



Documentare le fasi in plenaria

Documento selezionato: B8-0238 / 2018

Testi presentati:

B8-0238 / 2018



Dibattiti:



Voti:

GU 31/05/2018 - 39



Testi approvati:

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE

191K 61k

2018/05/25

PE621.621v01-00 B8-0238 / 2018

**inoltre alla domanda di risposta orale B8-0022 / 2018  
a norma dell'articolo 128, paragrafo 5, del regolamento**

**sulla risposta alle petizioni sulla lotta contro la precarietà e l'uso abusivo di contratti a tempo determinato (2018/2600 (RSP))**

**Cecilia Wikström, presidente a nome della commissione per le petizioni**

### ► Risoluzione del Parlamento europeo sulla risposta alle petizioni sulla lotta contro la precarietà e l'uso abusivo di contratti a tempo determinato ( 2018/2600 (RSP) )

B8-0238 / 2018

*Il Parlamento europeo,*

- visti gli articoli 153, paragrafo 1, lettere a) eb), 155, paragrafo 1, e 352 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visti gli articoli 4 e 30 della Carta sociale europea e gli articoli 31 e 32 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- viste le misure antidiscriminatorie e antiabuso della direttiva 1997/81 / CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato: accordo quadro sulla parte lavoro a tempo (direttiva sul lavoro a tempo parziale) <sup>(1)</sup>,
- vista la direttiva 1999/70 / CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla direttiva CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato) <sup>(2)</sup>,
- vista la direttiva 2003/88 / CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (direttiva sull'orario di lavoro) <sup>(3)</sup>,
- vista la direttiva 2008/104 / CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro temporaneo tramite agenzia <sup>(4)</sup>,
- vista la direttiva 2009/38 / CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, che istituisce un comitato aziendale europeo o una procedura nelle imprese di dimensioni comunitarie e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ai fini dell'informativa e la consultazione dei dipendenti (direttiva sul comitato aziendale europeo) <sup>(5)</sup>,
- vista la Convenzione n. 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) relativa all'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva e della convenzione 175 sul lavoro a tempo parziale,
- vista la sua risoluzione del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e il lavoro precario <sup>(6)</sup>,
- visto lo studio dal titolo "Contratti temporanei, lavoro precario, diritti fondamentali dei lavoratori e diritto del lavoro dell'UE", pubblicato dalla sua direzione generale per le politiche interne nel novembre 2017 <sup>(7)</sup>,

- viste le numerose petizioni sulle violazioni della direttiva sul lavoro a durata determinata nel settore pubblico <sup>(8)</sup>, sulle condizioni di lavoro precarie dei lavoratori assunti con contratti a tempo zero nel settore privato <sup>(9)</sup>, sulla rappresentanza sindacale e sulle discrepanze nei sistemi di sicurezza sociale <sup>(10)</sup> e in contrasto con l'uso crescente di contratti temporanei <sup>(11)</sup>,
  - viste le nuove proposte della Commissione per un'autorità europea del lavoro ( **COM (2018) 0131** ) e una raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale dei lavoratori e dei lavoratori autonomi ( **COM (2018) 0132** ),
  - visto l'esito dell'audizione organizzata dalla commissione per le petizioni il 22 novembre 2017 su "Tutela dei diritti dei lavoratori in lavoro temporaneo o precario, sulla base delle petizioni ricevute",
  - vista la direttiva 91/533 / CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro <sup>(12)</sup>,
  - vista la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che abroga la direttiva 91/533 / CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991 ( **COM (2017) 0797** ),
  - vista l'interrogazione alla Commissione su "Rispondere alle petizioni sulla lotta contro la precarietà e l'uso abusivo di contratti a tempo determinato" ( **O-000054/2018** - B8-0022 / 2018),
  - vista la proposta di risoluzione della commissione per le petizioni,
  - visti l'articolo 128, paragrafo 5, e l'articolo 123, paragrafo 2, del suo regolamento,
- A. considerando che il numero di lavoratori con contratti a tempo determinato e part-time è aumentato nell'UE negli ultimi 15 anni, il che ha comportato un aumento della precarietà e dell'instabilità del lavoro, a sua volta causato dalle politiche di austerità e dalla riduzione della manodopera diritti che sono stati implementati; che sono necessarie politiche efficaci per comprendere le varie forme di occupazione e proteggere adeguatamente i lavoratori;
- B. considerando che condizioni di lavoro precarie derivano dall'esistenza di gravi lacune nell'efficace tutela dei diritti dei lavoratori a diversi livelli di regolamentazione, tra cui il diritto primario e secondario dell'UE e il diritto degli Stati membri; che le petizioni relative a diversi tipi di occupazione dovrebbero essere considerate nel pieno rispetto della legislazione nazionale dello Stato membro da cui provengono e della pertinente legislazione dell'UE; considerando che la politica sociale e del lavoro dell'UE è basata sul principio di sussidiarietà;
- C. considerando che è necessario adeguare le risposte politiche per riflettere sul fatto che la precarietà è un aspetto dinamico che interessa tutte le relazioni personali di lavoro; considerando che la lotta contro il lavoro precario deve essere perseguita attraverso un pacchetto politico multilivello integrato che promuova standard di lavoro inclusivi ed efficaci insieme a misure efficaci per garantire il rispetto del principio di uguaglianza;
- D. considerando che l'obiettivo di affrontare efficacemente le pratiche di lavoro inique che portano alla precarietà dovrebbe essere perseguito anche sulla base dell'agenda per il lavoro dignitoso dell'ILO, che guarda alla creazione di posti di lavoro, ai diritti sul lavoro, alla protezione sociale e al dialogo sociale, con l'uguaglianza di genere come una croce-obiettivo obiettivo;
- E. considerando che i dati Eurostat e Eurofound sul lavoro temporaneo involontario, sulle differenze di genere ed età nel lavoro temporaneo e sulla sottoccupazione di una notevole percentuale di lavoratori a tempo parziale, mostrano una crescente comparsa di forme di lavoro atipiche e non standard; considerando che i dati sulla disoccupazione per sesso ed età mostrano che i loro tassi sono ai minimi dal 2009;
- F. considerando che diversi Stati membri hanno registrato negli anni un aumento significativo dei contratti di lavoro atipici e temporanei sia nel settore pubblico che in quello privato, in un quadro giuridico in cui un numero elevato di contratti a tempo determinato successivi non potrebbe né essere adeguatamente prevenuto né sanzionato a causa dell'assenza di rimedi efficaci e proporzionati; che ciò ha indebolito l'integrità della legislazione europea in materia di occupazione e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea;
- G. considerando che esiste un quadro generale della legislazione dell'UE in atto che mira a ridurre il rischio di precarietà di determinati tipi di rapporti di lavoro, come la direttiva sui contratti a durata determinata, la direttiva sul lavoro a tempo parziale, la direttiva sul lavoro temporaneo, la Direttiva sull'orario di lavoro, la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di occupazione, la direttiva sulla parità di trattamento tra le persone e la direttiva sulle pari opportunità e la parità di trattamento;
- H. considerando che la Commissione ha accumulato lunghi ritardi nel trattamento delle procedure di infrazione relative alla violazione della legislazione sul lavoro dell'UE da parte di alcuni Stati membri, consentendo l'uso abusivo di contratti a tempo determinato e violazioni dei diritti dei lavoratori per anni;
- I. considerando che le recenti informazioni relative alle petizioni relative all'abuso di contratti a tempo determinato nel settore pubblico hanno messo in evidenza la situazione di alcuni lavoratori temporanei che erano stati licenziati dall'ente pubblico

per il quale stavano lavorando in seguito a sentenze che dichiaravano di aver sofferto uso abusivo di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70 / CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

concluso da CES, UNICE e CEEP <sup>(13)</sup> ;

- J. considerando che le condizioni di lavoro variano da uno Stato membro all'altro, poiché ciascuna ha una propria legislazione specifica relativa ai contratti di lavoro;
- K. considerando che la commissione per le petizioni ha ascoltato forti prove sulla crescita dell'uso abusivo del lavoro precario;
- L. considerando che, per un numero significativo di nuove petizioni, la commissione per le petizioni non ha ricevuto una risposta dalla Commissione, in quanto presentate nel 2017;
- M. considerando che i lavoratori con contratto a tempo zero devono essere considerati lavoratori ai sensi del diritto dell'UE, poiché lavorano sotto la direzione di un altro e ricevono una remunerazione per tale lavoro, e pertanto la legislazione sociale dell'UE deve essere applicata;
- N. considerando che l'occupazione precaria, compresi i contratti a zero ore, si traduce in un accesso inadeguato alla protezione sociale e pregiudica il diritto alla contrattazione collettiva, in particolare in termini di benefici e protezione da licenziamento ingiustificato, e al tempo stesso incide sullo sviluppo e la formazione professionale; considerando che il lavoro precario porta a una precarietà generale della vita;
- O. considerando che le donne hanno maggiori probabilità di lavorare a tempo parziale o con contratti a tempo limitato o con salari bassi e sono quindi maggiormente a rischio di precarietà derivante da discriminazioni nel mercato del lavoro, e questo sta rallentando i progressi nella lotta e l'eliminazione del genere lacune retributive e pensionistiche;
1. Comprende il lavoro precario come un impiego che deriva, tra l'altro, dall'uso abusivo di contratti di lavoro temporaneo in violazione delle norme internazionali sulle condizioni di lavoro, i diritti dei lavoratori e il diritto dell'UE; sottolinea che l'occupazione precaria implica una maggiore esposizione alla vulnerabilità socioeconomica, risorse insufficienti per una vita dignitosa e un'insufficiente protezione sociale;
  2. sottolinea che è importante operare una distinzione tra lavoro atipico e esistenza di lavoro precario; sottolinea che i termini "atipico" e "precario" non possono essere utilizzati come sinonimi;
  3. invita la Commissione e gli Stati membri a combattere l'occupazione precaria come i contratti a zero ore garantendo lo sviluppo di nuovi strumenti e il rispetto coerente della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, nonché l'applicazione concreta di Legislazione nazionale e dell'UE a livello nazionale al fine di risolvere il deficit di lavoro dignitoso e attuare un approccio basato sui diritti; invita la Commissione e gli Stati membri a cooperare con tutte le parti sociali - in particolare i sindacati - e le parti interessate, promuovendo un lavoro qualitativo, sicuro e ben retribuito, al fine, tra l'altro, di rafforzare gli ispettorati del lavoro;
  4. esorta la Commissione a prendere provvedimenti immediati nella sua legislazione per affrontare efficacemente le pratiche occupazionali che portano alla precarietà;
  5. è a conoscenza della proposta della Commissione di un'Autorità europea del lavoro (ELA) e chiede che tale autorità riceva un bilancio a sé stante sufficiente senza che le risorse vengano trasferite da altri importanti organismi; invita la Commissione a intensificare gli sforzi per porre fine alle clausole abusive nei contratti di lavoro affrontando tutti gli abusi e le lacune; prende atto della nuova proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che mira a stabilire nuovi diritti per tutti i lavoratori, in particolare al fine di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori in nuove forme di occupazione e di lavoro atipico, limitando gli oneri a carico dei datori di lavoro e mantenimento dell'adattabilità del mercato del lavoro;
  6. accoglie con favore in particolare le disposizioni sul diritto a cercare un'occupazione supplementare, con il divieto delle clausole di esclusività e dei limiti sulle clausole di incompatibilità, e il diritto di essere informato della data di inizio dei lavori a un termine ragionevole prima di tale data;
  7. sottolinea che la direttiva sull'orario di lavoro può e deve essere applicata ai lavoratori con contratti a tempo zero e che pertanto sono coperti dalle norme relative ai periodi minimi di riposo e ai tempi massimi di lavoro;
  8. invita gli Stati membri a tenere conto degli indicatori dell'OIL nel determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro come mezzo per far fronte alla mancanza di protezione offerta dal lavoro precario;
  9. rileva che l'accesso alla protezione sociale è fondamentale per la sicurezza economica e sociale della forza lavoro e per mercati del lavoro ben funzionanti che creano occupazione e crescita sostenibile;
  10. sottolinea che devono essere assicurate ispezioni affinché i lavoratori soggetti ad accordi contrattuali temporanei o flessibili beneficino almeno della stessa protezione di tutti gli altri lavoratori; rileva che è necessario uno sforzo mirato per utilizzare gli strumenti esistenti dell'OIL in una specifica campagna contro il lavoro precario e che occorre prestare seria attenzione alla necessità di nuovi strumenti vincolanti e misure giuridiche che limitino e riducano il lavoro precario e riducano i contratti di lavoro precari attraente per i datori di lavoro;

11. è fermamente convinto che si debba effettuare una valutazione globale delle circostanze relative al rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato, poiché i servizi richiesti al lavoratore non erano in grado di soddisfare esigenze meramente temporanee, rivelando così l'esistenza di un abuso in violazione della clausola 5 dell'accordo quadro della direttiva 1999/70 / CE;
12. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire pienamente la parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro;
13. insiste affinché la Commissione e gli Stati membri valutino la legislazione relativa al lavoro precario in relazione al suo impatto sul genere; ritiene necessario concentrarsi su varie misure esistenti riguardanti i bisogni delle donne nel lavoro precario, come un gruppo già sovrarappresentato che continuerà a essere eccessivamente colpito;
14. ricorda che la premessa sulla base della quale la direttiva 1999/70 / CE relativa ai contratti a tempo determinato è basata su contratti a tempo indeterminato costituisce la forma generale di rapporto di lavoro, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato sono solo una caratteristica dell'occupazione in determinati settori o di determinate professioni e attività;
15. denuncia il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato con l'obiettivo di soddisfare esigenze non di natura temporanea ma fisse e permanenti, in quanto ciò costituisce una violazione della direttiva 1999/70 / CE;
16. rileva che la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato costituisce una misura conforme ai requisiti derivanti dal diritto dell'Unione in quanto impedisce l'uso abusivo di contratti a termine e risultati nell'eliminazione definitiva delle conseguenze di un uso improprio (14) ;
17. sottolinea che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato deve essere considerata una misura per prevenire e sanzionare efficacemente l'abuso di contratti a tempo determinato nei settori pubblico e privato e deve essere inclusa in modo chiaro e coerente da tutti gli Stati membri nei rispettivi quadri giuridici pertinenti in materia di diritto del lavoro;
18. sottolinea che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato per un lavoratore che ha subito un abuso di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70 / CE, non esonera uno Stato membro dal obbligo di punire tale abuso includendo, inoltre, la possibilità per il lavoratore interessato di ottenere il risarcimento per eventuali danni subiti in passato;
19. sottolinea che se uno Stato membro sceglie di punire discriminazioni o abusi contro un lavoratore temporaneo in violazione del diritto dell'UE assegnando un risarcimento al lavoratore interessato, tale risarcimento deve in ogni caso essere adeguato ed efficace e deve risarcire integralmente tutti i danni subiti;
20. sottolinea che le considerazioni di bilancio alla base della scelta della politica sociale di uno Stato membro non possono giustificare la mancanza di misure efficaci volte a prevenire e punire debitamente l'abuso di successivi contratti di lavoro a tempo determinato; sottolinea, infatti, che l'adozione di tali misure efficaci, nel pieno rispetto del diritto dell'UE, è necessaria per annullare le conseguenze della violazione dei diritti dei lavoratori;
21. condanna il fatto che i lavoratori che sono stati riconosciuti dalle competenti autorità giudiziarie come vittime di un uso abusivo di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70 / CE, siano stati licenziati; è fermamente convinto che laddove si siano verificati abusi di contratti a tempo determinato successivi, può essere applicata una misura che offra garanzie effettive e equivalenti per la tutela dei lavoratori al fine di punire debitamente l'abuso e annullare le conseguenze della violazione del diritto dell'UE, per salvaguardare la posizione lavorativa dei lavoratori interessati;
22. invita gli Stati membri a migliorare le condizioni di lavoro nei lavori non convenzionali fornendo, come minimo, una serie di norme minime in materia di protezione sociale, livelli minimi di salario e accesso alla formazione e allo sviluppo;
23. invita gli Stati membri ad adottare misure per rispettare, promuovere e concretizzare i principi fondamentali e i diritti dei lavoratori che riguardano coloro che lavorano nell'economia informale e per mettere in atto meccanismi appropriati o rivedere quelli esistenti al fine di garantire il rispetto delle leggi nazionali e regolamenti e riconoscere e rafforzare i rapporti di lavoro in modo tale da facilitare la transizione dei lavoratori verso l'economia formale.

(1) GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.

(2) GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43.

(3) GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

(4) GU L 327 del 5.12.2008, pag. 9.

(5) GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.

(6) Testi approvati, **P8\_TA (2017) 0290** .

(7) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL\\_STU\(2017\)596823\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596823/IPOL_STU(2017)596823_EN.pdf)

(8) 0389/2015, 1328/2015, 0044/2016, 0988/2016, 1108/2016, 1202/2016, 1310/2016, 0188/2017, 0268/2017, 0283/2017, 0640/2017, 0701/2017

(9) 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017

(10) 0019/2016, 0442/2017

(11) 1043/2017

(12) GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32.

(13) GU L 175 del 10.7.1999, pag. 43.

