

CGIL



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

**CONTRIBUTO DELLA CGIL
PER LA COSTRUZIONE DI UN
“PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI”**

Corso d'Italia, 25 00198 Roma
Tel. (+39) 06 8476327- 449
Fax (+39) 06 85350323
www.cgil.it

Affiliata alla Confederazione
Europea dei Sindacati (ETUC-CES)
e alla Confederazione Internazionale
dei Sindacati (ITUC-CSI)

1. II CONTESTO E LA COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA

La volontà di approvare un Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (PEDS) è stata annunciata dal Presidente della Commissione Europea Juncker nel suo discorso sullo stato dell'UE al Parlamento UE il 9 settembre 2015.

In quell'occasione, **Juncker ha espresso la volontà di intensificare i lavori “per un mercato del lavoro equo e veramente paneuropeo (...) anche sviluppando un pilastro europeo dei diritti sociali** che tenga conto delle mutevoli realtà delle società europee e del mondo del lavoro e che possa fungere da bussola per una rinnovata convergenza nella zona euro”, in un processo nel quale le parti sociali svolgano un ruolo centrale.

Obiettivo del pilastro è esprimere alcuni principi essenziali per conseguire mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale funzionanti ed equi. L'intenzione è quella di svilupparlo nella zona euro, permettendo agli altri stati membri di aderirvi su base volontaria.

Il Pilastro dovrà sviluppare e integrare l'*acquis* sociale esistente e diventare un quadro di riferimento per valutare le performance occupazionali e sociali degli stati aderenti.

La CGIL, insieme a CISL e UIL, è coinvolta nel processo di consultazione avviato a livello europeo dalla Commissione europea attraverso la Confederazione Europea dei Sindacati (CES).

La Cgil ritiene che il processo di consultazione pubblica, se da un lato consente un'ampia partecipazione anche dei singoli cittadini, dall'altra manca di opportune regole, meccanismi di svolgimento e trasparenza nella pubblicazione, elaborazione e presentazione dei risultati. In nessun caso le consultazioni pubbliche devono sostituirsi o essere confuse con il dialogo sociale con le parti sociali a livello europeo, nazionale e locale.

L'8 marzo 2016 la Commissione UE ha pubblicato una Comunicazione e un Allegato su cui sta svolgendo un'ampia consultazione pubblica e si sono tenute nel mese di giugno e ottobre due audizioni con le parti sociali europee a cui la Cgil ha partecipato come componente della delegazione della CES.

Inoltre, avvalendosi del CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo), la Commissione Europea ha svolto delle consultazioni nazionali in forma tripartita con rappresentanti delle organizzazioni sindacali, dei datori di lavoro e del gruppo altri interessi.

I settori d'intervento di questo documento sono raggruppati in 3 aree:

1) Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro: sviluppo delle competenze e apprendimento permanente, sostegno attivo all'occupazione per aumentare le opportunità di occupazione, per agevolare la transizione tra status differenti e migliorare l'occupabilità.

2) Condizioni di lavoro eque: equilibrio adeguato e stabile tra diritti ed obblighi dei lavoratori e dei datori di lavoro, bilanciamento tra flessibilità e sicurezza per agevolare la creazione di posti di lavoro, assunzioni e adattabilità delle imprese, promozione del dialogo sociale.

3) Protezione sociale adeguata e sostenibile: accesso a servizi essenziali di elevata qualità, comprese l'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine, pensioni sostenibili, reddito minimo, per garantire una vita dignitosa e la protezione contro i rischi e per consentire alle persone di partecipare pienamente al mondo del lavoro e più in generale alla società.

Nell'ambito di queste tre aree sono stati identificati 20 settori d'intervento ai quali sono connessi differenti principi. Tali principi sono dettati da una serie di diritti già iscritti nell'*acquis* dell'Unione e da altre fonti di diritto pertinenti e definiscono con maggiore precisione le possibili modalità per renderli operativi. Questi i settori:

1. Competenze, istruzione e apprendimento permanente
2. Contratti di lavoro flessibili e sicuri
3. Cambiamenti di professione in sicurezza
4. Sostegno attivo all'occupazione
5. Parità di genere e equilibrio tra vita professionale e vita privata
6. Pari opportunità
7. Condizioni di impiego
8. Retribuzioni
9. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
10. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori
11. Prestazioni e servizi sociali integrati
12. Assistenza sanitaria e prestazioni di malattia
13. Pensioni
14. Prestazioni di disoccupazione
15. Reddito minimo
16. Prestazioni di invalidità
17. Assistenza di lunga durata
18. Assistenza all'infanzia
19. Alloggi
20. Accesso ai servizi essenziali

2. OSSERVAZIONI GENERALI

Sul processo di consultazione

La CGIL giudica positivamente il coinvolgimento delle parti sociali europee nel processo di consultazione, ma esprime forti perplessità rispetto alla consultazione aperta che la Commissione ha lanciato attraverso il proprio sito internet anche sul PEDS.

Infatti la consultazione aperta non deve sostituire le regole specifiche per la consultazione della parti sociali, regole che devono essere rispettate ogni volta che la Commissione europea intende attivare un'iniziativa legislativa nelle materie di cui all'art. 153 TFUE.

Inoltre, la CGIL ritiene opportuno che alle parti sociali europee e nazionali siano forniti gli strumenti necessari affinché la consultazione sia aperta, democratica e condotta in maniera trasparente.

Sulla struttura dei documenti base

La CGIL esprime forti perplessità rispetto alla struttura del documento, costituito da una comunicazione e da un allegato che di fatto corrisponde alla base di stesura del Pilastro stesso. Sarebbe stato opportuno che i principi generali e gli ambiti di intervento dettagliati nell'Allegato facessero parte di un unico documento esaustivo per le successive fasi.

Si auspica quindi che in una fase di rielaborazione dei documenti si superi questa dicotomia.

Sugli strumenti legislativi

La CGIL ritiene che il Pilastro debba essere caratterizzato da strumentazione legislativa vincolante, che sia valida per tutta l'Unione Europea e non solo per i Paesi dell'eurozona. Il meccanismo dell'adesione opzionale dei paesi non appartenenti alla zona euro non garantirebbe una uniformità della copertura del PEDS e potrebbe dare luogo a disparità di trattamento fra i diversi Paesi.

Sulla funzione concreta del PEDS

Il Pilastro europeo dei diritti sociali non può essere costituito solo da dichiarazioni di principio o da buone intenzioni, ma deve contenere precisi strumenti vincolanti (di tipo normativo, decisionale e finanziario). Deve porsi l'obiettivo di influire positivamente sulla vita dei cittadini e sulla costruzione di un'Europa fondata sul rispetto dei diritti sociali e su coerenti obiettivi del trattato, per rafforzare la coesione sociale e una convergenza verso l'alto. Il PEDS dovrebbe influenzare il funzionamento del mercato ai fini del benessere delle persone e dello sviluppo sostenibile.

E' pertanto necessario che il PEDS vincoli sia gli Stati membri, sia le Istituzioni dell'Unione europea e che i diritti in esso contenuti si applichino anche ai cittadini dell'UE e ai cittadini di paesi terzi residenti legalmente nell'UE.

Il contenuto del PEDS dovrebbe poi ispirarsi e fare riferimento ai diritti garantiti nella Carta europea dei diritti fondamentali, alla Carta sociale europea e nella Convenzione europea dei diritti umani (CEDU), così come interpretati dal Comitato europeo per i diritti sociali e della Corte europea per i diritti umani. E' altresì necessario che il contenuto del PEDS rispetti e richiami le Convenzioni e le Raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Infine, è opportuno che il PEDS faccia riferimento alla dimensione transfrontaliera, inserendo una clausola che sancisca il divieto di discriminazione tra lavoratori distaccati e lavoratori occupati nel paese di distacco.

Il PEDS deve essere adottato già nel 2017, come accordo vincolante tra il Parlamento

europeo e il Consiglio europeo, e con il pieno e costante coinvolgimento delle parti sociali. Deve possedere un crono programma per l'attuazione.

A sostegno del PEDS va introdotta una "regola d'argento" per gli investimenti sociali, che sia applicata nella fase di attuazione del patto di stabilità e crescita, capace di evidenziare come gli investimenti sociali pubblici siano in grado di produrre effetti positivi anche sulla crescita economica e sull'occupazione (ad esempio i servizi per la salute e la cura delle persone, per l'infanzia o l'istruzione e la formazione), e quindi siano ammissibili al beneficio di un trattamento favorevole nel corso della valutazione dei disavanzi pubblici (e della conformità con la regola del debito 1/20).

Il presupposto è comunque una politica macro—economica improntata alla creazione di lavoro di qualità come già proposta dalla CES con il suo "Nuovo corso per l'Europa" e dal Piano del Lavoro della CGIL. È necessaria inoltre una politica industriale innovativa che si indirizzi anche verso un modello organizzativo e gestionale di tipo circolare, che affronti il tema della de-carbonizzazione così necessaria a contrastare i cambiamenti climatici. Ai lavoratori occupati nei settori ad alto contenuto di carbonio va garantita la giusta transizione verso nuovi lavori a partire da quelli della *green economy*.

3. PROPOSTE PER UN PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI FORTE E VINCOLANTE

1. Diritti nel lavoro
2. Diritti nel welfare
3. Dialogo sociale e democrazia nei luoghi di lavoro

3.1 DIRITTI NEL LAVORO

Il Pilastro europeo dovrebbe garantire in tutta l'Europa i principi contenuti nella proposta di legge di iniziativa popolare per una "Carta dei Diritti Universali del Lavoro". In questa proposta, la nostra organizzazione ha dettagliato una serie di diritti "indisponibili" per tutte le lavoratrici e i lavoratori, che vanno dal compenso equo e proporzionato e tendente a superare il divario salariale di genere alla libertà di espressione, dal diritto alla sicurezza al diritto al riposo, alla mobilità volontaria, ma anche alle pari opportunità e alla formazione permanente, un aggiornamento costante di saperi e competenze. La ridefinizione dei principi universali, le norme legislative che diano efficacia generale alla contrattazione in base a regole di democrazia e rappresentanza valide per tutti, la riscrittura dei contratti di lavoro sono i tre pilastri della proposta di legge.

Crediamo che un'effettiva implementazione di questi diritti e dei predetti pilastri dettagliati nella Carta possano essere un efficace contributo anche per la stesura della proposta di quei principi elencati nell'Allegato alla Comunicazione della Commissione Europea.

Ci sono diritti che in molti Paesi sono fondati su principi di derivazione costituzionale e ribaditi nei trattati fondamentali dell'Unione europea e Convenzioni internazionali che devono essere garantiti a tutti i lavoratori. Un lavoro senza diritti rende il lavoro una merce; i diritti universali rendono il lavoro un fattore di benessere e di crescita. Qualunque lavoro si faccia, in qualunque modo si svolga la propria attività, qualsiasi contratto si abbia, questi diritti devono essere sempre riconosciuti e accessibili. Il PEDS potrebbe essere quindi una garanzia di convergenza verso l'alto fra i diversi paesi dell'Unione in tema di eguaglianza di trattamento nella fruizione effettiva di tali diritti sociali, a prescindere della opinione politica, sesso, del gruppo etnico o linguistico, della provenienza geografica, della confessione religiosa o della cittadinanza di provenienza.

Diritto al lavoro. Ogni persona ha diritto di svolgere un lavoro o una professione liberamente scelti o accettati.

Diritto ad un lavoro decente e dignitoso. Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.

Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti. Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.

Diritto ad un compenso equo e proporzionato. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto e riferito a quanto previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi.

In attuazione del principio di parità tra uomini e donne, occorrerà individuare prassi efficaci di contrasto al divario salariale di genere.

Nel rispetto delle pratiche nazionali, occorre in particolare lanciare un meccanismo salariale europeo che svolga una funzione anti-dumping e riduca la concorrenza al ribasso nell'ambito delle retribuzioni.

Libertà di espressione. Tutti i lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.

Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure. Tutti i lavoratori hanno diritto di lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della propria personalità.

Diritto al riposo. Tutti i lavoratori, anche autonomi, hanno diritto ad un riposo come periodo nel quale sia resa inesigibile la prestazione lavorativa.

Diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di scegliere i tempi e i modi della propria genitorialità, senza subire pregiudizio alcuno sul piano del rapporto di lavoro. I congedi devono essere realmente universali, anche attraverso l'esercizio della contrattazione collettiva.

Diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione.

Diritto a non essere discriminato nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro. Tutti i lavoratori vanno tutelati nei confronti della discriminazione, anche quella indiretta, e da tutte le forme di molestia.

Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza e divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori. La tutela della privacy nei confronti dei controlli a distanza e il diritto alla riservatezza.

Diritto all'informazione. Tutti i lavoratori hanno diritto, anche attraverso le organizzazioni collettive alle quali aderiscono, ad essere informati su tutte le vicende dell'impresa che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro.

Diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata. Tutti i lavoratori che, a causa di una disabilità o di una malattia di lunga durata subiscano una limitazione, hanno diritto a soluzioni ragionevoli, materiali e organizzative.

Diritto di ripensamento e diritto al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali. Il lavoratore ha diritto ad essere tutelato in caso di denuncia del patto che attribuisce poteri unilaterali alla controparte.

Diritto ai saperi. Tutti i lavoratori hanno diritto all'apprendimento permanente, alla spendibilità dei titoli di studio e delle competenze formali, non formali ed informali in ambito europeo, ad un sistema efficace di politiche attive, all'accesso alle nuove tecnologie e all'acquisizione delle competenze necessarie per evitare forme di esclusione sociale dei lavoratori poco qualificati.

A questo fine il diritto soggettivo all'apprendimento permanente deve essere affermato attraverso le leggi e i contratti ed essere assicurato a ognuno con misure che rimuovano gli ostacoli economici e di tempo che impediscono ai lavoratori l'accesso alla formazione. Sistemi pubblici integrati dell'apprendimento permanente devono assicurare un'adeguata

offerta formativa e di servizi a supporto capace di personalizzare i percorsi, includere prioritariamente i soggetti con bassi livelli di istruzione, certificare le competenze comunque acquisite sulla base di un quadro europeo che permetta la loro piena spendibilità in tutti gli Stati UE, nel mercato del lavoro e per la prosecuzione degli studi.

Diritto alla mobilità dignitosa e autodeterminata (volontaria). Tutti i lavoratori hanno diritto all'autodeterminazione del proprio percorso di vita e di lavoro in ambito europeo. Devono essere garantiti i principi base di una mobilità dignitosa. Occorre implementare strumenti di supporto alla mobilità volontaria, attraverso un sistema di portabilità delle prestazioni sociali da paese a paese, politiche di orientamento alla mobilità, politiche attive e di sostegno alla ricerca di lavoro in mobilità e politiche di supporto all'integrazione dei lavoratori in entrata.

Diritto alla tutela delle invenzioni e delle opere dell'ingegno. Ciò che è frutto dell'ingegno del lavoratore nello svolgimento del proprio lavoro e che non sia già ricompreso nel contratto va riconosciuto al lavoratore.

Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere tutelati in caso di mancanza di giustificazione del recesso o mancato rinnovo, per contrastare abusi e discriminazioni.

Tutela processuale dei diritti del lavoratore e tutela del lavoratore nei confronti dei licenziamenti illegittimi. Tutti i lavoratori hanno diritto ad accesso, gratuità e durata ragionevole dei processi e alla congruità dei risarcimenti in caso di controversie relative ai rapporti di lavoro.

Contrasto al lavoro nero, all'organizzazione dell'attività mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento. Tutti i lavoratori hanno diritto ad essere tutelati contro il ricorso al lavoro nero come reato penale e da chiunque organizzati e utilizzati l'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione o sfruttamento.

3.2 DIRITTI NEL WELFARE

Per quanto riguarda la **protezione sociale** nel PEDS occorre:

- riconoscere che le prestazioni e i servizi di protezione sociale sono uno strumento irrinunciabile per garantire i diritti sociali e allo stesso tempo un potente fattore per lo sviluppo economico e per la creazione di posti di lavoro e per il supporto alla mobilità volontaria. Quindi si richiede l'abbandono di politiche di austerità che considerano la protezione sociale un costo o peggio un ostacolo alla sostenibilità finanziaria e alla competitività;
- privilegiare per il **riconoscimento dei diritti sociali fondamentali** (salute e cure, assistenza, istruzione e formazione, alloggio, ecc) modelli di protezione di tipo universale, finanziati da un equo sistema fiscale;
- sostenere **prestazioni e servizi di protezione sociale integrati**, facilmente accessibili, per i quali il concorso del privato, preferibilmente *no profit*, va mantenuto nell'ambito della programmazione e della valutazione pubblica;

- prevedere il **diritto a un'accoglienza dignitosa** e con responsabilità condivisa fra e in tutti i Paesi UE nei confronti di rifugiati, richiedenti asilo e migranti. Inoltre, gli stati membri devono munirsi o emendare la propria legislazione in modo da eliminare qualsiasi istituto giuridico o legislativo che possa in via diretta o indiretta costituire un elemento discriminatorio nei confronti di cittadini di nazionalità diversa da quella di domicilio o residenza o di Paesi terzi;
- assicurare la **piena portabilità dei diritti e delle prestazioni sociali** in tutti gli stati, per garantire il diritto ad un'equa mobilità dei lavoratori;
- tutti i cittadini devono avere diritto a una **tutela pensionistica dignitosa**, equa e che garantisca una buona qualità di vita nella fase post lavorativa: l'aumento della speranza di vita e la riduzione della forza lavoro vanno fronteggiate in primo luogo aumentando il tasso complessivo di occupazione, come risposta strutturale per la sostenibilità dei sistemi pensionistici e l'equità tra le generazioni; l'età pensionabile va stabilita, non solo in base alla speranza di vita, ma considerando altri fattori, tra cui le tendenze del mercato del lavoro, l'indice di dipendenza economica, il tasso di natalità e le differenze legate alla gravosità dei mestieri; i lavoratori hanno diritto alla totalizzazione gratuita dei contributi previdenziali maturati nei diversi paesi; inoltre per quando riguarda i lavoratori di paesi terzi occorre estendere gli accordi bilaterali in materia di sicurezza sociale;
- considerare irrinunciabile un accesso universale a **un'assistenza sanitaria di prevenzione e di cura che sia tempestiva, di buona qualità**; tutti i cittadini devono disporre di una copertura per la malattia e la tutela della salute. Per questo l'Italia deve aumentare il livello del finanziamento sanitario, largamente al di sotto di quello di molti paesi europei; Occorre dotarsi di una specifica azione per contrastare le disuguaglianze di salute. La prevenzione deve agire anche sui determinanti sociali, ambientali e climatici di salute;
- **diritto al sostegno dei redditi da lavoro**. Tutti i lavoratori hanno diritto, in caso di disoccupazione involontaria o di sospensione dell'attività produttiva o di occupazione a tempo parziale, ad avere un sistema assicurativo – anche di portata europea - che garantisca un'esistenza libera e dignitosa a una adeguata tutela anche con servizi e assistenza nella ricerca di lavoro e con investimenti per la formazione continua e la promozione di attività di orientamento al lavoro in particolare per giovani, donne e non occupati verso professioni strategiche;
- definire un quadro europeo sui **regimi di reddito minimo**, per preservare la dignità umana, finalizzato all'inclusione sociale: combinando quindi prestazioni monetarie con servizi di formazione e per l'inclusione sociale e lavorativa. Il reddito minimo deve far parte di politiche più ampie per il **contrasto alla povertà**, con una particolare attenzione alla povertà minorile. Oltre a disposizioni dell'UE, spetterà ai singoli Stati intervenire nello specifico, anche in virtù della Raccomandazione 92/441 del Consiglio Europeo;

- assicurare alle **persone con disabilità** non solo il diritto al lavoro dignitoso e alle soluzioni ragionevoli, ma anche servizi abilitanti e una sicurezza basilare in termini di reddito che consenta loro un livello di vita dignitoso e l'inclusione sociale e lavorativa;
- adottare norme europee comuni sul **diritto a cure a lungo termine**, come risposta indispensabile di fronte ai crescenti bisogni sociali e sanitari legati all'invecchiamento della popolazione. La presenza di adeguati e accessibili servizi socio-sanitari pubblici di qualità – con professionisti adeguatamente qualificati e occupati sulla base di condizioni dignitose – va combinata con strumenti di sostegno alle persone e ai loro familiari (es. caregiver), per garantire il più possibile il diritto a vivere nel proprio ambiente di vita. Serve una strategia ampia per riorganizzare e migliorare le condizioni di vita quotidiana: per l'abitare (anche grazie alle nuove tecnologie domotiche), il tempo libero, i trasporti, la mobilità (es. barriere architettoniche), le relazioni affettive e con la comunità, l'invecchiamento attivo;
- l'aumento della speranza di vita e l'allungamento della vita sono risultati positivi di politiche sociali e stili di vita e devono costituire un punto di non ritorno per le società europee. La popolazione anziana richiede una riqualificazione del welfare, ma costituisce allo stesso tempo una risorsa: ne vanno valorizzate le esperienze, le conoscenze, la spinta al volontariato e all'associazionismo (anche sindacale) che costituiscono parte importante di un **invecchiamento attivo** sempre più diffuso. Le politiche sociali europee devono individuare e attuare gli strumenti normativi e gli adeguati servizi che favoriscano, sostengano e valorizzino l'invecchiamento come risorsa a disposizione dell'intera società, nell'ottica di una sempre maggiore coesione sociale, e della partecipazione e piena cittadinanza in ogni fase della vita;
- garantire il **diritto all'abitare**, con l'accesso all'edilizia sociale e ad adeguate indennità di alloggio per chi si trova in situazione di bisogno, inclusi, ovviamente, i senzatetto. Le persone vulnerabili e i nuclei familiari poveri siano tutelati in caso di sfratto e gli incentivi fiscali devono aiutare i giovani con bassi redditi a costituire le proprie famiglie;
- assicurare **adeguate politiche e interventi per l'infanzia** a partire dai servizi, modulabili alle esigenze della famiglia e soprattutto dei bambini, per la prima infanzia, come diritto esigibile per ogni bambino, in particolare nella fascia 0-3 anni;
- assicurare l'accesso a servizi di cura di minori, anziani e persone non-autosufficienti, di qualità.

3.3 DIALOGO SOCIALE E DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO

Diritto alla libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e alla rappresentanza degli interessi del lavoro. Tutti i lavoratori hanno la possibilità di organizzarsi liberamente, di negoziare e di ricorrere ad azioni collettive per la tutela dei propri interessi sindacali e professionali.

Il Pilastro europeo dovrebbe garantire la **copertura universale della contrattazione collettiva e la libertà di partecipazione a tutti i lavoratori**, attraverso regole decise a livello nazionale con le parti sociali per la rappresentanza che unificano pubblico/privato, aziende di grandi/piccole dimensioni, lavoratori standard/atipici, introducendo norme specifiche per i lavoratori autonomi.

È fondamentale garantire la partecipazione alla discussione sugli accordi ed eleggere i propri rappresentanti liberamente rendendo i lavoratori soggetti attivi e consapevoli e dando alla contrattazione strumenti e regole.

Diritto di sciopero. Il diritto allo sciopero, che sia regolato attraverso norme condivise con le organizzazioni sindacali, deve essere garantito a tutte le lavoratrici e i lavoratori, a prescindere dal tipo di contratto, tipo e grandezza dell'impresa e settore lavorativo. Inoltre, occorre garantire un coordinamento a livello europeo che garantisca a lavoratori di filiera o di azienda la libertà di manifestare a livello transnazionale e in modo coordinato.