



Europa sociale: nasce il Pilastro europeo dei diritti sociali

L'Unione europea è la parte del mondo in cui i sistemi di protezione sociale sono più avanzati e dove vi sono le best practices in termini di innovazione sociale. E allora prendi i migliori esempi nel ricco panorama delle strategie sociali applicate dai Paesi membri UE e costruisci su questi un forte e stabile quadro normativo europeo in grado di distinguersi a livello internazionale. Ecco fatto. Nasce il nuovo Pilastro europeo dei diritti sociali per la costruzione di un'Europa più equa e il rafforzamento della sua dimensione sociale.

Annunciato nel discorso di J.P. Juncker sullo Stato dell'Unione al Parlamento europeo nel 2015, la Commissione europea lo ha presentato lo scorso 26 aprile insieme ad una serie di iniziative legislative e non riguardanti l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, l'informazione dei lavoratori, l'accesso alla protezione sociale e l'orario di lavoro.

Il pilastro è concepito principalmente per la zona euro ma è applicabile a tutti gli Stati membri dell'UE che desiderino aderirvi.

Come è organizzato il nuovo Pilastro sociale?

Tre categorie di principi e diritti: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque e protezione e inclusione sociali che individuano le modalità per affrontare i nuovi sviluppi nel mondo del lavoro e nella società per realizzare la promessa, contenuta nei Trattati, di un'economia sociale di mercato competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.

Quali sono le iniziative legislative e non avviate ad oggi per contribuire alla realizzazione del Pilastro sociale?

1. Proposta legislativa "Equilibrio tra attività professionale e vita familiare".

Stabilisce una serie di standard minimi nuovi o più elevati per il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza per cercare di accrescere le opportunità per gli uomini di assumersi responsabilità genitoriali e di assistenza.

Introduce il diritto per cui i padri possono prendere un periodo di congedo di durata non inferiore a 10 giorni lavorativi in occasione della nascita di un figlio e prevede inoltre che il diritto a quattro mesi di congedo parentale possa essere utilizzato fino ai 12 anni di età del figlio, rispetto all'attuale linea guida non vincolante degli 8 anni di età.

Il congedo parentale di quattro mesi diventa inoltre un diritto individuale delle madri e dei padri, e non è perciò trasferibile all'altro genitore: un potente incentivo affinché anche gli uomini vi facciano ricorso.

Viene inoltre introdotto per la prima volta un congedo di cinque giorni l'anno per i prestatori di assistenza, in caso di malattia di un parente diretto.

Tutte queste modalità di congedo familiare saranno retribuite almeno al livello del congedo di malattia.

La proposta concederà inoltre ai genitori di bambini fino a 12 anni di età e ai prestatori di assistenza il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili, quali l'orario di lavoro flessibile o ridotto o la flessibilità per quanto concerne il luogo di lavoro.

Tiene conto delle esigenze delle piccole e medie imprese e cerca di fare in modo che non ne risentano in maniera sproporzionata.

Oltre a recare benefici per i bambini, esse contribuiranno ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, riducendo la disparità tra uomini e donne nell'occupazione, che nel 2015 ammontava ancora all'11,6% e arriva al 30% nel caso delle famiglie con bambini di età inferiore a 6 anni.

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione di questa direttiva purché siano garantiti i risultati che essa persegue.

2. Due consultazioni delle parti sociali: ammodernamento delle norme sui contratti di lavoro e accesso alla protezione sociale.

La prima vuole avviare un dibattito relativo alle garanzie minime che devono essere riconosciute a tutti i

lavoratori, compresi quelli che occupano posizioni di lavoro atipico. Obiettivo è quello di proporre una revisione della direttiva sulle dichiarazioni scritte (91/533/CEE) entro la fine dell'anno.

La seconda vuole colmare i divari e vagliare modalità per garantire a tutti i lavoratori l'accesso a sistemi di protezione sociale e servizi per l'occupazione sulla base del loro contributo.

Che ruolo ha l'UE nel settore delle politiche sociali? Quale il ruolo degli Stati membri?

In linea con il principio di sussidiarietà riconosciuto dai trattati europei, gli Stati membri sono competenti per le politiche sociali e dell'occupazione. A loro spetta legiferare in materia di normativa del mercato del lavoro e dei sistemi di welfare.

Il nuovo Pilastro sociale riguarda perciò materie in cui l'UE non ha poteri ma dove è necessario invece un suo intervento a livello di sostegno e di attività complementare attraverso la definizione di linee guida, di coordinamento delle politiche nazionali e di scambio di buone prassi sia con strumenti legislativi in suo possesso che nel rispetto del principio di sussidiarietà, sia con finanziamenti europei a supporto, per esempio delle riforme delle politiche nazionali.

Obiettivo è migliorare le condizioni dei lavoratori, le condizioni di sicurezza e di protezione sociale, la salute e la sicurezza dei lavoratori, agevolare il dialogo con i lavoratori e la loro consapevolezza in materia e contribuire ad integrare le persone escluse dal mercato del lavoro.

Prossime tappe

La Commissione europea avvierà ora le discussioni con il Parlamento europeo e il Consiglio europeo per assicurare al Pilastro un ampio sostegno politico e l'approvazione ad alto livello.

[The European Pillar of Social Rights - Questions and Answers](#)

[Sito Web Pilastro europeo dei diritti sociali](#)

Redazione Europe Direct Lombardia

[@ED_Lombardia](#)