

LA POLITICA SOCIALE DELL'UNIONE EUROPEA

Che cosa si intende per “politica sociale”?

La politica sociale dell'Unione copra una serie di aree molto diverse:

- protezione dei giovani dalla povertà e creazione di sistemi di istruzione e formazione coerenti con le esigenze del mondo del lavoro
- istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita
- adozione di standard comuni relativi alla “flexicurity”
- mobilità dei lavoratori e protezione dei loro diritti in tutti gli Stati membri
- inclusione degli anziani
- lotta contro la povertà e l'esclusione sociale
- promozione dei diritti sociali a livello internazionale

Visto il momento di crisi che le economie mondiali stanno attraversando, cosa fa l'Unione per promuovere la creazione di posti di lavoro?

La creazione di posti di lavoro è stata al centro dell'azione di diversi strumenti, fra cui il Programma Comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato PROGRESS 2007-2013). Questo strumento finanzia attività di analisi, di apprendimento e di disseminazione di informazioni nel settore dell'occupazione.

Più precisamente, il programma si propone di analizzare la situazione sociale degli Stati membri, di supportare l'attuazione della legislazione dell'UE in materia sociale e di rendere i cittadini consapevoli delle politiche dell'Unione in materia.

Nel 2010 l'Unione ha altresì creato lo European Progress Microfinance Facility, finalizzato alla creazione di piccole imprese. Questo strumento è indirizzato soprattutto a coloro che incontrano difficoltà nell'inserirsi nel mondo del lavoro, fra cui: persone poco qualificate, persone disoccupate o a rischio di disoccupazione o di esclusione sociale.

Un'azione fondamentale è svolta altresì dal Fondo Sociale Europeo, che fin dalle origini dell'Unione finanzia azioni di formazione professionale. In particolare, per il periodo 2007-2013, il FSE mira a:

- promuovere la piena occupazione, anche attraverso una migliore adattabilità dei lavoratori e delle imprese

- prevenire la disoccupazione, soprattutto quella di lungo periodo
- migliorare la qualità e la produttività del lavoro
- promuovere l'inclusione sociale e in particolare l'accesso al lavoro di persone svantaggiate, combattendo ogni forma di discriminazione
- ridurre le disparità nell'occupazione a livello nazionale, regionale e locale
- Il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale concentra invece la sua azione sulla riduzione delle disparità fra regioni e, per il medesimo periodo, ha concentrato la sua azione su tre assi:
 - “convergenza”: promuovere la creazione di occupazione in diversi settori (soprattutto cultura, trasporti, energia, ricerca e sviluppo, turismo) nei diversi Stati membri
 - “competitività e occupazione regionale”: rafforzare l'economia dell'innovazione e della conoscenza, migliorare la tutela dell'ambiente e i sistemi di prevenzione del rischio, potenziare i trasporti e i sistemi di telecomunicazione di interesse generale
 - “cooperazione territoriale europea”: promozione di attività a carattere transfrontaliero finalizzate allo sviluppo territoriale sostenibile, incoraggiare la cooperazione transfrontaliera, rendere più efficace la politica regionale incoraggiando le autorità locali a stipulare accordi fra loro
- In merito all'azione di questi fondi, si veda altresì la scheda relativa alla coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione europea.

L'Unione ha competenza rispetto all'organizzazione concreta del lavoro oppure questa rimane riservata agli Stati membri?

Esiste una direttiva “basilare”, la quale definisce standard minimi di rispetto dei diritti dei lavoratori in merito all'organizzazione del lavoro. Questo atto stabilisce alcuni diritti di cui tutti i cittadini europei dovrebbero essere a conoscenza, fra cui:

- un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore
- una pausa, quando la giornata lavorativa è più lunga di 6 ore
- un periodo minimo di riposo di 24 ore ogni 7 giorni, in aggiunta alle 11 ore di cui sopra
- un periodo massimo di lavoro di 48 ore alla settimana, inclusi gli straordinari
- almeno 4 settimane di ferie pagate all'anno

Per quanto riguarda il lavoro notturno, la durata non deve eccedere in media 8 ore per ogni periodo di 24 ore. I lavoratori notturni devono godere di un livello di sicurezza e di protezione della salute

adatto al tipo di mansione svolta. Essi hanno diritto ad una valutazione gratuita del loro livello di salute previo allo svolgimento dell'attività lavorativa e, se vengono giudicati inadatti, devono essere assegnati a mansioni che possono svolgere di giorno. Soprattutto per il lavoro notturno, i datori di lavoro devono rispettare il principio secondo cui la funzione deve essere adatta a chi la svolge e le mansioni ripetitive devono essere evitate.

In che modo la responsabilità sociale d'impresa (RSI) può contribuire al miglioramento dei diritti dei lavoratori?

La RSI copre diversi ambiti, fra i quali i diritti dei lavoratori, il cui rispetto è parte integrante di una crescita sostenibile, secondo gli obiettivi dell'agenda di Lisbona. Nel quadro della politica sociale, la RSI implica la realizzazione di un'ideale di solidarietà, coesione e pari opportunità a fronte di una crescente concorrenza a livello globale; non solo: essa è una risposta alle sfide rappresentate dall'invecchiamento della popolazione e un mezzo attraverso cui perseguire l'obiettivo di un ambiente sano.

Nel quadro della politica sociale, alcuni degli obiettivi più rilevanti sono i seguenti:

- l'inclusione di persone svantaggiate all'interno del mondo del lavoro
- l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- la tutela della salute del lavoratore e dei cittadini in genere, anche tramite l'adozione di tecniche di produzione "pulite"
- rispetto dei core labour standard riconosciuti a livello internazionale e in particolare dall'International Labour Organisation

In che modo l'UE tratta la questione delle Pari Opportunità?

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto dell'Unione europea. Gli obiettivi dell'UE in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini mirano ad assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché a contrastare ogni discriminazione basata sul sesso. Nel perseguire tali intenti l'Unione europea ha scelto di seguire un duplice approccio, associando azioni specifiche e «gender mainstreaming». Le pari opportunità si inseriscono nel più ampio contesto della politica sociale dell'Unione europea, laddove spesso si intersecano con questioni relative alla lotta contro la povertà, all'accesso

all'istruzione e ai servizi sanitari, alla partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché ai diritti fondamentali dell'individuo previsti dall'ordinamento internazionale.

Quale è la strategia adottata dalla Commissione per le Pari Opportunità?

Con Comunicazione 21 settembre 2010 (COM (2010) 491) al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni la Commissione ha delineato la strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015. Al riguardo, la Commissione ha identificato le priorità della strategia, che sono le seguenti:

- pari indipendenza economica;
- pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore
- parità del processo decisionale
- dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;
- parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

Quali sono le azioni che la Commissione promuove per il raggiungimento di tali priorità?

Le azioni che la Commissione promuove in tale ambito sono individuabili a seconda della priorità considerata e sono, inter alia, le seguenti:

- sostenere la promozione della parità di genere nell'attuazione di tutti gli aspetti e
- delle iniziative faro della strategia Europa 2020;
- promuovere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo delle donne;
- valutare le disparità ancora esistenti per quanto riguarda il diritto al congedo per motivi di famiglia, in particolare il congedo di paternità e il congedo per la prestazione di assistenza, e le possibilità di affrontarle.
- migliorare la trasparenza delle retribuzioni e l'impatto sulla parità retributiva di accordi come il lavoro a metà tempo e i contratti a termine;
- sostenere le iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro come marchi, attestati e premi, nonché lo sviluppo di strumenti con cui i datori di lavoro possono correggere i divari retributivi ingiustificati tra donne e uomini;
- istituire una giornata europea della parità retributiva

- incoraggiare le donne a scegliere professioni non tradizionali, per esempio in settori "verdi" e innovativi.
- monitorare l'obiettivo del 25% di donne in posizioni direttive di alto livello nella ricerca;
- sostenere gli sforzi per promuovere una maggiore partecipazione delle donne alle elezioni al Parlamento europeo, anche come candidate.

In evidenza

La politica sociale dell'Unione persegue la realizzazione di diversi obiettivi fra cui, in primo luogo, la piena occupazione nel territorio dell'Unione e la promozione dei diritti dei lavoratori. Visto il momento di recessione globale, l'Unione è intervenuta attraverso gli strumenti propri della politica regionale (Fondo Sociale Europeo, Fondo Europeo di Sviluppo Regionale), ma attraverso strumenti più innovativi, fra cui il microcredito. Particolare attenzione viene riservata a quelle fasce della popolazione che sono più vulnerabili rispetto al mondo del lavoro; per questo motivo l'Unione investe ingenti risorse nella formazione lungo tutto l'arco della vita. L'azione normativa dell'UE si è anche rivolta allo svolgimento concreto dell'attività lavorativa, tramite direttive che stabiliscono con precisione gli orari di lavoro. Tali elementi non possono essere dissociati dalla responsabilità sociale d'impresa, nella quale rientra un atteggiamento rispettoso dei diritti sociali; l'Unione svolge un'azione rilevante a questo fine non solo entro i propri confini, ma anche in ambito internazionale.

Per quanto concerne, più nello specifico, il settore delle pari opportunità, con la direttiva (UE) del Consiglio 8 marzo 2010, n.18, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE, le parti sociali europee hanno concluso un nuovo accordo quadro sul congedo parentale che estende la durata del congedo parentale a quattro mesi per ciascun genitore. Grazie a questo nuovo accordo, applicabile a tutti i lavoratori in ambi i sessi e a tutti i tipi di contratto, i lavoratori hanno diritto a un congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio. Questo congedo può essere preso fino a quando il figlio non raggiunge un'età stabilita dalla normativa nazionale e/o dai contratti collettivi, ma prima che abbia l'età di otto anni e rappresenta un mezzo per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di trattamento tra gli uomini e le donne

Per approfondire:

http://europa.eu/pol/socio/index_it.htm

http://ec.europa.eu/policies/employment_social_rights_it.htm

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=it>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=656>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:IT:PDF>

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_fr.htm

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_it.htm