieve, 60/a, 39100 Bolzano

tel: +39-0471-254199, info@afb.bz - www.afb.bz

In collaborazione con EZA (centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti) e con il sostegno da parte dell'Unione Europea e della Regione Trentino – Alto Adige

Relazione sul convegno

Condizioni di lavoro eque: il pilastro europeo dei diritti sociali quale base per un nuovo consenso tra le parti sociali

10 e 11 maggio 2019 a Nalles

Condizioni di lavoro eque: il pilastro europeo dei diritti sociali quale base per un nuovo consenso tra le parti sociali, era questo il titolo del convegno internazionale, organizzato dall'Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein AFB (associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione) e dal centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti (EZA), a Nalles in Italia, in data 10 e 11 maggio. Al convegno, realizzato nelle lingue inglese, tedesco e italiano e sostenuto dall'Unione Europea, hanno partecipato più di 70 persone, provenienti dall'Alto Adige (Italia), dalla Germania, Austria, Repubblica Ceca, Polonia, Serbia nonché dal Lussemburgo e dal Belgio.

Il *pilastro europeo dei diritti sociali* costituisce una buona base per poter mettere i paletti sulla soglia dell'era digitale, al fine d'evolvere il modello dello stato sociale europeo. La rappresentanza politica e le parti sociali di tutti i paesi dell'UE dovranno orientare la società del lavoro futuro verso i principi di giustizia, solidarietà e del diritto di parola dei dipendenti. Sono queste le conclusioni del convegno EZA del 10 e 11 maggio a Nalles in Alto Adige, in occasione del quale gli esperti hanno analizzato la proclamazione del Parlamento Europeo, del Consiglio Europeo e della Commissione Europea, pubblicata in merito a *pilastro europeo dei diritti sociali*. Oltre a Piergiorgio Sciacqua, presidente aggiunto dell'EZA diversi scienziati e rappresentanti sindacali hanno sottolineato il significato del documento in funzione di generatore di impulsi. Nel contempo il documento funge da dichiarazione in favore del modello sociale europeo, del mandato di riforma e della piattaforma di rivendicazioni. Il *pilastro europeo dei diritti sociali* conferma l'impegno sociale delle organizzazioni aderenti a EZA, ponendosi nella tradizione delle encicliche ecclesiastiche.

In 20 punti il *pilastro europeo dei diritti sociali* richiama tutti i settori, nei quali si rendono necessarie ulteriori fasi di sviluppo, dall'accesso al mercato del lavoro, le pari opportunità ed eque condizioni di lavoro fino alle tutele sociali e l'inclusione sociale. Aspetti prioritari tra l'altro sono il radicamento del diritto alla formazione generale e professionale, il sostegno dell'occupazione e la tutela sociale nei casi di riqualificazione professionale. Per persone giovani è stabilito il diritto all'aggiornamento professionale, un posto di formazione professionale oppure di tirocinio nonché un'offerta di posto di lavoro entro quattro mesi dalla conclusione della formazione o dal periodo di disoccupazione. Pure le pari opportunità sono definite diritto giuridico a tutti gli effetti.

Nella sezione relativa alle eque condizioni di lavoro, le esigenze di flessibilità dei datori di lavoro sono contrapposte al postulato d'impedimento dei rapporti di lavoro precari e della tutela contro il licenziamento. È inoltre sottolineato il diritto a un congruo salario minimo, in grado di garantire la sussistenza dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie nonché provvedimenti atti a favorire la conciliazione di vita professionale e privata. Sono riaffermati il dialogo sociale in funzione di metodo per la percezione comune di responsabilità delle parti sociali e l'autonomia contrattuale. Infine sono ampiamente rappresentate le esigenze in merito alla tutela sociale, tra l'altro l'agevolazione e l'assistenza dei bambini, il sostegno in caso di disoccupazione e povertà, pensioni congrue, assistenza per lungodegenti, reperimento di alloggi.

Sin dalla sua proclamazione il *pilastro europeo dei diritti sociali* è stato oggetto di diverse critiche, a causa della mancanza di autorità giuridica e di riconoscimento delle pretese di flessibilità da parte delle imprese nei confronti del mercato di lavoro. Infatti, sussiste urgente fabbisogno operativo: le cifre in merito all'evoluzione delle retribuzioni e delle tutele sociali dimostrano la ripetuta messa in questione delle eque retribuzioni e condizioni di lavoro, in tempi di cataclisma economico e di risoluzione più o meno esplicita

del patto sociale. Le imprese sono soggette alla competizione internazionale e locale e tendono a tutelare la propria competitività tramite tagli al costo e alla sicurezza del lavoro. Grazie alle clausole *opt-out* (possibilità che datore di lavoro e lavoratore tramite contratto individuale concordino un monte ore settimanale superiore rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo) e al *dumping sociale* si eludono gli standard di equa retribuzione e sicurezza sociale. Numerosi governi di paesi dell'UE si sono allontanati dalla consuetudine di concertazione con i sindacati dei provvedimenti di politica sociale, favorendo in questo modo la riduzione dei diritti sociali e della tutela sociale. Tale fattispecie non resta priva d'effetti nei confronti del grado di sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti.

Ciononostante l'UE rappresenta un'autentica roccaforte di speranza per i lavoratori dipendenti, in considerazione di un mercato di lavoro deregolato e di pretese di potere di stampo neoliberale, come dimostra la storia del processo europeo di unificazione. Sin dagli inizi della CECA l'unificazione europea è stata un progetto sociale. Già per la costituzione della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA) nel 1951 oltre all'incentivazione della prosperità economica e alla collaborazione il "miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori" (articolo 3) era considerato prioritario, prevedendo d'intervenire con provvedimenti contro il cosiddetto dumping salariale, la garanzia della mobilità transfrontaliera e l'obbligo per gli stati membro di "vietare qualsiasi discriminazione di retribuzione e condizioni di lavoro tra lavoratori del paese e immigrati" (articolo 69). All'epoca la CECA mise i paletti per supportare l'industrializzazione nei paesi aderenti e per garantire adeguate condizioni di lavoro ai lavoratori affluenti nelle nuove zone industriali. Oggigiorno assistiamo di nuovo a grandi cambiamenti nell'economia e nel mercato del lavoro. L'adattamento degli standard di tutela, conquistati nell'era industriale, alle esigenze del lavoro digitale potrà aver luogo con efficacia solamente in presenza di relative regolamentazioni, concordate a livello europeo.

Il fatto che la dimensione sociale dell'UE fosse radicata nei contratti dell'UE nonché successivamente confermata e ampliata tramite direttive in merito alle garanzie di tutela, torna a vantaggio dei sindacati e delle associazioni del sociale. Grazie alla disposizione di standard minimi (ad es. in merito a orario di lavoro, ferie, lavoro interinale, retribuzione uguale per lavoro uguale, maternità) l'UE ha contribuito in misura rilevante a migliorare la tutela dei lavoratori. L'approccio è sostenuto da programmi politici coordinati, per l'occupazione, le pari opportunità, la formazione professionale e da incentivazioni come il FSE. Il dialogo sociale è un principio, sostenuto dall'UE a tutti i livelli e atto a garantire alle rappresentanze dei lavoratori dipendenti il diritto di parola. In considerazione di queste circostanze, il diffuso euroscetticismo sembra essere riconducibile soprattutto alla mancanza d'informazioni.

Poiché L'UE dalla proclamazione del *pilastro europeo dei diritti sociali* non è riuscita a trasformare gli accordi tra le parti sociali in norme giuridiche vincolanti, si può supporre che notevoli resistenze dovranno essere superate.

Al convegno dell'EZA è stato verificato che l'UE con il *pilastro europeo dei diritti sociali*, il suo ordinamento giuridico e la sua storia metta a disposizione fatti e argomenti per la lotta contro la precarizzazione dei contratti di lavoro, l'erosione dello stato sociale e la limitazione dei diritti sindacali. La dignità del lavoro e dei lavoratori nonché l'etica del modello d'economia sociale dovranno essere difese contro le tendenze di globalizzazione. I sindacati e le associazioni del sociale faranno bene ad aumentare le pressioni nei confronti delle parti sociali e dei decisori a Bruxelles, perché i principi generali della proclamazione siano trasformati in provvedimenti obbligatori. Dovranno farsi sentire meglio dall'opinione pubblica e comunicare meglio – alla pari dell'UE in funzione d'istituzione – i successi e le prestazioni dell'UE.