Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 7 dicembre 2017
(OR. en)

15506/17

EMPL 606
SOC 795
DIGIT 276
EDUC 447
PENS 8
FISC 352
GENDER 43

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
in data:	7 dicembre 2017
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	14954/17
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio sul futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione (7 dicembre 2017)

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema "Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione", adottate dal Consiglio nella sua 3583ª sessione, tenutasi il 7 dicembre 2017.

Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione

Conclusioni del Consiglio

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE

1. Alla luce degli sviluppi tecnologici, comprese l'automazione e la digitalizzazione, della globalizzazione, dei cambiamenti demografici e della migrazione internazionale, l'evoluzione del mercato del lavoro e dell'occupazione ha assunto ritmi sostenuti, influenzando la natura, la qualità e la produttività del lavoro. In tale contesto, il mondo del lavoro sta cambiando e diventando sempre più complesso. Alcuni lavori possono essere automatizzati grazie ai robot e all'intelligenza artificiale mentre altri lavori e compiti stanno cambiando; si stanno creando nuove forme di lavoro mentre alcune forme di lavoro rimangono immutate.

2. I rapporti di lavoro tradizionali vengono integrati o sostituiti da nuove forme di impiego non convenzionali e più flessibili, come i lavori prestati tramite piattaforme digitali nel contesto di un'economia basata sullo svolgimento di compiti, ma anche tramite varie forme di lavoro autonomo. Questi cambiamenti creano nuove opportunità di partecipazione delle persone al mercato del lavoro, ma possono anche avere effetti negativi sulle condizioni di lavoro e sulla tutela dei lavoratori e accrescere il lavoro precario. Sollevano quesiti riguardo a quali forme di lavoro siano accettabili e alle modalità di salvaguardia della qualità del lavoro e della protezione sociale per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma di occupazione.

3. Il passaggio al digitale e le nuove modalità di lavoro stabiliscono nuovi requisiti per i tipi di abilità e di competenze richiesti nel mercato del lavoro. Le competenze digitali e le competenze trasversali sono essenziali per consentire alle persone di adattarsi ai futuri lavori: le nuove forme di lavoro richiedono solide capacità decisionali; l'evoluzione dei modelli di carriera rafforza la necessità di un apprendimento continuo; le nuove tecnologie richiedono nuovi bagagli di competenze, incluse le competenze digitali e cognitive. Al tempo stesso, l'evoluzione della natura dei rapporti di lavoro mette in discussione il ruolo attuale dei lavoratori, dei datori di lavoro e degli istituti di istruzione con riguardo allo sviluppo delle competenze. Inoltre, i sistemi di sviluppo delle competenze esistenti devono ancora esaminare come possono adattarsi con sufficiente rapidità alle domande di nuove competenze.

4. Il tema del futuro del lavoro ha già dato vita a un dialogo proficuo a livello europeo e internazionale. Nel settembre 2017, sotto la presidenza estone, si sono tenute una conferenza ad alto livello sul futuro del lavoro e il vertice di Tallinn sul digitale. Anche il Comitato economico e sociale europeo, il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici e l'Organizzazione internazionale del lavoro hanno portato avanti il tema del futuro del lavoro.

5. In un mondo del lavoro in evoluzione, la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali devono essere innovativi ed esplorare nuove modalità per gestire l'occupazione, la protezione sociale e lo sviluppo delle competenze. L'Unione europea ha già varato una serie di iniziative strategiche sulle prossime tappe verso un'Europa sociale. Nel 2016 la Commissione europea ha adottato una nuova agenda per le competenze per l'Europa e un'agenda europea per l'economia collaborativa. Nell'aprile 2017 la Commissione europea ha proposto il pilastro europeo dei diritti sociali che definisce una serie di principi e diritti fondamentali a sostegno di mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti. I principi proposti mirano a far fronte ai cambiamenti insorti nel mondo del lavoro e nelle società che costituiscono l'essenza dell'economia sociale di mercato del 21° secolo.

SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE

CONDIZIONI DI LAVORO E DI OCCUPAZIONE

6. Il rapporto di lavoro tradizionale si basava su un contratto a tempo indeterminato, senza data di scadenza definita, a tempo pieno e diretto con un unico datore di lavoro. Recenti valutazioni evidenziano tuttavia che la distinzione fra datori di lavoro e lavoratori dipendenti si fa sempre più labile a seguito della digitalizzazione, dello sviluppo di un'economia delle piattaforme e dell'emergere di nuove forme di occupazione. L'evoluzione dei modelli occupazionali incide sull'equilibrio delle responsabilità tra datori di lavoro e lavoratori e, in alcuni casi, è probabile che le responsabilità dei lavoratori riguardo alle loro condizioni di lavoro aumentino, per esempio in ordine alla salute e sicurezza sul lavoro e all'orario di lavoro. Indipendentemente dall'evoluzione dei modelli occupazionali, occorre garantire a tutti condizioni di lavoro dignitose.

7. Le vite lavorative diventano più lunghe, più diversificate e più mobili. Anche le politiche occupazionali e del lavoro devono essere adattate alla nuova realtà, al fine di aiutare le organizzazioni ad adeguarsi e le persone a diventare più resilienti nonché di sostenere meglio i singoli, dotandoli di strumenti migliori, nelle fasi di transizione. Gli Stati membri dovrebbero agevolare la mobilità professionale e geografica e rafforzare il coinvolgimento delle persone che sono più lontane dal mercato del lavoro e il sostegno loro fornito. I servizi pubblici per l'impiego possono svolgere un ruolo essenziale nel facilitare le transizioni nel mercato del lavoro.

8. Poiché le modalità di lavoro tradizionali sono combinate con nuove forme di occupazione, gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero far proprie le opportunità create dall'evoluzione nel mondo del lavoro e, al tempo stesso, prevedere condizioni di lavoro dignitose per proteggere i lavoratori e garantire a tutti pari opportunità di partecipazione al mercato del lavoro. Tali opportunità possono inoltre potenzialmente consentire a genitori e altre persone con responsabilità di assistenza di conciliare meglio la loro vita professionale con quella familiare.

9. Le tradizionali disuguaglianze continuano a riproporsi nel nuovo mondo del lavoro, anche sotto forma di segregazione di genere nel mercato del lavoro. Sforzi intensificati per porre rimedio alle disuguaglianze di genere e consentire alle donne e agli uomini di beneficiare di queste nuove opportunità in modo più egualitario, ma anche la promozione della diversità e delle pari opportunità per tutti i gruppi svantaggiati, tra l'altro attraverso l'economia sociale, potrebbero creare nuove possibilità per i singoli, le organizzazioni, l'economia e la società in senso lato.

10. Una caratteristica essenziale dell'Europa è il dialogo sociale. I datori di lavoro e i lavoratori, con i rispettivi rappresentanti, sono i più qualificati per affrontare le questioni connesse all'occupazione. Parti sociali forti e un dialogo sociale efficace a tutti i livelli sono indispensabili per plasmare un futuro del lavoro giusto ed equo. Nel nuovo mondo del lavoro le parti sociali devono fare in modo che tutti i cittadini economicamente attivi che lavorano secondo forme di occupazione diverse continuino a essere ben rappresentati e che la loro voce sia ascoltata attraverso il dialogo sociale.

PROTEZIONE SOCIALE

11. I sistemi di protezione sociale sono sempre stati una componente essenziale dell'Europa sociale. Le nuove forme di occupazione rendono necessario mantenere o aumentare i nostri livelli di protezione sociale per offrire un'adeguata protezione contro i rischi sociali.

12. I sistemi di protezione sociale degli Stati membri dovrebbero tener conto dei nuovi modelli occupazionali, tra cui la situazione delle persone che passano frequentemente da una forma di occupazione all'altra. In tale contesto, i diritti acquisiti in materia di protezione sociale dovrebbero essere salvaguardati in caso di transizione tra diversi status occupazionali, conformemente alle pratiche nazionali. I sistemi di protezione sociale devono essere adeguati alle capacità contributive e alle esigenze di protezione delle varie forme di occupazione. Le modifiche ai sistemi di protezione sociale devono essere apportate tenendo conto delle competenze e delle circostanze nazionali e rispettando il ruolo e l'autonomia delle parti sociali.

13. La tassazione del lavoro rimane una fonte primaria di entrate per i regimi di protezione sociale. Tuttavia, le nuove forme di occupazione e imprenditorialità rendono più labile la distinzione tra datore di lavoro e lavoratore, che ha costituito la base dei sistemi fiscali e previdenziali. In vista dei futuri sviluppi del mercato del lavoro, in particolare dell'emergere di diverse forme di occupazione, potrebbe essere necessario esaminare l'attuale combinazione della tassazione del lavoro e di altre risorse in modo da garantire un adeguato finanziamento dei regimi di protezione sociale.

14. Gli sviluppi tecnologici nel settore dell'informazione e della comunicazione offrono ai governi alcuni strumenti efficaci per amministrare in modo innovativo i sistemi fiscali e previdenziali. Le soluzioni elettroniche potrebbero essere utilizzate per contrastare l'economia informale, per offrire in modo proattivo benefici e servizi pubblici ai cittadini e per contribuire a fornire protezione sociale.

ABILITÀ E COMPETENZE

15. È difficile predire le esigenze future in termini di competenze ed è probabile che il ciclo di vita di queste ultime possa abbreviarsi a causa dei rapidi sviluppi tecnologici. Gli investimenti intelligenti nelle competenze, orientati dalla domanda attuale e dalle tendenze emergenti, sono necessari per sostenere l'occupabilità dei lavoratori, la piena partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro, l'integrazione - nel rispetto delle competenze nazionali sancite dai trattati - dei cittadini di paesi terzi arrivati di recente e soggiornanti legalmente e i cambiamenti nell'economia. I governi, i datori di lavoro e i lavoratori devono intensificare allo stesso modo i loro sforzi per pianificare le attività di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze.

16. I governi devono creare le condizioni quadro sufficienti per la partecipazione all'apprendimento permanente e all'istruzione post-iniziale. I governi e gli istituti di istruzione dovrebbero lavorare in stretta collaborazione con le imprese e le parti sociali per garantire che l'istruzione non solo risponda alle esigenze del mercato del lavoro, ma fornisca inoltre agli studenti le competenze generiche necessarie affinché partecipino pienamente alla società e acquisiscano nuove competenze nel corso della loro carriera (ossia "imparare ad imparare"). I datori di lavoro dovranno adoperarsi attivamente per potenziare e utilizzare meglio le competenze dei propri dipendenti se intendono restare competitivi. In considerazione dei cambiamenti dei modelli occupazionali, occorre garantire che tutti i lavoratori possano partecipare effettivamente alle misure volte a sviluppare le rispettive competenze nel corso della loro vita lavorativa. I datori di lavoro e i lavoratori dovrebbero creare insieme ambienti di lavoro in cui lo sviluppo continuo di competenze attraverso l'apprendimento formale e informale sia una componente naturale del lavoro. L'apprendimento basato sul lavoro è un buon esempio di come le reciproche esigenze dei datori di lavoro e dei dipendenti possano essere associate. Si prevede inoltre che i lavoratori assumeranno maggiori responsabilità in ordine allo sviluppo delle proprie competenze.

17. I bassi livelli delle competenze di base, quali le competenze alfabetiche, aritmetico-matematiche e digitali, continuano a interessare una parte significativa della popolazione europea, minandone l'occupabilità. Per colmare la carenza di competenze, urge aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente, in particolare per coloro che sono più suscettibili di risentire dell'evoluzione della domanda di competenze. Il miglioramento delle competenze di base, comprese le competenze digitali, deve costituire un elemento essenziale nell'apprendimento permanente onde prevenire una maggiore esclusione dal mercato del lavoro e dalla società e promuovere le transizioni verso il mercato del lavoro.

18. L'offerta di opportunità di apprendimento accessibili, flessibili e a prezzi contenuti dovrebbe essere potenziata, ad esempio, rendendo l'apprendimento più accessibile, migliorando la convalida e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, aumentando l'offerta di forme modulari di istruzione, utilizzando strumenti online e riconoscendo le competenze acquisite. A ciò si devono aggiungere attività di informazione e orientamento adeguate volte a incoraggiare la partecipazione di imprese e persone.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA INVITA,

in stretta collaborazione e nell'ambito delle rispettive competenze:

19. Gli Stati membri, la Commissione europea e le parti sociali a riconoscere l'emergere di nuove forme di occupazione, garantendo al contempo condizioni di lavoro dignitose, protezione sociale adeguata e pari opportunità per tutti e trovando modalità che consentano di attenuare gli effetti potenzialmente avversi di un mercato del lavoro in evoluzione, in particolare per le persone vulnerabili. Le opportunità offerte dagli sviluppi tecnologici dovrebbero essere esplorate nell'ottica di ampliare la partecipazione attiva e combattere la discriminazione e l'esclusione nel mercato del lavoro. Vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici.

20. Gli Stati membri e la Commissione europea a tenere conto dei cambiamenti nelle forme di occupazione all'atto di definire e attuare politiche per l'occupazione, comprese quelle riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro, l'istruzione e la formazione, e politiche sociali. In questo contesto, a intensificare gli sforzi volti a rafforzare la dimensione della parità di genere in tali politiche, anche in vista dello sviluppo di competenze, e i sottostanti sistemi di protezione sociale.

21. Gli Stati membri, la Commissione europea e, conformemente alle pratiche nazionali, le parti sociali, a esplorare le modalità per meglio assistere e orientare le persone nelle transizioni tra i posti di lavoro e tra le differenti forme di occupazione. In particolare, dovrebbe essere disponibile un sistema di supporto integrato e globale che combini aiuti all'attivazione e al reddito, nonché l'accesso a servizi di sostegno, comprese opportunità in materia di istruzione, formazione e apprendimento permanente.

22. Gli Stati membri a continuare a garantire un livello elevato di protezione sociale a tutte le forme di occupazione, rendendo nel contempo il lavoro proficuo, e ad adeguare se del caso i regimi di protezione sociale per consentire che siano contemplate nuove forme di occupazione in linea con le pratiche nazionali.

23. Conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali, gli Stati membri e le parti sociali, in cooperazione con la Commissione europea, a elaborare ulteriormente meccanismi di previsione delle competenze per anticipare la comparsa di nuovi lavori e i cambiamenti in quelli esistenti, nonché ad attuare le politiche necessarie per investire nelle competenze adeguate.

24. Gli Stati membri a rendere i sistemi di apprendimento permanente più accessibili e flessibili, incoraggiando nel contempo i datori di lavoro e le persone a investire nell'apprendimento. Fra l'altro, sarebbe opportuno prendere in considerazione opzioni a sostegno della formazione che possano essere utilizzate lungo tutto l'arco della vita indipendentemente dallo status occupazionale, come conti di formazione individuale. Dovrebbero essere introdotti e ampliati meccanismi per il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale nel mercato del lavoro.

25. Gli Stati membri e la Commissione europea e, conformemente alle pratiche nazionali, le parti sociali, a rafforzare la cooperazione scambiando informazioni e migliori pratiche sul futuro del lavoro. Gli Stati membri, la Commissione europea e, conformemente alle pratiche nazionali, le parti sociali, a utilizzare gli strumenti esistenti oppure a creare o aggiornare strumenti per gestire in modo innovativo l'occupazione, la protezione sociale e le politiche di sviluppo delle competenze. Tramite l'apprendimento reciproco è possibile creare un insieme di strumenti comprendente una serie di soluzioni elettroniche (e-solutions) che consentano ai sistemi politici di adeguarsi a un mercato del lavoro in costante cambiamento.

26. Le parti sociali a livello di UE e di Stato membro, conformemente alle pratiche nazionali, a sensibilizzare i partecipanti al mercato del lavoro sui potenziali benefici e rischi connessi alle forme emergenti di occupazione.

27. Le parti sociali, conformemente alle pratiche nazionali, a trovare modi per garantire che coloro che sono economicamente attivi nelle nuove forme di occupazione siano ben rappresentati e che la loro voce sia ascoltata nell'ambito del dialogo sociale.

Riferimenti bibliografici

- Eurofound (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects (Forme di occupazione atipiche: tendenze recenti e prospettive future), documento di riferimento per la conferenza della presidenza estone "Future of Work: Making It e-Easy" (Il futuro dell'occupazione: agevolare l'informatizzazione), 13 e 14 settembre 2017.
- **Eurofound** (2015), New forms of employment (Nuove forme di occupazione), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.
- **Comitato economico e sociale europeo** EESC (2017), Parere esplorativo - Ruolo e opportunità delle parti sociali e di altre organizzazioni della società civile nel contesto delle nuove forme di occupazione.
- **Comitato economico e sociale europeo** (2017), Parere esplorativo - Fornitura e sviluppo di competenze, incluse le competenze digitali, nel contesto delle nuove forme di occupazione: nuove politiche ed evoluzione dei ruoli e delle responsabilità.
- **OCSE** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills (Innovare l'istruzione e istruire per l'innovazione: il potere delle tecnologie e delle competenze digitali), Edizioni OCSE, Parigi.
- **Comitato per la protezione sociale**, Relazione annuale (2017).