**Parlamento europeo**
2019-2024

**TESTI APPROVATI**

## P9_TA(2023)0218

# Rafforzare il dialogo sociale

**Risoluzione del Parlamento europeo del 1° giugno 2023 sul rafforzamento del dialogo sociale (2023/2536(RSP))**

*Il Parlamento europeo*,

– visto l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE),

– visti gli articoli 9, 151, 152, 153, 154 e 155 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),

– visti gli articoli 12, 15, 16, 21, 23, 27, 28, 30, 31 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ("Carta"),

– vista la comunicazione della Commissione del 4 marzo 2021 dal titolo "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021)0102),

– vista la Carta sociale europea,

– visti l'impegno sociale di Porto del 7 maggio 2021 e la dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021,

– viste la convenzione n. 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, la convenzione n. 135 relativa alla protezione dei rappresentanti dei lavoratori nell'azienda e alle agevolazioni che dovranno essere loro concesse ("convenzione sui rappresentanti dei lavoratori"), la convenzione n. 154 sulla contrattazione collettiva, la convenzione n. 155 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, la convenzione n. 187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro e la convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro,

– visto il semestre europeo, che è il quadro dell'UE per il coordinamento e la sorveglianza delle politiche economiche e sociali basato sugli articoli 121 e 148 TFUE,

– visto l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione,

– visto l'accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sull'invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale,

– vista la direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti[1],

– vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi[2],

– vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[3],

– vista la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie[4] ("direttiva sui comitati aziendali europei"),

– visto il regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013[5],

– vista la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea[6] ("direttiva sui salari minimi adeguati"),

– vista la sua risoluzione del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro: quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei[7],

– vista la sua risoluzione del 2 febbraio 2023 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei[8],

– vista la proposta della Commissione di raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea (COM(2023)0038),

– vista la comunicazione della Commissione del 25 gennaio 2023 dal titolo "Rafforzare il dialogo sociale nell'Unione europea: sfruttarne appieno il potenziale per gestire transizioni eque" (COM(2023)0040),

– vista la comunicazione della Commissione del 13 dicembre 2013 dal titolo "Quadro UE per la qualità nell'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni" (COM(2013)0882),

---

1 GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.
2 GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.
3 GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105.
4 GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.
5 GU L 231 del 30.6.2021, pag. 21.
6 GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33.
7 GU C 251 del 30.6.2022, pag. 104.
8 Testi approvati, P9_TA(2023)0028.

– vista la sua risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali[1],

– vista la sua risoluzione del 17 dicembre 2020 su un'Europa sociale forte per transizioni giuste[2] ,

– vista la decisione (UE) 2022/2296 del Consiglio, del 21 novembre 2022, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione[3] ,

– vista la comunicazione della Commissione del 4 marzo 2021 dal titolo "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021)0102),

– vista la comunicazione della Commissione del 29 settembre 2022 sugli orientamenti relativi all'applicazione del diritto dell'UE in materia di concorrenza ai contratti collettivi relativi alle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi senza dipendenti (C(2022)6846),

– viste le interrogazioni al Consiglio e alla Commissione sul rafforzamento del dialogo sociale (O-000019/2023 – B9-0020/2023 e O-000020/2023 – B9-0021/2023),

– visti gli articoli 136, paragrafo 5, e 132, paragrafo 2, del suo regolamento,

– vista la proposta di risoluzione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali,

A. considerando che in una democrazia i diritti dei lavoratori alla contrattazione collettiva, ai contratti collettivi, alla libertà di associazione e all'azione collettiva sono diritti fondamentali;

B. considerando che il partenariato sociale e la contrattazione collettiva tra i sindacati e i rappresentanti dei datori di lavoro a livello aziendale, settoriale, nazionale e unionale sono elementi chiave del modello sociale europeo, il cui retaggio condiviso costituito dal dialogo sociale, dalla partecipazione dei lavoratori, dalla contrattazione collettiva, dalla rappresentanza in materia di salute e sicurezza e dal tripartitismo, offre gli elementi su cui costruire un futuro caratterizzato dalla diversità e dalla sostenibilità sul piano economico, sociale e ambientale che contribuirà alla competitività, alla resilienza economica e sociale e a una crescita dell'UE migliore e più inclusiva;

C. considerando che la contrattazione collettiva consente alle parti sociali di adeguare, ad esempio, le condizioni di lavoro in modo flessibile e mirato; che i sistemi di contrattazione collettiva sono generalmente basati su una serie complessa di norme e prassi, stabilite negli ordinamenti giuridici nazionali, e spesso fondate su tradizioni consolidate delle parti sociali;

D. considerando che il buon funzionamento del dialogo sociale tra parti sociali autonome è fondamentale per trovare soluzioni equilibrate alle sfide odierne e future, attraverso l'adeguamento ai cambiamenti del mondo del lavoro in modo da apportare benefici sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, come dimostrato, tra l'altro, dagli accordi quadro esistenti tra le parti sociali europee sull'invecchiamento attivo e sulla digitalizzazione e dai negoziati in corso sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione; che il dialogo

---

1 GU C 242 del 10.7.2018, pag. 24.
2 GU C 445 del 29.10.2021, pag. 75.
3 GU L 304 del 24.11.2022, pag. 67.

sociale si è rivelato necessario anche in tempi di crisi impreviste, come l'adattamento delle condizioni di lavoro durante la pandemia; che il dialogo sociale svolge un ruolo importante nel fornire un sostegno attivo ai lavoratori che effettuano la transizione verso nuovi posti di lavoro per anticipare il fabbisogno di competenze affrontando i cambiamenti strutturali e rafforzando la resilienza degli Stati membri; che il successo del dialogo sociale dipende in larga misura dalla capacità delle parti sociali di negoziare liberamente sulla base di una serie complessa di norme e prassi, spesso stabilite nelle tradizioni e negli ordinamenti giuridici nazionali; che ciò impone ai legislatori nazionali ed europei di riporre fiducia nella capacità delle parti sociali di adoperarsi per garantire buone condizioni nel mercato del lavoro, chiedendo nel contempo alle parti sociali di assumersi seriamente tale responsabilità e di trovare compromessi che rispondano ai rispettivi interessi, anche a beneficio della società nel suo insieme;

E. considerando che i sistemi di contrattazione collettiva in cui le parti sociali indipendenti hanno il diritto di negoziare e concludere contratti collettivi in maniera autonoma contribuiscono alla prevedibilità a lungo termine nel mercato del lavoro; che un prerequisito per il buon funzionamento di tali sistemi di contrattazione collettiva è che i legislatori nazionali ed europei abbiano fiducia nella capacità delle parti sociali di assumersi la responsabilità di garantire buone condizioni di lavoro nel mercato del lavoro e di bilanciare gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro;

F. considerando che, in alcuni Stati membri, la contrattazione collettiva ai livelli settoriale e interprofessionale è stata messa sotto pressione a seguito della crisi finanziaria del 2008; che la percentuale di lavoratori la cui professione è disciplinata da un contratto collettivo si è ridotta in maniera significativa nella maggior parte degli Stati membri negli ultimi 30 anni, con una riduzione stimata della copertura media dell'UE dal 66 % nel 2000 al 56 % circa nel 2018[1] a causa di vari fattori, compreso il calo delle adesioni ai sindacati, modifiche normative nelle pratiche e procedure di contrattazione collettiva[2], in particolare per quanto riguarda la decentralizzazione dei sistemi di contrattazione collettiva, la crescente importanza delle procedure di contrattazione in azienda e l'aumento delle forme di lavoro precarie e del falso lavoro autonomo; che è importante osservare che la situazione varia notevolmente da uno Stato membro all'altro; che, nella maggior parte degli Stati membri, i tassi di copertura della contrattazione collettiva tendono a essere più elevati per i lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato e per quelli che lavorano in aziende più grandi; che la copertura della contrattazione è sostanzialmente più elevata nei paesi in cui esistono contratti settoriali e in cui questi ultimi sono di frequente estesi alle società o ai lavoratori non contemplati;

G. considerando che la probabilità che i lavoratori di età inferiore ai 30 anni aderiscano a

---

1 Visser, Jelle, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (Banca dati concernente le caratteristiche istituzionali dei sindacati, la determinazione dei salari, l'intervento statale e i patti sociali), versione 6.1, novembre 2019.

2 Rodriguez Contreras, Ricardo; Molina, Oscar, *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* (Stare al passo coi tempi: prassi e clausole emergenti in materia di contrattazione collettiva), pubblicazioni di Eurofound, agosto 2022.

un sindacato è solo la metà rispetto ai lavoratori più anziani[1], anche se allo stesso tempo sono molto favorevoli alla contrattazione collettiva e ripongono un livello elevato di fiducia nei sindacati;

H. considerando che i lavoratori e i datori di lavoro europei affrontano attualmente grandi sfide che derivano dalle sfide sociali e ambientali di lunga data, quali la povertà, l'esclusione sociale, l'aumento delle disuguaglianze, le crisi sociali e le emergenze in termini di clima e biodiversità che continuano ad aumentare e devono essere affrontate; che tali sfide sono state aggravate dalle conseguenze della pandemia e, dal 24 febbraio 2022, dalla guerra di aggressione russa nei confronti dell'Ucraina, dalla conseguente crisi legata al costo della vita e all'inflazione, e dalla crisi energetica; che tali eventi hanno messo in luce la necessità pressante di una partecipazione più ampia e solida delle parti sociali, per cogliere appieno le opportunità offerte della transizione sostenibile, equa, verde e digitale e per rispecchiare la necessità di non lasciare indietro nessuno; che, secondo la banca dati EU PolicyWatch di Eurofound, durante la pandemia le parti sociali sono state coinvolte in quasi la metà delle misure politiche registrate a livello nazionale e/o europeo, mentre tale coinvolgimento è leggermente diminuito nel corso del 2022, quando sono state pianificate ulteriori misure politiche connesse alla crisi del costo della vita;

I. considerando che le misure a difesa e promozione della contrattazione collettiva e dei contratti collettivi possono fornire una risposta efficace all'aumento vertiginoso del costo della vita e agevolare un effettivo aumento dei salari urgentemente necessario in tutti i settori;

J. considerando che la democrazia sul luogo di lavoro svolge un ruolo fondamentale nel rafforzare il rispetto dei diritti umani sul luogo di lavoro e nella società, soprattutto quando i rappresentanti dei lavoratori, inclusi i sindacati, sono attivamente coinvolti nei processi aziendali in materia di dovere di diligenza; che un coinvolgimento tempestivo e significativo dei lavoratori al livello adeguato contribuisce a una governance aziendale sostenibile; che la voce delle parti sociali è una componente importante delle iniziative dell'UE volte a garantire una governance aziendale sostenibile e democratica e il dovere di diligenza in materia di effettivi o potenziali abusi dei diritti umani, anche in ambito lavorativo, e impatti negativi sull'ambiente, come anche delle iniziative dell'UE volte a ridurre il ricorso a pratiche illegali quali lo sfruttamento della manodopera e la concorrenza sleale nel mercato unico;

K. considerando che la democrazia sul luogo di lavoro va al di là della partecipazione formale delle organizzazioni sindacali alle cosiddette riunioni di dialogo sociale o della semplice consultazione di tali organismi; che la promozione della democrazia sul luogo di lavoro richiede la salvaguardia e il rispetto di vari diritti e principi, tra cui il diritto all'organizzazione, all'azione collettiva e alla contrattazione collettiva, i diritti sindacali, il diritto di sciopero e i principi del divieto di licenziamento ingiusto e della parità di retribuzione per uno stesso lavoro;

L. considerando che, conformemente al principio 8 del pilastro europeo dei diritti sociali, le parti sociali dovrebbero essere consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle

---

[1] Commissione europea, *Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges* ahead (Occupazione e sviluppi sociali in Europa – Giovani europei: sfide occupazionali e sociali), revisione annuale 2022.

politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali; che le parti sociali sono incoraggiate anche a negoziare e concludere contratti collettivi sulle questioni che le riguardano, tutelando nel contempo la loro autonomia e il diritto di azione collettiva; che i lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati a tempo debito sulle questioni che li riguardano, in particolare sul trasferimento, sulla ristrutturazione e sulla fusione delle imprese e sui licenziamenti collettivi; che, nell'impegno sociale di Porto, tutti gli attori coinvolti sono stati invitati a promuovere un dialogo sociale autonomo quale componente strutturale del modello sociale europeo e a rafforzare tale dialogo a livello europeo, nazionale, regionale, settoriale, locale e aziendale, ponendo in particolare l'accento sulla garanzia di un quadro che favorisca la contrattazione nell'ambito dei vari modelli esistenti negli Stati membri;

M. considerando che il regolamento sul dispositivo per la ripresa e la resilienza[1] prevede l'obbligo per gli Stati membri di consultare le parti sociali nella preparazione dei loro piani nazionali per la ripresa e la resilienza in una maggiore varietà di contesti; che la qualità e l'intensità del loro coinvolgimento sono tuttavia disomogenee e piuttosto deboli in un numero relativamente elevato di paesi; che la relazione di revisione della Commissione sul dispositivo per la ripresa e la resilienza indica che il successo del dispositivo dipende dallo stretto coinvolgimento delle parti sociali, delle organizzazioni della società civile, delle autorità locali e regionali e di altri portatori di interessi;

N. considerando che, mentre alcuni Stati membri assicurano un quadro favorevole al dialogo sociale, in altri tale dialogo sociale è sotto pressione per ragioni che includono procedure di consultazione inefficaci e tardive, la mancanza di capacità e criteri di rappresentanza rigorosi nonché limitazioni alla libertà delle parti sociali di negoziare in maniera indipendente e trovare compromessi attraverso la contrattazione collettiva; che, in conformità dell'articolo 9 del regolamento FSE+, gli Stati membri devono garantire una partecipazione significativa delle parti sociali alla realizzazione di politiche per l'occupazione, l'istruzione e l'inclusione sociale sostenute dalla componente del FSE+ in regime di gestione concorrente; che tutti gli Stati membri devono assegnare un'adeguata quantità delle risorse del FSE+ allo sviluppo delle capacità delle parti sociali (importo che deve essere pari ad almeno lo 0,25 % qualora abbiano ricevuto raccomandazioni specifiche per paese), anche sotto forma di formazione, misure volte alla creazione di reti e al rafforzamento del dialogo sociale, e ad attività intraprese congiuntamente dalle parti sociali;

O. considerando che per "contrattazione collettiva" si intende l'insieme delle negoziazioni che avvengono conformemente al diritto e alle prassi nazionali di ciascuno Stato membro tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e uno o più sindacati, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e di impiego; che per "sindacato" si intende un gruppo di lavoratori costituito per promuovere e proteggere gli interessi dei lavoratori, ai sensi della legislazione o delle prassi nazionali; che per "organizzazione di datori di lavoro" si intende un'organizzazione i cui membri sono i singoli datori di lavoro, altre associazioni di datori di lavoro o entrambi, costituita per promuovere e proteggere gli interessi dei

---

[1] Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17).

suoi membri, ai sensi della legislazione o delle prassi nazionali;

P. che, ai sensi della convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, ratificata da 24 Stati membri, per "rappresentanti dei lavoratori" si intendono: (i) le persone riconosciute come tali dalla legislazione o dalla prassi nazionale, siano esse rappresentanti sindacali, cioè rappresentanti nominati o eletti da sindacati o dai membri di sindacati, o meno; oppure (ii) rappresentanti eletti, cioè rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori dell'azienda in conformità con le disposizioni del diritto o della normativa nazionale o dei contratti collettivi concepiti a tal fine, e le cui funzioni non comprendono attività che sono considerate come la prerogativa esclusiva dei sindacati nel paese interessato; che, quando nella stessa impresa sono presenti sia rappresentanti sindacali che rappresentanti eletti, questi ultimi non dovrebbero essere utilizzati per pregiudicare la posizione dei sindacati coinvolti o dei loro rappresentanti in particolare per quanto riguarda la contrattazione collettiva, che è una prerogativa dei sindacati;

Q. considerando che le condizioni per il buon funzionamento del dialogo sociale comprendono: (i) l'esistenza di sindacati forti e indipendenti e la capacità tecnica nelle organizzazioni dei lavoratori; (ii) la capacità tecnica delle parti sociali; (iii) l'accesso tempestivo alle informazioni pertinenti per partecipare al dialogo sociale; (iv) un impegno di tutte le parti a partecipare costruttivamente e in buona fede al dialogo sociale, compreso il coinvolgimento delle parti sociali nell'individuazione delle questioni pertinenti, la raccolta di prove, la condivisione di informazioni, la valutazione delle opzioni e lo sviluppo delle soluzioni prescelte; (v) il rispetto dei diritti fondamentali della libertà di associazione e di contrattazione collettiva; (vi) un adeguato sostegno istituzionale; (vii) il rispetto dell'autonomia delle parti sociali e la possibilità per loro di negoziare e concludere contratti collettivi in maniera indipendente; (viii) l'adattamento all'era digitale e la promozione della contrattazione collettiva nel nuovo mondo del lavoro; e (ix) una protezione adeguata contro eventuali atti di discriminazione antisindacale per i rappresentanti dei sindacati e dei lavoratori;

R. considerando che una contrattazione collettiva solida, specialmente a livello settoriale o interprofessionale, contribuisce alla creazione e al mantenimento della qualità dell'occupazione e ha un impatto positivo sui salari; che i sindacati, la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori e la copertura della contrattazione collettiva sono fondamentali per il rispetto dei diritti dei lavoratori; che sono necessarie azioni, misure e una normativa migliore in materia di tutela dei diritti dei rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati per garantire un potere negoziale equilibrato tra datori di lavoro e lavoratori, che può essere migliorato rafforzando la democrazia sul luogo di lavoro;

S. considerando che l'OIL è stata fondata nel 1919 nella ferma convinzione che la pace universale potesse essere garantita solo sulla base della giustizia sociale[1]; che il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la rappresentanza dei lavoratori sono valori e diritti fondamentali dell'OIL sanciti da numerose convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione; che anche il Consiglio d'Europa annovera la democrazia sul luogo di lavoro tra i suoi valori fondamentali, come sancito dalla Convenzione europea dei diritti umani e dalla Carta sociale europea;

T. considerando che gli orientamenti dell'OIL per una transizione giusta verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti invitano a promuovere l'inclusione di

---

[1] Cfr. la costituzione dell'OIL del 1919 e la dichiarazione di Filadelfia dell'OIL del 1944.

specifiche disposizioni ambientali attraverso la contrattazione collettiva e i contratti collettivi a tutti i livelli;

U. considerando che, nelle sue conclusioni del 24 ottobre 2019 dal titolo "Il futuro del lavoro: l'Unione europea promuove la dichiarazione del centenario dell'OIL", il Consiglio europeo ha esortato gli Stati membri a dare seguito ai loro sforzi per ratificare e attuare efficacemente le convenzioni dell'OIL; che il Consiglio ha invitato gli Stati membri e la Commissione a rafforzare il dialogo sociale a tutti i livelli, anche attraverso la cooperazione transfrontaliera, al fine di garantire la partecipazione attiva delle parti sociali alla definizione del futuro del lavoro e al conseguimento della giustizia sociale e della prosperità condivisa;

V. considerando che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sono strumenti chiave che i datori di lavoro e i sindacati utilizzano per fissare e preservare retribuzioni eque e condizioni di lavoro e di impiego adeguate nonché per colmare il divario pensionistico e retributivo di genere; che sistemi di contrattazione collettiva solidi rafforzano la resilienza degli Stati membri in tempi di crisi economica; che società con sistemi di contrattazione collettiva solidi tendono ad avere economie più competitive e resilienti e a essere più prospere ed eque; che il diritto alla contrattazione collettiva è una questione che riguarda tutti i lavoratori in Europa e che può anche avere implicazioni cruciali per la democrazia e lo Stato di diritto, compreso il rispetto dei diritti sociali fondamentali; che la contrattazione collettiva è un diritto fondamentale europeo e che le istituzioni dell'Unione sono tenute a rispettarlo in virtù dell'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali; che, in tale contesto, le politiche che rispettano, promuovono e rafforzano la contrattazione collettiva e la posizione dei lavoratori nei sistemi di determinazione dei salari svolgono un ruolo essenziale nel garantire migliori condizioni di lavoro e di vita;

W. considerando che l'economia informale è caratterizzata da un'elevata percentuale di gruppi invisibili e più vulnerabili di lavoratori; che la pandemia di COVID-19 ha costretto un numero crescente di lavoratori, e in particolare di lavoratrici, a entrare nell'economia informale e ha aggravato le vulnerabilità preesistenti; che i settori più rappresentati nell'economia informale dell'UE, vale a dire la sanità, l'assistenza, il lavoro sociale e l'agricoltura, sono altresì essenziali per il funzionamento delle nostre società;

X. considerando che il dialogo sociale rafforza sia la democrazia che la società civile ed esprime il principio di sussidiarietà, in base al quale le norme sono elaborate insieme a coloro che ne sono interessati e influenzati;

Y. considerando che l'articolo 152 TFUE afferma che l'Unione facilita il dialogo tra le parti sociali, nel rispetto della loro autonomia; che, nella sua decisione 98/500/CE[1], la Commissione ha istituito comitati di dialogo settoriale per promuovere il dialogo tra le parti sociali in tutti i settori a livello dell'UE e ha stabilito disposizioni specifiche concernenti la creazione, la composizione e il funzionamento dei nuovi comitati settoriali, intesi come organi centrali per la consultazione, le iniziative comuni e i negoziati che possono portare alla conclusione di accordi e al loro successivo recepimento nel diritto dell'UE mediante direttive, qualora richiesto dalle parti sociali;

---

[1] Decisione 98/500/CE della Commissione del 20 maggio 1998 che istituisce comitati di dialogo settoriale per promuovere il dialogo tra le parti sociali a livello europeo (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 27).

che la Commissione ha riconosciuto, nel documento di lavoro dei suoi servizi sul funzionamento e sul potenziale del dialogo sociale settoriale a livello europeo[1], che tali comitati hanno contribuito a migliorare l'occupazione, le politiche sociali e le condizioni di lavoro in Europa nonché a elaborare politiche industriali adeguate; che la Commissione ha concluso che vi è una correlazione diretta tra l'efficacia del dialogo sociale a livello nazionale e a livello europeo, e che l'uno influenza l'altro;

Z. considerando che, conformemente all'articolo 154 TFUE, la Commissione ha il compito di promuovere e facilitare il dialogo sociale; che le parti sociali settoriali europee e i loro affiliati nazionali dovrebbero continuare a beneficiare di un sostegno per quanto riguarda la capacità amministrativa, l'assistenza legale, la rappresentanza e i finanziamenti dell'UE per attività congiunte attraverso progetti e iniziative di sviluppo delle capacità europei;

AA. considerando che la crescente digitalizzazione dei mercati del lavoro e le nuove forme di lavoro potrebbero rappresentare una sfida importante per la rappresentanza dei lavoratori vulnerabili e potrebbero compromettere il modello sociale europeo; che i lavoratori occupati in forme di lavoro atipiche o in nuove forme di occupazione possono risentire della mancanza di rappresentanza; che l'emergere di nuove forme di occupazione può far sì che sia difficile, per i sindacati, reclutare nuovi membri; che la Commissione ha recentemente adottato nuovi orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi senza dipendenti, fornendo la necessaria chiarezza sul fatto che determinati lavoratori autonomi possono condurre contrattazioni collettive per migliorare le proprie condizioni di lavoro senza violare le norme dell'UE in materia di concorrenza; che il diritto di intraprendere azioni e contrattazioni collettive è stato chiarito ed esteso ai lavoratori autonomi senza dipendenti; che le parti sociali dovrebbero garantire di rimanere aperte e in grado di attrarre tutti i tipi di datori di lavoro e di lavoratori con contratti di lavoro e status diversi in tutti i settori, come i lavoratori autonomi senza dipendenti o i lavoratori migranti, anche provenienti da paesi terzi; che è fondamentale che tale approccio garantisca l'inclusione e l'eterogeneità tra i membri e nella leadership delle parti sociali, riconoscendo che l'attuale mondo del lavoro è globalizzato e interculturale;

AB. considerando che i lavoratori nell'economia dell'assistenza sono prevalentemente donne e persone provenienti da un contesto migratorio, le cui condizioni di lavoro e mancanza di rappresentanza li espongono a impieghi precari e non sicuri;

1. sottolinea che il dialogo sociale, compresa la contrattazione collettiva, è uno strumento essenziale e prezioso per il buon funzionamento dell'economia sociale di mercato, che è uno degli obiettivi del TUE, e alimenta la resilienza economica e sociale, la competitività, la stabilità e la crescita e lo sviluppo sostenibili e inclusivi; evidenzia che il dialogo sociale è anche un aspetto fondamentale della democrazia nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche e delle normative che riguardano coloro che rappresentano, vale a dire i lavoratori e i datori di lavoro; ribadisce che, in conformità dei trattati, che tutelano espressamente l'autonomia delle parti sociali, e dei sistemi di autoregolamentazione presenti in alcuni Stati membri, occorre tutelare il dialogo sociale

---

[1] Documento di lavoro dei servizi della Commissione del 22 luglio 2010 sul funzionamento e sul potenziale del dialogo sociale settoriale a livello europeo (SEC(2010)0964).

affinché le parti sociali possano regolamentarsi autonomamente, garantendo una totale legittimità e progressi significativi nella copertura dei contratti collettivi; accoglie con favore la comunicazione della Commissione e la proposta di raccomandazione del Consiglio, presentata dalla Commissione, sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea; sottolinea che è necessario incoraggiare ulteriormente il dialogo sociale a livello nazionale e unionale e compiere maggiori sforzi per sostenere e promuovere la copertura della contrattazione collettiva, per impedire che l'adesione alle parti sociali e la loro densità organizzativa diminuiscano, nonché per garantire che i luoghi di lavoro siano adattati efficacemente ai cambiamenti nel mondo del lavoro, onde salvaguardare luoghi di lavoro di qualità; evidenzia tuttavia che sono necessari ulteriori sforzi per fornire soluzioni sostenibili per l'organizzazione e il finanziamento di comitati di dialogo sociale settoriale; invita la Commissione a continuare a fornire sostegno logistico ai comitati di dialogo sociale settoriale e ad accrescere il suo sostegno finanziario, legale e politico; invita la Commissione a continuare a sostenere e monitorare attentamente il dialogo sociale settoriale al fine di garantire l'allineamento tra i comitati e di assicurare che il dialogo sociale possa dare un contributo significativo alle politiche dell'Unione; esorta fermamente la Commissione a garantire che le nuove proposte rispettino pienamente l'autonomia delle parti sociali e non abbiano ripercussioni negative sul dialogo sociale settoriale a livello europeo; ricorda che la crisi finanziaria e la pandemia hanno dimostrato che i paesi con quadri solidi per il dialogo sociale e un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere economie più competitive, inclusive e resilienti, dal momento che le parti sociali hanno svolto un ruolo importante nella gestione della crisi e nell'attenuazione delle sue ripercussioni negative sul piano economico e sociale;

2. esorta la Commissione a sostenere e monitorare l'attuazione della raccomandazione a livello settoriale, nazionale e unionale, insieme agli Stati membri e alle parti sociali interessate; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che tale monitoraggio consenta alle parti sociali, tra l'altro, di identificare le situazioni da cui sono state escluse o in cui non sono state sufficientemente coinvolte nelle consultazioni a livello nazionale sulla politica dell'UE e nazionale, anche per quanto riguarda l'accesso alla giustizia e il diritto di ricorso; invita la Commissione a garantire che l'obbligo di consultare le parti sociali sia rispettato, ove previsto dalla legislazione dell'UE, anche prendendo in considerazione strumenti di esecuzione quali le procedure di infrazione; sottolinea che qualsiasi tipo di monitoraggio deve altresì salvaguardare la libertà e la capacità delle parti sociali di negoziare in maniera costruttiva e vantaggiosa per tutte le parti, qualora i negoziati siano condotti in un quadro bipartito e tripartito; propone che la banca dati EU PolicyWatch di Eurofound, in quanto unico strumento a livello dell'UE per rilevare la partecipazione delle parti sociali all'elaborazione delle politiche nazionali, possa risultare utile a tal fine;

3. ritiene che la libertà di riunione e di associazione, il diritto dei lavoratori di organizzarsi, quale sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e il diritto dei lavoratori di accedere alla rappresentanza sindacale collettiva e di chiedere collettivamente riforme nei luoghi di lavoro siano aspetti fondamentali del progetto europeo e principi cardine del modello sociale europeo, che sono sanciti e giuridicamente sostenuti, rispettivamente, dalle istituzioni dell'Unione, dagli Stati membri e dalle parti sociali; evidenzia inoltre che i lavoratori e i datori di lavoro, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, hanno il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi a tutti i livelli appropriati;

4. sottolinea che ogni cittadino dell'Unione ha la libertà di cercare lavoro, di lavorare, di stabilirsi e di prestare servizi in qualsiasi Stato membro, nonché il diritto di svolgere un'attività lavorativa e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata; evidenzia inoltre che i lavoratori e i datori di lavoro, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, hanno il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi a tutti i livelli appropriati;

5. ritiene che, al di là della riaffermazione giuridica di tali diritti, sia essenziale garantire il monitoraggio efficace della conformità e imporre sanzioni agli inadempienti; esorta pertanto gli Stati membri a fornire alle autorità nazionali di controllo e vigilanza le risorse tecniche e umane necessarie per assolvere le loro importanti funzioni, in particolare rispettando il rapporto di un ispettore del lavoro ogni 10 000 dipendenti, come raccomandato dall'OIL[1];

6. è preoccupato per il fatto che il numero delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati sta diminuendo nella maggior parte degli Stati membri per diversi motivi, quali l'indebolimento e lo smantellamento delle strutture di contrattazione collettiva intersettoriale e settoriale, l'espansione delle forme di occupazione atipiche e il declino dei settori industriali[2]; avverte che la riduzione della copertura della contrattazione collettiva è dovuta anche a pratiche antisindacali, alla scarsa rappresentanza nelle organizzazioni dei datori di lavoro e alle difficoltà legate al rifiuto dei datori di lavoro di partecipare alla contrattazione collettiva; esprime preoccupazione circa le ripercussioni che la riduzione della copertura della contrattazione collettiva può avere sulla protezione del lavoro nonché sulla competitività, l'inclusività e la resilienza delle economie europee;

7. ricorda l'importanza di promuovere la parità di genere e le pari opportunità per tutti, comprese le persone con disabilità e i lavoratori migranti, anche provenienti da paesi terzi, in relazione alla garanzia di una rappresentanza inclusiva ed eterogenea, orizzontalmente in tutti i settori di intervento; esprime preoccupazione per la mancanza di rappresentanza dei lavoratori, tra l'altro nel settore dell'assistenza, dove la maggior parte dei lavoratori è costituita da donne e da persone provenienti da un contesto migratorio, il cui lavoro è sottovalutato, sottopagato e precario; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure legislative e istituzionali per promuovere la contrattazione collettiva in settori, professioni o gruppi di lavoratori specifici in cui il riconoscimento effettivo di tale diritto rimane limitato; incoraggia gli Stati membri e le parti sociali a promuovere il dialogo sociale sulla lotta alla disparità di genere garantendo la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, prevedendo congedi di maternità e paternità e congedi parentali e per motivi familiari, nonché contrastando la violenza di genere sul luogo di lavoro; incoraggia le parti sociali a promuovere l'inclusione delle donne e dei giovani nella loro leadership e tra i negoziatori;

8. esorta gli Stati membri a prendere atto del fatto che sia il riconoscimento reciproco delle

---

1 The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality (L'economia informale e il lavoro dignitoso: una guida alle risorse strategiche a sostegno delle transizioni alla formalità), 978-92-2-126962-5[ISBN] 978-92-2-126963-2.

2 https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20(Organisation%20for%20Econo

parti sociali sia il riconoscimento giuridico dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro da parte delle autorità di ciascuno Stato membro, conformemente alle legislazioni e prassi nazionali, sono tra gli elementi fondamentali che contribuiscono al successo del quadro di contrattazione collettiva, purché i datori di lavoro e i lavoratori possano scegliere liberamente da quale organizzazione farsi rappresentare; sottolinea che tale riconoscimento giuridico è trasparente sulla base di criteri di rappresentatività oggettivi stabiliti in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati; invita la Commissione e gli Stati membri a tutelare l'autonomia delle parti sociali nel negoziare e contribuire al buon funzionamento del mercato del lavoro;

9. invita la Commissione e gli Stati membri a coinvolgere e consultare in modo significativo e tempestivo le parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche sociali e occupazionali e, se del caso, delle politiche economiche, nonché nel processo decisionale in processi aperti; esorta la Commissione a promuovere la contrattazione collettiva, la democrazia sul luogo di lavoro e il dialogo sociale mediante il semestre europeo, e in particolare nelle raccomandazioni specifiche per paese, al fine di garantire salari dignitosi attraverso la contrattazione collettiva; invita la Commissione a consultare le parti sociali in merito a proposte di nuovi indicatori di dialogo sociale per un quadro europeo di governance economica riveduto concernente le relazioni industriali negli Stati membri, che potrebbero essere utilizzati per rafforzare ulteriormente il dialogo sociale; osserva che tali indicatori potrebbero includere riferimenti alla democrazia industriale, alla competitività industriale, alla qualità del lavoro e dell'occupazione, alla copertura della contrattazione collettiva e ai tassi di sindacalizzazione, che sono già utilizzati da Eurofound nel suo indice delle relazioni industriali;

10. ricorda che i tassi di copertura della contrattazione collettiva degli Stati membri variano considerevolmente a causa di una serie di fattori, tra cui le tradizioni e le prassi nazionali; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire, con la partecipazione delle parti sociali, un contesto favorevole alla contrattazione collettiva; constata che, sebbene una solida contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, contribuisca ad assicurare una tutela garantita dal salario minimo e condizioni di lavoro adeguate, negli ultimi decenni le strutture tradizionali di contrattazione collettiva si sono indebolite a causa, tra l'altro, di spostamenti strutturali dell'economia verso settori meno sindacalizzati e a causa del calo delle adesioni ai sindacati, in particolare come conseguenza di attività antisindacali e dell'aumento delle forme di lavoro precarie e atipiche; invita la Commissione e gli Stati membri, insieme alle parti sociali, ad adoperarsi per raggiungere una copertura della contrattazione collettiva pari almeno all'80 % entro il 2030, al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto, di combattere la povertà lavorativa e l'esclusione sociale, nonché di ridurre la disparità salariale e la precarietà; invita la Commissione e gli Stati membri a rivedere periodicamente i progressi compiuti verso il conseguimento di tale obiettivo unitamente alle parti sociali;

11. invita gli Stati membri a rivedere e abrogare qualsiasi normativa nazionale che ostacoli la contrattazione collettiva, compresa qualsiasi normativa che limiti l'accesso dei sindacati ai luoghi di lavoro a fini di organizzazione affinché possano condurre contrattazioni collettive e preparare azioni collettive conformemente alle legislazioni e prassi nazionali; chiede che gli Stati membri assicurino che l'accesso al luogo di lavoro sia garantito quando il lavoro viene svolto fisicamente o digitalmente, conformemente alle norme in materia di protezione dei dati e con il dovuto rispetto per i diritti di

proprietà e di gestione[1]; invita gli Stati membri e la Commissione a promuovere riforme legislative che garantiscano una contrattazione in buona fede, vietino pratiche di lavoro sleali e la discriminazione antisindacale e promuovano forme di occupazione sicure, adottando nel contempo misure rigorose contro le forme di occupazione precarie, che interessano in particolare i giovani lavoratori; chiede che la Commissione e gli Stati membri promuovano la contrattazione collettiva a tutti i livelli, e in particolare a livello settoriale, quale importante strumento per aumentare la copertura dei contratti collettivi, anche sostenendo lo sviluppo delle capacità delle parti sociali, garantendo che le deroghe ai contratti collettivi conclusi a un livello più elevato rispettino il principio di non regressione e assicurando che le condizioni più favorevoli siano applicate ai lavoratori a prescindere dal livello al quale sono stati discussi i contratti collettivi; invita la Commissione a monitorare l'impatto delle politiche e delle normative occupazionali, sociali e, se del caso, economiche a livello dell'Unione sulla promozione e sul sostegno del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda la loro attuazione negli Stati membri e il coinvolgimento delle parti sociali;

12. sottolinea che le riforme negli Stati membri dovrebbero promuovere e rafforzare la contrattazione collettiva a tutti i livelli, anche sostenendo lo sviluppo delle capacità delle parti sociali; evidenzia che le riforme del mercato del lavoro a livello nazionale devono promuovere i diritti dei lavoratori e dovrebbero contribuire all'ulteriore attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, incluso il suo principio 8 sul dialogo sociale e la partecipazione dei lavoratori, nonché alla contrattazione collettiva e al rispetto dell'autonomia delle parti sociali e dei diritti all'azione collettiva, all'informazione e alla consultazione in tempo utile in merito al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione delle imprese nonché ai licenziamenti collettivi;

13. invita la Commissione ad analizzare tutte le riforme del lavoro, in particolare quelle relative alle condizioni di lavoro e all'informazione e consultazione dei lavoratori contenute nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza degli Stati membri, nonché a dialogare con le autorità nazionali per aiutarle ad affrontare possibili carenze; ritiene necessario che la Commissione e gli Stati membri migliorino la portata e la pertinenza della raccolta di dati sul dialogo sociale, e in particolare sulla contrattazione collettiva, a livello nazionale e unionale; chiede che la raccolta di dati completi e comparabili, disaggregati per settore, includa, tra l'altro, il numero di contratti collettivi concernenti misure volte ad affrontare le transizioni verde e digitale, le carenze di competenze e del mercato del lavoro e il profilo dei lavoratori interessati da tali contratti in modo equo e inclusivo;

14. sottolinea che, in linea con la legislazione e le prassi nazionali, gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero essere incoraggiati a considerare meccanismi di estensione per ampliare l'applicabilità dei contratti collettivi a tutti i lavoratori di un settore o di un'impresa;

15. esprime preoccupazione per il fatto che alcuni lavoratori che partecipano a nuove forme di lavoro, in particolare quelli i cui compiti sono organizzati mediante piattaforme digitali e gestione algoritmica, non godono di effettivi diritti di rappresentanza e

---

[1] Libertà di associazione: Compendio delle decisioni, 5ª edizione, 2006, paragrafi 1102, 1103 e 1106; 336ª Relazione del Comitato sulla libertà di associazione, 2005, paragrafo 58; Raccomandazione dei rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 143), parte IV, paragrafi 9.3 e 17.

partecipazione sul luogo di lavoro; ribadisce il suo invito alla Commissione e agli Stati membri a garantire il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla partecipazione sul luogo di lavoro per tutte le forme di lavoro; esprime preoccupazione per il fenomeno dei sindacati aziendali o dei rappresentanti dei lavoratori istituiti o controllati dai datori di lavoro o che operano nell'interesse di questi ultimi e non dei lavoratori; invita gli Stati membri a proteggere i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva da qualsiasi atto di interferenza reciproca o da parte di agenti o membri della controparte nella loro istituzione, nel loro funzionamento o nella loro amministrazione; sottolinea che ciò dovrebbe includere anche le attività intraprese per ostacolare o impedire la costituzione di sindacati o i loro tentativi di aumentare la loro affiliazione sul luogo di lavoro, o qualsiasi azione della dirigenza volta a impedire ai dipendenti di esercitare il loro diritto di organizzazione, che violano l'articolo 2 della convenzione n. 98 dell'OIL concernente l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva e la direttiva 2002/14/CE[1]; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire, insieme alle parti sociali, che i lavoratori ricevano una rappresentanza di alta qualità, che le forme permanenti di rappresentanza dei lavoratori non siano sostituite da forme di rappresentanza ad hoc senza strutture permanenti, che le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori rispettino la convenzione sui rappresentanti dei lavoratori e che i rappresentanti dei lavoratori godano di una tutela efficace contro qualunque atto che li danneggi, compreso il licenziamento, in ragione del loro status o delle loro attività in quanto rappresentanti dei lavoratori, della loro affiliazione a un sindacato o della loro partecipazione ad attività sindacali;

16. ricorda che il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce l'obiettivo secondo cui almeno il 60 % di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione e almeno l'80 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni dovrebbe possedere competenze digitali di base; sottolinea il ruolo fondamentale che le parti sociali possono svolgere nel conseguire tale obiettivo e nell'affrontare la carenza di competenze e di manodopera, in particolare nelle regioni più colpite dalla transizione verde e digitale; ricorda che le parti sociali dovrebbero essere consultate nelle discussioni tripartite sulle politiche in materia di riqualificazione, miglioramento del livello delle competenze, istruzione e formazione professionale e apprendimento permanente; incoraggia le parti sociali ad affrontare la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, nonché le competenze e l'alfabetizzazione digitali attraverso il dialogo sociale sulle politiche di formazione;

17. chiede che la strategia industriale dell'UE e la strategia per le PMI promuovano il ruolo delle parti sociali e garantiscano che i posti di lavoro futuri siano verdi e dignitosi, ben retribuiti e basati su buone condizioni di lavoro, anche per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, una solida protezione sociale e la parità di genere; invita gli Stati membri, nel contesto del Green Deal europeo e dei piani nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza, compreso il piano REPowerEU, ad adottare e attuare, in stretta cooperazione con le parti sociali, misure strategiche globali e coerenti a beneficio di tutti i gruppi sociali e a utilizzare in modo ottimale i finanziamenti pubblici e privati per la creazione di posti di lavoro di qualità con condizioni di lavoro eque e una buona retribuzione, la promozione della contrattazione collettiva e il rispetto dei contratti

---

[1] Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

collettivi; ritiene inoltre che tutti i destinatari del sostegno finanziario dell'UE, compresi i programmi nell'ambito del piano industriale del Green Deal europeo, dovrebbero rispettare le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili e/o gli obblighi dei datori di lavoro, inclusi i contratti collettivi applicabili; esorta la Commissione e gli Stati membri a provvedere affinché le imprese che beneficiano del sostegno pubblico siano obbligate ad adottare misure per evitare i licenziamenti collettivi e il peggioramento delle condizioni di lavoro nonché a rispettare i processi di contrattazione collettiva, di informazione e di consultazione con i sindacati per quanto riguarda gli investimenti, le ristrutturazioni e le eventuali riforme;

18. invita la Commissione e gli Stati membri a consultare le parti sociali sulle questioni ecologiche e la transizione giusta come prassi consueta in tutto il ciclo di elaborazione delle politiche, dalla definizione dell'agenda all'attuazione e dal monitoraggio alla revisione; ritiene che i pareri delle parti sociali dovrebbero essere inclusi in tutte le fasi di pianificazione e attuazione della transizione giusta; invita la Commissione e gli Stati membri a prevedere campagne di informazione, attività di formazione e iniziative di sviluppo delle capacità per le parti sociali nonché per le autorità pubbliche competenti, al fine di consentire loro di familiarizzare con le questioni legate al clima e con le possibili ripercussioni sul mercato del lavoro e le misure di mitigazione;

19. invita la Commissione ad applicare la clausola sociale contenuta nell'attuale direttiva sugli appalti pubblici[1] e ricorda che, conformemente a tale direttiva, è necessario che gli operatori economici coinvolti negli appalti pubblici rispettino tutti gli obblighi applicabili in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale o dai contratti collettivi, o dalle disposizioni internazionali applicabili in materia di diritto ambientale, sociale o del lavoro, compreso il rispetto della libertà di associazione e del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva; ricorda inoltre che, conformemente a tale direttiva, gli Stati membri possono escludere dalla partecipazione a una procedura di appalto gli operatori economici che sono stati condannati per non aver rispettato la legislazione vigente e i contratti collettivi o per aver violato i loro obblighi relativi al versamento di imposte o contributi previdenziali; rileva l'importanza di rafforzare la selezione dei criteri di sostenibilità per promuovere un miglior uso della spesa pubblica, un'occupazione di qualità e l'inclusione sociale; invita gli Stati membri ad assicurare che i loro sistemi giudiziari dispongano di capacità sufficiente per esercitare la loro autorità e punire i contraenti principali e i subappaltatori con responsabilità in solido che sono stati ripetutamente coinvolti in concorrenza sleale e frode o evasione fiscali; invita la Commissione e gli Stati membri a garantire la conformità alla direttiva sugli appalti pubblici, nonché il monitoraggio e l'attuazione della stessa;

20. si compiace della comunicazione della Commissione dal titolo "Competitività a lungo termine dell'UE: prospettive oltre il 2030", che mira a razionalizzare e semplificare del 25 % gli obblighi di rendicontazione per ciascuno degli ambiti tematici verdi, digitali ed economici, nonché della presentazione, da parte della Commissione, di una proposta per conseguire tale obiettivo entro l'autunno 2023; invita la Commissione a dar prova con celerità di tale impegno, migliorando in tal modo la competitività di tutte le imprese dell'UE, incluse quelle di piccole e medie dimensioni (PMI), e rafforzando le condizioni

---

[1] Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE. (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).

fondamentali per la giustizia sociale e la prosperità; ricorda che le PMI costituiscono la colonna vertebrale della coesione sociale nell'UE;

21. ricorda alla Commissione e agli Stati membri l'urgente necessità di un protocollo sul progresso sociale;

22. invita gli Stati membri a recepire quanto prima la direttiva sui salari minimi adeguati, che impone agli Stati membri di adottare, se del caso, misure adeguate a garantire che gli operatori economici e i loro subappaltatori, nell'aggiudicazione ed esecuzione di appalti pubblici o contratti di concessione, si conformino agli obblighi applicabili concernenti i salari, il diritto di organizzazione e la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, nel settore del diritto sociale e del lavoro, stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali di diritto sociale e del lavoro, comprese le convenzioni dell'OIL n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva;

23. si compiace dell'impegno della Commissione di dare seguito a una proposta legislativa entro la fine del 2023[1] e di valutare la risoluzione del Parlamento del 2 febbraio 2023[2], e accoglie con favore l'annuncio dell'avvio ufficiale della consultazione in due fasi delle parti sociali dell'UE; sottolinea l'importanza di rafforzare la trasparenza e il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione in tutti i tipi di impresa, in maniera vantaggiosa sia per i dipendenti che per i datori di lavoro; sottolinea che occorre prestare particolare attenzione alle strutture aziendali e alle catene di approvvigionamento o di subappalto complesse per garantire il rispetto degli obblighi relativi al dialogo sociale; ribadisce il suo invito alla Commissione a introdurre, in seguito alla sua prevista valutazione d'impatto e in consultazione con le parti sociali, un quadro generale in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle imprese che utilizzano strumenti europei di mobilità delle imprese, al fine di stabilire norme minime, anche per quanto riguarda l'anticipazione dei cambiamenti e le ristrutturazioni, in particolare a livello aziendale;

24. sottolinea la sua profonda preoccupazione per le pratiche antisindacali; invita la Commissione a garantire il diritto dei cittadini europei di organizzarsi volontariamente in un sindacato, rafforzando la rappresentanza dei lavoratori e assicurando il diritto delle parti sociali alla contrattazione collettiva;

25. accoglie con favore la proposta di direttiva della Commissione sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità; invita gli Stati membri a garantire che i rispettivi modelli di governo societario delle imprese tengano in debito conto gli sviluppi ambientali, sociali ed economici tramite pratiche di governance e presenza sul mercato e promuovano pratiche di governo societario che contribuiscano alla sostenibilità delle imprese;

26. invita la Commissione e gli Stati membri a stabilire le condizioni e i requisiti necessari affinché almeno l'80 % delle imprese sia coperto da accordi in materia di governo societario sostenibile entro il 2030, pur riconoscendo gli specifici oneri amministrativi

---

1 https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/commissioner-new-european-works-council-proposal-by-end-of-2023/

2 Testi approvati, P9_TA(2023)0028.

associati per le PMI, anche definendo strategie concordate con i lavoratori per influenzare positivamente lo sviluppo ambientale, sociale ed economico mediante pratiche di governance e presenza sul mercato, per rafforzare il ruolo degli amministratori nel perseguire gli interessi a lungo termine della loro impresa, per incrementare la responsabilità degli amministratori in merito all'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali aziendali e per promuovere pratiche di governo societario che contribuiscono alla sostenibilità aziendale, per quanto riguarda, tra l'altro, la comunicazione societaria, la remunerazione del consiglio di amministrazione, la composizione del consiglio di amministrazione e la partecipazione degli azionisti;

27. si compiace del fatto che, nella sua comunicazione sul dialogo sociale, la Commissione affermi che designerà un coordinatore del dialogo sociale in ciascun servizio della Commissione per una migliore comprensione del dialogo sociale in tutta l'istituzione, come precedentemente proposto dalle parti sociali stesse; sottolinea, tuttavia, che le parti sociali hanno la migliore comprensione del dialogo sociale e dovrebbero pertanto essere i candidati preferiti per il ruolo di coordinatore; ritiene che i coordinatori dovrebbero avere un mandato chiaro su ciò che comportano le loro funzioni, i loro diritti e le loro responsabilità e che dovrebbero disporre di risorse finanziarie, tecniche e umane adeguate; propone che la Commissione coinvolga i coordinatori del dialogo sociale in tutti gli aspetti della regolamentazione e della definizione delle politiche dell'Unione che riguardano l'occupazione;

28. invita la Commissione a promuovere ulteriormente l'uso dell'FSE+ per lo sviluppo delle capacità delle parti sociali, con l'obiettivo di rafforzare la contrattazione collettiva in Europa;

29. invita gli Stati membri a ratificare e attuare tutte le convenzioni fondamentali dell'OIL, in particolare la convenzione n. 155 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori e la convenzione n. 187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, che sono state recentemente designate come convenzioni fondamentali dell'OIL e che non sono ancora state ratificate da tutti gli Stati membri, nonché la convenzione n. 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro; invita la Commissione a incoraggiare gli Stati membri a ratificare e attuare tutte le convenzioni fondamentali dell'OIL;

30. invita gli Stati membri a garantire il funzionamento adeguato dei sistemi nazionali individuali e collettivi di composizione delle controversie di lavoro, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, come raccomandato in diverse convenzioni e raccomandazioni dell'OIL, compresi i servizi di conciliazione, mediazione e arbitrato con l'accordo di entrambe le parti, che dovrebbero disporre di procedure semplificate e di risorse sufficienti per aiutare sia i lavoratori che i datori di lavoro, oltre ad essere economicamente accessibili; invita gli Stati membri con sistemi decentrati di mediazione delle controversie in materia di lavoro a garantire che le autorità regionali mantengano tali servizi, garantendo in tal modo un livello di protezione analogo per tutti i lavoratori e i datori di lavoro all'interno del territorio nazionale;

31. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere e agevolare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva nell'economia informale quale strumento per aumentare la visibilità dei lavoratori, garantire condizioni di lavoro dignitose e protezione sociale, nonché combattere il lavoro non dichiarato;

32. invita la Commissione a rispettare gli accordi tra le parti sociali europee a livello intersettoriale e settoriale e a garantire il rispetto delle disposizioni dell'articolo 155 TFUE, secondo cui il dialogo fra le parti sociali a livello dell'Unione può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi; sottolinea che il rispetto degli accordi tra le parti sociali europee include la loro attuazione secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 153 e su richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base a una decisione del Consiglio su proposta della Commissione; invita la Commissione a chiarire la procedura e i criteri che utilizzerà per trattare gli accordi negoziati al fine di renderli giuridicamente vincolanti;

33. sottolinea che il considerando 35 della direttiva (UE) 2019/2121[1] afferma che "[i]n determinate circostanze, il diritto delle società di effettuare operazioni transfrontaliere potrebbe essere utilizzato per scopi abusivi o fraudolenti, ad esempio per eludere i diritti dei lavoratori, gli obblighi previdenziali o fiscali, o per scopi criminali"; ritiene essenziale, a tale riguardo, garantire il rispetto delle disposizioni della direttiva 2002/14/CE che definisce norme minime dell'UE relative all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, così come quelle sulla rappresentanza negli organi di gestione e la partecipazione dei lavoratori in caso di ristrutturazioni transfrontaliere di imprese; invita la Commissione, nel contesto nell'imminente valutazione della direttiva (UE) 2019/2121, a tenere conto delle attuali buone pratiche e dei risultati degli studi e delle valutazioni concernenti le conseguenze e gli effetti socioeconomici positivi della rappresentanza dei dipendenti negli organi societari, che potrebbero contribuire a migliorare il governo societario; invita la Commissione a mettere a punto iniziative di sensibilizzazione e a migliorare la conoscenza delle norme nazionali e dell'UE concernenti la rappresentanza dei dipendenti negli organi societari nei vari Stati membri e a favorire lo scambio di migliori pratiche, anche valutando le diverse forme di partecipazione dei lavoratori e i relativi effetti socioeconomici; ribadisce che diversi atti giuridici dell'UE in materia di diritti di rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione non stabiliscono i requisiti minimi di tale rappresentanza nelle imprese dell'Unione nelle loro varie forme o per le imprese che utilizzano strumenti del diritto societario dell'UE per consentire la mobilità aziendale transfrontaliera e la riorganizzazione giuridica, comprese le fusioni, le trasformazioni e le scissioni transfrontaliere; invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure urgenti e incisive per garantire che le imprese a livello dell'Unione rispettino i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e che, di conseguenza, si conformino agli obblighi giuridici nazionali e dell'UE vigenti;

34. è convinto che l'introduzione di nuove tecnologie digitali possa avere un impatto positivo sull'ambiente di lavoro se sono attuate e monitorate in modo affidabile, il che richiederà informazioni tempestive e significative e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, compresi i sindacati, al fine di garantire il pieno rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro, la protezione dei dati, la parità di trattamento, la stabilità dell'occupazione, la protezione sociale e il benessere sul lavoro, nonché di prevenire lo sfruttamento e la sorveglianza indebiti dei lavoratori, come pure la discriminazione e la stigmatizzazione, in particolare mediante la gestione basata su algoritmi; sottolinea che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero avere l'accesso e i mezzi necessari

---

[1] Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere (GU L 321 del 12.12.2019, pag. 1).

per analizzare e valutare le tecnologie digitali prima della loro introduzione; sottolinea che le nuove tecnologie digitali e l'intelligenza artificiale non dovrebbero replicare la discriminazione e i pregiudizi sociali esistenti, ma dovrebbero contribuire all'inclusione sociale e alla partecipazione di diversi gruppi; sottolinea la necessità di applicare il principio dell'etica come impostazione predefinita durante l'intero ciclo di vita delle tecnologie digitali al fine di sfruttarne appieno il potenziale ed evitare pregiudizi; sottolinea che le strutture di dialogo sociale, la contrattazione collettiva settoriale, la fornitura di informazioni ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori nonché la loro consultazione e partecipazione sono fondamentali per fornire il sostegno necessario affinché i lavoratori possano strutturare meglio la diffusione e il monitoraggio da parte delle parti sociali della tecnologia digitale sul luogo di lavoro e parteciparvi;

35. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.