

ANGELO
FERRO

La politica sociale nei documenti della Comunità Europea

1. Protocollo sulla politica sociale e annesso accordo

Poiché le varie parti contraenti, ossia, gli undici Stati membri, e precisamente, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato del Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese desiderano applicare la Carta sociale del 1989 e continuare ad operare avendo presenti quegli obiettivi, oltre al trattato hanno raggiunto un accordo e hanno approvato un protocollo sulla politica sociale, che è allegato al trattato che istituisce la Comunità Europea.

In particolare, con esso autorizzano gli Stati membri a fare ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi del trattato, allo scopo di prendere ed applicare gli atti e le decisioni necessarie per rendere effettivo tale accordo.

Alle deliberazioni e all'adozione da parte del Consiglio delle proposte fatte dalla Commissione sulla base di tale protocollo e del suddetto accordo non parteci-

pano il Regno Unito di Gran Bretagna e l'Irlanda del Nord, per cui certi atti non sono loro applicabili.

L'Accordo sulla politica sociale stabilisce nell'art. 1 che la Comunità e gli Stati membri hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro le esclusioni.

A tal fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto delle diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità.

Nel successivo art. 2, afferma, invece, che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

- 1) miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- 2) condizioni di lavoro;
- 3) informazione e consultazione dei lavoratori;
- 4) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le loro opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- 5) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro.

A tal fine il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

Tali direttive eviteranno di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.

Tale articolo stabilisce anche che il Consiglio delibera all'unanimità sulla proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo e del Comitato economico e sociale, nei seguenti settori:

- 1) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
- 2) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;
- 3) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione;
- 4) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano regolarmente nel territorio della Comunità;
- 5) contributi finanziari volti alla promozione dell'occupazione e alla creazione di posti di lavoro, fatte salve le disposizioni relative al Fondo sociale europeo.

Occorre tenere presente che le disposizioni che venissero adottate a norma di tale articolo non ostano a che uno stato membro mantenga e stabilisca misure, per una maggiore protezione, compatibili con il trattato.

Nell'art. 3 sostiene che la Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario e di prendere ogni

misura utile per facilitarne il dialogo provvedendo ad un sostegno equilibrato delle parti.

A tal fine prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, deve consultare le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria.

Se dopo tale consultazione si dovesse ritenere opportuna un'azione comunitaria, la Commissione deve consultare le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Le parti sociali devono così trasmettere alla Commissione un parere o, eventualmente, una raccomandazione.

Nella consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo. La durata della procedura non potrà superare nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali e dalla Commissione.

Nell'art. 4 afferma che il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi.

Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e la prassi propria delle parti sociali e degli Stati membri, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione, e in tali casi il Consiglio delibera a maggioranza qualificata.

Nell'art. 5 sostiene, che per conseguire gli obiettivi dell'art. 1 e fatte salve le altre disposizioni del trattato, la Commissione incoraggia la cooperazione tra gli Stati membri e facilita il coordinamento della loro azione nei settori della politica sociale contemplati dal presente accordo.

Nell'art. 6 stabilisce che ciascun Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego svolto.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base ad una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

Nell'art. 7 invece afferma che la Commissione deve elaborare una relazione annuale sugli sviluppi nella realizzazione degli obiettivi dell'art. 1, compresa la situazione demografica nella Comunità. Tale relazione deve essere trasmessa al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale.

Il Parlamento europeo può invitare la Commissione ad elaborare relazioni sui problemi particolari concernenti la situazione sociale.

2. La raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee adottata il 24 giugno 1992

Nella raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee (92441/CEE) adottata il 24 giugno 1992 si definiscono alcuni criteri comuni, che gli Stati membri della Comunità devono seguire nei sistemi di protezione sociale.

In particolare afferma che occorre favorire la solidarietà nei confronti delle persone più svantaggiate e vulnerabili e che il rispetto della dignità umana costituisce uno dei diritti fondamentali, su cui è basato il diritto comunitario, riconosciuti nel preambolo dell'Atto Unico europeo.

Però ciò non basta e alla politica generale di sviluppo, la quale può contribuire a frenare le evoluzioni strutturali indicate, occorre abbinare politiche di integrazione specifiche, sistematiche e coerenti.

Il Consiglio afferma che è opportuno perseverare negli sforzi e consolidare i progressi finora compiuti nelle politiche sociali e adeguare tali politiche al carattere pluridimensionale dell'emarginazione sociale e che, ai soggetti più svantaggiati, che soffrono di penuria, irregolarità e precarietà delle risorse e che non sono in grado di partecipare attivamente alla vita economica e sociale della società in cui vivono, nè di inserirsi con possibilità di riuscita nel processo d'integrazione economica e sociale, va riconosciuto il diritto a risorse sufficienti, stabili e prevedibili, e che pertanto, in uno spirito di solidarietà si deve combattere l'emarginazione sociale.

Da tutto ciò emerge che, secondo le modalità specifiche di ciascun paese, ogni lavoratore della Comunità Europea ha diritto ad una protezione sociale adeguata e deve beneficiare, a prescindere dal regime e dalla dimensione dell'impresa in cui lavora, di prestazioni di sicurezza sociale ad un livello sufficiente.

Si deve considerare inoltre che l'attuazione di una garanzia di risorse e di prestazioni rientra nell'ambito della protezione sociale e che spetta agli Stati membri qualificare la natura giuridica delle disposizioni atte ad assicurare detta garanzia.

Nell'attuazione progressiva della raccomandazione occorre tener conto anche della disponibilità di risorse finanziarie, delle priorità nazionali e degli equilibri all'interno dei sistemi nazionali di protezione sociale.

Il Parlamento europeo nella sua risoluzione concernente la lotta contro la povertà nella Comunità Europea ha auspicato anche l'introduzione in tutti gli Stati membri di un reddito minimo garantito, inteso quale fattore di inserimento nella società dei cittadini più poveri, azione che è stata raccomandata anche dal Comitato economico e sociale, tenendo presente per la fissazione degli importi la statistica del reddito medio disponibile nello Stato membro, la statistica dei consumi dei nuclei familiari, il salario minimo legale, se questo esiste, o il livello dei prezzi.

Gli Stati hanno anche l'obbligo di garantire un incentivo alla ricerca di un'occupazione per i soggetti in età lavorativa e abili al lavoro, oltre a defi-

nire le modalità di revisione periodica degli importi in oggetto, in rapporto agli indicatori sopra indicati, ai fini di garantire in permanenza la copertura dei bisogni, di adottare tutte le disposizioni necessarie per offrire ai cittadini una serie di adeguate misure sociali di accompagnamento, quali attività di consulenza, informazione e assistenza, per far valere i propri diritti, di adottare per i soggetti in età lavorativa e abili al lavoro le opportune disposizioni, se necessario anche nel campo della formazione professionale, per aiutarli in modo efficace ad integrarsi o reintegrarsi nella vita attiva; adottare le misure necessarie affinché le persone più bisognose siano effettivamente informate del loro diritto; semplificare al massimo le procedure amministrative e le modalità d'esame delle risorse e delle situazioni che fanno beneficiare di tale diritto; prevedere per quanto possibile e conformemente alle disposizioni nazionali, modalità di ricorso presso enti indipendenti, come i tribunali, che siano facilmente accessibili per gli interessati; adottare disposizioni idonee per raccogliere informazioni sistematiche sulle modalità effettive di accesso della popolazione interessata alle misure previste e per effettuare una valutazione metodica della loro attuazione e dei risultati conseguiti.

Per questo scopo dà mandato alla Commissione di favorire e di organizzare, d'intesa con gli Stati membri, lo scambio sistematico delle informazioni e delle esperienze e la valutazione in continuo delle normative nazionali adottate; di presentare periodicamente al Consiglio, al Parlamento Europeo ed al Comitato economico e sociale un rapporto in cui, sulla scorta delle informazioni ricevute dagli Stati membri, sia fatto il punto dei progressi compiuti e degli impedimenti incontrati nell'attuazione della presente raccomandazione.

3. La raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee adottata il 27 luglio 1992

La raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee (92/442/CEE) adottata il 27 luglio 1992, relativa alla convergenza degli obiettivi e delle politiche della protezione sociale tra gli Stati membri, ha riesaminato alcuni aspetti evidenziati in altre occasioni.

In particolare, ha posto in rilievo che in virtù dell'art. 118 del trattato, la Commissione ha il compito di promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale, che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata nel Consiglio europeo di Strasburgo il 9 dicembre 1989 dai capi di Stato e di governo di undici Stati, proclama che la realizzazione del mercato interno deve comportare, per i lavoratori della Comunità Europea, miglioramenti nel campo sociale ed, in particolare, sotto il profilo della protezione sociale.

Nell'attuazione dell'Atto unico deve tenersi pienamente conto della dimensione sociale della Comunità ed in essa devono essere garantiti, a livelli appropriati, lo sviluppo dei diritti sociali dei lavoratori, in particolare di

quelli subordinati e di quelli autonomi; ed inoltre che la proclamazione solenne dei diritti sociali fondamentali a livello della Comunità Europea non può giustificare un regresso rispetto alla situazione attualmente esistente in ciascun Stato membro.

Tale raccomandazione stabilisce che, secondo le modalità specifiche di ciascun paese, ogni lavoratore della Comunità Europea ha diritto ad una protezione sociale adeguata e deve beneficiare, a prescindere dal suo regime e dalla dimensione dell'impresa in cui lavora, di prestazioni di sicurezza sociale ad un livello sufficiente.

Le persone escluse dal mercato del lavoro, o perché non hanno potuto accedere o perché non hanno potuto reinserirvisi, e che sono prive di mezzi di sostentamento devono poter beneficiare di prestazioni e di risorse sufficientemente adeguate alla loro situazione personale.

Ogni lavoratore della Comunità Europea deve anche poter beneficiare, al momento della pensione di risorse che gli garantiscano un tenore di vita dignitoso.

Ogni persona che ha raggiunto l'età del pensionamento, ma alla quale sia precluso il diritto alla pensione e che non abbia altri mezzi di sostentamento, deve poter beneficiare di risorse sufficienti e di un'assistenza sociale e sanitaria commisurate alle sue specifiche necessità.

Il Consiglio delle Comunità Europee afferma anche che la protezione sociale è uno strumento essenziale della solidarietà tra gli abitanti di ciascun Stato membro, e che la Commissione nel suo programma d'azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori ha evidenziato che le differenze in materia di copertura sociale possono costituire un serio ostacolo alla libera circolazione dei lavoratori e aggravare gli squilibri regionali, in particolare tra il Nord e il Sud della Comunità; che è stato pertanto proposto di promuovere una strategia di convergenza delle politiche degli Stati membri intorno ad obiettivi definiti in comune, al fine di ovviare a questi inconvenienti.

Avendo inoltre constatato che analoghi sviluppi avviati nella maggior parte degli Stati membri possono provocare problemi comuni (ad esempio l'invecchiamento della popolazione, l'evoluzione delle strutture familiari, la persistenza di un elevato livello di disoccupazione e l'evoluzione delle situazioni e delle forme di povertà) il Consiglio ha suggerito di promuovere maggiormente tale convergenza di fatto fissando obiettivi comuni per guidare l'evoluzione delle politiche nazionali.

Tale strategia di convergenza mira a fissare obiettivi comuni atti a guidare le politiche degli Stati membri al fine di consentire la coesistenza dei vari sistemi nazionali e di farli progredire in armonia reciproca verso gli obiettivi fondamentali della Comunità, e che gli obiettivi specifici definiti in comune devono fungere da riferimento per l'adattamento di tali sistemi all'evoluzione della necessità di protezione. Il mercato interno faciliterà la mobilità dei lavoratori e delle loro famiglie in seno alla Comunità per cui conviene evitare che questa sia ostacolata da un'eccessiva disparità dei livelli di prote-

zione sociale, e data la diversità dei sistemi e il loro radicamento nelle culture nazionali, spetta agli Stati membri determinare la filosofia generale, le modalità di finanziamento e l'organizzazione del loro sistema di protezione sociale.

Il Consiglio della Comunità Europea, tenendo presente tutti questi elementi, raccomanda agli Stati membri di orientare la loro politica generale nel campo della protezione sociale, fatte salve le competenze degli Stati membri di definire i principi e l'organizzazione dei rispettivi sistemi dei settori in questione, in conformità ai seguenti obiettivi:

1) Tenuto conto della disponibilità delle risorse finanziarie, delle priorità e degli equilibri all'interno dei sistemi di protezione sociale e secondo le modalità proprie di organizzazione e di finanziamento:

a) garantire alla persona un livello di risorse conforme alla dignità umana;

b) offrire a chi risiede nel territorio dello Stato, qualunque sia l'entità delle risorse, la possibilità di beneficiare dei sistemi di protezione della salute umana esistenti nello Stato membro;

c) contribuire a promuovere l'inserimento sociale di tutte le persone che risiedono legalmente nel territorio dello Stato membro, nonché l'inserimento nel mercato del lavoro di coloro che sono idonei all'esercizio di un'attività retribuita;

d) accordare ai lavoratori dipendenti, quando cessano la loro attività a fine carriera o sono costretti a interromperla per malattia, infortunio, maternità, invalidità o disoccupazione, un reddito sostitutivo, fissato mediante prestazioni forfettarie o calcolato proporzionalmente ai proventi della loro precedente attività, il quale preservi il loro livello di vita in modo ragionevole in funzione della loro partecipazione a regimi di sicurezza sociale appropriati;

e) esaminare la possibilità di creare e/o sviluppare una protezione sociale adeguata per i lavoratori autonomi.

2) Un altro elemento da tenere presente è che la concessione delle prestazioni di protezione sociale dovrebbero rispettare i seguenti principi:

a) parità di trattamento, in modo da evitare qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità, sulla razza, sul sesso, sulla religione, sui costumi o sulle opinioni politiche, quando i postulati soddisfano le condizioni di durata di affiliazione e/o residenza necessarie per ricevere prestazioni;

b) equità affinché i benefici delle prestazioni sociali ricevano la parte loro spettante del miglioramento complessivo del livello di vita della popolazione pur tenendo conto delle priorità stabilite a livello nazionale.

3) I sistemi di protezione sociale devono fare in modo di adattarsi all'evoluzione dei comportamenti e delle strutture familiari, tenendo presenti le trasformazioni del mercato del lavoro e l'evoluzione demografica.

I sistemi di protezione sociale devono infine essere gestiti con il massimo di efficienza tenuto conto dei diritti, dei bisogni e delle situazioni degli interessati, e con il massimo di efficacia in materia di organizzazione e di funzionamento.

Il Consiglio delle Comunità Europee raccomanda, inoltre, ai vari Stati di adattare e se necessario di sviluppare il proprio sistema di protezione sociale, fatte salve le competenze di ognuno di definire i principi e l'organizzazione dei rispettivi sistemi per raggiungere gradualmente dei miglioramenti in materia di malattia, maternità, disoccupazione, incapacità di lavoro, vecchiaia e famiglia.

Per quanto riguarda il primo, ossia la malattia, invita ad indirizzare il contributo della protezione sociale alla prevenzione delle malattie, alla cura e al riadattamento delle persone interessate, in modo da rispondere ai seguenti obiettivi:

1) garantire l'accesso alle cure sanitarie necessarie e alle misure di prevenzione delle malattie a tutte le persone legalmente residenti nel territorio dello Stato membro;

2) provvedere al mantenimento e se necessario allo sviluppo di un sistema di cure di qualità, adeguato all'evoluzione dei bisogni della popolazione, in particolare a quelli derivanti dalla dipendenza delle persone anziane, all'evoluzione delle patologie e delle terapie e alla necessaria intensificazione della prevenzione;

3) organizzare, se necessario, il riadattamento delle persone convalescenti, in particolare dopo una malattia grave o un incidente, e il loro successivo reinserimento professionale;

4) accordare ai lavoratori dipendenti, costretti ad interrompere il lavoro a causa di malattia, prestazioni forfettarie o proporzionali ai proventi della loro precedente attività, le quali preservino il loro livello di vita in modo ragionevole in funzione della loro partecipazione ai regimi di sicurezza sociale appropriati.

Per quanto riguarda invece la *maternità* auspica che tutti gli Stati organizzino per le donne legalmente residenti nello Stato membro l'assunzione a carico dei costi delle cure necessarie per la gravidanza, il parto e la successiva assistenza sanitaria, a condizione però che la donna partecipi a regimi di sicurezza sociale appropriati e/o sia coperta dall'assistenza sociale e, nello stesso tempo, permettano che le donne dipendenti, quando interrompono il lavoro a causa di una maternità, beneficino di una protezione sociale appropriata.

Per il problema *disoccupazione* stabilisce, invece, che si dovrebbero garantire delle risorse minime alle persone senza lavoro legalmente residenti nel territorio dello Stato, e mettere in funzione dei disoccupati, ed in particolare dei giovani che si affacciano sul mercato del lavoro e di quelli di lunga durata, meccanismi di lotta contro l'esclusione miranti a migliorare il loro inserimento nel mercato del lavoro, fatta salva la loro disponibilità al lavoro e alla formazione professionale.

Si dovrebbe anche accordare ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto l'impiego, prestazioni forfettarie o proporzionali ai proventi della loro precedente attività, le quali preservino il loro livello di vita in modo ragionevole, in ragione della loro partecipazione a regimi di sicurezza sociale appropriati, fatta salva la loro disponibilità attiva al lavoro o alla formazione professionale al fine di ottenere un lavoro.

Per l'*incapacità i lavoro* si dovrebbero garantire risorse minime alle persone handicappate legalmente residenti; favorire l'integrazione sociale ed economica delle persone vittime di una malattia di lunga durata o di un'incapacità; accordare ai lavoratori dipendenti, costretti a ridurre o ad interrompere l'attività lavorativa a causa di invalidità, prestazioni forfettarie o proporzionali ai proventi della loro precedente attività, modulate se del caso, secondo il tasso di incapacità, le quali preservino il loro livello di vita in modo ragionevole, in funzione della loro partecipazione e regimi di sicurezza sociale appropriati.

Per il prolema "*vecchiaia*", invece, si dovrebbero garantire risorse minime alle persone anziane legalmente residenti nel territorio dello Stato membro; prendere misure appropriate per lottare contro la loro emarginazione sociale; adoperarsi per togliere gli ostacoli all'esercizio di un impiego da parte di coloro che hanno raggiunto l'attività minima di accesso ai diritti alla pensione di quiescenza.

Dovrebbero, inoltre, mettere a punto dei meccanismi che consentano agli ex-lavoratori dipendenti in pensione dopo una carriera completa, di beneficiare, per tutto il periodo della pensione, di un tasso di sostituzione ragionevole, tenendo eventualmente conto dei sistemi legali e complementari, e mantenendo nel contempo un equilibrio tra gli interessi delle persone attive e quelli dei pensionati.

Per il calcolo dei diritti a pensione (considerando anche la possibilità di contributi volontari) si dovrebbe ridurre la penalizzazione dei lavoratori dipendenti che abbiano avuto una carriera di lavoro incompleta a causa di un periodo di malattia, di invalidità o di disoccupazione prolungata, e dei lavoratori dipendenti che abbiano momentaneamente interrotto l'attività lavorativa per allevare i loro figli o, se del caso, conformemente alla legislazione nazionale, altre persone a carico.

Oltre a questo, bisognerebbe adattare i sistemi pensionistici all'evoluzione dei comportamenti e delle strutture familiari, favorire la messa a punto delle condizioni di acquisizione dei diritti alla pensione di quiescenza, in particolare alla pensione complementare, al fine di eliminare gli ostacoli alla mobilità dei lavoratori dipendenti, ed infine adattare in tempo utile i sistemi pensionistici all'evoluzione demografica, conservando al tempo stesso il ruolo centrale dei regimi legali di pensione.

Per l'argomento *famiglia* raccomanda, invece di sviluppare le prestazioni fornite alle famiglie con i più gravi problemi, ad esempio a causa del numero dei figli, e/o più sprovviste di mezzi; contribuire a favorire l'integrazione delle persone che, dopo aver allevato i loro figli, desiderano inserirsi nel mer-

cato del lavoro; contribuire ad eliminare, tramite misure atte a conciliare responsabilità familiari e vita professionale, gli ostacoli all'esercizio di un'attività professionale da parte dei genitori.

A tal fine chiede alla Commissione di sottoporre periodicamente al Consiglio una relazione di valutazione dei progressi compiuti verso gli obiettivi sopra descritti, di elaborare ed utilizzare in cooperazione con gli Stati membri, i criteri adeguati, di organizzare scambi regolari con gli Stati membri circa lo sviluppo delle politiche di questi ultimi nel campo della protezione sociale.

4. Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

La Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori è stata approvata l'8 e il 9 dicembre 1989 dai capi di stato e di governo di undici stati membri della Comunità riuniti a Strasburgo in sede di Consiglio Europeo per evidenziare che gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, che consenta la parificazione degli stessi nel progresso e che, nel quadro della costruzione del mercato unico europeo, occorre conferire agli aspetti sociali la stessa importanza che agli aspetti economici per svilupparli in modo equilibrato.

La realizzazione del mercato interno costituisce il mezzo più efficace per creare posti di lavoro e per assicurare il massimo benessere nella Comunità; e proprio per tale motivo lo sviluppo e la creazione di posti di lavoro devono costituire l'obiettivo prioritario nella creazione del mercato interno.

Poiché il consenso sociale occorre al rafforzamento della competitività delle imprese e dell'economia nel suo insieme e alla creazione di posti di lavoro, e sotto tale profilo rappresenta una condizione imprescindibile per uno sviluppo economico duraturo, la realizzazione del mercato interno deve favorire il ravvicinamento nel progresso delle condizioni di vita e di lavoro, nonché la coesione economica e sociale della Comunità Europea ed evitare le distorsioni della concorrenza.

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori sottolinea che la formazione del mercato interno deve comportare per i lavoratori della Comunità miglioramenti in campo sociale, in particolare sotto il profilo della libera circolazione, delle condizioni di vita e di lavoro, della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro, della protezione sociale, dell'istruzione e della formazione; e che per assicurare la parità di trattamento è necessario combattere ogni forma di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze e che, in uno spirito di solidarietà, si deve combattere l'emarginazione sociale, ossia in altre parole, combattere ogni forma di razzismo. Spetta, inoltre, agli Stati membri garantire che i lavoratori dei paesi terzi e i loro familiari che soggiornano legalmente in uno Stato membro della Comunità Europea pos-

sano beneficiare, per le loro condizioni di vita e di lavoro, di un trattamento comparabile a quello concesso ai lavoratori dello Stato membro interessato, ispirandosi anche alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro e alla Carta sociale europea del Consiglio d'Europa.

Tale Carta da un lato è volta a sancire i progressi realizzati nel settore sociale attraverso l'azione degli Stati membri, delle parti sociali e della Comunità, e dall'altro ad affermare solennemente che nell'attuazione dell'Atto Unico deve tenersi pienamente conto della dimensione sociale della Comunità e che in tale contesto è necessario garantire, ai livelli appropriati, lo sviluppo dei diritti sociali dei lavoratori della Comunità, ed in particolare dei lavoratori subordinati e di quelli autonomi.

La Dichiarazione costituente la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori si occupa dei seguenti aspetti: la libera circolazione, l'occupazione e la retribuzione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la protezione sociale, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, la formazione professionale, la parità di trattamento tra uomini e donne, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, la protezione sanitaria e la sicurezza nell'ambiente di lavoro, la protezione dell'infanzia e degli adolescenti, la terza età e le persone handicappate.

In essa viene specificato che ogni lavoratore comunitario ha il *diritto di circolare liberamente* sull'intero territorio della Comunità Europea e di esercitare qualsiasi professione o mestiere all'interno di essa, secondo i principi della parità di trattamento, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro e la protezione sociale del paese ospitante.

Tale diritto alla libera circolazione implica altresì l'armonizzazione delle condizioni di soggiorno in tutti gli Stati membri, la rimozione degli ostacoli derivanti dal mancato riconoscimento di diplomi e di qualifiche professionali equivalenti, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori frontalieri.

Per quanto riguarda *l'occupazione e la retribuzione*, ogni persona ha diritto alla libertà di scelta e di esercizio di una professione.

Ogni lavoro deve essere retribuito in modo equo, cioè sufficiente per consentire un decoroso tenore di vita e le retribuzioni non possono formare oggetto di trattenuta, pignoramento o cessione, se non conformemente alle disposizioni nazionali, e queste ultime dovrebbero prevedere le misure atte a garantire al lavoratore i mezzi necessari per il proprio sostentamento e per quello della sua famiglia.

Ogni persona, inoltre, deve poter beneficiare gratuitamente dei servizi pubblici di collocamento.

Per il *miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro* si deve tener presente che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità Europea.

Ogni lavoratore della Comunità ha diritto anche al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali.

Le condizioni di lavoro di ogni lavoratore dipendente della Comunità Europea devono essere determinate nella legislazione, in un contratto collettivo o in un contratto di lavoro in base alle modalità proprie di ciascun paese.

Considerando la *protezione sociale* ogni lavoratore della Comunità Europea ha diritto ad una prestazione sociale adeguata e deve beneficiare, a prescindere dal suo regime e dalla dimensione dell'impresa in cui lavora, di prestazioni di sicurezza sociale ad un livello sufficiente.

Le persone escluse dal mercato del lavoro, o perché non hanno potuto accedervi o perché non hanno potuto reinserirvisi, e che sono prive di mezzi di sostentamento devono poter beneficiare di prestazioni e di risorse sufficienti adeguate alla loro situazione personale.

Nell'esame della *libertà di associazione e della contrattazione collettiva* viene sancito che i datori di lavoro e i lavoratori della Comunità Europea hanno il diritto di associarsi liberamente allo scopo di costituire le organizzazioni professionali e sindacali di loro scelta per la difesa dei loro interessi economici e sociali.

Ogni datore di lavoro e ogni lavoratore ha la facoltà di aderire o non aderire a queste organizzazioni, senza che ne possa derivare a suo carico un danno personale o professionale ed inoltre che i datori di lavoro e le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro hanno il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi.

Il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi.

Nell'ambito della *formazione professionale* si può leggere che ogni lavoratore della Comunità Europea deve poter accedere alla formazione professionale e beneficiarne nell'arco della vita attiva.

Per quanto riguarda le condizioni di accesso alla vita professionale non vi possono essere discriminazioni basate sulla nazionalità.

Le autorità pubbliche competenti, le imprese o le parti sociali, nelle loro rispettive sfere di competenza, dovrebbero predisporre sistemi di formazione continua e permanente che consentano a ciascuno di riqualificarsi, fruendo di congedi-formazione, di perfezionarsi ed acquisire nuove conoscenze, tenuto conto in particolare dell'evoluzione tecnica.

Considerando il problema della *parità di trattamento tra uomini e donne* viene stabilito che quest'ultima deve essere garantita e sviluppata.

A tal fine occorre intensificare, ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzione, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, d'istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere, e nello stesso tempo, sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari.

Per quanto riguarda *l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei*

lavoratori occorre svilupparle secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.

In particolare esse devono essere realizzate tempestivamente al momento dell'introduzione nelle imprese di mutamenti tecnologici aventi incidenze notevoli per lavoratori in ordine alle condizioni e all'organizzazione del lavoro; in occasioni di ristrutturazioni o fusioni di imprese che incidono sull'occupazione dei lavoratori; ed infine, in occasione di procedure di licenziamenti collettivi, quando determinate politiche occupazionali seguite dall'impresa hanno ripercussioni sui lavoratori della stessa, in particolare su quelli transfrontalieri.

Nel campo della *protezione sanitaria e della sicurezza nell'ambiente di lavoro* ogni lavoratore deve beneficiare di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo.

Considerando la *protezione dell'infanzia e degli adolescenti* viene sancito che fatte salve le norme più favorevoli ai giovani, in particolare quelle che assicurano il loro inserimento professionale tramite la formazione, ed eccettuate alcune deroghe per lavori leggeri, l'età minima per l'ammissione al lavoro non deve essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, nè comunque ai 15 anni, ed inoltre, ogni giovane che esercita un'attività professionale deve percepire una retribuzione equa, conformemente alle prassi nazionali; la durata di lavoro dei lavoratori di età inferiore ai diciotto anni deve essere limitata, senza che tale limitazione possa essere aggiornata con il ricorso al lavoro straordinario, ed il lavoro notturno vietato, escluse talune attività lavorative determinate dalle legislazioni o dalle normative nazionali.

I giovani devono poter beneficiare, alla fine della scuola dell'obbligo, di una formazione professionale iniziale di durata sufficiente perché possano adeguarsi alle esigenze della loro futura vita professionale e che questa per i giovani lavoratori dovrebbe aver luogo durante l'orario di lavoro.

Per quanto riguarda *la terza età* viene sanzionato che ogni lavoratore della Comunità Europea deve poter beneficiare al momento della pensione di risorse che gli garantiscono un tenore di vita dignitoso; ogni persona che raggiunge l'età del pensionamento, ma alla quale sia precluso il diritto alla pensione, e che non abbia altri mezzi di sostentamento, deve poter beneficiare di risorse sufficienti e di un'assistenza sociale e sanitaria commisurate alle sue specifiche necessità.

Per il problema delle *persone handicappate* viene stabilito che ogni persona handicappata, a prescindere dall'origine e dalla natura dell'handicap, deve poter beneficiare di concrete misure aggiuntive intese a favorire l'inserimento sociale e professionale.

È previsto che tali misure riguardino la formazione professionale, l'accessibilità, la mobilità; e che i mezzi di trasporto e gli alloggi siano in funzione delle capacità degli interessati.

5. Risoluzione del Parlamento Europeo per quanto riguarda l'attuazione della carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Il Parlamento Europeo ha posto in evidenza in una risoluzione pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee del 15 ottobre 1990 (doc. A3 - 175/90) che è indispensabile stabilire una stretta connessione tra le politiche economiche e quelle sociali, non solo a livello nazionale, ma anche a livello comunitario, basandosi sul principio che la Comunità debba intervenire laddove gli obiettivi fissati dal trattato possono essere realizzati in condizioni migliori a livello comunitario piuttosto che separatamente a livello dei vari Stati membri, senza pregiudicare le conquiste sociali più avanzate realizzate negli Stati membri.

Occorre anche tener presente che un numero sempre maggiore di lavoratori deve confrontarsi con la mobilità delle carriere, dovuta all'introduzione di nuovi tipi di contratti di lavoro, prevalentemente con limitazioni di durata, alle possibilità di formazione e aggiornamento professionale, alla disoccupazione, a sistemi che prevedono il congedo parentale e il job sharing, e che pertanto egli è oggetto di discriminazioni nell'ambito dei regimi di sicurezza sociale basati sull'assicurazione per un impiego a tempo pieno, e quindi è necessario adottare misure volte ad armonizzare le loro condizioni di vita e di lavoro, garantendo al tempo stesso livelli minimi di protezione sociale.

I vantaggi potenziali del mercato unico non sono automaticamente producibili e una buona politica sociale deve costituire parte integrante della politica comunitaria.

La realizzazione di uno spazio comunitario in direzione dell'Europa implica la parità di trattamento di tutti i lavoratori cittadini di uno Stato membro e l'eliminazione del pericolo che la maggiore competitività sia realizzata a discapito delle condizioni di vita dei lavoratori.

Il Parlamento in tale risoluzione auspica che la definizione di "lavoratori migranti" venga in futuro sostituita con la definizione di "lavoratori comunitari" in tutti i testi giuridici riguardanti la libera circolazione delle persone attive aventi cittadinanza della CEE e pone in risalto che l'emarginazione e l'esclusione sociali sono del tutto inaccettabili nella Comunità Europea in cui il progresso sociale e quello economico devono procedere di pari passo, e che un intervento risoluto e duraturo contro la povertà costituisce una dimostrazione sostanziale della solidarietà comunitaria verso i cittadini più bisognosi.

Inoltre, il rafforzamento del ruolo delle parti sociali è una condizione necessaria della democrazia economica, per cui la contrattazione, l'informazione e la consultazione preliminare dei lavoratori non possono limitarsi agli aspetti socio-professionali e risulta sempre più necessario potenziare la partecipazione, il dialogo e la negoziazione per tutte le decisioni economiche connesse con la realizzazione del mercato interno, ed istituire meccanismi di

consultazione preliminare, d'informazione e di partecipazione nelle imprese nazionali e transnazionali.

Ma tutto ciò non basta ed accanto a tali iniziative occorre sviluppare delle relazioni convenzionali che conducano a convenzioni collettive europee di carattere vincolante e sono urgentemente necessari nuovi impulsi per tradurre il dialogo sociale a livello comunitario in accordi concreti, suscettibili di dar luogo sia ad accordi collettivi di lavoro che ad iniziative legislative comunitarie.

Occorre anche osservare che nonostante le molteplici direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne (per quanto riguarda la retribuzione, l'accesso all'occupazione, la formazione professionale, e l'avanzamento professionale) le condizioni di lavoro, la sicurezza sociale e la parità uomini e donne non sono garantiti nella Comunità e l'attuale situazione di segregazione, discriminazione e disparità di opportunità sul mercato del lavoro rende le donne particolarmente vulnerabili a taluni effetti negativi, quali la perdita di posti di lavoro, il proliferare di contratti di lavoro senza protezione, le maggiori esigenze in materia di mobilità e le giornate lavorative di durata eccessiva, in alcune regioni, oltre al fatto che le donne di colore e quelle appartenenti a minoranze etniche sono ancor oggi gravemente discriminate sul posto di lavoro.

La formazione professionale sarà un elemento determinante per il successo del mercato unico in uno scenario internazionale più ampio e competitivo e un fattore decisivo per lo sviluppo e la realizzazione professionale dei singoli lavoratori, nonché uno strumento per promuovere la coesione sociale e la libertà di circolazione per i lavoratori e per il resto della società; e il miglioramento della sicurezza e della protezione sanitaria sul luogo di lavoro contribuirà ad aumentare l'efficienza delle imprese a creare un clima sociale armonioso e sano, ed introdurre migliori condizioni di lavoro.

La legislazione a tutela dei fanciulli e degli adolescenti ha rappresentato il primo passo nella creazione del diritto del lavoro nei paesi della Comunità, anche se molti stati membri non hanno recepito nelle rispettive legislazioni nazionali le Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro e la Comunità non è firmataria né delle Convenzioni dell'OIL né della Carta del Consiglio d'Europa.

Il Parlamento Europeo ha posto in evidenza come uno degli obiettivi essenziali del trattato, in particolare il miglioramento delle condizioni di vita dei cittadini comunitari, implica anche il miglioramento delle condizioni di vita degli anziani, e che il continuo aumento di questi ultimi crea l'esigenza di risposte concrete a livello comunitario ai problemi connessi con l'invecchiamento della popolazione e con le diverse forme di pensione anticipata, oltre al fatto che sono indispensabili risorse più consistenti per consentire anche alle persone handicappate di condurre una vita attiva ed indipendente.

6. Le diverse parti in cui è suddivisa la risoluzione

PARTE I

In tale risoluzione, esaminando *il mercato del lavoro, l'occupazione e la retribuzione*, nella Parte I il Parlamento Europeo ricorda che la massima priorità va data alla *creazione di nuovi posti di lavoro* e che il *mantenimento della competitività internazionale* potrebbe anche imporre adeguamenti strutturali sul mercato del lavoro.

Sollecita una direttiva quadro sull'introduzione di un salario minimo negli Stati membri, che offra sufficienti garanzie per il suo concreto rispetto da parte degli Stati membri in vista di una normativa basata sugli accordi collettivi di lavoro e chiede alla Commissione proposte volte a realizzare una parità di diritti tra i lavoratori comunitari e quelli extracomunitari legalmente stabiliti nella Comunità.

Alla stessa chiede di favorire la promozione di nuove iniziative e il rafforzamento del Comitato permanente per l'occupazione e di presentare al Consiglio una risoluzione in materia di mobilità delle carriere e di pari opportunità tra uomini e donne, oltre alle eliminazioni delle attuali discriminazioni in materia di sicurezza sociale, permettendo a tutti l'accesso ad iniziative e tirocini di riqualificazione e perfezionamento, indipendentemente dalla durata della disoccupazione, in via prioritaria per i disoccupati di lunga durata.

Oltre a ciò invita la Commissione a presentare un programma d'azione per l'occupazione, che comprenda tutte le iniziative comunitarie che integrano le misure nazionali e che perseguono la piena occupazione.

Tale programma d'azione dovrebbe promuovere una politica dell'occupazione attiva ed innovativa, in grado di creare posti di lavoro nuovi e completi, e favorire lo stanziamento di mezzi finanziari per cofinanziare programmi regionali per l'occupazione operanti nel settore della protezione dell'ambiente, delle infrastrutture e dello sviluppo delle PMI, con particolare riguardo alle regioni con ritardi strutturali.

Ritiene che l'*Osservatorio europeo dell'occupazione*, di cui è stata proposta la creazione, debba assolvere ai seguenti compiti:

1) creazione di nuovi strumenti di misurazione e valutazione in materia di occupazione e disoccupazione, che consentano di ottenere un quadro sufficientemente articolato del mercato del lavoro;

2) analisi dei diversi mercati del lavoro;

3) studio sulla fattibilità di alcuni programmi;

4) pubblicazione regolare di tali dati.

Il Parlamento Europeo auspica anche la creazione di un *Ufficio europeo del lavoro* con i seguenti compiti:

1) assistere i lavoratori in cerca di un posto di lavoro

2) soddisfare le esigenze specifiche in materia di formazione degli orga-

nismi di collocamento pubblici degli Stati membri con la cooperazione delle parti sociali;

3) incentivare la cooperazione transfrontaliera fra gli Uffici del lavoro nelle regioni intracomunitarie;

4) assicurare un triplice collegamento tra la domanda di beni e la produzione, tra la produzione e l'occupazione, tra l'occupazione e la disoccupazione.

Ritiene inoltre che nella conclusione di accordi commerciali e di cooperazione debbano essere considerati anche gli aspetti ecologici e adottate sanzioni in caso di mancato rispetto degli impegni contrattati; sollecita l'istituzione di un Consiglio europeo del lavoro composto su base paritetica da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e padronali, con l'obiettivo di emettere pareri e di concludere convenzioni collettive a livello europeo.

Infine, insiste affinché i programmi occupazionali e gli strumenti comunitari accordino priorità alle iniziative occupazionali locali, alla lotta contro la disoccupazione di lunga durata, all'accesso dei giovani e delle donne al mercato del lavoro.

PARTE II

Nella *Parte II* si occupa del *miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro*, e afferma che i presupposti fondamentali per realizzare tali obiettivi sono rappresentati dal miglioramento della attuale situazione occupazionale, dalla ristrutturazione dell'orario di lavoro e dalla tutela dei lavoratori nei casi di licenziamento individuali e collettivi, dalla loro partecipazione e cogestione nella vita dell'azienda e dell'impresa, dalla formazione e dal perfezionamento professionale e dalla sicurezza sociale.

Occorre, inoltre, tenere presente che mentre non si può far gravare improvvisamente sulle economie deboli il peso di un alto livello di protezione sociale, non si possono neanche esporre le economie forti, abbassando i livelli di protezione, al rischio di dumping sociale e che pertanto l'armonizzazione va garantita mediante una legislazione e contrattazione collettive in tutti gli Stati membri, pur graduandone l'applicazione temporale nei paesi a economia debole.

PARTE III

Nella *Parte III* si occupa della *libera circolazione* e chiede pertanto alla Commissione e al Consiglio l'estensione del diritto alla priorità di opportunità nel campo dell'educazione e dell'istruzione a tutti i livelli ed a tutti i cittadini che risiedono legalmente in uno Stato membro; il riconoscimento del valore delle diversità culturali e linguistiche, mantenendo quindi sempre attive le lingue e le culture d'origine; la revisione di alcune direttive riguardanti i lavoratori autonomi, le disposizioni per gli stranieri, per quanto riguarda il trasferimento e il soggiorno, giustificate da motivi di ordine pubblico, di

sicurezza e di salute pubblica, il riconoscimento del diritto ai sussidi di disoccupazione quando il lavoratore cambia residenza e si stabilisce in un paese diverso da quello in cui ha svolto la sua ultima attività, senza che per questo possa sottrarsi agli obblighi amministrativi cui sono soggetti i lavoratori nazionali; l'estensione ai prepensionati del diritto di esportazione delle loro pensioni nel corso di mutamento di residenza; l'approvazione di una direttiva che conceda ai cittadini extracomunitari, che risiedono legalmente da cinque anni nella Comunità, gli stessi diritti dei cittadini comunitari in materia di libera circolazione delle persone e di diritto di residenza.

PARTE IV

Nella Parte IV, nella quale viene esaminata la protezione sociale, si occupa del *diritto d'alloggio*, ed invita la Commissione a presentare proposte di direttiva per stabilire i requisiti minimi in materia di prestazioni d'assistenza sociale, pensione di vecchiaia, prestazioni a favore dei nuclei familiari monoparentali, parità di trattamento tra uomini e donne nei sistemi di sicurezza sociale, con particolare riguardo ai regimi fiscali, ai congedi parentali retributivi, e il proseguimento per un determinato periodo della retribuzione in caso di malattia o incapacità, ai servizi, con particolare riferimento a quelli destinati ai bambini e agli anziani, tenendo pienamente conto delle disposizioni contenute nella Carta sociale del Consiglio d'Europa e nelle pertinenti Convenzioni dell'Oil.

In tale risoluzione il Parlamento insiste sulla realizzazione dei programmi di reinerimento sul mercato del lavoro, che non possono tuttavia sostituirsi alle misure di sostegno a favore degli emarginati, ed invita inoltre l'esecutivo a commissionare studi sulla possibilità di adottare regimi di sicurezza e assistenza sociale personalizzate e sulle ragioni che militano a favore e contro l'introduzione a medio termine di un reddito di base garantito per tutti i cittadini della Comunità Europea.

PARTE V

Nella Parte V tratta della *libertà di associazione, di contrattazione collettiva, dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori*.

Il Parlamento Europeo chiede alla Commissione, per quanto riguarda la libertà di associazione e i diritti sindacali, una direttiva concernente il diritto dei lavoratori di associarsi o aderire a organizzazioni esistenti al fine di tutelare e migliorare le condizioni di lavoro ed economiche, una direttiva volta a garantire la libertà sindacale, l'esercizio dei diritti sindacali e delle funzioni di rappresentante dei lavoratori nelle imprese, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, nei luoghi e durante l'orario di lavoro, provvedendo altresì alla tutela legale dei rappresentanti sindacali contro le sanzioni del padronato o il licenziamento a causa di azioni, parole o scritti imputabili all'esecuzione del loro mandato, ed infine il riconoscimento del diritto alla formazione sindacale.

Per quanto concerne la contrattazione collettiva, chiede alla Commissione una direttiva che definisca il suo quadro giuridico e istituzionale a livello comunitario, nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, e le condizioni di efficacia giuridica degli accordi, ed *inoltre chiede una direttiva volta a garantire il diritto all'informazione, alla consultazione preliminare e alla partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle imprese, indipendentemente dalla loro natura, nonché la costituzione di comitati europei dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, ed infine una direttiva che istituisca strutture identiche in materia di diritto all'informazione e alla consultazione.*

In tale risoluzione il Parlamento Europeo fa una proposta di direttiva relativa ai bilanci sociali delle imprese, una sul diritto dei rappresentanti dei lavoratori ad essere assistiti da esperti di loro scelta esterni all'impresa, ed una concernente le procedure di informazione, consultazione e partecipazione, a livello di complesso aziendale e chiede la *stesura di un programma d'azione volto a promuovere l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori che preveda in particolare: raccomandazione, incentivi alle aziende, pubblicazione, seminari e partecipazione alle spese dei rappresentanti dei lavoratori.*

PARTE VI

Nella Parte VI esamina il tema della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di retribuzione, occupazione e accesso alla formazione professionale e *chiede alla Commissione di instaurare programmi specifici destinati ad aiutare le donne nell'inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro.*

Per quanto concerne la parità di trattamento occorre elaborare una linea direttrice europea per la valutazione dei criteri da utilizzare nella classificazione degli impieghi, pubblicare statistiche sulle *differenze di salario* tra gli uomini e le donne e trasmettere agli Stati membri le conseguenti raccomandazioni per la realizzazione della parità di trattamento tra uomo e donna.

Il Parlamento Europeo propone di subordinare gli aiuti del Fondo Sociale Europeo e del FESR alla disponibilità di strutture per la custodia di bambini durante l'attività di lavoro e di formazione professionale, ed invita la Commissione ad elaborare una direttiva quadro in materia di custodia dei bambini, affinché tale servizio sia garantito quale misura di base nelle infrastrutture delle imprese e dei comuni, nonché una direttiva sulla tutela della donna incinta che disciplini anche il congedo parentale e la sua compensazione retributiva, ed auspica che sia garantito che almeno il 50% dei beneficiari degli aiuti del Fondo Sociale Europeo siano donne.

PARTE VII

Nella Parte VII *si occupa della formazione professionale* e invita la Commissione, alla luce della maggiore necessità di plurispecializzazione sul posto

di lavoro e delle crescenti esigenze derivanti dal carattere sempre più complesso della società e dal maggiore rischio di emarginazione, a presentare una proposta di direttiva sul diritto ad una formazione generale e permanente e al congedo retribuito ai fini di formazione, contenente proposte che concedano a tutti i lavoratori in Europa almeno cinque giorni per la formazione permanente e l'aggiornamento, il diritto alla formazione professionale durante l'orario di lavoro, e tutto ciò al fine di migliorare il livello produttivo e per ravvicinare i requisiti professionali negli Stati membri.

Inoltre, invita gli Stati membri a promuovere la cooperazione tra scuola e industria, per dare maggiore rilievo al legame esistente tra l'istruzione e l'occupazione propone la promozione di sistemi, programmi e contenuti dei corsi di formazione professionale, professori e allievi dei diversi Stati membri; invita i governi nazionali ad adottare una politica della formazione professionale, che renda obbligatorio per i giovani tra i 16 e i 18 anni d'età un periodo di formazione professionale propedeutico o parallelo al posto di lavoro, ed infine, invita la Commissione a concedere maggiori finanziamenti agli attuali programmi di formazione professionale finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

PARTE VIII

Nella Parte VIII l'argomento trattato è quello della salute, della sicurezza e dell'igiene sul posto di lavoro.

In essa chiede alla Commissione la revisione della direttiva sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, nonché delle direttive adottate nei settori della sanità e della sicurezza e in quelli ad essa correlati prima dell'adozione dell'Atto Unico europeo, la revisione della direttiva concernente l'armonizzazione delle norme in materia di salute e sicurezza, prevedendo esplicitamente il mantenimento delle norme già esistenti laddove esse siano migliori, al fine di coprire tutte le situazioni di lavoro nelle PMI e nel pubblico impiego, definire i compiti la natura e i poteri di indagine dei servizi di prevenzione da istituire, assicurare il diritto d'informazione e consultazione preventiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti in ogni questione attinente alla salute e alla sicurezza e avere la possibilità di ricorso a esperti esterni, ed inoltre l'applicazione di misure intese a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, la politica di prevenzione, di formazione ed informazione, le iniziative specifiche per le piccole e medie imprese e il dialogo sociale.

Infine, chiede alla Commissione, per quanto concerne la salute e la sicurezza dei giovani, che sia vietato ogni ricorso alla manodopera giovanile per i lavori pericolosi, insalubri e gravosi.

PARTE IX

Nell Parte IX esaminando l'importanza della tutela dei minori, chiede alla

Commissione di ampliare la proposta di direttiva per il divieto di lavoro per i giovani di età inferiore ai 16 anni e l'obbligo di frequenza in uno dei vari istituti di istruzione, e ritiene che un'eccezione sia possibile in caso di semplici lavori svolti da giovani per un numero limitato di ore giornaliere, quali ad esempio servizi di recapito non gravosi, etichettatura di prodotti, lavori di pulizia, in chioschi, ecc., in caso di lavoro temporaneo in aziende o scuole professionali, o nelle attività di carattere culturale, scientifico, pedagogico o artistico; e stabilisce l'obbligo per le autorità competenti di infliggere, in caso di violazione di tali norme, sanzioni contro i responsabili.

Stabilisce anche che la natura e la durata del lavoro dei giovani di età inferiore ai 18 anni sia limitata dall'imposizione di un limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanale, il divieto di effettuare ore straordinarie, di lavorare la domenica e durante le festività, la garanzia del diritto ad un riposo compensativo di durata pari a quello del lavoro straordinario effettuato, la limitazione del periodo durante il quale può essere effettuata un'attività lavorativa senza interruzioni, l'introduzione di periodi di riposo obbligatorio per chi svolge attività lavorative di lunga durata, l'introduzione della regola secondo cui tra il termine di un'attività lavorativa e la sua successiva ripresa devono intercorrere almeno 12 ore consecutive e rispondente a rigorosi requisiti per quanto riguarda la salute, la sicurezza, lo sviluppo e la morale dei giovani.

PARTE X

Nella Parte X si occupa del problema delle persone anziane e sollecita la realizzazione da parte degli Stati membri della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda la fissazione dell'età pensionabile e il diritto alla pensione, e ritiene che sia indispensabile l'adozione di una direttiva sul pensionamento flessibile, di una raccomandazione in materia di protezione dalle esclusioni sociali, valorizzando gli interessi culturali degli anziani e la loro disponibilità all'attività di volontariato al servizio della società, di una decisione che istituisca una tessera europea di trasporto per i pensionati, di una raccomandazione agli Stati membri sullo sviluppo di attività sociali e culturali, ed infine l'adozione di garanzie per quanto concerne la sicurezza e le cure/assistenza in caso di malattia.

Il Parlamento Europeo reputa anche necessaria l'armonizzazione a livello comunitario delle condizioni di accesso alle prestazioni dei sistemi pubblici di sicurezza sociale e più in particolare delle condizioni di accesso alla pensione di vecchiaia.

PARTE XI

Nella Parte XI, considerando tutti i problemi che devono affrontare ogni giorno le *persone handicappate*, insiste per favorire la loro mobilità, per consentire loro di condurre una vita attiva e il più indipendente possibile, migliorando le condizioni di qualsiasi spostamento nell'ambiente di lavoro

(piani inclinati, passaggi speciali, ecc.) nei trasporti (veicoli attrezzati), nell'accesso agli edifici dei servizi pubblici (sportelli ad altezza appropriata, nell'alloggio (attrezzature, aiuto a domicilio) o in tutte le zone di raccordo o di transito; ritiene che i mezzi di comunicazione debbano essere considerati come intesi a favorire la mobilità e che sia necessario garantire ai disabili la possibilità di ricorrere alla ginnastica fisioterapeutica di mantenimento al fine di salvaguardarne la mobilità.

I presidi ortopedici rivolti alle persone handicappate devono essere gratuiti e si devono sviluppare delle forme di lavoro atipiche adeguate a tali persone, come il lavoro a domicilio (su schermo, esperienza di telelavoro), il lavoro a distanza, il lavoro a tempo parziale con orari flessibili, la loro protezione sociale deve essere identica a quella prevista per gli altri dipendenti.

Il Parlamento chiede alla Commissione di presentare regolarmente una relazione sulla partecipazione dei minorati al mondo del lavoro, e di adottare misure affinché tutti i lavoratori disabili, compresi quelli che svolgono attività presso laboratori protetti, beneficino pienamente delle disposizioni relative alla libera circolazione dei lavoratori.

I portatori di handicap devono beneficiare della parità di possibilità e di non subire discriminazione al momento dell'assunzione o nel corso della loro attività, e chiede pertanto alla Commissione di realizzare una valutazione della realizzazione negli Stati membri delle misure proposte nella raccomandazione del Consiglio.

Ritiene inoltre opportuno proseguire la prevenzione degli handicap e delle inabilità al lavoro, con la riduzione dei rischi di incidenti sul lavoro e il miglioramento delle condizioni di lavoro. In tale raccomandazione viene anche stabilito che, quando un lavoratore subisce un handicap a seguito di un infortunio sul lavoro e il suo handicap è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa, il datore di lavoro dovrà reintegrarlo nella stessa ditta, e auspica un impegno maggiore per promuovere la cooperazione su scala comunitaria tra le associazioni di handicappati.

Chiede infine che queste ultime siano sistematicamente consultate per tutte le decisioni concernenti la situazione degli handicappati adottate dalle istituzioni comunitarie.