



Choisissez la langue de votre document :

- [bg - български](#)
- [es - español](#)
- [cs - čeština](#)
- [da - dansk](#)
- [de - Deutsch](#)
- [et - eesti keel](#)
- [el - ελληνικά](#)
- [en - English](#)
- [fr - français](#)
- [ga - Gaeilge](#)
- [hr - hrvatski](#)
- [it - italiano \(selezionato\)](#)
- [lv - latviešu valoda](#)
- [lt - lietuvių kalba](#)
- [hu - magyar](#)
- [mt - Malti](#)
- [nl - Nederlands](#)
- [pl - polski](#)
- [pt - português](#)
- [ro - română](#)
- [sk - slovenčina](#)
- [sl - slovenščina](#)
- [fi - suomi](#)
- [sv - svenska](#)

[Indice](#) < [Precedente](#) [Seguente](#) > [Testo integrale](#)

Procedura : [2018/2600\(RSP\)](#)

[\[>>> Ciclo di vita in Aula\]](#)

Ciclo del documento : B8-0238/2018

Testi presentati :

[B8-0238/2018](#)

Discussioni :

[PV 31/05/2018 - 4](#)
[CRE 31/05/2018 - 4](#)

Votazioni :

[PV 31/05/2018 - 7.12](#)
[CRE 31/05/2018 - 7.12](#)

Testi approvati :

[P8_TA\(2018\)0242](#)

Testi approvati

181k

Risposta alle petizioni riguardanti la lotta alla precarietà e all'abuso dei contratti a tempo determinato

P8_TA-PROV(2018)0242 [B8-0238/2018](#)

► Risoluzione del Parlamento europeo del 31 maggio 2018 sulla risposta alle petizioni riguardanti la lotta alla precarietà e all'abuso dei contratti a tempo determinato ([2018/2600\(RSP\)](#))

Il Parlamento europeo,

- visti l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e b), l'articolo 155, paragrafo 1, e l'articolo 352 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 4 e 30 della Carta sociale europea e gli articoli 31 e 32 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- viste le misure antidiscriminazione e antiabuso della direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale(1) (direttiva sul lavoro a tempo parziale),
- vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato(2) (direttiva sul lavoro a tempo determinato),
- vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro(3) (direttiva sull'orario di lavoro),
- vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale(4) ,
- 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(5) (direttiva sul comitato aziendale europeo),
- viste la convenzione 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva e la convenzione 175 sul lavoro a tempo parziale,
- vista la sua risoluzione del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria(6) ,
- visto lo studio intitolato "Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law" (Contratti temporanei, lavoro precario, diritti fondamentali dei lavoratori e diritto del lavoro dell'UE), pubblicato dalla direzione generale

delle Politiche interne nel novembre 2017(7) ,

– viste le numerose petizioni sulle violazioni della direttiva sul lavoro a tempo determinato nel settore pubblico(8) , sulle condizioni di lavoro precarie dei lavoratori assunti con contratti a zero ore nel settore privato(9) , sulla rappresentanza sindacale e sulle discrepanze nei sistemi di sicurezza sociale(10) , nonché sull'opposizione al crescente uso dei contratti temporanei(11) ,

– viste le nuove proposte della Commissione riguardanti un regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un'Autorità europea del lavoro (COM(2018)0131) e una raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (COM(2018)0132),

– visto l'esito dell'audizione organizzata dalla commissione per le petizioni il 22 novembre 2017 sulla protezione dei diritti dei lavoratori temporanei o precari, sulla base delle petizioni ricevute,

– vista la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro(12) ,

– vista la proposta della Commissione riguardante una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che abroga la direttiva del Consiglio 91/533/CEE (COM(2017)0797),

– vista l'interrogazione con richiesta di risposta orale sulla risposta alle petizioni riguardanti la lotta alla precarietà e all'abuso dei contratti a tempo determinato (O-000054/2018 – B8-0022/2018),

– vista la proposta di risoluzione della commissione per le petizioni,

– visti l'articolo 128, paragrafo 5, e l'articolo 123, paragrafo 2, del suo regolamento,

A. considerando che il numero di lavoratori con contratti a tempo determinato e a tempo parziale è aumentato nell'UE nel corso degli ultimi 15 anni per effetto dell'attuazione delle politiche di austerità e delle riduzioni dei diritti del lavoro, che hanno condotto a un aumento della precarietà e dell'instabilità del lavoro; che sono necessarie politiche efficaci che comprendano le varie forme di lavoro e tutelino adeguatamente i lavoratori;

B. considerando che le condizioni di lavoro precarie derivano dall'esistenza di importanti lacune nell'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori all'interno di vari livelli normativi, compreso il diritto primario e secondario dell'UE e il diritto degli Stati membri; che le petizioni relative ai diversi tipi di occupazione dovrebbero essere considerate in piena conformità con la legislazione nazionale del rispettivo Stato membro da cui originano e con la legislazione pertinente dell'UE; che le politiche sociali e occupazionali dell'UE si basano sul principio di sussidiarietà;

C. considerando che occorre adattare le risposte strategiche affinché rispecchino il fatto che la precarietà è un aspetto dinamico che riguarda tutti i rapporti di lavoro personali; che la lotta al

lavoro precario deve essere perseguita attraverso un pacchetto strategico multilivello e integrato che promuova norme del lavoro inclusive ed efficaci unitamente a misure efficaci per garantire il rispetto del principio di uguaglianza;

D. considerando che l'obiettivo inteso a contrastare efficacemente le pratiche occupazionali sleali che conducono alla precarietà dovrebbe essere perseguito anche sulla base dell'agenda dell'OIL sul lavoro dignitoso, che considera come obiettivo trasversale, unitamente all'uguaglianza di genere, la creazione di posti di lavoro, i diritti in materia di lavoro, la protezione sociale e il dialogo sociale;

E. considerando che i dati di Eurostat ed Eurofound sul lavoro temporaneo involontario, sulle discrepanze relative al genere e all'età nel lavoro temporaneo, nonché sulla sottoccupazione di una notevole percentuale di lavoratori a tempo parziale, indicano un aumento del fenomeno delle forme di occupazione non standard e atipiche; che i dati sulla disoccupazione ripartiti per genere ed età evidenziano che i rispettivi tassi sono al livello più basso dal 2009;

F. considerando che, nel corso degli anni, diversi Stati membri hanno registrato un aumento significativo dei contratti di lavoro atipici e temporanei, sia nel settore pubblico che in quello privato, in un quadro giuridico in cui non è stato possibile impedire né sanzionare adeguatamente l'utilizzo improprio di contratti a tempo determinato a causa della mancanza di rimedi efficaci e proporzionali; che ciò ha minato l'integrità della legislazione europea in materia di lavoro e della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea;

G. considerando che esiste un quadro globale della legislazione dell'UE che dovrebbe contenere il rischio di precarietà di talune tipologie di rapporti di lavoro, tra cui la direttiva sui contratti a tempo determinato, la direttiva sul lavoro a tempo parziale, la direttiva sul lavoro temporaneo, la direttiva sull'orario di lavoro, la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, la direttiva sulla parità di trattamento fra le persone e la direttiva sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento;

H. considerando che la Commissione ha accumulato notevoli ritardi nel trattamento delle procedure di infrazione relative alla violazione della legislazione dell'UE in materia di lavoro da parte di alcuni Stati membri, permettendo il protrarsi per anni dell'utilizzo abusivo dei contratti a tempo determinato e delle violazioni dei diritti dei lavoratori;

I. considerando che le recenti informazioni relative alle petizioni riguardanti l'abuso di contratti a tempo determinato nel settore pubblico hanno evidenziato la situazione di alcuni lavoratori temporanei che erano stati licenziati dall'organismo pubblico presso il quale lavoravano dopo la pronuncia di sentenze in cui si dichiara che hanno subito un abuso in merito all'utilizzo di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato;

J. considerando che le condizioni di lavoro differiscono da uno Stato membro all'altro, dato che in ciascuno vige una legislazione specifica in materia di contratti di lavoro;

K. considerando che la commissione per le petizioni è venuta a conoscenza di forti elementi di prova circa l'aumento del lavoro precario;

L. considerando che i lavoratori con contratti a zero ore devono essere considerati come lavoratori ai sensi del diritto dell'UE, poiché lavorano sotto la direzione di altri e percepiscono una remunerazione per tale lavoro e, di conseguenza, va applicata la legislazione sociale dell'UE;

M. considerando che il lavoro precario, compresi i contratti a zero ore, sfociano in un accesso inadeguato alla protezione sociale e compromettono il diritto alla contrattazione collettiva, in particolare in termini di prestazioni e di protezione contro i licenziamenti ingiusti, ostacolando nel contempo anche lo sviluppo delle carriere e la formazione; che il lavoro precario conduce a una precarietà generale della vita;

N. considerando che le donne hanno maggiori probabilità di lavorare con contratti a tempo parziale, a tempo limitato o a bassa retribuzione, e sono pertanto più a rischio di precarietà derivante dalla discriminazione sul mercato del lavoro, il che rallenta il progresso nella lotta e nell'eliminazione del divario retributivo e pensionistico di genere;

1. ritiene che per lavoro precario si debba intendere un lavoro che deriva, tra l'altro, da un uso abusivo di contratti di lavoro temporanei in violazione delle norme internazionali in materia di condizioni di lavoro, dei diritti dei lavoratori e del diritto dell'UE; sottolinea che il lavoro precario implica un maggiore esposizione alla vulnerabilità socioeconomica, risorse insufficienti per una vita dignitosa e una protezione sociale inadeguata;

2. sottolinea che è importante distinguere tra lavoro atipico e l'esistenza del lavoro precario; evidenzia che i termini "atipico" e "precario" non possono essere utilizzati come sinonimi;

3. prende atto della risoluzione del Parlamento europeo del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria e delle petizioni ricevute, e sottolinea che il rischio della precarietà dipende dal tipo di contratto, ma anche dai seguenti fattori:

- scarsa o nessuna sicurezza del posto di lavoro dovuta alla natura non permanente del lavoro, ad esempio in contratti a tempo parziale marginale non per scelta volontaria e, in alcuni Stati membri, orari di lavoro poco chiari e responsabilità che cambiano a causa del lavoro a chiamata;
- tutela obsoleta dal licenziamento e mancanza di protezione sociale sufficiente in caso di licenziamento;
- remunerazione insufficiente per un tenore di vita dignitoso;
- assenza o limitazione dei diritti o delle prestazioni di sicurezza sociale;
- nessuna o limitata protezione da qualunque forma di discriminazione;
- prospettive limitate o nessuna prospettiva di avanzamento sul mercato del lavoro o nella carriera e nella formazione;
- scarso livello di diritti collettivi e diritti limitati in materia di rappresentanza collettiva;
- un ambiente di lavoro che non rispetta le norme minime in materia di salute e di sicurezza;

4. invita la Commissione e gli Stati membri a combattere il lavoro precario, tra cui i contratti a zero ore, garantendo lo sviluppo di nuovi strumenti e il rispetto coerente della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, nonché l'applicazione concreta della legislazione dell'UE e nazionale a livello nazionale al fine di risolvere il problema del lavoro dignitoso e

attuare un approccio basato sui diritti; invita la Commissione e gli Stati membri a cooperare con tutte le parti sociali, in particolare i sindacati, e i soggetti interessati pertinenti, al fine di promuovere un'occupazione di qualità, sicura e ben retribuita e rafforzare, tra l'altro, gli ispettorati del lavoro;

5. sollecita la Commissione ad adottare provvedimenti immediati nella sua legislazione per affrontare in modo efficace le pratiche occupazionali che conducono alla precarietà;

6. invita la Commissione a intensificare i suoi sforzi per porre fine alle clausole inique nei contratti di lavoro, affrontando tutti gli abusi e tutte le scappatoie; prende atto della nuova proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che mira a istituire nuovi diritti per tutti i lavoratori, in particolare al fine di migliorare le condizioni di lavoro per i lavoratori nelle nuove forme di lavoro e di lavoro non standard, limitando nel contempo gli oneri a carico dei datori di lavoro e mantenendo la capacità di adattamento del mercato del lavoro;

7. accoglie con favore in particolare le disposizioni relative al diritto a cercare un'occupazione supplementare, che prevedono un divieto per le clausole di esclusiva, limiti per le clausole di incompatibilità e il diritto di essere informati della data di inizio del lavoro con un ragionevole anticipo rispetto a tale data;

8. sottolinea che la direttiva sull'orario di lavoro può e deve essere applicata ai lavoratori con contratti a zero ore e che essi sono pertanto coperte dalle norme in materia di periodi di riposo minimi e di numero massimo di ore lavorative;

9. invita gli Stati membri a tenere conto degli indicatori dell'OIL nel determinare l'esistenza di un rapporto di lavoro quale mezzo per affrontare la mancanza di protezione offerta dal lavoro precario;

10. constata che l'accesso alla protezione sociale è fondamentale per la sicurezza economica e sociale della forza lavoro e per quanto concerne mercati del lavoro ben funzionanti che creino posti di lavoro e una crescita sostenibile;

11. sottolinea che vanno garantite le ispezioni in modo tale che i lavoratori soggetti a disposizioni contrattuali temporanee o flessibili beneficino almeno dello stesso livello di protezione di tutti gli altri lavoratori; evidenzia che occorre uno sforzo mirato volto a utilizzare gli strumenti esistenti dell'OIL in una campagna specifica contro il lavoro precario, e che sarebbe opportuno prendere in seria considerazione la necessità di nuovi strumenti e misure giuridiche vincolanti che possano limitare e ridurre il lavoro precario e rendere i contratti di lavoro precari meno interessanti per i datori di lavoro;

12. è fermamente convinto che sia necessario svolgere una valutazione globale delle circostanze relative al rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato, dato che le prestazioni richieste al lavoratore non hanno soddisfatto esigenze meramente temporanee, rivelando così l'esistenza di un abuso in violazione della clausola 5 dell'accordo quadro della direttiva 1999/70/CE;

13. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire appieno la parità di retribuzione per lo

stesso lavoro nello stesso luogo di lavoro;

14. invita la Commissione e gli Stati membri a valutare la legislazione relativa al lavoro precario in relazione al suo impatto di genere; ritiene necessario prestare attenzione a varie misure esistenti relative alle esigenze delle donne in condizioni di lavoro precario, dato che si tratta di un gruppo già sovrarappresentato che continuerà a essere eccessivamente colpito;

15. ricorda che la premessa sulla quale si basa la direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sui contratti a tempo determinato è il fatto che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro, mentre i contratti di lavoro a tempo determinato sono soltanto una caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività;

16. denuncia il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato al fine di coprire esigenze che non sono di natura temporanea, ma permanente e durevole, dato che ciò rappresenta una violazione della direttiva 1999/70/CE;

17. rileva che la Corte di giustizia dell'Unione europea ha stabilito che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato costituisce una misura che è coerente con gli obblighi derivanti dal diritto dell'UE in quanto impedisce l'abuso dei contratti a tempo determinato e comporta l'eliminazione definitiva delle conseguenze dell'abuso(13) ;

18. sottolinea che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato deve essere considerata come una misura volta a impedire e a sanzionare effettivamente l'abuso dei contratti a tempo determinato nel settore pubblico e privato, e deve essere inclusa in modo chiaro e coerente da tutti gli Stati membri nei rispettivi quadri giuridici pertinenti in materia di diritto del lavoro;

19. sottolinea che la conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato per un lavoratore che abbia subito un abuso in materia di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70/CE, non esime uno Stato membro dall'obbligo di punire tale abuso, compresa, in aggiunta, la possibilità per il lavoratore interessato di ottenere il risarcimento per qualsiasi danno subito in passato;

20. sottolinea che se uno Stato membro decide di punire la discriminazione o l'abuso nei confronti di un lavoratore temporaneo in violazione del diritto dell'UE mediante la concessione di un indennizzo a favore del lavoratore interessato, l'indennizzo deve essere in ogni caso adeguato ed efficace e deve costituire un risarcimento integrale per tutti i danni subiti;

21. sottolinea che le considerazioni di bilancio alla base della scelta di politica sociale di uno Stato membro non possono giustificare la mancanza di misure efficaci volte a prevenire e a punire debitamente l'uso abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato; sottolinea, infatti, che l'adozione di tali misure efficaci, nel pieno rispetto del diritto dell'UE, è necessaria per eliminare le conseguenze della violazione dei diritti dei lavoratori;

22. condanna il fatto che i lavoratori riconosciuti dalle competenti autorità giudiziarie come vittime di un utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato, in violazione della direttiva 1999/70/CE, sono stati licenziati; è fermamente convinto che, laddove abbiano avuto luogo gli

abusi relativi a una successione di contratti a tempo determinato, sia possibile applicare una misura che offra garanzie efficaci ed equivalenti per la tutela dei lavoratori, al fine di sanzionare debitamente gli abusi ed eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'UE, nonché per salvaguardare la posizione occupazionale dei lavoratori interessati;

23. invita gli Stati membri a migliorare le norme del lavoro per quanto concerne i lavori non convenzionali, assicurando almeno una serie di standard minimi in materia di protezione sociale, livelli retributivi minimi e l'accesso alle attività di formazione e sviluppo;

24. invita gli Stati membri ad adottare misure volte a rispettare, promuovere e concretizzare i principi fondamentali e i diritti sul luogo di lavoro che riguardano coloro che lavorano nell'economia informale, e a mettere in atto meccanismi adeguati o la revisione di quelli esistenti, al fine di garantire la conformità con le disposizioni legislative e regolamentari nazionali e riconoscere e far rispettare i rapporti di lavoro in modo da facilitare la transizione dei lavoratori verso l'economia formale;

25. incarica il Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione e ai governi degli Stati membri.

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

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

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

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

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

(6) Testi approvati, [P8_TA\(2017\)0290](#).

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

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

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

(10) 0019/2016, 0442/2017

)

(11) 1043/2017

)

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

)

(13) Sentenza della Corte di giustizia del 26 novembre 2014, Mascolo , C-22/13,

) ECLI:EU:C:2014:2401, paragrafo 55.

Ultimo aggiornamento: 6 giugno 2018

[Avviso legale](#)