

Il Pilastro europeo dei diritti sociali

Un'opportunità per l'Italia di rafforzarne l'attuazione anche attraverso sistemi di "soft law"

CAPO I Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

CAPO II Condizioni di lavoro eque

CAPO III Protezione sociale e inclusione

CAPO I Pari opportunità e accesso al mercato del Lavoro:

Principio 1 - Istruzione, formazione e apprendimento permanente

Costruire sistemi di formazione inclusivi e di qualità è essenziale per garantire una piena partecipazione dei cittadini europei alla vita sociale, economica e politica dell'Europa e dei loro paesi di residenza. Le iniziative già intraprese in materia dalla Commissione Europea (in primis l'Agenda Europea per le competenze e la Raccomandazione "Percorsi di miglioramento delle competenze - Nuove opportunità per gli adulti") costituiscono una solida base per il perseguimento di tale obiettivo. Alla luce delle priorità strategiche 2019-2024 della Commissione Europea, appare importante un rafforzamento del focus sulle competenze digitali e quelle c.d. *green*, con l'ottica di favorire la transizione verso un'economia neutrale dal punto di vista climatico e dove le tecnologie consentano una crescita inclusiva e sostenibile dell'economia europea.

In tale contesto – in particolare per i giovani - crediamo che possa essere data ulteriore centralità ai sistemi di formazione duale, e in particolare all'apprendistato, come ponte tra la formazione scolastica e quella professionale e il mondo del lavoro. A tal fine è necessario rafforzare la collaborazione tra le istituzioni educative e di formazione con il mondo delle imprese, anche attraverso un lavoro sinergico con le Parti Sociali.

Gli investimenti pubblici e privati nello sviluppo di nuove tecnologie e di quelle destinate a sviluppare un'economia più rispettosa dell'ambiente devono quindi essere accompagnati da un impegno comune al rafforzamento delle competenze di giovani e adulti, anche al fine di trarre il maggiore beneficio in termini economici e sociali da tali investimenti e garantire una piena complementarità tra capitale fisico e capitale umano.

È altresì essenziale incrementare a livello europeo il tasso di partecipazione degli adulti a percorsi di formazione continua. Questo aspetto richiede sforzi da parte di tutti gli attori coinvolti: Governi, istituzioni, imprese, cittadini e associazioni della società civile.

Giovani che abbandonano prematuramente l'istruzione e la formazione

La prevenzione e il contrasto della dispersione scolastica è essenziale per assicurare a tutti i giovani opportunità di sviluppo delle proprie aspirazioni. In tal senso l'azione dei singoli Stati Membri, in base alle circostanze nazionali, dovrebbe essere indirizzata a :

- rafforzare i sistemi di istruzione e formazione;

- definire misure specifiche promosse a favorire l'occupazione giovanile prevenendo così il rischio di dispersione e abbandono scolastico o per il recupero dei giovani usciti precocemente dal percorso di studi;
- definire percorsi individualizzati e personalizzati finalizzati alla promozione del successo educativo e formativo;
- contrastare l'uscita dai sistemi educativi e formativi prima del conseguimento di una qualifica professionale;
- rafforzare le opportunità di reingresso nel mondo dell'istruzione e della formazione di coloro che hanno abbandonato precocemente gli studi

Principio 2 -Parità di genere

Il rapporto EIGE 2020 evidenzia come il ritmo dei progressi fatti nel perseguimento di un'effettiva parità di genere in Europa sia del tutto insufficiente a colmare il gap esistente in breve tempo. Nel mercato del lavoro, in particolare, anche a fronte di una modesta riduzione del divario in termini di tasso di occupazione e di partecipazione al mercato del lavoro, il livello di segregazione orizzontale e verticale delle donne è rimasto sostanzialmente inalterato. In base all'Employment Performance Monitor del Comitato Occupazione, in 14 Stati Membri l'effettiva parità di genere nel mercato del lavoro rimane una sfida chiave. D'altronde lo stesso rapporto evidenzia come in 15 Stati Membri occorra ancora lavorare per migliorare le politiche e gli strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, che rappresentano uno dei fattori cruciali per la riduzione delle disparità in termini di partecipazione, occupazione e opportunità di carriera tra uomini e donne.

Riteniamo quindi utile che la Commissione Europea si faccia promotrice di iniziative volte ad incrementare la disponibilità di servizi di cura di qualità negli Stati Membri e a fornire adeguato supporto tecnico affinché le iniziative in tal senso siano efficaci e sostenibili.

In connessione con il primo pilastro, occorre poi garantire un accesso alla formazione di qualità a ragazze e ragazzi, con particolare attenzione alla riduzione del gap osservato nelle discipline con le migliori chance occupazionali sul mercato del lavoro di oggi (STEM) e di domani (ICT, digital e green economy).

Riteniamo infine che il perseguimento della parità di genere – al pari di quello delle pari opportunità al pilastro 4 – richieda uno sforzo volto a migliorare gli indicatori di monitoraggio al fine di meglio catturare le problematiche e le barriere che si frappongono ad una effettiva parità.

Principio 3 – Pari opportunità

Riteniamo fondamentale giungere ad una revisione della Direttiva contro la discriminazione che garantisca piena efficacia ai principi fondamentali dell'Unione Europea.

Principio 4– Supporto attivo alla occupazione

Disoccupati di lunga durata

Attraverso la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea (2016/C 67/01 del 16.02.2016) sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, è stato compiuto un passo importante per l'inclusione di questo gruppo vulnerabile nel mercato del lavoro. La disoccupazione di lunga durata ha un costo notevole per l'Europa, sia in termini di mancato contributo alla crescita economica dell'Unione che in termini di marginalizzazione di parte dei propri cittadini. I Fondi Europei contribuiscono in maniera significativa all'implementazione di programmi di reinserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, ma è importante che le risorse Comunitarie e nazionali siano indirizzate ad un inserimento stabile e sostenibile dei disoccupati. A tal fine occorre promuovere interventi che agiscano non solo sulle barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, ma anche sul contesto socio-economico e familiare in cui i disoccupati di lungo periodo vivono. I disoccupati di lungo periodo sono infatti caratterizzati dalla compresenza di diversi fattori di fragilità. Riteniamo quindi molto importante promuovere iniziative ed interventi che favoriscano un approccio individuale, basato sulle sinergie e sulle interazioni dei sistemi pubblici per l'impiego con il sistema degli interventi socio-sanitari.

Giovani non occupati, né in attività lavorativa, né in formazione, fascia d'età 15-29 anni (NEET)

Il pilastro Europeo dei Diritti Sociali ribadisce il principio della Raccomandazione per una Garanzia per i Giovani di garantire che tutti i giovani [...] ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

La Raccomandazione sul rafforzamento della garanzia per i giovani adottata dal Consiglio Europeo il 30 ottobre ribadisce questo principio e allinea gli interventi alle nuove priorità strategiche dell'Unione.

In questo contesto non si ravvisano al momento lacune significative nella legislazione europea sul tema, apprezzando anzi come la Garanzia Giovani rafforzata sia stata presentata nell'ambito di un pacchetto più ampio di sostegno all'occupazione giovanile.

Si ravvisa tuttavia la necessità di assicurare un pieno sostegno agli Stati Membri nella implementazione della nuova Garanzia Giovani anche attraverso la promozione delle best practices e un adeguamento costante del framework di monitoraggio al nuovo testo. Sarà inoltre cruciale assistere gli Stati Membri nella definizione delle quattro fasi previste dalla nuova raccomandazione per assicurarne una maggiore efficacia.

La Commissione può anche rivestire un ruolo utile nella promozione dell'iniziativa tra le Parti Sociali Europee, in funzione di un loro maggiore coinvolgimento alle iniziative in ambito nazionale.

Capo II Condizioni di lavoro eque

Il potenziamento delle politiche attive del lavoro, accompagnato da un potenziamento dei servizi per il lavoro, costituisce il presupposto per un consolidamento del capitolo 2 del Pilastro “condizioni di lavoro eque” e, in tale direzione, è opportuno invitare gli Stati membri ad accrescere gli stanziamenti di bilancio ad esse destinati.

Principio 5 “Occupazione flessibile e sicura”,

Nel condividere i contenuti del Pilastro dei diritti sociali, nell’ottica della predisposizione di un Piano di Azione per la sua implementazione, si evidenzia l’opportunità di prevedere anche il riferimento al rispetto della normativa sull’orario di lavoro, sui riposi, sulle ferie e sui congedi per le inevitabili ripercussioni sulla salute psico-fisica dei lavoratori.

Questi aspetti, assieme all’accesso alla protezione sociale e alla formazione richiamati al capo a) del principio 5 del Pilastro, assumono particolare rilevanza alla luce della crescente importanza e diffusione di nuove forme di lavoro, come ad esempio i lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali o nella c.d. Gig Economy. In tal senso riteniamo utile valorizzare a livello Comunitario alcuni principi recentemente adottati in Italia e che riteniamo necessari alla piena aderenza degli ordinamenti nazionali al quinto principio del Pilastro. Occorre riconoscere ai lavoratori delle piattaforme digitali (c.d. gig economy) le necessarie tutele assicurative in caso di infortunio, una migliore copertura previdenziale e il divieto retribuzione a cottimo, tenuto conto delle peculiari modalità di svolgimento della prestazione e dei diversi modelli organizzativi utilizzati dalle aziende operanti nel settore

Un’azione comunitaria nel settore in esame permetterebbe di avere un quadro regolatorio comune che tuteli i lavoratori che operano tramite piattaforme digitali o nella Gig economy integrando quanto già stabilito con la direttiva n. 2019/1152/UE, relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea, allo scopo di **dotarsi di standard comuni** e omogenei a livello europeo che sarebbero utili per rafforzare gli sforzi che gli stati membri effettuano a livello nazionale prevenendo situazioni di dumping connesse all’esistenza di livelli di tutela differenziati.

Anche per quanto attiene al telelavoro, occorre un quadro europeo che tenga conto dell’esperienza maturata, in particolare durante la crisi economica innescata dalla pandemia COVID-19. Stante che il telelavoro rappresenta uno strumento utile favorire la conciliazione vita lavorativa – vita privata e ad aumentare la produttività aziendale, attraverso un modello organizzativo dotato di una maggiore flessibilità organizzativa, occorre affrontare alcune problematiche che esso comporta. .

Infatti, l’esperienza italiana ha evidenziato la necessità di evitare che gli indubbi vantaggi connessi alla maggiore flessibilità del modello lavorativo possano avere un risvolto negativo sulla personalità fisica e morale del lavoratore, atteso che tale modello organizzativo, se da un lato valorizza l’autonomia del lavoratore nella gestione del proprio tempo, senza precisi vincoli di orario, dall’altro corre il rischio di compromettere il bilanciamento tra vita professionale e vita privata, che è tra i presupposti essenziali della modalità agile.

Pertanto, lo smart working ha un rilevante impatto sociale in quanto può determinare l’insorgere di problematiche nella dimensione familiare del lavoratore, forme di over-working e sovraccarico, in particolare femminile.

Al riguardo, una regolamentazione del lavoro a distanza che disciplini nell'ambito di un quadro europeo il diritto alla disconnessione fornendo, ad esempio, una definizione chiara della stessa disconnessione, e una sua specifica collocazione temporale, consentirebbe di offrire una tutela più completa dei lavoratori che rafforzerebbe quanto previsto dalla disciplina nazionale e europea sull'orario di lavoro e sul diritto alla salute e sicurezza dei lavoratori. Pertanto si ritiene utile approfondire la tematica del diritto alla disconnessione e i problemi derivanti dall'isolamento del lavoratore rispetto alle dinamiche legate al contesto lavorativo.

Principio 6 - Salari -Salario minimo

A tale riguardo si segnala il pieno sostegno alla Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM (2020) 682 "Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea".

Principio 9 "Equilibrio tra attività professionale e vita familiare"

Si evidenzia che l'Italia ha dato pieno sostegno alla direttiva sul work-life balance 2019/1158, ma evidenzia come la piena adesione ai principi in essa contenute comporti ingenti costi per gli Stati Membri che ne suggeriscono una progressiva implementazione a livello di singoli Stati Membri e lascino comunque margini di discrezionalità.

Capitolo 3 – Protezione sociale e inclusione

I principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali dovrebbero essere attuati tenendo debitamente conto delle rispettive competenze e gli Stati membri dovrebbero utilizzare al tal fine i notevoli finanziamenti dell'UE disponibili per le riforme e gli investimenti pertinenti, mitigando così l'impatto socioeconomico della crisi, accelerando il recupero e migliorando la resilienza.

Al riguardo, si incoraggia la Commissione a prevedere nel Piano di azione scambi di buone pratiche e peer review tra gli Stati membri per l'attuazione dei principi del Pilastro, in particolare con riferimento alla Child Guarantee e alle azioni di contrasto alla povertà estrema e alla esclusione abitativa.

Condizioni di vita e povertà

Nel quadro degli indicatori del Social Scoreboard si evidenziano ancora forti criticità in molti paesi dell'Unione Europea (tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale; tasso di rischio di povertà; tasso di deprivazione materiale grave; persone che vivono in una famiglia con un'intensità di lavoro molto bassa). In questo ambito, potrà esser presa in considerazione l'adozione di un dispositivo capace di fornire nuovo impulso ad alcune delle previsioni attuative della Raccomandazione della Commissione europea (2013/112/UE del 20.02 2013) "Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale".

Nel quadro degli strumenti di sostegno al reddito progressivamente adottati dai singoli paesi, l'adozione di una raccomandazione che sostenga espressamente strumenti di contrasto alla povertà promuovendo un'Europa maggiormente inclusiva potrebbe costituire un volano per accrescere la dimensione sociale dell'Unione europea anche attraverso il determinante concorso del FSE Plus, capace di coniugare politiche del lavoro e politiche sociali e dell'indispensabile concorso del FESR.

Principio 11 -Assistenza all'infanzia e cura ai bambini

la "cura della prima infanzia", segnatamente bambini di età inferiore agli anni 3, costituisce un servizio di particolare rilevanza consideratane l'importanza anche in ottica di riduzione del divario occupazionale di genere. Da questo punto di vista la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea (2019/C 189/02 del 22.05.2019) "relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia" fornisce indicazioni attuative di particolare rilevanza.

Conclusioni

In linea con le considerazioni svolte, sembra in conclusione auspicabile il rafforzamento della dimensione sociale dell'Unione attraverso un piano di azione per l'implementazione del Pilastro europeo dei diritti sociali che faccia leva sulle iniziative già intraprese e ne colmi le lacune, anche alla luce delle nuove linee strategiche della Commissione.

È necessario altresì integrare pienamente l'attuazione dei principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali nell'ambito del Semestre Europeo. Gli orientamenti e le raccomandazioni da adottarsi in questo ambito potrebbero giovare di un framework di monitoraggio che migliori e sviluppi quello già disponibile (c.d. "social scoreboard"). Attraverso tali strumenti si potrebbero altresì definire obiettivi a medio termine volti a promuovere l'effettiva implementazione del Pilastro sociale europeo a livello dei singoli Stati Membri.