

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento di seduta

FINALE
A6-0247/2007

25.6.2007

RELAZIONE

su: modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
(2007/2023(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Jacek Protasiewicz

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE.....	16
PARERE DELLA COMMISSIONE PER IL MERCATO INTERNO E LA PROTEZIONE DEI CONSUMATORI.....	19
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I PROBLEMI ECONOMICI E MONETARI	22
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	26
PROCEDURA.....	32

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

su: **modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo (2007/2023(INI))**

Il Parlamento europeo,

- vista la Convenzione n. 87 dell'OIL sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione (1948), la Convenzione n. 98 dell'OIL sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949) e la raccomandazione R198 (2006) dell'OIL sui rapporti di lavoro,
- 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 lavoro¹,
- vista la sua risoluzione del 6 settembre 2006 su un modello sociale europeo per il futuro che riafferma i valori comuni dell'Unione europea di eguaglianza, solidarietà, non discriminazione e redistribuzione²,
- visti gli articoli dal 136 al 145 del Trattato CE,
- visti gli articoli 15, 20 e dal 27 al 38 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea³, in particolare il diritto alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato e il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque,
- vista la Carta sociale europea,
- vista la relazione del Gruppo ad alto livello del maggio 2004 sul futuro della politica sociale in un'Unione europea allargata,
- visto il Programma comunitario di Lisbona della Commissione e la sua attuazione nel 2006 (SEC(2006)1379),
- vista la Comunicazione della Commissione sull'Agenda sociale (COM(2005)0033),
- visti i programmi di riforma nazionali di Lisbona presentati dagli Stati membri,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Europa globale: competere nel mondo" (COM(2006)0567),
- vista la comunicazione della Commissione sugli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008) (COM(2005)0141),
- viste le conclusioni del Consiglio europeo del marzo 2000, marzo 2001, marzo e ottobre

¹ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

² GU C 305 E del 14.12.2006, pag. 141.

³ GU C 364 del 18.12.2000, pag. 1.

2005 e del marzo 2006,

- vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato¹,
- vista la sua risoluzione del 23 marzo 2006 sulle sfide demografiche e la solidarietà tra generazioni²,
- 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 servizi³,
- vista la sua risoluzione del 26 ottobre 2006 sull'applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori⁴,
- vista la Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) (1975) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL),
- vista la raccomandazione sui rapporti di lavoro (2006) dell'OIL,
- vista la Convenzione sulle agenzie private per l'impiego (1997) dell'OIL,
- visto il programma dell'OIL per il lavoro dignitoso,
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Promuovere la possibilità di un lavoro dignitoso per tutti - Contributo dell'Unione alla realizzazione dell'agenda per il lavoro dignitoso nel mondo" (COM(2006)0249),
- vista la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile⁵,
- 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 lavoro⁶,
- 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)⁷,
- vista la direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei

¹ GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43.

² GU C 292 E del 1.12.2006, pag. 131.

³ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

⁴ Testi approvati, P6_TA(2006)0463.

⁵ GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

⁶ GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.

⁷ GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1

giovani sul lavoro¹,

- 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 comunitarie²,
 - vista la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro³,
 - 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 parziale⁴,
 - visto l'articolo 45 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A6-0247/2007),
- A. considerando che, in un periodo di globalizzazione e di rapido progresso tecnologico, di cambiamento demografico e di crescita significativa del settore dei servizi, il rafforzamento del diritto europeo del lavoro, ove necessario, è uno degli elementi per garantire che le imprese e i lavoratori possano adattarsi in modo positivo, rafforzando così i valori del modello sociale europeo,
- B. considerando che la crescita economica è una delle condizioni fondamentali per una crescita dell'occupazione sostenibile e considerando che le politiche sociali, se concepite in modo adeguato, non dovrebbero essere considerate come una spesa ma come un fattore positivo per la crescita economica dell'Unione europea, in linea con le realizzazioni dell'agenda di Lisbona,
- C. considerando che l'Unione europea non è solo un'area di libero scambio ma anche una comunità di valori condivisi e che, di conseguenza, il diritto del lavoro dovrebbe riflettere tali valori; considerando che i principi fondamentali del diritto del lavoro sviluppatosi in Europa nel corso degli ultimi 200 anni restano validi; considerando che il diritto del lavoro offre certezza e tutela giuridica ai lavoratori e ai datori di lavoro sotto forma di legislazione o di accordi collettivi, o di una combinazione dei due; considerando che esso regola l'equilibrio di forze tra lavoratori e datori di lavoro; considerando che il successo di qualsiasi modifica del diritto del lavoro sarà maggiore se i lavoratori si sentono più sicuri e considerando che tale sicurezza dipende anche dalla facilità di trovare un nuovo lavoro,
- D. considerando che nuove forme di contratti atipici e di contratti standard flessibili (come,

¹ GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12.

² GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

³ GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15.

⁴ GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.

ad esempio, i contratti a tempo parziale, i contratti a tempo determinato, i contratti temporanei tramite agenzie interinali, i contratti ricorrenti proposti a lavoratori autonomi, i contratti a progetto), alcuni dei quali sono per loro natura precari, costituiscono oggi una parte sempre maggiore del mercato europeo del lavoro,

- E. considerando che tali forme di rapporto contrattuali, se integrate dalle necessarie garanzie di sicurezza per i lavoratori, possono contribuire ad assicurare alle imprese l'adattabilità necessaria nel nuovo contesto internazionale e, nello stesso tempo, a rispondere a specifiche esigenze dei lavoratori per un equilibrio diverso fra vita privata e familiare e formazione professionale,
- F. considerando che l'occupazione a tempo parziale costituisce circa il 60% dei posti di lavoro recentemente creati nell'Unione europea a partire dall'anno 2000 e considerando che il 68% dei lavoratori a tempo parziale è soddisfatto del proprio orario di lavoro, considerando tuttavia che tale livello di soddisfazione è strettamente legato al livello di protezione di cui i lavoratori a tempo parziale usufruiscono grazie al diritto del lavoro e alla previdenza sociale,
- G. considerando che l'occupazione a tempo parziale è prevalentemente una caratteristica dell'occupazione femminile in quanto rappresenta spesso una strategia di compromesso che le donne mettono in atto a causa della mancanza di strutture accessibili e a buon mercato per l'assistenza ai bambini e alle persone non autosufficienti,
- H. considerando che la legislazione comunitaria per la promozione dell'uguaglianza di genere non ha finora raggiunto i suoi obiettivi e che il divario retributivo tra uomini e donne e l'assenza di disposizioni per la conciliazione della vita familiare e professionale e di servizi di assistenza all'infanzia restano problemi chiave per i lavoratori dell'Unione europea,
- I. considerando che l'occupazione temporanea è aumentata più rapidamente nei paesi in cui sono stati introdotti cambiamenti alle norme per incoraggiare l'occupazione temporanea; considerando che il lavoro atipico può svolgere un ruolo positivo se risponde a determinate circostanze e se è voluto; considerando tuttavia che, attualmente, gran parte dei lavori atipici non vengono scelti volontariamente e che molti lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione dei diritti sociali e del lavoro, il che mina il principio della parità di trattamento,
- J. considerando che soltanto il 60% di coloro che, nel 1997, hanno optato per accordi contrattuali non-standard, era passato, nel 2003, a contratti standard, evidenziando che il 40% dei lavoratori non-standard continuava a non beneficiare di un lavoro a tempo pieno dopo 6 anni; considerando che ciò riguarda in particolare i giovani che entrano nel mercato del lavoro sempre di più attraverso forme di occupazione alternative con condizioni lavorative e sociali molto più precarie della media e con il rischio crescente di restare ai margini del mercato del lavoro,
- K. considerando che il recente incremento dei contratti non standard ha comportato differenze nelle condizioni di lavoro in termini di salute e sicurezza che possono condurre a condizioni di lavoro scadenti e a più elevati tassi di infortunio,

- L. considerando che poiché le disparità generano costi economici diretti e indiretti e che viceversa la parità di trattamento genera vantaggi competitivi, il conseguimento di tale parità costituisce un'importante contributo strategico allo sviluppo economico e sociale; considerando altresì che l'Unione europea non può permettersi di fare a meno dell'energia e della capacità produttiva delle donne, che rappresentano la metà della popolazione,
- M. considerando che oggi le donne si trovano ad affrontare un triplice problema, ovvero aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, partorire più figli e assumere compiti sempre più impegnativi in seno alle loro famiglie; considerando che è quasi sempre alla donna che si richiede di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia, ed è quasi sempre la donna che subisce i più alti livelli di stress e ansia a causa della combinazione dei ruoli da sostenere sul lavoro e in famiglia,
- N. considerando che è un dato di fatto che centinaia di migliaia di donne non hanno possibilità di scelta e sono costrette ad accettare condizioni irregolari di occupazione, perché sono lavoratrici domestiche presso altre famiglie oppure assistono familiari anziani,
- O. considerando che i lavoratori assunti con contratti non-standard sono spesso più vulnerabili rispetto ai loro colleghi che rientrano in altre forme di occupazione a causa della mancanza di formazione professionale, dell'ignoranza dei rischi e della non consapevolezza dei diritti,
- P. considerando che tutti i lavoratori dovrebbero beneficiare di un'adeguata sicurezza e protezione nel lavoro, a prescindere dalla loro situazione contrattuale,
- Q. considerando che, in alcuni Stati membri, la contrattazione collettiva aiuta il mercato del lavoro a funzionare in modo flessibile e che rappresenta un elemento chiave del diritto del lavoro ed uno strumento regolamentare essenziale; considerando che è necessario rispettare le condizioni delle relazioni industriali e che le tradizioni delle relazioni industriali e il livello di partecipazione ai sindacati variano notevolmente da Stato membro a Stato membro; considerando che tuttavia gli Stati membri dovrebbero promuovere in ogni caso il dialogo sociale tra le parti sociali a tutti i livelli, essendo questa una metodologia efficace nell'ottica di un'adeguata riforma del diritto del lavoro,
- R. considerando che l'azione a livello UE deve rispettare la competenza degli Stati membri nel settore del diritto del lavoro e i principi di sussidiarietà e proporzionalità, e che allo stesso tempo il Parlamento europeo si aspetta che la Commissione proponga iniziative legislative qualora sia necessario per sostenere un sistema di norme sociali minime applicabili nell'Unione, sulla base dell'acquis comunitario,
- S. considerando che per far fronte alle attuali sfide economiche, l'Unione europea deve fare tutto il possibile per garantire la stabilità dei mercati del lavoro degli Stati membri, fronteggiare i licenziamenti massicci in taluni settori e garantire ai suoi cittadini un livello di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro più elevato che in passato, indispensabile per mantenere condizioni di vita compatibili con la dignità umana e i valori fondamentali europei,

1. accoglie favorevolmente un nuovo approccio in materia di diritto del lavoro mirante a comprendere tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro situazione contrattuale;
2. si compiace del dibattito sulla necessità di rafforzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo, in particolare la necessità di ridurre l'insicurezza talvolta associata al lavoro precario e di migliorare la protezione dei lavoratori vulnerabili, per creare un maggior numero di posti di lavoro di migliore qualità e una maggiore coesione sociale, contribuendo così a conseguire gli obiettivi della strategia di Lisbona; ritiene che il miglioramento del diritto del lavoro debba essere coerente con i principi della Carta dei diritti fondamentali, con particolare riferimento al titolo IV e debba rispettare e salvaguardare i valori del modello sociale europeo e i diritti sociali consolidati;
3. osserva con profonda preoccupazione che il Libro verde della Commissione, pur riconoscendo che le attuali condizioni del mercato del lavoro creano una disparità di genere, ad esempio in termini di divario salariale di genere nonché in termini di segregazione occupazionale e settoriale, ignora completamente gli obblighi e le responsabilità previsti nella Comunicazione della Commissione intitolata "Tabella di marcia per la parità tra le donne e gli uomini" (COM(2006)0092);
4. osserva, sempre con profonda preoccupazione, che il Libro verde, pur riconoscendo che le donne devono far fronte ad uno squilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, ignora l'urgente necessità di intraprendere un'azione volta a conciliare la vita professionale e la vita privata con le sfide demografiche che è prevista nel Patto europeo per la parità di genere e nella comunicazione della Commissione sul futuro demografico dell'Europa (COM(2006)0571);
5. ritiene che le priorità per una riforma del diritto del lavoro siano: a) l'estensione della protezione di quanti lavorano grazie a forme atipiche di occupazione; b) il chiarimento dell'ambito del lavoro dipendente e della zona grigia esistente tra lavoratori autonomi e lavoratori con rapporto di lavoro dipendente; c) la lotta contro il lavoro sommerso; e d) la facilitazione dei passaggi tra regimi diversi di occupazione e disoccupazione,
6. sottolinea che l'economia europea ha bisogno di più persone occupate per poter competere globalmente e rispettare le promesse della sicurezza sociale;
7. deplora tuttavia che le parti sociali non siano state consultate come previsto dall'articolo 138 del trattato CE, dato che il Libro verde presenta chiaramente importanti implicazioni per il settore della politica sociale;
8. ritiene che, se vogliamo che il diritto del lavoro risponda alle sfide del XXI secolo, esso debba concentrarsi, in larga misura, sulla sicurezza del lavoro per tutta la vita del lavoratore piuttosto che sulla protezione di determinati lavori, agevolando sia l'ingresso, sia la permanenza sul mercato di lavoro, sia i passaggi dalla disoccupazione all'occupazione e da una forma di occupazione all'altra ricorrendo a politiche attive del lavoro incentrate sia sullo sviluppo del capitale umano che su un contesto imprenditoriale favorevole, oltre al miglioramento della qualità dei posti di lavoro;
9. ritiene che i rapporti di lavoro che caratterizzano l'occupazione e l'attività professionale dei cittadini sono stati soggetti a sconvolgimenti profondi nel corso dell'ultimo decennio;

riafferma che il contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e come tale deve essere considerato come il punto di riferimento per una coerente applicazione del principio di non discriminazione; ritiene pertanto che il diritto europeo del lavoro debba rafforzare i contratti di lavoro a tempo indeterminato quale forma comune dei rapporti di lavoro, prevedendo un'adeguata protezione sociale e sanitaria e assicurando il rispetto dei diritti fondamentali;

10. a tale riguardo riconosce la necessità che l'organizzazione dell'orario di lavoro sia sufficientemente flessibile per rispondere alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori e per consentire ai lavoratori di conciliare meglio vita lavorativa e vita privata oltre ad assicurare la competitività e migliorare la situazione occupazionale in Europa senza trascurare la salute dei lavoratori;
11. non condivide affatto il quadro analitico presentato nel Libro verde, la quale afferma che il contratto standard a tempo indeterminato è superato, aumenta la segmentazione del mercato del lavoro e accentua la separazione tra lavoratori "integrati" e lavoratori "esclusi", per cui deve essere considerato come un ostacolo alla crescita dell'occupazione e al miglioramento del dinamismo economico;
12. sottolinea che il diritto del lavoro può essere efficace, equo e solido solo se trova attuazione in tutti gli Stati membri, se è applicato allo stesso modo a tutti gli attori e se è controllato con regolarità ed in modo adeguato; chiede che, nel quadro dell'iniziativa "Legiferare meglio", la Commissione rafforzi il suo ruolo di custode dei trattati per quanto concerne l'attuazione della normativa sociale e in materia di occupazione; critica l'ingerenza della Commissione nel diritto degli Stati membri di controllare l'applicazione del diritto comunitario nel caso del distacco dei lavoratori;
13. sottolinea che recenti studi dell'OCSE e di altre organizzazioni hanno dimostrato che non vi sono prove del fatto che riducendo la protezione contro il licenziamento e indebolendo i contratti di lavoro standard si possa agevolare la crescita dell'occupazione; sottolinea che l'esempio dei paesi scandinavi dimostra chiaramente che un elevato livello di protezione dal licenziamento e delle norme sul lavoro è pienamente compatibile con un'elevata crescita dell'occupazione;
14. prende atto che talune forme di contratti non standard, a seconda del loro grado di conformità con il diritto del lavoro e le leggi sulla sicurezza sociale, nonché la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita e le opportunità di formazione, possono contribuire al duplice obiettivo di incrementare la competitività economica dell'UE e di venire incontro alle diverse esigenze dei lavoratori, tenendo presente la fase della vita in cui si essi trovano e le loro prospettive occupazionali; riconosce, allo stesso tempo, che le forme di lavoro non standard debbono andare di pari passo con il sostegno a quei lavoratori che si trovano in un periodo di transizione da un lavoro ad un altro, o da una situazione lavorativa all'altra; prende atto inoltre che per rendere tale transizione rapida e sostenibile, è necessario privilegiare interventi attivi che consentano al lavoratore che deve reinserirsi nel mercato del lavoro di fare affidamento su forme di sostegno al reddito per il periodo strettamente necessario allo sviluppo di una maggiore occupabilità, da realizzare attraverso modalità di formazione e riqualificazione;
15. sottolinea che il Libro verde dovrebbe concentrarsi sul diritto del lavoro in se stesso;

16. si rammarica del fatto che la Commissione si concentri sul diritto del lavoro individuale, e la esorta a privilegiare e promuovere il diritto del lavoro collettivo quale mezzo per incrementare sia la flessibilità che la sicurezza per lavoratori e datori;
17. crede fermamente che qualsiasi forma di lavoro, sia non standard o di altro tipo, debba essere associata ad un nucleo di diritti, indipendentemente dalla posizione lavorativa, che dovrebbe comprendere: la parità di trattamento, la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e norme sul tempo di lavoro e di riposo, la libertà di associazione e rappresentazione, il diritto alla contrattazione e all'azione collettive e l'accesso alla formazione; sottolinea, allo stesso tempo, che tali questioni dovrebbero trovare un'applicazione adeguata a livello di Stato membro, tenendo conto delle varie tradizioni e circostanze socio-economiche di ciascun paese; sottolinea che la normativa europea non è in contraddizione con quelle nazionali ma va considerata complementare;
18. rileva che una parte fondamentale del diritto del lavoro in molti Stati membri, nonché del diritto del lavoro sancito dal trattato, è costituita dal diritto di agire collettivamente e che, nel corso di un procedimento dinanzi alla Corte di giustizia, la Commissione ha dichiarato che la particolare forma di alcune azioni collettive nordiche è compatibile con il trattato CE, e invita la Commissione a rispettare i contratti collettivi in quanto forma particolare di diritto del lavoro riconosciuta dalla Corte di giustizia;
19. chiede che tutti i lavoratori abbiano accesso al medesimo livello di protezione e che taluni gruppi non vengano esclusi de facto dal livello di protezione più comprensivo, come spesso attualmente avviene per la gente di mare, i lavoratori delle navi e i lavoratori in mare nonché per i lavoratori del settore dei trasporti stradali; chiede che venga applicata una normativa efficace a tutti, indipendentemente dal posto in cui si lavora;
20. ritiene che gli eccessivi oneri amministrativi possono scoraggiare i datori di lavoro dall'assumere nuovi dipendenti anche in periodi di crescita economica peggiorando così le prospettive di lavoro e impedendo ai lavoratori di entrare nel mercato del lavoro; sottolinea che la creazione di nuovi posti di lavoro rappresenta un obiettivo europeo prioritario conformemente alle decisioni adottate dal Consiglio di Lisbona nel 2000;
21. prende atto della crescita dell'economia sommersa e in particolare dello sfruttamento dei lavoratori clandestini e ritiene che il modo migliore per combattere tale fenomeno sia di concentrarsi su strumenti e meccanismi per contrastare lo sfruttamento, ivi compreso un maggiore rispetto del diritto del lavoro e delle norme afferenti, e di agevolare l'occupazione legale concentrandosi sui diritti umani fondamentali dei lavoratori; invita gli Stati membri a presentare proposte di legge volte a prevenire lo sfruttamento dei lavoratori vulnerabili da parte della criminalità nonché a firmare e ratificare la Convenzione delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e delle loro famiglie nonché a firmare e ratificare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla tratta di esseri umani;
22. accoglie con favore l'ampia varietà di tradizioni sindacali, di forme contrattuali e di modelli aziendali esistenti nei mercati del lavoro;
23. chiede la creazione di accordi contrattuali flessibili e sicuri nel contesto delle organizzazioni lavorative moderne;

24. sottolinea che il ruolo importante delle piccole e medie imprese (PMI) per la creazione e la crescita dell'occupazione in Europa è riconosciuto, insieme alla loro azione di promozione di sviluppo sociale e regionale; ritiene pertanto che sia fondamentale assegnare loro un ruolo più importante nel processo di miglioramento del diritto del lavoro;
25. considera che ai fini di una più efficace applicazione del diritto europeo sia necessario rafforzare il sistema dei rapporti industriali e trovare una risposta adeguata all'assenza di rappresentanza degli addetti di taluni settori in cui la maggior parte dell'attività economica è svolta da PMI che occupano meno di 10 salariati (detta assenza di rappresentatività è particolarmente acuta nei nuovi Stati membri);
26. fa proprio l'obiettivo del Consiglio di mobilitare tutte le pertinenti risorse nazionali e comunitarie per sviluppare una mano d'opera qualificata, addestrata e flessibile, nonché mercati del lavoro che rispondano alle sfide derivanti dall'impatto combinato della globalizzazione e dell'invecchiamento delle società europee;
27. osserva che, a causa della frammentazione del mercato del lavoro, dove la sicurezza del lavoro è molto bassa e l'occupazione più instabile, in un gran numero di contratti atipici non è previsto quasi alcun accesso all'istruzione e alla formazione, ai regimi pensionistici professionali e allo sviluppo professionale e in generale vi è una notevole carenza di investimenti nel capitale umano; sottolinea che tali aspetti contribuiscono ad incrementare l'incertezza economica e creano opposizione ai cambiamenti e alla globalizzazione in generale;
28. constata che in molti Stati membri, mancando un'adeguata sicurezza sociale, è anche impossibile ottenere una pensione nel secondo pilastro per cui le prestazioni di vecchiaia del primo pilastro vengono esposte ad una pressione supplementare;
29. ritiene che una combinazione di motivazione individuale, sostegno dei datori di lavoro, accessibilità e disponibilità di strutture sia il fattore più importante per quanto riguarda la partecipazione al processo di formazione permanente e chiede lo sviluppo di un settore dell'istruzione e di scuole che soddisfino i requisiti del mercato del lavoro e le aspettative individuali dei lavoratori e degli imprenditori; insiste sul necessario collegamento tra carriera professionale e programmi di studio;
30. sottolinea l'urgente necessità di migliorare il livello di istruzione della popolazione dell'UE ed invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a investire nella formazione permanente e nello sviluppo del capitale umano visto che è considerato il metodo più efficace per superare la disoccupazione a lungo termine in quanto lo sviluppo di competenze e l'acquisizione di qualificazioni è di comune interesse, come evidenziano congiuntamente nel 2006 le parti sociali europee nel "Framework of Action for the Lifelong Development of Competences and Qualifications";
31. ritiene che le riforme del diritto del lavoro dovrebbero facilitare gli investimenti delle imprese nelle capacità dei lavoratori, stimolare i lavoratori a potenziare le loro capacità e garantire l'intervento dei sistemi di previdenza sociale per l'applicazione di tale impostazione;

32. sottolinea l'importanza di pervenire ad una certa coerenza in materia di diritto del lavoro che può essere ottenuta mediante direttive e contrattazioni collettive e con il metodo aperto di coordinamento; invita la Commissione a tener conto delle enormi differenze esistenti tra i mercati del lavoro nazionali e le competenze degli Stati membri in questo campo ma ricorda l'obiettivo di creare un'Europa competitiva, innovativa e inclusiva e posti di lavoro più numerosi e migliori
33. prende atto della mancanza di un'applicazione e di un rispetto adeguati della legislazione europea in vigore e chiede alla Commissione di occuparsi del coordinamento tra il diritto del lavoro nazionale e gli ispettorati sociali; sottolinea che è necessario che gli Stati membri rendano le loro legislazioni in materia di salute e sicurezza conformi alla legislazione europea
34. ritiene che i diritti dei lavoratori transfrontalieri potrebbero essere tutelati in modo adeguato dalla legislazione in materia se questa fosse effettivamente attuata e ritiene che l'obiettivo di adottare una definizione unica di lavoratore dipendente e lavoratore autonomo nell'ambito del diritto comunitario sia estremamente complesso a causa delle diverse realtà e tradizioni socioeconomiche nei singoli Stati membri. Nello stesso tempo è opportuna una iniziativa mirata ad elevare il livello di convergenza necessario a garantire coerenza e maggiore efficacia alla implementazione dell'acquis comunitario; tale convergenza dovrebbe essere attuata nel rispetto del diritto degli Stati membri di determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro;
35. chiede alla Commissione di fare in modo che sia operata una distinzione conformemente agli orientamenti fissati dalla Corte di giustizia; chiede alla Commissione di avviare con urgenza negoziati con gli Stati membri allo scopo di elaborare criteri trasparenti e coerenti ai fini di determinare lo status di "lavoratore" e di "lavoratore autonomo" nel diritto del lavoro; ribadisce con enfasi la posizione del Parlamento secondo cui qualsiasi definizione di lavoratore debba basarsi sull'effettiva situazione del luogo e dell'orario di lavoro;
36. chiede agli Stati membri di promuovere senza indugio l'applicazione della raccomandazione dell'OIL del 2006 sulla portata del rapporto di lavoro;
37. rivolge un appello agli Stati membri affinché prendano atto della raccomandazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro secondo la quale il diritto del lavoro non dovrebbe interferire con i rapporti prettamente commerciali;
38. chiede che il metodo aperto di coordinamento venga utilizzato nell'ambito della politica dell'occupazione e della politica sociale come un utile strumento per lo scambio delle migliori prassi, in modo tale da rispondere alle sfide congiunte in modo flessibile e trasparente e tenendo conto delle diverse condizioni che sono di importanza fondamentale per i mercati del lavoro nei vari Stati membri;
39. raccomanda agli Stati membri, al Consiglio e alla Commissione che, nel quadro del metodo di coordinamento aperto, si scambino le migliori prassi in merito all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e tengano conto delle modalità innovative di orario di lavoro che consentono un buon equilibrio tra la vita lavorativa e la vita familiare;

40. invita la Commissione a continuare a raccogliere e ad analizzare informazioni sui mercati del lavoro nazionali per garantire che gli scambi di buone prassi in collegamento con le politiche dell'occupazione perseguite nei vari Stati membri siano basati su dati affidabili, e in particolare su statistiche omogenee e comparabili;
41. invita gli Stati membri a rivedere e adattare i sistemi di previdenza sociale per completare le politiche attive del mercato del lavoro, segnatamente la formazione e l'apprendimento permanente allo scopo di realizzare nuove realtà lavorative, sostenere le transizioni tra lavori e il reinserimento nel mercato del lavoro per evitare una non necessaria dipendenza dai sussidi e dal lavoro sommerso;
42. condanna con il massimo vigore la transizione abusiva da rapporti di lavoro regolari a nuove modalità occupazionali senza alcuna necessità economica imperiosa, come spesso succede nel settore europeo dei mezzi di informazione, al fine di massimizzare a breve termine ben oltre il tasso abituale gli utili a spese della collettività, dei dipendenti e della concorrenza; sottolinea che tale metodo contrasta con il modello sociale europeo perché distrugge sul lungo periodo il consenso, la lealtà e la fiducia tra gli imprenditori e i lavoratori dipendenti; sollecita gli Stati membri e le parti sociali a intervenire per bloccare abusi irresponsabili;
43. ricorda che la flessicurezza è definita come una combinazione di flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro atta a contribuire ad innalzare la produttività e la qualità del lavoro garantendo la sicurezza e nel contempo concedendo alle imprese la flessibilità necessaria per continuare a creare occupazione in risposta alle mutevoli esigenze del mercato; è del parere che le esigenze di flessibilità e di sicurezza non siano in contraddizione e che si rafforzino reciprocamente;
44. sottolinea che la flessicurezza può essere soltanto realizzata con una legislazione sul lavoro efficace e moderna che rifletta le mutevoli realtà del mondo del lavoro; osserva che la contrattazione collettiva e parti sociali forti siano una parte importante dell'approccio sulla flessicurezza; sottolinea tuttavia che esistono diversi modelli di flessicurezza; ritiene che una impostazione comune dovrebbe essere basata sulla combinazione della capacità delle imprese e dei lavoratori di adattarsi a un livello sufficiente di protezione sociale, sicurezza sociale, sussidi di disoccupazione, politiche attive del mercato del lavoro e opportunità di formazione e di apprendimento permanente; ritiene che ampie disposizioni in materia di welfare e l'accesso a servizi quali strutture per l'infanzia e per altre persone non indipendenti rappresentino un contributo positivo a questi obiettivi;
45. ritiene che la definizione di flessicurezza nel Libro verde della Commissione sia troppo ristretta; osserva tuttavia che la Commissione pubblicherà una comunicazione sulla flessicurezza;
46. ritiene che i lavoratori anziani debbano poter continuare a far parte della popolazione in attività su base volontaria e flessibile, con il supporto di un'adeguata formazione e assistenza sanitaria sul luogo di lavoro; sottolinea l'urgente necessità di misure positive per incoraggiare il reinserimento dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro, nonché la necessità di una maggior flessibilità nella scelta dei regimi pensionistici e di quiescenza;
47. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere che il diritto del lavoro ha

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

48. invita gli Stati membri e la Commissione a potenziare i diritti in materia di congedo parentale e i servizi di custodia per l'infanzia, a livello nazionale così come a livello europeo, sia per gli uomini che per le donne;
49. accoglie con favore la strategia delineata per contrastare il lavoro in nero e l'economia sommersa che, pur essendo fenomeni che assumono dimensioni diverse nei vari Stati membri, danneggiano comunque l'economia, lasciano senza protezione i lavoratori, pregiudicano i consumatori, riducono il gettito fiscale e generano concorrenza sleale tra le imprese; condivide l'approccio della Commissione, volto a combattere il fenomeno del lavoro in nero attraverso un forte coordinamento tra le istanze amministrative di controllo a livello nazionale, gli ispettorati del lavoro e/o i sindacati, gli enti previdenziali e le autorità fiscali e invita gli Stati membri ad avvalersi di metodi innovativi, basati su indicatori e parametri di riferimento specifici ai vari settori economici, per contrastare l'erosione fiscale;
50. invita la Commissione a lanciare una campagna di informazione destinata ai datori di lavoro e ai lavoratori e volta ad attirare l'attenzione sulle norme minime e i regolamenti UE applicabili, nonché sugli effetti negativi che il lavoro clandestino può avere sui sistemi nazionali di sicurezza sociale, sulle finanze pubbliche, su una concorrenza equa, sui risultati economici e sui lavoratori stessi;
51. chiede che i giovani lavoratori, che sono quelli più interessati dal lavoro temporaneo, siano oggetto di un'attenzione particolare, affinché la loro mancanza di esperienza professionale non sia causa di infortuni connessi al lavoro; incoraggia gli Stati membri a uno scambio delle migliori prassi in materia e chiede alle agenzie di lavoro interinale di sensibilizzare i datori di lavoro e i giovani lavoratori stessi;
52. sottolinea il ruolo delle parti sociali nell'informare e formare i lavoratori e gli imprenditori in merito ai loro diritti e ai loro obblighi sulle relazioni di lavoro e sull'applicazione del diritto vigente in tale settore; chiede, quindi, alla Commissione di farsi promotrice di un sostegno tecnico per le parti sociali e di incoraggiarle a condividere conoscenza ed esperienze per migliorare le condizioni di lavoro;
53. sottolinea il prezioso ruolo svolto dalle parti sociali, che possono già vantare alcuni successi nella riforma del mercato del lavoro, nella fattispecie attraverso la conclusione di accordi sul congedo parentale, il lavoro part-time e i contratti a tempo determinato, nonché il telelavoro e l'apprendimento permanente;
54. ritiene che gli Stati membri debbano fare prova di spirito di apertura nell'ambito del dialogo avviato con le parti sociali per quanto riguarda l'aggiornamento del diritto del lavoro e il suo adeguamento alle sfide del XXI tenendo conto degli argomenti delle parti sociali e offrendo delle risposte alle loro preoccupazioni;

55. sottolinea il ruolo positivo che le contrattazioni collettive a livello nazionale, settoriale e aziendale possono svolgere nei rapporti di lavoro e nell'organizzazione del lavoro aumentando la produttività delle imprese e migliorando le condizioni di lavoro, incoraggiando così la crescita dell'occupazione; sottolinea la possibilità di modificare la normativa per potenziare il ruolo delle contrattazioni collettive e promuovere l'avvio di tali contrattazioni per soluzioni vicine al livello aziendale a vantaggio dei lavoratori dipendenti e degli imprenditori;
56. invita la Commissione e gli Stati membri, nell'ambito del programma di miglioramento della legislazione, a collaborare in modo costante con le parti sociali e, se del caso, con altre organizzazioni pertinenti rappresentative della società civile su qualsiasi iniziativa che rientri nel campo del diritto del lavoro e della politica sociale, al fine di semplificare le procedure amministrative che incontrano soprattutto le piccole e medie imprese e quelle nuove, in particolare per facilitare il loro finanziamento e aumentare la loro competitività per creare posti di lavoro;
57. invita la Commissione a disciplinare la responsabilità congiunta e solidale dei contraenti generali o principali per far fronte ad abusi a livello di subappalto o esternalizzazione di lavoratori e creare un mercato trasparente e competitivo per tutte le imprese, basato su condizioni uniformi per quanto riguarda il rispetto delle norme giuslavoristiche e delle condizioni di lavoro; chiede in particolare alla Commissione e agli Stati membri di stabilire chiaramente, a livello europeo, a chi debba incombere la responsabilità, all'interno di una catena di subcontraenti, di rispettare le norme di diritto del lavoro e di versare le retribuzioni, i contributi sociali e le imposte;
58. esprime la sua profonda convinzione che la creazione di posti di lavoro precari e mal pagati non sia una risposta adeguata alle tendenze di delocalizzazione che interessano un numero crescente di settori; gli investimenti nella ricerca, nello sviluppo, nella formazione e nell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita potranno per contro rilanciare i settori che soffrono attualmente di una mancanza di competitività;
59. invita la Commissione a favorire la creazione di un meccanismo per la composizione delle controversie, affinché gli accordi europei tra le parti sociali possano divenire uno strumento valido e flessibile atto a promuovere un approccio regolamentare più efficace a livello europeo;
60. invita gli Stati membri a eliminare le restrizioni in materia di accesso ai propri mercati del lavoro migliorando così la mobilità dei lavoratori nell'UE per rendere possibile una più celere realizzazione degli obiettivi del mercato unico e della strategia di Lisbona;
61. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati.

MOTIVAZIONE

L'obiettivo del Libro verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" è lanciare un dibattito pubblico nell'UE su come modernizzare il diritto del lavoro in modo tale da affrontare le sfide più importanti che nascono, in particolare, dalla globalizzazione e dall'invecchiamento delle società europee. La promozione dell'evoluzione del diritto del lavoro in questa direzione è essenziale, se si intendono raggiungere i due obiettivi più importanti della strategia di Lisbona, vale a dire fare dell'Unione europea l'economia più competitiva al mondo entro il 2010 e creare livelli elevati di occupazione.

Poiché la crescita dell'occupazione è possibile soltanto in combinazione con la crescita economica, la modernizzazione del diritto del lavoro deve tenere in considerazione le aspettative di lavoratori e datori di lavoro. Di fatto, tali aspettative non sono completamente divergenti nell'Unione europea, dove la cultura del conflitto, che costituisce il fondamento filosofico del diritto del lavoro (originariamente inteso per tutelare la parte più debole del rapporto di lavoro), viene progressivamente sostituita dalla cultura della cooperazione. L'obiettivo attualmente condiviso da lavoratori e datori di lavoro è essere in grado di adattarsi alle condizioni dettate dalla rapidità dei progressi tecnologici, dall'intensificazione della concorrenza (conseguenza sia della globalizzazione, sia dell'evoluzione della domanda dei consumatori) e dalla crescita notevole del settore dei servizi. Tenuto conto di questi fattori, il Consiglio europeo ha adottato, al vertice di Hampton Court dell'ottobre 2005, una comunicazione della Commissione sui valori europei nel mondo globalizzato, che invitava gli Stati membri ad applicare politiche attive per il mercato del lavoro e a promuovere la flessibilità e l'adattabilità per "tutelare le persone piuttosto che i posti di lavoro". La comunicazione sottolineava, inoltre, l'esigenza di migliorare il contesto normativo a livello nazionale ed europeo, per "liberare le imprese e i cittadini dai costi e dalla burocrazia inutili".

Il Libro verde rappresenta la prosecuzione della scuola di pensiero che considera essenziale creare un quadro del diritto del lavoro maggiormente flessibile. Ciò non significa compiere un arretramento radicale rispetto alle norme obbligatorie di sicurezza dell'occupazione, ma potrebbe richiedere una modifica qualitativa di tali norme, con il passaggio dal concetto di "sicurezza del posto di lavoro" a quello di "sicurezza dell'occupazione" e dall'idea di "sicurezza grazie a un posto di lavoro" a quella di "sicurezza di un posto di lavoro". Il diritto del lavoro, improntato essenzialmente alla tutela di lavoratori occupati sulla base di rapporti di lavoro standard disciplinati da contratti di lavoro permanenti, non impedirà a chi non ha un'occupazione convenzionale di rispondere in maniera flessibile alle esigenze del mercato. Una regolamentazione del mercato del lavoro eccessivamente restrittiva produce effetti negativi sulla crescita economica e sull'aumento dell'occupazione, scoraggiando i datori di lavoro dall'offrire posti di lavoro regolari e incoraggiando datori di lavoro e lavoratori a ricorrere al mercato nero.

La mancanza di flessibilità del diritto del lavoro porta, inoltre, allo sviluppo di forme alternative di occupazione che, come mostrano i dati statistici, aumentano le opportunità di

lavoro di chi inizia la propria vita lavorativa e di chi ha raggiunto l'età pensionabile, oppure di chi desidera riprendere a lavorare dopo un periodo di interruzione. Inoltre, tali forme di occupazione offrono ai giovani che studiano o ai genitori con figli piccoli una soluzione semplice per combinare il lavoro con lo studio o la vita familiare. Vista la popolarità di queste forme di occupazione, oltre ai loro effetti positivi sulla facilità di accesso e di permanenza nel mondo del lavoro, è necessario che il diritto del lavoro le rispetti, tutelando nel contempo i lavoratori dalle discriminazioni e garantendo il mantenimento di determinati diritti minimi, da stabilire sulla base delle tradizioni e delle condizioni socioeconomiche di ciascuno Stato membro. Tuttavia, non occorre cercare di eliminare le differenze tra forme tradizionali e alternative di occupazione. La definizione di norme minime comuni per tutte le forme di occupazione non solo risulterebbe estremamente difficile, ma potrebbe portare alla creazione di ulteriori barriere di accesso al mercato del lavoro legale per numerosi gruppi sociali, compresi quelli maggiormente a rischio di emarginazione.

La creazione di nuove norme e definizioni uniformi a livello di Unione europea dovrebbe essere affrontata con particolare cautela. Le differenze tra Stati membri sono talmente marcate che l'introduzione di misure uniformi potrebbe avere l'effetto di ridurre l'efficienza economica, con conseguenti ripercussioni negative sui livelli occupazionali. L'Unione europea dispone già di una serie impressionante di regolamenti che disciplinano il mercato del lavoro e non è necessario introdurne altri. Occorre però procedere a un riesame regolare delle normative esistenti, per valutarne gli effetti sul funzionamento delle imprese (soprattutto le PMI) e sui livelli occupazionali dell'Unione.

A tale proposito, sarebbe certamente utile se gli Stati membri adottassero una politica più incisiva, finalizzata al completamento del mercato unico, in particolare per quanto attiene alla libera circolazione dei lavoratori e dei servizi. Gli sforzi compiuti dalle istituzioni comunitarie dovrebbero portare all'eliminazione degli ostacoli e delle difficoltà che sorgono a livello sovranazionale e che continuano a porre un freno notevole alla crescita della mobilità dei cittadini europei, elemento essenziale della crescita economica e quindi dell'occupazione. I metodi aperti di coordinamento devono fornire il quadro di riferimento per scambi più dinamici di esperienze positive tra gli Stati membri nel settore delle politiche attive del mercato del lavoro.

La relazione della Commissione sulla flessibilità e la sicurezza nei mercati del lavoro europei sottolinea esplicitamente che, in un'ottica di lungo periodo, la formazione competente di persone senza lavoro consegue effetti molto più positivi quando si tratta di aiutarle ad affrontare il mercato del lavoro. Occorre quindi porre una maggiore enfasi sulla disponibilità e la qualità della formazione per i lavoratori e per le persone disoccupate. Tuttavia, dato che la motivazione individuale riveste un'importanza essenziale per il successo di qualunque processo di apprendimento, corsi idonei, quali gli studi imprenditoriali e la gestione personale della carriera, dovrebbe costituire un elemento permanente dei programmi scolastici.

Gli obiettivi della strategia di Lisbona in materia di attività professionale sono stati raggiunti in quattro paesi UE, che differiscono notevolmente dagli altri Stati membri in ragione della forza numerica e del livello di attività delle rispettive organizzazioni sindacali. Tuttavia, il dialogo sociale su questioni fondamentali per lo sviluppo economico (e quindi per l'aumento dell'occupazione) è necessario in tutti i paesi. Oltre a valorizzare il dialogo a livello europeo e nazionale, sarebbe opportuno porre l'accento sull'importanza del dialogo a livello settoriale,

che fornisce un quadro più efficace per rispondere all'evoluzione delle condizioni del mercato. Un dialogo sociale costruttivo consente di superare le tensioni e di costruire la fiducia tra lavoratori e datori di lavoro. Le parti sociali potrebbero apportare un contributo positivo incoraggiando chi si trova al di fuori del mercato del lavoro ad approfittare di forme di occupazione alternative, in situazioni in cui i contratti tradizionali non sono disponibili. Alternative di questo genere costituiscono un'opzione migliore della disoccupazione. La Commissione e i governi degli Stati membri dovrebbero sostenere lo sviluppo di parti sociali forti e, nel contesto del diritto del lavoro, incoraggiare la cooperazione e lo scambio delle esperienze positive tra organizzazioni, oltre a promuovere campagne di formazione e di informazione rivolte ai lavoratori e ai datori di lavoro riguardanti i diritti dei lavoratori e gli effetti negativi del mancato rispetto degli obblighi previsti dal diritto del lavoro.

6.6.2007

PARERE DELLA COMMISSIONE PER IL MERCATO INTERNO E LA PROTEZIONE DEI CONSUMATORI

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

su: Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
(2007/2023(INI))

Relatrice per parere: Mia De Vits

SUGGERIMENTI

La commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

1. conferma che il diritto del lavoro è principalmente competenza degli Stati membri e delle parti sociali e varia sensibilmente da uno Stato all'altro; sottolinea tuttavia che l'Unione europea, nonostante la competenza limitata in materia, deve concentrare i suoi sforzi sull'attuazione degli obiettivi della strategia di Lisbona relativi a un maggior numero di posti di lavoro e soprattutto a posti di lavoro di migliore qualità;
2. sottolinea che il diritto del lavoro costituisce una legislazione in materia di protezione sociale che ha l'obiettivo di tutelare i lavoratori;
3. sottolinea che il dialogo sociale è lo strumento appropriato, a livello dell'Unione (articolo 137 del trattato CE) e degli Stati membri, per instaurare un quadro regolamentare dei rapporti di lavoro; ritiene pertanto che il dialogo sociale debba essere avviato formalmente nell'ambito della riflessione in corso; ritiene che il rafforzamento globale delle parti sociali e una maggiore cooperazione transnazionale contribuiranno fortemente all'auspicata realizzazione del principio di uguaglianza;
4. ritiene che la sicurezza del lavoro debba costituire di per sé l'obiettivo, in modo che in caso di perdita del posto esista la possibilità di trovarne rapidamente un altro; sottolinea in tale contesto la particolare importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
5. ritiene che l'eccesso di norme di tutela del lavoro possa dissuadere gli imprenditori dall'assumere personale; concorda con la Commissione sul fatto che condizioni quadro

flessibili nell'ambito del diritto del lavoro accrescono l'adattabilità dei mercati del lavoro, promuovendo nel contempo l'occupazione; ritiene inoltre che non si possano imporre ulteriori oneri burocratici alle imprese e che sia necessario ridurre i costi amministrativi, in particolare a favore delle PMI; fa riferimento in tale contesto alla dichiarazione del Consiglio europeo del 9 marzo 2007, secondo la quale ci si deve porre l'obiettivo di una riduzione del 25% delle spese amministrative entro il 2012;

6. ricorda la direttiva sul distacco dei lavoratori, il regolamento sui regimi di sicurezza sociale e altre regolamentazioni a livello europeo che tutelano ampiamente i diritti dei lavoratori; ritiene inopportuna una definizione a livello europeo dei concetti di "lavoratore dipendente" e di "lavoratore autonomo"; si pronuncia a favore della realizzazione di un mercato del lavoro europeo nonché della libera circolazione dei prestatori di servizi nell'Unione; ritiene che i casi di conflitto tra diritto nazionale del lavoro e regole del mercato interno vadano risolti riconoscendo il primato delle norme nazionali della legislazione del lavoro;
7. ritiene che la direttiva sul distacco, prevedendo regole imperative di minima in materia di protezione del lavoro, sia lo strumento indispensabile per assicurare un trattamento equo dei diversi lavoratori nel quadro di un rapporto di lavoro temporaneo transfrontaliero; ritiene tuttavia che siano indispensabili strumenti di controllo efficaci per affrontare gli abusi; constata tuttavia a tale riguardo che la giurisprudenza esistente della Corte di giustizia riconosce che lo Stato membro ospite dovrebbe essere autorizzato unicamente a richiedere documenti, in conformità del principio di proporzionalità; invita inoltre la Commissione a collaborare più attivamente con gli Stati membri al fine di migliorare la cooperazione transfrontaliera degli ispettorati del lavoro;
8. rimanda a tale riguardo alla sentenza Wolff & Müller della Corte di giustizia che riconosce il principio della catena delle responsabilità tra impresa appaltante e impresa subappaltatrice; invita la Commissione a incoraggiare e agevolare una cooperazione rafforzata e la condivisione delle migliori pratiche tra le autorità degli Stati membri; chiede pertanto in tale contesto che i contraenti principali non debbano sottostare a ulteriori oneri burocratici e finanziari.

PROCEDURA

Titolo	Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo		
Riferimenti	2007/2023(INI)		
Commissione competente per il merito	EMPL		
Parere espresso da Annuncio in Aula	IMCO 15.2.2007		
Relatore per parere Nomina	Mia De Vits 1.3.2007		
Esame in commissione	12.4.2007	8.5.2007	4.6.2007
Approvazione	5.6.2007		
Esito della votazione finale	+ :	18	
	- :	16	
	0 :	1	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Daniela Buruiană-Aprodu, Charlotte Cederschiöld, Gabriela Crețu, Mia De Vits, Rosa Díez González, Janelly Fourtou, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Edit Herczog, Pierre Jonckheer, Alexander Lambsdorff, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Arlene McCarthy, Béatrice Patrie, Zita Pleštinská, Guido Podestà, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Luisa Fernanda Rudi Ubeda, Heide Rühle, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Alexander Stubb, Eva-Britt Svensson, Marianne Thyssen, Horia-Victor Toma, Jacques Toubon, Barbara Weiler		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Wolfgang Bulfon, André Brie, Manuel Medina Ortega, Anja Weisgerber		
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Cristobal Montoro Romero, Paul Rübig		
Osservazioni (disponibili in una sola lingua)	...		

5.6.2007

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I PROBLEMI ECONOMICI E MONETARI

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

su modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
(2007/2023(INI))

Relatrice per parere: Donata Gottardi

SUGGERIMENTI

La commissione per i problemi economici e monetari invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

1. sottolinea la necessità di esaminare innovazioni sociali, economiche e normative che rispettino e promuovano l'*acquis* comunitario - coinvolgendo tutte le parti interessate e sulla base di contratti collettivi, così come previsto a livello istituzionale - e ritiene che occorra modificare l'organizzazione del lavoro e promuovere una cultura del lavoro, basata su fiducia, dignità, responsabilità, sicurezza e flessibilità;
2. sottolinea l'importanza, sul piano sia sociale che economico, di aumentare il numero di persone occupate; osserva che l'elevato tasso di disoccupazione in Europa oggi va a detrimento della ricchezza e della prosperità futura, oltre che della competitività europea, e, ancora più importante, genera segregazione sociale e divisioni tra chi ha un posto di lavoro e i disoccupati e che, per i disoccupati, porta senza dubbio all'isolamento, alla dipendenza e ad una diminuzione dell'autostima;
3. sottolinea che l'economia europea ha bisogno di un maggior numero di persone attive nel mondo del lavoro per poter competere sul piano mondiale e mantenere le promesse della previdenza sociale;
4. sottolinea che l'elevato tasso di disoccupazione in Europa costituisce un fallimento che rende necessarie iniziative volte a facilitare l'accesso al mercato del lavoro da parte di un maggior numero di persone, rafforzando la mobilità sul mercato del lavoro e facilitando i cambiamenti di posto di lavoro per i singoli senza che ne consegua una perdita della sicurezza;
5. chiede l'attuazione di riforme che rendano più importante rimanere sul mercato del lavoro, riducendo i rischi della trappola della povertà e della segregazione;

6. pone come obiettivo la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro, finalizzando crescita e competitività al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e perseguendo lo sviluppo nel debito rispetto della coesione sociale e della sostenibilità a favore delle future generazioni, dei cambiamenti derivanti dalla globalizzazione, delle sfide demografiche, delle nuove tecnologie e dell'economia dei servizi; sottolinea che un mercato del lavoro efficiente costituisce un presupposto per il raggiungimento di tali obiettivi; sollecita la creazione di un ambiente flessibile quale requisito indispensabile per la realizzazione della crescita e della competitività;
7. sottolinea l'importanza di garantire la coerenza tra i progressi nel campo del diritto del lavoro raggiunti attraverso l'armonizzazione comunitaria, mediante direttive e contratti collettivi e il metodo aperto di coordinamento, rivolgendo particolare attenzione ai nuovi Stati membri; esorta la Commissione a tenere conto delle differenze persistenti tra i mercati nazionali del lavoro in vista del rafforzamento del progetto di creare un'Europa competitiva, innovativa e inclusiva;
8. si compiace dell'approccio adottato nei confronti del lavoro nero e dell'economia sommersa che - pur nella diversità di intensità con cui si manifestano nei singoli Stati membri - danneggiano il sistema produttivo, i consumatori, riducono le entrate fiscali e generano concorrenza sleale tra imprese; ritiene che l'Unione europea abbia un ruolo importante da svolgere nella lotta contro il traffico di lavoratori e per assicurare la non discriminazione dei cittadini UE nell'ambito del diritto del lavoro in tutti gli Stati membri; chiede un rafforzamento dei controlli volti a individuare il lavoro non dichiarato;
9. condivide la strategia della Commissione in materia di lotta contro il lavoro non dichiarato tramite la stretta cooperazione tra le istanze governative di controllo, gli ispettorati del lavoro, le amministrazioni della sicurezza sociale e le autorità fiscali e invita gli Stati membri a utilizzare metodi innovativi basati su indicatori e parametri specifici ai vari settori commerciali per lottare contro il lavoro non dichiarato e l'erosione fiscale;
10. ritiene necessario trovare un giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza tenendo conto delle esigenze e della situazione delle imprese e dei lavoratori e rileva che sia le imprese sia i lavoratori hanno bisogno di flessibilità e sicurezza reciproche; ribadisce la necessità di flessibilità, in termini sia di tipologia di lavoro sia di orario di lavoro, creando in tal modo le condizioni per i lavoratori di accedere e rimanere nel mercato del lavoro; sottolinea la necessità di considerare la questione della redistribuzione dei ruoli e della conciliazione degli impegni professionali, familiari e personali; giudica necessario tener conto di tutti i tipi di lavoro, tra cui le professioni assistenziali e il volontariato;
11. sottolinea che le politiche attive in materia di mercato del lavoro possono rappresentare un modo più efficiente per tutelare i lavoratori dai rischi del mercato del lavoro e che, per creare un equilibrio tra flessibilità e sicurezza, sono pertanto necessarie risorse adeguate - in termini di quantità e di durata - per i sussidi di disoccupazione e per la simultanea gestione di una rete di interventi e servizi per la formazione e riqualificazione della forza lavoro; esorta gli Stati membri ad attuare misure ed azioni specifiche per facilitare le transizioni professionali combinando politiche attive in materia di lavoro e formazioni lungo tutto l'arco della vita nonché promuovendo una responsabilità condivisa tra i datori di lavoro e i lavoratori nella distribuzione e redistribuzione delle risorse e dei costi;
12. richiama l'attenzione sulla necessità di definire modi per adeguare le salvaguardie piuttosto che procedere semplicemente a un'estensione o riduzione delle stesse ed esprime

preoccupazione per i rischi connessi con il trasferimento dell' onere a carico del bilancio pubblico e le potenziali conseguenze per il Patto di stabilità e crescita;

13. sottolinea che le norme relative alla protezione del lavoro e le politiche in materia di occupazione attiva dovrebbero mirare a migliorare le prospettive di lavoro di coloro che si trovano in una posizione svantaggiata e incontrano difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro come i giovani, le donne e i lavoratori anziani;
14. osserva tuttavia che i datori di lavoro più piccoli citano spesso la mancanza di flessibilità del diritto del lavoro quale deterrente all'espansione e all'assunzione di nuovi dipendenti e che i costi e le difficoltà connessi con la cessazione, per ragioni giustificate, di un rapporto di lavoro portano talvolta a fornire referenze inesatte a potenziali futuri datori di lavoro o a mantenere dipendenti inadeguati e che tali fattori possono avere conseguenze economiche sulla competitività che si ripercuotono sulla società nel suo insieme;
15. rileva la necessità di attuare politiche attive in materia di occupazione basate sulla formazione lungo tutto l'arco della vita, e non solo nei momenti di crisi del lavoratore, convinto che l'occupabilità e l'adattabilità della forza lavoro generino sicurezza sia per le imprese sia per i lavoratori e siano vitali per la competitività di un'economia basata sulla conoscenza; rileva che lo sviluppo delle capacità e l'acquisizione di qualifiche è nell'interesse delle imprese e dei lavoratori; sottolinea che le parti sociali hanno elaborato una dichiarazione al riguardo nel "quadro d'azione" 2006.

PROCEDURA

Titolo	Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
Riferimenti	2007/2023(INI)
Commissione competente per il merito	EMPL
Parere espresso da Annuncio in Aula	ECON 15.2.2007
Cooperazione rafforzata – annuncio in Aula	
Relatore per parere Nomina	Gottardi Donata 13.3.2007
Relatore per parere sostituito	
Esame in commissione	8.5.2007 4.6.2007
Approvazione	5.6.2007
Esito della votazione finale	+: 37 -: 0 0: 3
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Gabriele Albertini, Zsolt László Becsey, David Casa, Christian Ehler, Jonathan Evans, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Karsten Friedrich Hoppenstedt, Piia-Noora Kauppi, Astrid Lulling, Cristobal Montoro Romero, Joop Post, John Purvis, Alexander Radwan, Ivo Strejček, Pervenche Berès, Udo Bullmann, Ieke van den Burg, Donata Gottardi, Joseph Muscat, Dariusz Rosati, Antolín Sánchez Presedo, Manuel António dos Santos, Sharon Bowles, Sophia in 't Veld, Andrea Losco, Margarita Starkevičiūtė, Dariusz Maciej Grabowski, Guntars Krasts, Eoin Ryan, Heide Rühle, Sahra Wagenknecht, Cristian Stănescu.
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Ján Hudacký, Werner Langen, Maria Petre, Andreas Schwab, Katerina Batzeli, Harald Ettl, Gianni Pittella.
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	
Osservazioni (disponibili in una sola lingua)	

8.5.2007

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E L'UGUAGLIANZA DI GENERE

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

su "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"
(2007/2023(INI))

Relatrice per parere: Kartika Tamara Liotard

SUGGERIMENTI

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando che da alcune ricerche è risultato che nell'ambito della nuova economia le disuguaglianze sociali e, in particolare, di genere esistono e tendono a rafforzarsi, principalmente in quei settori in cui i sindacati sono deboli e non esistono accordi collettivi,
- B. considerando che i diritti fondamentali in materia di occupazione o di protezione sociale potrebbero essere significativamente ridotti per le donne, creando una situazione di incertezza in merito alle future prospettive occupazionali e influenzando le scelte cruciali nella loro vita privata, come la pianificazione di una famiglia,
- C. considerando che le donne si trovano in una situazione di svantaggio sul mercato del lavoro e sono rappresentate in misura sproporzionata nel lavoro part-time e in nuove forme, spesso precarie, di attività lavorative, come i contratti di lavoro non permanente e i contratti di lavoro interinale, dovendo affrontare ostacoli per quanto riguarda l'accesso a diritti e prestazioni sociali completi, nonché a pari stipendi e opportunità di carriera,
- D. considerando le discriminazioni di cui sono vittime le donne per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro, che si traducono in un rischio di povertà più elevato, e in particolare le persistenti differenze salariali nonostante un livello di istruzione e di formazione uguale o superiore a quello degli uomini,
- E. considerando che la situazione svantaggiata delle donne sul mercato del lavoro fa sì che

esse percepiscano un salario inferiore del 15% in media a quello degli uomini, e ciò nonostante il fatto che il principio della parità salariale tra uomini e donne figura sin dalle origini nella legislazione dell'Unione europea,

- F. considerando che le disparità generano un costo economico diretto e indiretto, e che viceversa la parità di trattamento genera vantaggi competitivi, ragion per cui il fatto di conseguire tale parità costituisce un'importante sfida strategica di sviluppo economico e sociale, tenendo conto altresì che l'Unione europea non può permettersi di fare a meno dell'energia e della capacità produttiva delle donne, che rappresentano la metà della popolazione,
 - G. considerando che oggi le donne si trovano ad affrontare un triplice problema, ovvero aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, partorire più figli e fronteggiare una crescente domanda di compiti assistenziali in seno alle loro famiglie, mentre è quasi sempre alla donna che si richiede di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia, ed è quasi sempre la donna che subisce i più alti livelli di stress e ansia a causa della combinazione dei ruoli da sostenere sul lavoro e in famiglia,
 - H. considerando che le donne spesso lasciano il mercato del lavoro per lunghi periodi a causa delle loro responsabilità nei confronti dei figli o della famiglia e che pertanto le loro possibilità di reintegrarsi nel mercato del lavoro sono ridotte,
 - I. considerando che è un dato di fatto che centinaia di migliaia di donne accettano condizioni irregolari di occupazione, non avendo altra scelta perché sono lavoratrici domestiche presso altre famiglie oppure assistono familiari anziani,
1. sottolinea che l'adozione di misure tese a rafforzare i diritti e le prestazioni in materia di sicurezza sociale dei lavoratori part-time e di quelli che svolgono attività lavorative flessibili o atipiche, nonché l'adozione di misure volte a garantire la trasformazione del lavoro non dichiarato in lavoro regolare rivestono un'importanza cruciale in termini di uguaglianza di genere, tenuto conto del fatto che la maggioranza dei lavoratori interessati è di sesso femminile; invita gli Stati membri a far rispettare il diritto del lavoro, in particolare nel quadro delle nuove realtà sociali e dei recenti sviluppi nei rapporti di lavoro;
 2. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire il diritto alla protezione sociale e ad un reddito minimo al fine di consentire un'esistenza sicura, diritto che dovrebbe essere svincolato dal curriculum lavorativo e dal tipo di contratto, ed essere garantito a tutti gli individui quale diritto fondamentale;
 3. sottolinea che la legge dovrebbe imporre che i contratti non permanenti rinnovati più volte siano resi permanenti; chiede un controllo più efficace del ricorso a contratti non permanenti;
 4. sottolinea che la situazione dell'occupazione in Europa non è conforme all'obiettivo fondamentale dell'Unione europea – ossia il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei suoi cittadini – né all'agenda di Lisbona, che mira a conseguire posti di lavoro più numerosi e migliori, la piena occupazione, l'inclusione sociale e un tasso di

occupazione per le donne del 60% entro il 2010; invita la Commissione ad affrontare urgentemente tali questioni;

5. invita la Commissione ad attuare in modo efficace l'integrazione di genere nel suo processo di consultazione; sottolinea che il Libro verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" (COM(2006)0708) non si concentra sugli effetti differenziati per genere delle modifiche proposte;
6. invita gli Stati membri e i datori di lavoro ad offrire nuove opportunità sulla base di orari di lavoro flessibili nonché a promuovere il lavoro autonomo e il lavoro a tempo parziale, garantendo contemporaneamente la protezione sociale e i diritti pensionistici, al fine di migliorare la partecipazione delle donne, dei giovani e degli anziani al mondo del lavoro;
7. sottolinea che le pressioni competitive hanno contribuito ad accrescere la disuguaglianza economica e la domanda di lavoro flessibile, con conseguenze negative per le donne in termini di divario retributivo e segregazione occupazionale e settoriale, prospettive di indipendenza economica e protezione sociale;
8. sottolinea che il diritto del lavoro deve prendere come punto di partenza l'eliminazione del divario salariale di genere; è convinto che i divari salariali di genere nei diversi settori lavorativi riflettano la mancanza di rispetto per il lavoro svolto dalle donne;
9. sottolinea la necessità di introdurre un sistema di valutazione corretto del lavoro tanto delle donne quanto degli uomini, al fine di far rispettare il principio "salario uguale per un lavoro di uguale valore", che in molti casi non è applicato;
10. rileva che il rischio di avere una posizione più debole sul mercato del lavoro presenta una netta dimensione di genere e intergenerazionale, dal momento che le donne, così come i lavoratori più anziani e anche quelli più giovani, assunti con contratti atipici, hanno minori possibilità di migliorare la loro posizione nel mercato sul lavoro;
11. sottolinea che un migliore riconoscimento del diritto a conciliare vita privata, professionale e familiare (dal punto di vista sia della carriera che delle prestazioni sociali e dei diritti pensionistici), una maggiore protezione delle donne incinte o che allattano, una migliore ripartizione delle responsabilità familiari e domestiche tra uomini e donne, un'offerta adeguata di servizi flessibili di assistenza all'infanzia e agli anziani dipendenti, come anche l'introduzione di congedi di paternità indipendenti da quelli della madre costituiscono condizioni essenziali per garantire la parità di diritti e di opportunità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro;
12. invita la Commissione a prendere in considerazione, nel guidare il processo previsto dal Libro verde verso una combinazione equilibrata di flessibilità e sicurezza, le esigenze tanto dei lavoratori quanto delle imprese;
13. invita gli Stati membri e le parti sociali ad offrire l'opportunità di godere del congedo parentale e di una maggiore flessibilità nelle condizioni di lavoro, in particolare grazie al ricorso alle nuove tecnologie, in modo da consentire un migliore equilibrio della vita professionale, familiare e privata;

14. raccomanda agli Stati membri, al Consiglio e alla Commissione che, nel quadro del metodo di coordinamento aperto, si scambino le migliori prassi in merito all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e tengano conto delle modalità innovative di orario di lavoro che consentono un buon equilibrio tra la vita lavorativa e la vita familiare;
15. rileva che il moderno diritto del lavoro deve garantire la piena applicazione della legislazione comunitaria e nazionale che vieta la discriminazione sul mercato del lavoro; sottolinea inoltre che il diritto del lavoro deve sostenere meccanismi efficaci che garantiscano la parità di opportunità per tutta la popolazione attiva, ovvero che vietino la discriminazione nelle procedure di assunzione, consentano l'accesso alla promozione e alla formazione, e garantiscano un'adeguata protezione contro la vittimizzazione quando le persone reclamano i propri diritti;
16. invita gli Stati membri a promuovere l'adozione di strumenti a favore della parità in seno alle imprese, al fine di eliminare le situazioni di discriminazione nelle condizioni di lavoro, le molestie sessuali, l'uso di un linguaggio sessista nella denominazione dei posti di lavoro e nella definizione dell'orario di lavoro, e di garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nei consigli di amministrazione;
17. invita gli Stati membri a garantire che le donne e gli uomini beneficino durante tutta la loro vita, anche se riducono o interrompono la loro attività professionale per dedicarsi all'educazione dei figli, di un'affiliazione continuata ai regimi di sicurezza sociale, al fine di garantire i loro diritti pensionistici al termine della loro vita attiva; sottolinea la necessità di garantire ai lavoratori la necessaria istruzione per tutto l'arco della vita, in modo da consentire transizioni agevoli tra situazioni occupazionali diverse;
18. invita la Commissione ad affrontare il problema dello sfruttamento lavorativo dei lavoratori migranti (privi di documenti), in particolare delle donne migranti, concentrandosi su strumenti e meccanismi volti ad impedire e a combattere lo sfruttamento dei lavoratori migranti, privilegiando in particolare il riconoscimento e il rispetto dei diritti umani e lavorativi fondamentali dei migranti irregolari, invece di ricorrere alla repressione e alla deportazione;
19. osserva con profonda preoccupazione che il Libro verde, pur riconoscendo che le attuali condizioni del mercato del lavoro creano una disparità di genere, ad esempio in termini di divario salariale di genere nonché in termini di segregazione occupazionale e settoriale, ignora completamente gli obblighi e le responsabilità nei confronti della Tabella di marcia per la parità tra le donne e gli uomini;
20. osserva, sempre con profonda preoccupazione, che il Libro verde, pur riconoscendo che le donne devono far fronte ad uno squilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, ignora l'urgente necessità di intraprendere un'azione volta a conciliare la vita professionale e la vita privata con le sfide demografiche – il tutto conformemente al Patto europeo per la parità di genere e alla comunicazione della Commissione sul futuro demografico dell'Europa;
21. rileva che la disparità tra le donne e gli uomini e il carico di lavoro globale delle donne aumenteranno ulteriormente se si continua a promuovere l'occupazione femminile senza

tenere conto del lavoro assistenziale e domestico delle donne;

22. sottolinea la necessità di garantire efficacemente in tutta la Comunità i diritti lavorativi dei lavoratori che si muovono in un contesto transnazionale, a prescindere dallo Stato membro in cui lavorano, considerando che molti di questi lavoratori sono donne;
23. rileva che il termine "flessicurezza" è di per sé fuorviante: esso infatti suggerisce una maggiore flessibilità e sicurezza per i lavoratori dipendenti, mentre le vere conseguenze sono una maggiore flessibilità per il datore di lavoro e una maggiore incertezza per il lavoratore dipendente, fintantoché le attuali condizioni del mercato del lavoro non garantiranno i diritti sociali per tutti e non forniranno ai lavoratori gli strumenti necessari per far sentire la propria voce in sede di programmazione dell'orario di lavoro e di adattamento del medesimo alle loro esigenze;
24. sottolinea la necessità di precisare il significato del termine "lavoratore" in tutta la Comunità nonché dei diritti comuni di cui godono i lavoratori a prescindere dal loro stato occupazionale;
25. invita gli Stati membri a mantenere il loro sostegno allo sviluppo del dialogo tripartito tra poteri pubblici, datori di lavoro e organizzazioni sindacali, al fine di tenere presenti le particolarità delle realtà sociali e le nuove esigenze che sorgono nel quadro dei rapporti di lavoro, e di trovare un equilibrio tra le responsabilità e gli interessi di ciascuna parte;
26. sottolinea che la crescita economica non deve avere luogo a scapito dei diritti sociali dei lavoratori dipendenti, in particolare per quanto riguarda le donne e i gruppi vulnerabili come le minoranze;
27. chiede alla Commissione di effettuare, in coordinamento con gli Stati membri, una valutazione periodica dell'impatto delle azioni intraprese al fine di poter adottare le misure necessarie per correggere gli aspetti in cui non siano stati registrati progressi significativi, nel settore della parità fra gli uomini e le donne.

PROCEDURA

Titolo	Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
Riferimenti	2007/2023(INI)
Commissione competente per il merito	EMPL
Parere espresso da Annuncio in Aula	FEMM 15.2.2007
Cooperazione rafforzata – annuncio in Aula	
Relatore per parere Nomina	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Relatore per parere sostituito	
Esame in commissione	11.4.2007 2.5.2007
Approvazione	2.5.2007
Esito della votazione finale	+ : 12 - : 1 0 : 6
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Daciana Octavia Sârbu
Osservazioni (disponibili in una sola lingua)	...

PROCEDURA

Titolo	Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo		
Numero di procedura	2007/2023(INI)		
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula dell'autorizzazione	EMPL 15.2.2007		
Commissione(i) competente(i) per parere Annuncio in Aula	IMCO 15.2.2007	ECON 15.2.2007	FEMM 15.2.2007
Pareri non espressi Decisione	ITRE 12.4.2007		
Cooperazione rafforzata Annuncio in Aula	NO		
Relatore(i) Nomina	Jacek Protasiewicz 13.12.2006		
Relatore(i) sostituito(i)	José Albino Silva Peneda		
Esame in commissione	8.5.2007	15.5.2007	
Approvazione	18.6.2007		
Esito della votazione finale	+ 40 - 1 0 5		
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Jan Andersson, Alexandru Athanasiu, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoc, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Csaba Őry, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Françoise Castex, Marian Harkin, Anna Ibrisagic, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Ria Oomen-Ruijten, Anja Weisgerber, Glenis Willmott		
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Alfonso Andria, Tatjana Ždanoka		
Deposito			
Osservazioni (disponibili in una sola lingua)			