

# **Risoluzione ETUC sul futuro partenariato tra Gran Bretagna e Unione Europea**

## **La Risoluzione ETUC sul futuro partenariato tra Gran Bretagna e Unione Europea**

Adottata dalla Riunione del Consiglio Esecutivo del 13 – 14 dicembre 2017

### **Situazione attuale**

Il 14 e 15 dicembre i capi dell'Unione Europea si sono incontrati a Brussels per il Consiglio Europeo. Il Summit (nella sua configurazione Art. 50 solo 27 EU) ha annunciato che è stato fatto un sufficiente progresso su tre temi dell'impostazione finanziari aia, i diritti dei cittadini e l'Irlanda del Nord. Le negoziazioni per la Brexit si muoveranno ora su entrambe le disposizioni transitorie e il futuro Accordo di Partenariato Gran Bretagna – Unione Europea.

Le conclusioni del Summit specificano che il Consiglio dell'Unione Europea dovrebbe adottare le direttive sulle disposizioni transitorie a Gennaio 2018. D'altro canto, il Consiglio Europeo dovrebbe adottare le linee guida nel marzo 2018, per quanto riguarda il quadro per le future relazioni.

La CES continua a temere che la situazione dei lavoratori europei nel Regno Unito e dei lavoratori britannici nell'UE sia ancora lontana dall'essere chiara e non vi siano quasi dettagli su come evitare il confine tra la Repubblica d'Irlanda e l'Irlanda del Nord.

La presente risoluzione espone le richieste della CES per il futuro accordo di partenariato UE - Regno Unito che tutela i cittadini, i loro posti di lavoro, i diritti e gli standard di vita.

### **Un accordo transitorio equo**

È necessario un accordo transitorio per colmare il divario tra il Regno Unito che lascia l'UE e un futuro accordo di partenariato UE - Regno Unito. La CES chiede un accordo transitorio per evitare una situazione a picco che non sarebbe né vantaggiosa per i lavoratori nel Regno Unito né nell'UE. Lo sconvolgimento nel mercato interno causato dal ripristino degli ostacoli al commercio influenzerebbe l'economia, i posti di lavoro, i diritti e gli standard di vita dell'UE27 e del Regno Unito, anche se in proporzioni diverse. L'incertezza non è vantaggiosa per entrambe le parti.

Non riuscendo a concordare un accordo transitorio, sia l'UE che il Regno Unito si avvicinano pericolosamente alla Brexit del 29 marzo 2019, quando i trattati dell'UE cessano di essere applicati. Ciò sarebbe particolarmente imprudente dal momento che richiede tempo per mettere in atto i piani di emergenza necessari. Un periodo di transizione consentirebbe ai negoziatori più tempo per definire le relazioni future, evitando allo stesso tempo shock immediati per l'economia europea nel suo complesso.

Lo scopo di un accordo transitorio è di fungere da ponte tra l'accordo di revoca (articolo 50 del TFUE) e l'attuazione del futuro accordo di partenariato UE - Regno Unito. La CES è del parere che la durata del periodo di transizione dovrebbe dipendere dal raggiungimento dei risultati previsti e dovrebbe essere

chiaramente indicata nell'accordo di revoca. In ogni caso, non ci dovrebbero essere ritardi ingiustificati per dare certezza giuridica a persone, governi e operatori di marcatori.

Il regime transitorio dovrebbe essere essenzialmente un'estensione dell'appartenenza all'UE alle stesse condizioni, ovvero il Regno Unito dovrebbe rimanere nel mercato unico e nell'unione doganale durante la transizione, la legislazione UE dovrebbe continuare ad essere applicata e mantenere i contributi finanziari, in linea con la dichiarazione CES adottato nel marzo 2017. Ciò significherebbe la garanzia di parità di condizioni per i diritti dei lavoratori; gli scambi di beni e servizi continuerebbero ad essere privi di attriti, senza barriere e senza tariffe, proteggendo in tal modo i posti di lavoro nell'UE e nel Regno Unito. Ciò manterrebbe anche gli attuali accordi tra l'Irlanda e l'Irlanda del Nord e consentirebbe il proseguimento di una zona senza frontiere (free – zone).

### **Condizioni per il futuro Accordo di Partenariato EU – UK**

La CES ritiene che i seguenti test dovrebbero essere applicati a qualsiasi futura relazione proposta tra l'UE e il Regno Unito dopo il regime transitorio. Chiediamo che questi test siano inclusi nelle nuove linee guida negoziali.

- a. In primo luogo, i diritti dei lavoratori esistenti devono essere tutelati e in futuro dovrebbero esserci condizioni di parità, in modo che il Regno Unito sostenga gli standard occupazionali e sociali dell'UE (cfr. Allegato II). La CES chiede inoltre di concedere diritti di ricongiungimento familiare, stabilendo garanzie procedurali chiare. Il ricongiungimento familiare contribuisce a creare stabilità socio-culturale e a promuovere la coesione economica e sociale - un obiettivo fondamentale dell'UE. I lavoratori hanno anche bisogno di garanzie che i loro diritti pensionistici che hanno accumulato non saranno messi in pericolo a causa della Brexit. La CES ritiene che il Regno Unito sia troppo grande e troppo vicino per essere trattato come qualsiasi altro paese terzo con cui l'UE negozia accordi commerciali, e dovrebbe essere accolto un insieme più elevato di standard, a prescindere dal fatto che siano attualmente richiesti ad altri partner commerciali attraverso il mondo. Per proteggere l'acquis esistente sarà necessaria una clausola di non regressione [1]. Prevenire una corsa verso il basso è fondamentale per evitare la sottoquotazione degli standard e dei diritti per i lavoratori in tutta l'UE 27. Una parità di condizioni garantirebbe inoltre che i diritti dei lavoratori britannici non fossero inferiori a quelli nel resto d'Europa. Inoltre, il Regno Unito ha ora aderito al pilastro europeo dei diritti sociali (European Pillar of Social Rights - EPSR). Prevediamo che il futuro accordo di partenariato UE-Regno Unito mantenga i principi EPSR e garantisca che siano effettivamente attuati nel Regno Unito dopo la Brexit. Una clausola vincolante per i diritti e i diritti dei lavoratori deve essere inserita nel futuro accordo di partenariato UE-Regno Unito.
- b. In secondo luogo, il futuro accordo di partenariato UE-Regno Unito dovrebbe mantenere i posti di lavoro e gli standard di vita dei lavoratori in tutta Europa garantendo che l'accesso per il Regno Unito al mercato unico sia possibile solo a condizione di continuare ad aderire alle quattro libertà (libera circolazione di beni, servizi, capitale e persone). Ciò preserverebbe anche gli attuali scambi di prodotti e servizi senza frodi, esenti da dazi e senza barriere, nonché consentendo la circolazione di lavoratori tra il Regno Unito e il resto dell'Europa, insieme al mantenimento delle norme esistenti in materia di consumo, ambiente e lavoro. Inoltre, per rimediare allo squilibrio dell'applicazione delle quattro libertà, la CES chiede un protocollo sul progresso sociale e una convergenza salariale tra Oriente e Occidente. Sarà inoltre importante che l'UE effettui revisioni complete e parallele delle sue relazioni con le dipendenze della corona britannica. Questa revisione dovrebbe

concentrarsi sulla trasparenza fiscale e sull'attuazione degli accordi di condivisione delle informazioni. Indipendentemente dal tipo di futuro partenariato, l'UE dovrà assicurarsi di prevenire gli schemi di evasione fiscale promossi da questi territori. I recenti "documenti del paradiso" mostrano che c'è ancora molto di più che il Regno Unito potrebbe porre fine al segreto fiscale.

- c. In terzo luogo, deve esserci un metodo per la risoluzione delle controversie e la supervisione dei diritti e delle protezioni. La CES è del parere che solo la CGUE possa garantire un'interpretazione uniforme del diritto dell'UE e dell'accesso alla giustizia per i lavoratori. È importante sottolineare che i lavoratori e i loro sindacati devono essere in grado di presentare reclami se i loro diritti garantiti dall'accordo non sono garantiti.
- d. In quarto luogo, mentre la CES sostiene la libertà di circolazione e respingerebbe qualsiasi selezione di cillergie da parte del Regno Unito, chiediamo un modo migliore di gestire la migrazione che protegga i lavoratori - a prescindere dal loro passaporto - dallo sfruttamento, dal trattamento ingiusto e dalla sottoquotazione. Sosteniamo il principio di non discriminazione per tutti i lavoratori: parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo. La CES chiede al Regno Unito di adottare misure per raggiungere quegli obiettivi simili a quelli che altri paesi hanno messo in atto nel corso degli anni, e continueremo a sollecitare tali misure a livello UE, come la revisione della direttiva sui lavoratori distaccati.

La CES ribadisce inoltre la sua richiesta che i cittadini dell'UE che vivono e lavorano nel Regno Unito - così come i cittadini del Regno Unito nel resto dell'UE - dovrebbero avere il diritto di rimanere garantiti, sulla base del mantenimento dei loro diritti esistenti e acquisiti. Sono inoltre necessarie protezioni per i lavoratori a Gibilterra: il futuro accordo di partenariato UE-Regno Unito deve proteggere lo status quo.

E in quinto luogo, la CES insiste sul fatto che le future relazioni tra l'UE e il Regno Unito dovrebbero proteggere l'accordo del Venerdì Santo e il processo di pace in generale, nonché i posti di lavoro, i diritti e il tenore di vita dei lavoratori in **Irlanda e Irlanda del Nord**. A tal fine, la futura relazione deve mantenere la libera circolazione delle persone e un'economia tutta insulare, garantendo che non vi siano confini sull'isola dell'Irlanda. Il Regno Unito dovrebbe essere obbligato a rimanere un firmatario della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, che è una pietra angolare dell'accordo del Venerdì Santo (Good Friday Agreement).

Considerando quanto sopra, la CES sostiene che il Regno Unito abbia un nuovo rapporto con il mercato unico che potrebbe essere raggiunto dal Regno Unito che aderirà all'AELS e all'Accordo sullo Spazio economico europeo (SEE) in futuro. Mentre nessun modello al di fuori della piena adesione all'UE, l'appartenenza al mercato unico e l'unione doganale, duplicano gli stessi identici vantaggi, l'accordo SEE soddisferà gran parte dei cinque test della CES. L'accordo SEE consentirebbe al Regno Unito di partecipare al mercato unico ma non all'unione doganale. Questo modello consente scambi tariffari e senza barriere sulla base del fatto che i membri del SEE sostengono le stesse norme tecniche, di sicurezza e di lavoro dell'UE. Ciò sarebbe importante per l'isola d'Irlanda: l'accordo SEE, se includesse l'unione doganale potrebbe evitare un confine doganale e consentire il rispetto dell'accordo di buon venerdì [2].

Il vantaggio dell'accordo SEE è che si tratta di un aspetto dinamico, pertanto qualsiasi nuovo sviluppo del diritto dell'UE viene automaticamente ricevuto nei paesi SEE. Ciò garantirebbe che in futuro i lavoratori nel Regno Unito non restino indietro rispetto a quelli del resto dell'UE, riducendo così il rischio di una corsa verso il basso. Importante per il Regno Unito, è il tribunale EFTA che è responsabile per i reclami dell'udito: ciò significherebbe che la giurisdizione diretta della CGUE è effettivamente cessata, mentre i lavoratori potrebbero continuare a beneficiare della giurisprudenza della CGUE poiché influenza i pareri della Corte

EFTA.

L'UE ha ripetutamente affermato che non sarebbe possibile per il Regno Unito godere degli stessi identici vantaggi dell'adesione all'UE quando diventa un paese terzo. In particolare, l'UE non accetterebbe le parti britanniche del mercato interno senza rispettare tutte le norme, compresa la giurisdizione della CGUE.

### **Prossimi passi**

La CES invita i ministri del lavoro dell'UE27 ad adottare una posizione comune nel Consiglio per l'occupazione e gli affari sociali, chiedendo che i diritti del lavoro siano esplicitamente inclusi nel mandato negoziale per le future relazioni UE-Regno Unito.

La CES chiede al Consiglio europeo di emanare linee guida per stabilire una chiara tabella di marcia per la seconda fase dei negoziati per garantire il coinvolgimento dei sindacati in ogni fase del processo, compresa la preparazione del mandato e lo svolgimento dei negoziati; a tale riguardo, gli orientamenti dovrebbero imporre il massimo grado di apertura con una presunzione di trasparenza, a meno che non sia possibile dimostrare un forte caso di riservatezza.

I lavoratori hanno bisogno di una migliore protezione legale per garantire che non siano discriminati o svantaggiati durante la fase di transizione. La CES chiede valutazioni d'impatto che definiscano il probabile impatto sull'occupazione, sugli standard di vita e sui diritti dei lavoratori in Europa e nel Regno Unito. Infine, riconoscendo che ci sono già impatti negativi su posti di lavoro e lavoratori, la CES chiede l'istituzione immediata di mezzi di finanziamento, per contribuire a contrastare eventuali conseguenze dannose per posti di lavoro e comunità.

La CES si oppone a qualsiasi accordo per un futuro accordo di partenariato tra l'Unione europea e il Regno Unito, che si concentra strettamente sul commercio, senza una forte dimensione sociale. Il nuovo accordo deve prevedere maggiori diritti in materia di lavoro e protezione per i cittadini dell'UE. Sebbene il mercato unico dell'UE non sia perfetto, e la CES ha criticato i suoi eccessi neo-liberali e continuerà a spingere per le riforme (in particolare un Protocollo sul progresso sociale), è ad oggi il miglior veicolo per creare e proteggere posti di lavoro, migliorare i mezzi di sussistenza e garantire parità di condizioni per i diritti dei lavoratori.

### **Allegato I**

#### **Testare le opzioni per un futuro partenariato EU – UK**

In base ai 5 test impostati dalla CES, sono esaminati i seguenti modelli:

- a. A partire dal modello **OMC (WTO)**, non vi è alcun obbligo per gli Stati membri dell'OMC di conformarsi alle norme internazionali del lavoro stabilite dall'ILO (cfr. Allegato), e certamente non agli standard occupazionali dell'UE. Questo modello sarebbe anche più costoso in quanto le tariffe e gli ostacoli non tariffari disturberebbero immediatamente gli scambi e, in particolare, gli scambi di servizi. Come spiegato sopra, sarebbe imprudente percorrere questa strada.
- b. Anche il modello **dell'unione doganale**, come quello con la **Turchia**, è meno preferibile come modello. I **sindacati doganali** con paesi terzi non includono clausole per il rispetto degli standard ILO, per non parlare di quelli UE. Inoltre, le tariffe resterebbero sull'agricoltura che aumenterebbe

significativamente il prezzo del cibo e interromperebbe l'economia irlandese dal momento che il settore agroalimentare rappresenta una parte importante dell'economia locale [3]. Inoltre, resterebbero barriere per gli scambi di servizi, che rappresentano l'80% dell'economia del Regno Unito.

- c. Il governo britannico in passato ha indicato il **CETA** come un modello di **accordo di libero scambio**. La CES la respingerebbe in quanto sono menzionate solo le convenzioni fondamentali dell'OIL e si discostano sostanzialmente da ciò che è incluso nella protezione dell'occupazione dell'UE. L'accordo inoltre non fornisce un sistema di applicazione efficace per questi standard: i sindacati possono solo monitorare i diritti dei lavoratori e sollevare preoccupazioni con i governi, senza garantire un seguito sistematico e un risarcimento. L'intero sistema si basa interamente sulla discrezionalità politica dei governi che nominano un gruppo di esperti e non ci sono sanzioni efficaci. Inoltre, le tariffe resterebbero sull'agricoltura, non tutti i servizi sono coperti e vi sono serie preoccupazioni per la minaccia ai servizi pubblici. La CES non crede che anche un CETA rivisto costituirebbe un modello adeguato da seguire.
- d. Un **accordo di libero scambio su misura** è qualcosa che il governo britannico sta cercando. L'UE ha ripetutamente affermato che non sarebbe possibile per il Regno Unito godere degli stessi identici vantaggi dell'adesione all'UE quando diventa un paese terzo. In particolare, l'UE non accetterebbe le parti britanniche del mercato interno senza rispettare tutte le norme, compresa la giurisdizione della CGUE. La CES condivide l'opinione secondo cui il Regno Unito non può avere la sua torta e mangiarla. Inoltre, non è realistico negoziare, concludere e ratificare un accordo di libero scambio su misura nel tempo che rimane, a meno che non venga concordato un periodo di transizione adeguato.
- e. L'UE ha dichiarato che non vorrebbe replicare l'esperienza degli accordi bilaterali come ha fatto con la **Svizzera**: sono troppo complicati e dovrebbe essere negoziato un nuovo accordo su qualsiasi nuova questione che potrebbe sorgere da quando l'accordo con la Svizzera è un uno statico. La CES condivide questo punto di vista, anche perché la Svizzera non è tenuta a rispettare o incorporare il diritto del lavoro dell'UE. Vi sono tuttavia elementi nell'accordo svizzero che consentirebbero tutele più ampie del mercato del lavoro locale in linea con il principio della libertà di circolazione, una caratteristica che la CES sosterebbe.
- f. Un po' trascurata è la **profonda e completa area di libero scambio con l'Ucraina**. Ha il vantaggio di stabilire in termini giuridicamente precisi l'intero ambito del rapporto con l'UE, settore per settore, per quasi tutte le aree di competenza dell'UE. L'accordo prevede disposizioni giuridicamente vincolanti e il rispetto dell'acquis dell'UE - in effetti è un accordo asimmetrico che privilegia il diritto dell'UE (mentre il CETA pone le norme UE e canadesi su un piano di parità). Tuttavia, il meccanismo di monitoraggio si basa su un gruppo consultivo e su un sistema di risoluzione delle controversie analogo a quello dell'OMC: entrambi gli elementi dovrebbero essere rafforzati se applicati al partenariato UE-Regno Unito. La DCFTA può garantire un accesso molto elevato al mercato unico dell'UE per le merci, ma non per la libera circolazione di persone o servizi (quest'ultima è limitata ai settori finanziario, telecom, postale, di corriere e marittimo), che in entrambi i casi non sarebbe soddisfacente.
- g. Finora solo il negoziatore del Parlamento europeo ha menzionato la DCFTA come un possibile modello, ma l'UE si è rifiutata di confermare, in attesa che il Regno Unito faccia conoscere le sue richieste. L'OCSE ha stimato che un DCFTA di questo tipo comporterebbe una perdita del 5,1% del PIL per il Regno Unito rispetto allo 0,05% per l'UE27, il che potrebbe spingerli a considerare un DCFTA un risultato auspicabile. Inoltre, il fatto che l'accordo preveda l'allineamento normativo in materia di concorrenza, appalti pubblici e dogane rassicurerebbe l'UE27 sul fatto che il Regno Unito

avrebbe bloccato i passi con l'UE su tali norme almeno. Ciononostante, la CES insisterà sul fatto che il linguaggio sul rispetto delle protezioni occupazionali sia rafforzato per raggiungere lo stesso grado di convergenza normativa se non l'allineamento totale.

- h. Infine, l'opzione **SEE (EEA)** consente ai paesi membri [4] di partecipare al mercato unico ma all'unione doganale. Questo modello consente scambi tariffari e senza barriere, ad eccezione dell'agricoltura e della pesca, sulla base del fatto che i membri del SEE sostengono le stesse norme tecniche, di sicurezza e di lavoro dell'UE. Ovviamente, per aderire all'accordo SEE, il Regno Unito dovrebbe richiedere l'adesione all'EFTA, il che richiede che i membri EFTA esistenti siano d'accordo.
- i. I membri del SEE operano liberamente nel mercato unico, ma non fanno parte dell'Unione doganale. Secondo le norme di origine dell'UE, qualsiasi prodotto non interamente o sostanzialmente prodotto all'interno di uno Stato membro del SEE può invitare una tariffa quando è commercializzata nel mercato unico. Per le ditte impegnate nel commercio transfrontaliero, le norme sulla regolamentazione dell'origine potrebbero rivelarsi problematiche.
- j. Mentre i paesi SEE non hanno ceduto formalmente la sovranità all'UE (un aspetto importante per il Regno Unito di "riprendere il controllo"), il loro accesso al mercato unico dipende dal grado di aderenza al diritto dell'UE, lasciando pochissima opzione ma rispettare esso. Il vantaggio di questo accordo è che è dinamico, a differenza della Svizzera, quindi ogni nuovo sviluppo nel diritto dell'UE viene automaticamente ricevuto nei paesi SEE. Ciò garantirebbe che in futuro i lavoratori nel Regno Unito non restino indietro rispetto a quelli nel resto dell'UE, riducendo così il rischio di una corsa al ribasso - che è una garanzia più forte dell'attuale impegno del governo britannico a "proteggere e migliorare" "Diritti dei lavoratori" (già rinnegati in varie occasioni). Importante per il Regno Unito, è il tribunale EFTA che è responsabile per l'esecuzione: ciò significa che la giurisdizione diretta della Corte di giustizia è effettivamente cessata, mentre i lavoratori potrebbero continuare a beneficiare della giurisprudenza della CGUE poiché influenza i pareri della Corte EFTA.

## **Allegato II: Standard per la protezione dei diritti dei lavoratori**

Gli standard dell'ILO sono stati menzionati dal governo britannico come il quadro di riferimento che sono disposti a continuare a rispettare dopo Brexit qualora il Regno Unito tornasse a negoziare con l'UE sulle condizioni dell'OMC, e il capo negoziatore dell'UE ha dichiarato di non essere convinto che sarebbe possibile andare oltre su questo tema di quanto l'UE sia già entrata negli accordi commerciali bilaterali. Vi sono grandi preoccupazioni riguardo a questa posizione: in primo luogo, ignora il fatto che l'adesione all'OMC non richiede di per sé il rispetto delle norme dell'OIL; in secondo luogo, le raccomandazioni degli organi di controllo dell'OIL sono state ripetutamente ignorate dal governo britannico quando si tratta di indebite restrizioni alla libertà di associazione e di negoziazione collettiva; in terzo luogo, rispetto all'acquis comunitario in materia di diritti umani, le norme dell'OIL non sono all'altezza di ciò che ci si aspetterebbe dal Regno Unito al fine di mantenere condizioni di parità e prevenire il rischio di concorrenza sleale.

Vale la pena notare che una notevole quantità di legge sul lavoro britannico deriva da direttive UE che riguardano, ad esempio, legislazione sulla salute e sicurezza, part-time, diritti antidiscriminazione, parità salariale, diritti di maternità / paternità, congedo parentale, comitati aziendali europei (Direttiva TICE) e licenziamenti collettivi. Tuttavia, si tratta di modifiche o abolizioni della direttiva sull'orario di lavoro, della direttiva sui lavoratori temporanei di agenzia e della direttiva sui diritti acquisiti (TUPE) che comportano il maggiore rischio per i lavoratori a breve termine, poiché tali cambiamenti comporterebbero costi di occupazione inferiori.

Chiaramente, un futuro partenariato dovrà rispettare la Carta europea dei diritti fondamentali, la

Convenzione europea sui diritti umani, sostenere e promuovere la Carta sociale europea rivista, incluso il Protocollo sui reclami collettivi.

Per riferimenti, le Otto convenzioni fondamentali dell'ILO sono:

Libertà di associazione e protezione del diritto di organizzare la convenzione, 1948 (n. 87)

2. Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)

3. Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)

4. Abolizione della Convenzione sul lavoro forzato, 1957 (n. 105)

5. Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)

6. Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)

7. Convenzione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100)

8. Convenzione sulla discriminazione (occupazione e professione), 1958 (n. 111)

---

[1] Se il disegno di legge dell'UE (di ritiro) viene adottato invariato dal parlamento britannico, il Regno Unito chiaramente non offre garanzie sufficienti per mantenere condizioni di parità che saranno anche un elemento cruciale delle future relazioni.

[2] vedi art. 121 Accordo e protocollo SEE 41.

[3] Un rapporto interno EFFAT sulla Brexit mostra che l'industria alimentare e delle bevande in Irlanda fa affidamento su una catena di approvvigionamento fortemente collegata attraverso la frontiera. L'intero settore agricolo e alimentare della Repubblica d'Irlanda impiega circa 170.000 persone (l'8% dell'occupazione totale) e ha una quota del 7-10% nell'economia generale.

[4] I paesi EFTA del SEE sono la Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein

Brexit

## **Files**

[ETUC Resolution on the future partnership between the UK and the EU](#)