



TESTO FINALE 05 05 2015

Programma di lavoro 2015-2017 delle parti sociali europee

“PARTENARIATO PER LA CRESCITA INCLUSIVA E L'OCCUPAZIONE”

INTRODUZIONE

L'Unione europea è a un crocevia. Ci sono stati timidi segnali di ripresa negli ultimi anni in alcuni paesi, in particolare quelli più colpiti dalla crisi; ma questa ripresa in molti Stati membri manca di slancio e alcuni Stati membri sono in deflazione. La crisi finanziaria che ha colpito l'UE nel 2008, e che si è poi trasformata in crisi economica e sociale, continua a produrre gravi effetti, con 23,8 milioni di disoccupati nell'UE a febbraio 2015 (di cui circa 4,85 milioni di età inferiore ai 25 anni) e la chiusura di molte aziende, anche PMI. Occorrerà uno sforzo nettamente superiore per raggiungere i livelli di disoccupazione dell'UE prima della crisi (16,2 milioni di persone nel 2008).

L'Europa deve superare tutta una serie di importanti sfide politiche per cogliere a pieno il proprio potenziale di occupazione e di crescita: incentivare gli investimenti pubblici e privati, la crescita e la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi; fissare nuove ambizioni industriali per l'Europa; investire in servizi pubblici altamente efficienti; puntare alla stabilità delle finanze pubbliche e a bilanci pubblici equilibrati; aumentare la forza lavoro attiva per raccogliere la sfida del cambiamento demografico; rafforzare la produttività e realizzare condizioni di lavoro migliori; garantire la sostenibilità e l'accessibilità dei sistemi di protezione sociale per tutti i cittadini; investire in ricerca e sviluppo, istruzione e formazione per contrastare l'abbandono scolastico; rendere l'istruzione accessibile, anche ai massimi livelli, senza discriminazioni; realizzare migliori risultati di apprendimento e imprese più innovative; e riconoscere il fatto che il dialogo sociale promuove crescita e occupazione.

Nel 1985, il “processo di Val Duchesse” della Commissione ha portato alla creazione di un dialogo sociale UE intersettoriale. L'accordo, raggiunto dalle parti sociali europee nel 1991 e integrato nel Trattato di Maastricht nel 1992, invocava un ruolo di maggior rilievo per le parti sociali nel formulare la politica sociale e per l'occupazione della Comunità. A seguito di quell'accordo, le parti sociali europee sviluppavano anche un dialogo più autonomo, diversificando i loro strumenti. Il dialogo sociale è uno dei principali pilastri del modello sociale dell'UE.

Oggi, il dialogo sociale europeo ha bisogno di svilupparsi ulteriormente al fine di riflettere e soddisfare i bisogni delle situazioni sociali ed economiche più diverse nell'Unione europea. Stati membri UE e parti sociali devono rendere prioritarie le azioni finalizzate a realizzare progressi concreti per promuovere la competitività globale dell'Europa, la crescita inclusiva e l'occupazione del vecchio continente. La governance economica e il continuo coinvolgimento in essa, annunciato di recente, delle parti sociali nazionali ed europee (che implica la loro consultazione nei momenti chiave del processo) costituiscono, inoltre, altrettante sfide importanti per le parti sociali, sia a livello nazionale che europeo.

Si tratta del quinto programma di lavoro bilaterale delle parti sociali europee¹.

Le parti sociali hanno un ruolo importante, fra l'altro, per migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro. Il dialogo sociale, in alcuni paesi, vive una situazione difficile. Questo quinto programma di lavoro punta anche a rafforzarlo a tutti i livelli appropriati.

Il dialogo sociale risulta, oggi, particolarmente rilevante per raggiungere soluzioni che siano eque, responsabili ed efficaci, in grado di contribuire alla ripresa economica rafforzando la coesione sociale. Per conseguire dei risultati, occorre, tra le parti sociali, un senso di appartenenza e una comprensione degli obiettivi comuni rappresentati da crescita inclusiva e occupazione, ma anche il consolidamento della posizione dell'Europa nell'economia globale, promuovendo prosperità e coesione sociale all'interno dell'Europa.

In questo contesto, il nostro approccio è:

- affrontare le suddette sfide contribuendo autonomamente alle politiche che incidono direttamente o indirettamente su occupazione e mercati del lavoro;
- promuovere e rafforzare lo sviluppo di un dialogo sociale autonomo sui piani settoriali e interprofessionali e/o all'interno delle aziende, in linea con le prassi nazionali in materia di relazioni industriali;
- continuare anche ad agire a livello bi e trilaterale, prendendo come base le possibili imminenti proposte e iniziative della Commissione europea, che sono frutto, fra l'altro, dei programmi di lavoro della Commissione stessa;
- sviluppare il nostro ruolo nel processo del semestre europeo, che necessita di un'interazione più stretta e più intensa fra i livelli nazionali e quelli europei delle parti sociali, anche nel contesto del Comitato per il dialogo sociale.

Le parti sociali europee possono decidere di affrontare altre questioni oltre a quelle contenute in questo programma di lavoro e considerare altri mezzi di azione a seguito delle consultazioni con la Commissione europea in conformità agli articoli 154-155 del Trattato sull'Unione europea.

1. Promuovere l'invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale

In risposta alle sfide dell'invecchiamento, sia attivo che demografico, occorre attuare misure, se necessario a livello aziendale, settoriale e nazionale, che favoriscano la partecipazione attiva e la permanenza dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro, facendo sì, al tempo stesso, che tali misure siano prese per facilitare il passaggio intergenerazionale nel contesto di una situazione di elevata disoccupazione giovanile.

Deve essere notevolmente migliorata la possibilità per i lavoratori più anziani di rimanere più a lungo nel mercato del lavoro, in salute e in attività per il maggior tempo possibile.

Le parti sociali europee tengono in considerazione anche il contesto degli obiettivi in materia di occupazione contenuti nella strategia Europa 2020.

Le parti sociali europee hanno preso in esame la questione nel contesto dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo (2012), sviluppata poi nel Quadro di azioni sull'occupazione giovanile, negoziato nel 2013. Nel quadro di questo programma, discuteranno ulteriormente le

¹ BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME e CES (e il comitato di collegamento Eurocadres/CEC)

pratiche e le misure necessarie per affrontare, fra le altre, le questioni chiave prese in esame di seguito.

- Invecchiamento attivo: considerare misure e condizioni di lavoro finalizzate a incoraggiare e permettere ai lavoratori più anziani di rimanere più a lungo o di rientrare nel mercato del lavoro. Ad esempio: orari di lavoro flessibili, passaggi gradualmente alla pensione, aggiornamento/miglioramento delle competenze e/o normative e misure preventive in materia di salute e sicurezza, come gli adeguamenti organizzativi e fisici del posto di lavoro finalizzati a prolungare la capacità lavorativa. Tutto questo deve essere realizzato in linea con le disposizioni in materia di sicurezza e protezione sociale, nonché con i processi di informazione e di consultazione.
- Gestire la sostituzione dei lavoratori più anziani: gestire le conseguenze, sul mercato del lavoro, delle schiere crescenti di lavoratori che vanno in pensione, segnatamente in termini di nuove assunzioni, di opportunità di integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e di necessità di un'attivazione più efficace dei disoccupati.
- Tutoraggio: promuovere processi adeguati di gestione delle risorse umane per accogliere, informare e integrare i nuovi arrivi nelle imprese, per esempio assegnando loro una persona cui fare riferimento/un tutore, in grado di favorire il processo di integrazione nell'impresa e sul posto di lavoro, anticipando i fabbisogni in termini di competenze.
- Trasferimento delle competenze: sviluppare misure di formazione e di apprendimento permanente destinate a trasferire le competenze dai lavoratori più anziani a quelli più giovani, sia a livello settoriale che aziendale, con l'obiettivo, ad esempio, di risolvere il problema dello squilibrio fra offerta e domanda di competenze, in particolare in campi e settori con percentuali cospicue di posti vacanti.

Carriere più lunghe contribuirebbero a mantenere la sostenibilità e l'adeguatezza delle pensioni, l'inclusione e la coesione sociali e la solidarietà intergenerazionale in Europa.

Le parti sociali europee negozieranno un accordo quadro autonomo.

Organizzeranno un seminario conoscitivo congiunto all'inizio dei negoziati. Così facendo, intendono far sì che le varie situazioni del mercato del lavoro in tutta Europa siano debitamente prese in considerazione, nonché rafforzare il senso di appartenenza delle parti sociali nazionali.

2. Promuovere una migliore conciliazione di vita lavorativa, vita privata e familiare e parità di genere, al fine di ridurre il divario retributivo di genere

Raggiungere un miglior equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è una sfida politica importante per l'UE, gli Stati membri, le parti sociali e la società nel suo insieme. Restano fondamentali la disponibilità, la qualità e l'accessibilità a infrastrutture e servizi sanitari e sociali adeguati, ma risulta altrettanto necessario un approccio integrato e ambizioso a politiche di riconciliazione, al fine di:

1) aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il divario retributivo di genere. Tale divario rappresenta un fenomeno dalle numerose sfaccettature spiegato da molteplici ragioni: segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro; mancanza di strutture di assistenza all'infanzia; carico disuguale di responsabilità domestiche e familiari; discriminazione e stereotipi di genere sul posto di lavoro;

2) consentire alle famiglie di conciliare al meglio vita lavorativa, vita privata e familiare.

Le parti sociali europee si sono già impegnate attivamente in questo dibattito, fra l'altro nel contesto del loro accordo congiunto sul congedo parentale, del quadro di azioni sulla parità di genere, che comprende la piattaforma di strumenti web ("toolkit") per realizzare la parità di genere, e della lettera congiunta sull'assistenza all'infanzia. A livello nazionale, sono state intraprese molte nuove azioni negli ultimi anni per promuovere un miglior equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, ma numerose sfide rimangono.

Nel contesto di questo programma di lavoro, le parti sociali:

- svilupperanno la terza priorità del loro quadro di azioni 2005 sulla parità di genere a favore di un miglior equilibrio fra vita lavorativa e vita privata: organizzeranno un seminario conoscitivo per individuare e promuovere i congedi, l'organizzazione del lavoro e strutture assistenziali che vadano a vantaggio sia dei datori di lavoro che dei dipendenti;
- predisporranno uno scambio di prassi nazionali delle parti sociali e delle attuali normative finalizzate a migliorare la base delle conoscenze in materia di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore fra uomini e donne, tenendo conto dei fattori che favoriscono sistemi retributivi neutrali rispetto al genere.

Le parti sociali sigleranno conclusioni congiunte, che potrebbero includere azioni in materia di consulenza e altre iniziative di controllo e approfondimento e, se del caso, raccomandazioni alle autorità pubbliche.

3. Mobilità e migrazione

L'UE deve fare di più per facilitare la mobilità dei lavoratori in Europa e per migliorare l'accettazione politica, affrontando lacune e problemi di applicazione (delle norme nazionali ed europee) che sono all'origine di abusi. Le parti sociali europee continueranno a contribuire al dibattito e considereranno azioni congiunte che vanno oltre la loro regolare partecipazione ai comitati consultivi della Commissione legati alla libera circolazione dei lavoratori.

Le parti sociali europee sono pronte a contribuire agli sforzi del Consiglio e della Commissione per sviluppare un pacchetto di mobilità e rinnovare la politica dell'UE sull'immigrazione legale in modo che sia reciprocamente vantaggiosa per datori di lavoro e dipendenti. Considereranno, inoltre, azioni congiunte che vadano al di là di questa iniziativa.

4. Pacchetto di investimenti e rafforzamento della base industriale in Europa

Gli investimenti totali sono diminuiti di circa il 18% nell'UE durante la crisi, ostacolando la ripresa, la creazione di posti di lavoro e gli obiettivi Europa 2020. Oggi servono con urgenza più investimenti pubblici e privati e devono essere più complementari che sostitutivi. Di fatto, secondo le stime realizzate dalla Commissione, il deficit di investimento nell'UE oscilla da 230 a 370 miliardi di euro l'anno negli ultimi anni. Pertanto, il piano europeo di investimenti di 315 miliardi di euro su tre anni è un primo passo necessario, perché può avviare un processo di crescita in grado di autorafforzarsi. Devono essere elaborati strumenti nuovi ed efficaci.

L'iniziativa della Commissione pone l'accento su investimenti adeguatamente mirati in R&S, infrastruttura in grado di promuovere la crescita, ad esempio le energie rinnovabili e l'efficienza energetica, i trasporti, la banda larga, l'istruzione e la formazione. La Commissione vuole incanalare notevoli investimenti verso progetti che possono aiutare le giovani generazioni a tornare in attività con lavori dignitosi.

L'Unione europea ha, parallelamente, definito il corso di una rinascita industriale in Europa, che vedrebbe almeno il 20% del PIL 2020 generato da attività manifatturiere, comprese le PMI. Il pacchetto di investimenti dovrebbe così contribuire a pieno alla rivitalizzazione dell'industria europea, soprattutto in alcuni settori e catene di valore. Negli anni che restano

fino al 2020, la trasformazione verde dell'economia potrà anche avere un effetto positivo sulla creazione di posti di lavoro se saranno definite politiche appropriate per sfruttare al massimo le opportunità di un'economia a bassa emissione di carbonio o in grado di risparmiare sulle risorse energetiche, nonché per ridurre al minimo i rischi per le aziende. L'obiettivo è far sì che vengano debitamente prese in considerazione le sfide del mercato del lavoro derivanti dalle nuove politiche sul clima e sull'energia.

L'UE deve definire le priorità degli investimenti e contribuire a un ambiente più favorevole per gli investimenti stessi, creando rapidamente le condizioni per la creazione di posti di lavoro e per beni e servizi di qualità. Eliminare le barriere agli investimenti in Europa significa garantire regolamenti che offrono certezza legale; promuovere la crescita e l'occupazione, soprattutto nei paesi maggiormente colpiti dalla crisi; ridurre le inutili lungaggini burocratiche; consentire un migliore accesso alle finanze; e completare il Mercato unico in settori quali l'economia digitale e l'unione energetica.

Saranno necessari anche ambiziosi investimenti, per esempio, a livello di infrastrutture sociali, in particolare i servizi sociosanitari. Soprattutto, gli investimenti sono essenziali nelle strutture assistenziali, per promuovere un miglior equilibrio fra vita lavorativa e vita privata. Il Fondo sociale europeo e altri programmi finanziari dedicati dell'UE, come l'Iniziativa per l'occupazione giovanile o Erasmus +, sono strumenti importanti per dare il sostegno finanziario UE ai necessari investimenti sociali.

La governance adeguata, indipendente e trasparente del Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS) è importante, come anche, all'occorrenza, il coinvolgimento delle parti sociali. Per far sì che il piano realizzi il previsto elevato effetto moltiplicatore, la selezione di progetti deve sostenere gli obiettivi strategici di crescita e creazione di posti di lavoro.

Le parti sociali UE, che hanno elaborato separatamente un pacchetto per gli investimenti, continueranno a contribuire attivamente, anche in forma bi e trilaterale, al decollo del piano di investimento, essenzialmente per assicurare risultati ottimali in termini di crescita e creazione di posti di lavoro.

5. Bisogni di competenze nelle economie digitali

Le parti sociali scambieranno opinioni su come realizzare una forza lavoro più istruita, formata e competente, anche per realizzare risultati migliori in termini di qualifiche di base, in linea con le sfide dei mercati del lavoro di oggi e di domani. Al fine di risolvere il problema della mancata corrispondenza fra domanda e offerta di competenze, è importante assicurare, fra le altre cose, la disponibilità di risorse adeguate per la formazione continua su una base di condivisione dei costi.

È anche fondamentale il riconoscimento dell'apprendimento sia informale che non formale. Per affrontare la questione della mancata corrispondenza fra domanda e offerta di competenze è estremamente importante anche portare avanti adeguate azioni di consulenza per i giovani in materia di istruzione e formazione, al fine di garantire un'agevole transizione nel mercato del lavoro.

Le parti sociali scambieranno opinioni sulla questione specifica delle competenze digitali, compreso il ruolo della formazione digitale e a distanza, le risorse didattiche aperte e i servizi elettronici. Lo scambio deve includere percorsi di formazione e qualificazione e le migliori pratiche.

Il contesto generale di questo lavoro è il quadro 2002 di azione sullo sviluppo permanente di abilità e competenze. Gli scambi bilaterali fra parti sociali nazionali su tali questioni saranno organizzati, all'occorrenza, nel contesto del Comitato del dialogo sociale, al fine di promuovere l'apprendimento reciproco. Un ulteriore lavoro analitico sulla formazione

permanente sarà preso in considerazione nel 2016, come parte integrante del ciclo successivo di progetti integrati.

6. Politiche attive del mercato del lavoro

Per assicurare una più elevata occupabilità occorre attuare efficaci politiche attive del mercato del lavoro, che siano in grado di garantire il sostegno necessario a chi cerca lavoro e incentivi effettivi all'occupazione.

Nei mercati del lavoro odierni, risulta più necessario che mai far sì che le persone posseggano le capacità e le competenze necessarie per adattarsi ai cambiamenti, nonché per entrare, rimanere e progredire all'interno di tali mercati; le politiche attive del mercato del lavoro dovrebbero anche contribuire in tal senso.

Le politiche attive del mercato del lavoro (ALMP) implicano tutta una serie di strumenti e misure, come i servizi pubblici e privati per l'occupazione, incentivi sul posto di lavoro, incentivi per avviare un'impresa, lavoro condiviso, rotazione dei posti di lavoro, formazione o assistenza speciale per i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro. Le ALMP sono elaborate e realizzate per integrare le persone disoccupate e inattive all'interno della popolazione attiva e per sostenere la mobilità nel mercato del lavoro. Data la diversità delle esigenze individuali, servono percorsi di inserimento professionale personalizzati e servizi di accompagnamento individuali al fine di ottenere risultati positivi. Per garantire l'esistenza di ALMP efficaci, è necessario rendere disponibili risorse ben mirate.

Questo sono tutte misure fondamentali per facilitare la ricerca attiva di posti di lavoro al fine di migliorare la corrispondenza fra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro, in particolare per i giovani e i disoccupati a lungo termine, anche nel contesto dell'attuazione continua dei sistemi "Garanzia giovani".

Su questo sfondo, le parti sociali europee scambieranno opinioni, anche all'interno del Comitato del dialogo sociale, sull'efficacia e la qualità delle ALMP, al fine di facilitare la transizione dalla disoccupazione all'occupazione e verso posti di lavoro migliori e più numerosi.

7. Promuovere gli apprendistati per sostenere l'occupazione giovanile

Nel 2013, le parti sociali europee hanno adottato un quadro di azioni sull'occupazione giovanile, che sarà monitorato a livello nazionale fino a completamento delle azioni previste.

Da allora, si sono impegnate in attività riguardanti gli apprendistati come parte integrale dei progetti integrati 2014-2016. Questo lavoro sarà condotto dapprima separatamente per poi essere analizzato in una conferenza congiunta da tenersi nel 2016. Su questa base, esploreranno la possibilità di ulteriori attività congiunte, anche al fine di realizzare una maggiore mobilità degli apprendisti in tutta Europa.

8. Impegno per promuovere lo sviluppo delle capacità e migliori risultati di attuazione

A più di dieci anni dall'adozione del primo accordo quadro autonomo e con l'UE ormai allargata a 28 Stati membri, i processi di attuazione hanno evidenziato alcune sfide che devono essere superate.

Le parti sociali europee svilupperanno ulteriormente la loro comprensione comune degli strumenti del dialogo sociale UE e il modo in cui essi possono incidere positivamente sui vari livelli del dialogo sociale per costruirlo, svilupparlo e rafforzarlo. La presenza di parti sociali forti, indipendenti e rappresentative è un fattore chiave di questo processo.

NON-OFFICIAL

Le parti sociali riconoscono che sforzi maggiori sono necessari per garantire un'attuazione efficiente ed efficace degli impegni assunti nel processo di negoziazione degli accordi autonomi in tutti gli Stati membri, in conformità alle procedure e alle pratiche specifiche, sia nei livelli direttivi che per i lavoratori, adottate negli Stati membri.

Le parti sociali europee creeranno un sottogruppo (geograficamente equilibrato) incaricato di seguire il monitoraggio e l'attuazione degli strumenti autonomi di dialogo sociale. Il sottogruppo si riunirà nell'ambito di ogni riunione del Comitato del dialogo sociale, vi riferirà proponendo azioni di sostegno al fine ottenere migliori risultati di attuazione per tutti gli Stati membri UE.

Inoltre, le parti sociali europee lanceranno e coordineranno, in conformità ai rispettivi sistemi interni di governance, lo sviluppo degli orientamenti destinati a migliorare i risultati di attuazione nei paesi in cui è necessario realizzare dei progressi anche attraverso lo scambio di pratiche nazionali.

Sempre nel contesto dei loro progetti integrati, le parti sociali europee hanno deciso di accelerare i loro sforzi per migliorare l'attuazione dei loro accordi autonomi, con un approccio che copre tutti i 28 Stati membri ma incentrati sugli 8-10 Stati membri UE nei quali in passato è stato riscontrato un livello di attuazione insufficiente, o addirittura inesistente. Questo includerà:

- un quadro generale dello stato aggiornato di attuazione degli accordi autonomi nei 28 Stati membri UE;
- un nuovo approccio mirato per gli 8-10 paesi nei quali è stato riscontrato un livello di attuazione insufficiente, o addirittura inesistente; sarà anche previsto un massimo di 5 visite nazionali in tali paesi, che, ci auguriamo, contribuiranno all'attuazione di progressi reali.

Infine, se dopo due anni di lavoro di questo sottogruppo risulta che gli accordi quadro non sono stati attuati in maniera soddisfacente, le parti sociali esamineranno ulteriori azioni di sostegno per migliorare i risultati di attuazione.
