

Molti dei diritti di cui godono i cittadini europei sul lavoro derivano dalla normativa comunitaria.

Le misure sociali comunitarie hanno introdotto nuove tutele per i contratti di impiego e definito norme a livello comunitario per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

L'Europa ha promosso i diritti della donna sul luogo di lavoro e introdotto nuove e più severe leggi contro la discriminazione sulla base della razza e dell'età.

Si riportano di seguito solo alcuni esempi di quanto di positivo ha fatto l'Europa nel corso degli anni.

### Pari retribuzione per uomini e donne

La normativa europea garantisce che la retribuzione e i benefici per gli uomini e le donne siano uguali, a condizione che il lavoro svolto sia di natura simile o di eguale valore. Le eventuali differenze devono essere giustificate in modo oggettivo e derivanti da un fattore significativo e rilevante diverso dal sesso.

### Protezione contro la discriminazione

Le norme europee vietano la discriminazione sessuale sia diretta, che indiretta nell'accesso al lavoro, alle promozioni, ai trasferimenti, alla formazione o ai benefici non contrattuali, alle strutture o ai servizi, nonché le molestie o il licenziamento (per le lavoratrici anche durante la gravidanza).

### Protezione del lavoro e dei diritti acquisiti

La normativa europea tutela i diritti dei lavoratori nel passaggio di proprietà di uno stabilimento (comprese l'esternalizzazione o l'internalizzazione e la ricontrattazione). I dipendenti sono assunti automaticamente dal nuovo proprietario agli stessi termini e alle stesse condizioni (salvo per le pensioni). Si applica il riconoscimento automatico delle unità sindacali e si trasferiscono i contratti collettivi. Inoltre, è necessario fornire in anticipo al personale le informazioni fondamentali sull'operazione.



### Diritti di maternità e paternità

Negli anni Novanta, la Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che la discriminazione sulla base della gravidanza/maternità viola la direttiva sulla parità di trattamento e che la perdita dei benefici viola la direttiva sulla parità di retribuzione.

La direttiva sulle lavoratrici gestanti impone agli Stati membri di proteggere la salute delle lavoratrici gestanti e delle madri e di riconoscere un congedo retribuito di maternità di almeno 14 settimane per le lavoratrici con 12 mesi di anzianità.

Nel 1996 la direttiva sul congedo parentale, basata su un accordo quadro tra le parti sociali, ha sancito il nuovo diritto giuridico al congedo parentale.

### Protezione dei lavoratori a termine, a tempo parziale e interinali

L'Europa sociale ha stabilito nuovi diritti per tutti i tipi d'impiego: permanente, a termine, a tempo parziale e interinale.

Nel 1997 un "accordo quadro" comunitario, negoziato con le parti sociali nell'ambito dei poteri conferiti dal trattato sull'Unione europea, ha sancito il diritto per i lavoratori a tempo parziale a ricevere un trattamento uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno per tutto quanto concerne il lavoro.

Nel 1999 si è dato vita a un ulteriore "accordo quadro" sul lavoro a termine. La legge impone, ora, agli imprenditori di garantire contratti a termine non meno vantaggiosi rispetto a quelli dei lavoratori "permanenti", che svolgano un lavoro in buona parte simile, nello stesso stabilimento. Non è consentita, inoltre, alcuna discriminazione nelle condizioni contrattuali, nelle opportunità di formazione, o nell'accesso a un posto permanente. L'anzianità maturata nel corso di un contratto a termine ha ora rilevanza per le condizioni d'impiego che richiedono una determinata anzianità. Dopo quattro anni, se il lavoratore a termine viene riassunto con un altro contratto a termine, si crea la presunzione giuridica di lavoro permanente.

Nel 2008 il Parlamento europeo ha approvato una norma che estende la parità di trattamento ai lavoratori temporanei. Dal 2011 i lavoratori temporanei avranno diritto a un trattamento uguale a quello dei lavoratori a tempo indeterminato per quanto riguarda la retribuzione, l'accesso alla formazione e i diritti sindacali.

### Orario di lavoro

La legge europea garantisce ai lavoratori:

- almeno quattro settimane di ferie retribuite;
- una settimana lavorativa media non superiore a 48 ore;
- pause minime, in caso di giornata lavorativa superiore a sei ore;
- 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore;
- almeno 24 ore di riposo ininterrotto ogni settimana, oltre alla pausa di 11 ore.

### Consultazione dei lavoratori

La normativa europea riconosce ai lavoratori il diritto a esprimersi.

La direttiva sui licenziamenti collettivi impone agli imprenditori di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di avviare licenziamenti collettivi.

La direttiva sui diritti acquisiti impone agli imprenditori di fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni fondamentali prima del trasferimento della proprietà dello stabilimento.

La direttiva quadro relativa all'informazione e alla consultazione prevede che le grandi imprese informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori sull'evoluzione dell'organizzazione, sulle prospettive di occupazione e sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali.

L'Europa sociale ha creato i comitati aziendali europei nelle imprese con almeno 1 000 dipendenti e in quelle con almeno 150 dipendenti in due o più Stati membri; si prevede inoltre un dialogo e una consultazione costanti tra la dirigenza centrale e i rappresentanti dei lavoratori su temi quali la struttura e le prospettive dello stabilimento, la situazione economica e finanziaria, i cambiamenti nell'organizzazione o nelle condizioni di lavoro.

### Protezione dei lavoratori distaccati in un altro Stato membro

L'Europa sociale protegge i diritti di tutti i lavoratori europei ovunque nell'Unione europea. Per questo motivo la normativa europea ha previsto che gli Stati membri non facciano più riferimento a requisiti di nazionalità o residenza che, in precedenza, impedivano ai lavoratori di essere distaccati temporaneamente in altri Stati membri. Gli imprenditori devono garantire ai lavoratori distaccati parità di trattamento, alle condizioni vigenti per i lavoratori nello Stato membro in cui sono distaccati.

Nel 2007 e nel 2008 sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee hanno messo in evidenza numerose scappatoie nella normativa. Il gruppo socialista al Parlamento europeo, insieme al movimento sindacale europeo, ha lanciato una grande campagna per riconoscere questo diritto e assicurare che i lavoratori distaccati si vedano garantita una pari retribuzione a parità di lavoro.

### Protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro

In virtù di sei direttive approvate nel 1989 e 1990, la normativa europea prevede una protezione completa della salute e della sicurezza dei lavoratori. Altre direttive europee disciplinano il controllo sulla presenza di amianto sul luogo di lavoro in modo da ridurre l'esposizione a tale materiale e ridurre così il rischio di patologie da esso provocate.

[www.socialistgroup.eu](http://www.socialistgroup.eu)  
[www.socialistgroup.mobi](http://www.socialistgroup.mobi)

# L'EUROPA PROTEGGE I DIRITTI SOCIALI E DEL LAVORO

