

Bruxelles, 14 giugno 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
in data:	13 giugno 2019
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	9686/19
Oggetto:	L'evoluzione del mondo del lavoro: riflessioni sulle nuove forme di lavoro e sulle implicazioni per la sicurezza e la salute dei lavoratori - Conclusioni del Consiglio (13 giugno 2019)

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio dal titolo "L'evoluzione del mondo del lavoro: riflessioni sulle nuove forme di lavoro e sulle implicazioni per la sicurezza e la salute dei lavoratori", adottate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 13 giugno 2019.

**L'evoluzione del mondo del lavoro: riflessioni sulle nuove forme di lavoro
e sulle implicazioni per la sicurezza e la salute dei lavoratori**

Conclusioni del Consiglio

RAMMENTANDO QUANTO SEGUE:

1. gli effetti combinati del progresso tecnologico, dei cambiamenti demografici e climatici e della globalizzazione stanno trasformando la vita moderna. L'aumento della digitalizzazione, della robotizzazione, dell'uso dell'intelligenza artificiale, unitamente allo sviluppo dell'economia delle piattaforme digitali, determinano profondi cambiamenti nel mercato del lavoro, con implicazioni significative per l'organizzazione del lavoro. Tali cambiamenti offrono nuove opportunità di lavoro e possono contribuire all'inclusione sociale, ma pongono anche sfide. Le nuove forme di lavoro, derivanti ad esempio dalla digitalizzazione, e di organizzazione del lavoro possono rappresentare una sfida per le modalità di lavoro tradizionali, con ripercussioni sul lavoro dignitoso e sulle condizioni di lavoro eque come pure sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori;
2. tutti i lavoratori, compresi quelli del settore pubblico, hanno diritto a un lavoro dignitoso, a condizioni di lavoro eque e a un elevato livello di protezione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro, diritto che deve essere garantito a prescindere dalle dimensioni dell'impresa, dal tipo di lavoro e di rapporto di lavoro o dallo Stato membro di occupazione, così da contribuire all'obiettivo dell'UE di migliorare costantemente le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori;
3. nel proclamare il pilastro europeo dei diritti sociali, il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea hanno assunto l'impegno politico condiviso di garantire, nell'ambito delle rispettive competenze, una migliore attuazione e applicazione dei diritti sociali, compresi i diritti dei lavoratori, ovvero "occupazione flessibile e sicura" (principio 5), "retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso" (principio 6), "equilibrio tra attività professionale e vita familiare" (principio 9) e "ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati" (principio 10);

4. l'*acquis* dell'Unione europea in materia di diritto del lavoro consiste, tra l'altro, in una serie di direttive che stabiliscono, ad esempio, diritti individuali (orario di lavoro, giovani lavoratori, lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, lavoro temporaneo tramite agenzia) o diritti collettivi (informazione e consultazione, comitati aziendali europei, protezione dei lavoratori in caso di insolvenza, trasferimento di imprese o licenziamenti collettivi), che fissano requisiti minimi e lasciano gli Stati membri liberi di introdurre norme che prevedano un livello di protezione più elevato;
5. il quadro legislativo in materia di sicurezza e salute sul lavoro stabilisce i requisiti minimi di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro applicabili a tutti i settori di attività nell'Unione europea¹;
6. le nuove forme di lavoro sono sempre più diversificate e si traducono in nuovi accordi contrattuali e in forme atipiche di occupazione. Tali nuovi accordi possono offrire vantaggi agli interessati e alla società in generale. Possono agevolare l'accesso al mercato del lavoro da parte di determinati gruppi di persone, fra cui quelle tradizionalmente più distanti dal mercato del lavoro, e contribuire così all'inclusione sociale. Possono inoltre offrire maggiore flessibilità e la possibilità di migliorare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Andrebbe tuttavia prestata particolare attenzione all'incidenza che questi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro possono avere sul benessere generale dei lavoratori, compresa la qualità del loro lavoro, nonché sulla loro salute fisica e mentale. Le nuove forme di lavoro non dovrebbero ridurre né pregiudicare la responsabilità del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul lavoro, in tutti gli aspetti connessi con quel lavoro;

¹ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, nonché direttive particolari ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della medesima direttiva e altre direttive correlate.

7. le nuove forme di lavoro e l'evoluzione dei modelli di lavoro possono dare origine a nuovi rischi, come la dissoluzione dei confini tra vita professionale e vita privata, il potenziale isolamento dalla comunità di lavoro, e a rischi di desocializzazione, stress e sforzo cognitivo connessi al fatto di lavorare e interagire con i robot, a vite professionali più lunghe e all'invecchiamento attivo. Questi rischi dovrebbero essere opportunamente valutati;
8. nelle conclusioni del marzo 2015 dal titolo "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020: adattarsi alle nuove sfide", il Consiglio ha invitato la Commissione europea a continuare a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) prendendo tutte le misure necessarie per affrontare i problemi individuati, tenendo debito conto dei cambiamenti nel mercato del lavoro²;
9. nelle conclusioni del dicembre 2017 sul tema "Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione", il Consiglio ha inoltre invitato gli Stati membri, la Commissione europea e le parti sociali a riconoscere l'emergere di nuove forme di lavoro, garantendo nel contempo condizioni di lavoro dignitose, protezione sociale adeguata e pari opportunità per tutti, e a tenere conto dei cambiamenti nelle forme di lavoro 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, le politiche sociali³ e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
10. inoltre, nelle conclusioni del giugno 2018 sul tema "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita", il Consiglio ha invitato gli Stati membri e la Commissione europea a tener conto, nelle politiche in materia di occupazione e di sicurezza sociale, delle nuove forme di lavoro, nonché a promuovere adeguate misure di salvaguardia per le varie categorie di lavoratori⁴;

² Conclusioni del Consiglio del marzo 2015 dal titolo "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020: adattarsi alle nuove sfide" (punto 17).

³ Conclusioni del Consiglio del dicembre 2017 sul tema "Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione" (punti 19 e 20).

⁴ Conclusioni del Consiglio del giugno 2018 sul tema "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita" (punto 35).

11. le innovazioni e i cambiamenti tecnologici, lo sviluppo economico e nuove forme di lavoro possono avere un impatto non solo sulla sicurezza e la salute sul lavoro, ma anche sulla competitività e sulla produttività delle imprese. Questa urgenza sociale ed economica esige una risposta per garantire un elevato livello di sicurezza e salute sul lavoro e condizioni di lavoro dignitose ed eque;

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

12. SOTTOLINEA che il principio di garantire un lavoro dignitoso e condizioni di lavoro eque sancito nel pilastro europeo dei diritti sociali, comprensivo di misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro;
13. EVIDENZIA che la direttiva quadro 89/391/CEE conferisce ai datori di lavoro la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro prevedendo tra l'altro l'obbligo di disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro;
14. SOTTOLINEA l'importanza di trovare modi per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impegnati in nuove forme di lavoro in luoghi in cui i requisiti di protezione dei lavoratori potrebbero esulare dal controllo del datore di lavoro;
15. EVIDENZIA l'importanza della raccomandazione 2003/134/CE del Consiglio sulla protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi, e della sua attuazione nel contesto delle nuove forme di lavoro;

16. ACCOGLIE CON FAVORE la comunicazione della Commissione dal titolo "Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro"⁵, che si incentra sulla cooperazione con gli Stati membri e le parti sociali al fine di abrogare o aggiornare le norme obsolete e sull'assistenza alle imprese, in particolare le micro imprese e le PMI, affinché si conformino alle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro e riorientino gli sforzi volti a garantire il miglioramento e l'ampliamento della protezione, della conformità e dell'effettiva applicazione delle norme;
17. RILEVA che, secondo Eurostat, i disturbi muscolo-scheletrici e i rischi psicosociali connessi al lavoro sono le cause più comuni di assenza per malattia⁶;
18. SOTTOLINEA che occorre garantire un'attuazione e un'applicazione efficaci del diritto dell'UE in materia di condizioni di lavoro e di sicurezza e salute dei lavoratori, tra l'altro nei casi di rapporti di lavoro atipici e di nuove forme di lavoro;
19. EVIDENZIA la necessità di individuare e comprendere i rischi e le sfide potenziali, per il benessere dei lavoratori, derivanti dalle nuove forme di lavoro, dalla nuova organizzazione del lavoro e dalle nuove professioni, unitamente, se del caso, all'adozione di politiche e misure a livello europeo tese a garantire un lavoro dignitoso e condizioni di lavoro eque nonché un ambiente di lavoro sicuro e sano, che tengano conto della prospettiva di genere e dei gruppi svantaggiati. Si dovrebbero esplorare nuove possibili azioni, compreso lo sviluppo del benessere mentale, quale parte delle conoscenze, capacità e competenze pratiche pertinenti che dovrebbero essere promosse nell'arco di tutta la vita lavorativa⁷;
20. SOTTOLINEA che l'elaborazione di una risposta politica adeguata dovrebbe essere sostenuta da prove scientifiche. Le parti sociali, le organizzazioni della società civile e altre parti interessate pertinenti dovrebbero essere incluse nell'elaborazione e nel monitoraggio di una risposta politica adeguata;

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Indagine Eurostat "Persone che segnalano un problema di salute connesso al lavoro in base al sesso, all'età e al tipo di problema" Ultimo aggiornamento: 21.3.2019 (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=en).

⁷ Conclusioni del Consiglio sul tema "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita" (punto 27).

21. RICORDA i risultati della relazione dell'OCSE/Commissione europea sulle risposte politiche alle nuove forme di lavoro, nella quale si dimostra l'importanza di incoraggiare i paesi che affrontano problemi analoghi ad apprendere gli uni dagli altri⁸;

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, in stretta collaborazione e nell'ambito delle rispettive competenze, a:

22. CONTINUARE a esaminare l'impatto delle nuove forme di lavoro sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, e tenere conto di tale impatto nelle loro politiche;
23. RICONOSCERE l'importanza di rispettare l'autonomia e il ruolo delle parti sociali e i diversi modelli di mercato del lavoro degli Stati membri;
24. RACCOGLIERE ulteriori dati mettendo a punto, se del caso, nuovi strumenti di monitoraggio concernenti:
- le nuove forme di lavoro, in particolare quando il luogo di lavoro potrebbe esulare dal controllo del datore di lavoro;
 - le modalità con cui i datori di lavoro adempiono i loro obblighi nel contesto delle nuove forme di lavoro per promuovere il lavoro dignitoso e condizioni di lavoro eque e garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il loro lavoro;
 - i risultati del quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro⁹;

⁸ *"Policy responses to new form of work"* (Risposte politiche alle nuove forme di lavoro), OCSE 2019, sulla base di un'indagine condotta dall'OCSE e dalla Commissione europea in 44 ministeri del lavoro dei paesi dell'OCSE, dell'UE e del G20.

⁹ Questi dati sono attualmente raccolti dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro mediante l'indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER), l'indagine europea sulle condizioni di lavoro e il modulo ad hoc per gli infortuni sul lavoro e altri problemi di salute connessi all'attività lavorativa nell'ambito dell'indagine sulle forze di lavoro dell'UE.

25. ESAMINARE, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, procedure e strumenti complementari alle procedure tradizionali di ispezione e di controllo per il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di diritto del lavoro, in particolare al fine di monitorare le nuove forme di lavoro e rafforzare la cooperazione dei soggetti pertinenti a livello nazionale e dell'UE;
26. ESAMINARE in che modo le tecnologie digitali possono essere sfruttate meglio per assistere i datori di lavoro, i lavoratori , gli ispettorati del lavoro e, in particolare, le microimprese e le piccole imprese, nella gestione dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro nell'interesse superiore dei lavoratori, ad esempio mediante strumenti digitali per individuare, valutare e gestire il rischio, informazioni online, buone prassi e materiale di formazione digitale, nonché per migliorare e rafforzare l'uso degli strumenti digitali sviluppati dagli Stati membri e delle risorse dello strumento interattivo online per la valutazione dei rischi (OiRA);

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

27. INDIVIDUARE, in cooperazione con Eurofound e l'EU-OSHA, le sfide e i rischi per la qualità del lavoro e la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresa la responsabilità dei datori di lavoro, connessi alle nuove forme di lavoro e di organizzazione del lavoro e alle nuove professioni;
28. INDIVIDUARE eventuali nuovi percorsi strategici con il sostegno del comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (CCSS);
29. CONTINUARE a promuovere la protezione del lavoro dignitoso e di condizioni di lavoro eque per tutti i lavoratori dell'UE attraverso l'efficace attuazione del vigente quadro dell'UE in materia di diritto del lavoro, anche nel contesto delle nuove forme di lavoro e dell'impatto degli sviluppi tecnologici sull'organizzazione del lavoro;
30. CONTINUARE ad aggiornare le politiche di sicurezza e salute sul lavoro in linea con l'evoluzione del mondo del lavoro al fine di mantenere e, se possibile, migliorare l'attuale livello di protezione della sicurezza e della salute sul lavoro, in particolare con il sostegno e il lavoro del CCSS;

INVITA GLI STATI MEMBRI A:

31. CONDIVIDERE le esperienze da loro maturate nella risposta a queste nuove sfide attraverso un dibattito continuo a livello europeo, agevolando così l'adattamento ai nuovi rischi professionali e alle opportunità sempre maggiori che le nuove forme di lavoro presentano sia per i datori di lavoro che per i lavoratori;
32. ASSICURARE l'adeguata formazione degli ispettori del lavoro affinché possano far fronte alle nuove sfide e rafforzare la cooperazione tra gli ispettorati del lavoro negli Stati membri al fine di scambiare migliori prassi ed esperienze, anche mediante una cooperazione attiva nell'ambito del comitato degli ispettori del lavoro ad alto livello;
33. RIFLETTERE sulla futura adeguatezza delle attuali definizioni di luogo di lavoro, alla luce delle nuove forme di lavoro, tenendo conto dei lavori del CCSS;
34. ESAMINARE possibili approcci mirati, conformi al diritto nazionale e dell'Unione, per garantire la protezione dei lavoratori nel contesto delle nuove forme di lavoro, senza ridurre o pregiudicare la responsabilità del datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con quel lavoro;

INVITA LE PARTI SOCIALI A:

35. CONTINUARE a partecipare agli sforzi volti a garantire la qualità del lavoro, un lavoro dignitoso e condizioni di lavoro eque, nonché ad adeguare le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai cambiamenti nel contesto delle nuove forme di lavoro;
36. COOPERARE attivamente, a tale riguardo, a livello nazionale e dell'UE nelle varie sedi pertinenti;
37. TENERE CONTO della legislazione esistente in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel contesto della loro decisione di negoziare, nell'ambito del programma di lavoro comune 2019-2020, un accordo quadro autonomo sulla digitalizzazione.

Riferimenti

1. Interistituzionali UE

- Pilastro europeo dei diritti sociali

2. Legislazione dell'Unione

- Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (direttiva quadro in materia di SSL)
- Raccomandazione del Consiglio, del 18 febbraio 2003, relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi

3. Consiglio:

- Conclusioni del Consiglio del marzo 2015 dal titolo "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020: adattarsi alle nuove sfide"
- Conclusioni del Consiglio del settembre 2015 dal titolo "Una nuova agenda per la sicurezza e la salute sul lavoro volta a promuovere migliori condizioni di lavoro"
- Conclusioni del Consiglio del dicembre 2017 sul tema "Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione"
- Conclusioni del Consiglio del giugno 2018 sul tema "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita"

4. Commissione europea

- Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020: adattarsi alle nuove sfide
- Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni dal titolo: "Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro" (COM(2017) 12 final)
- Valutazione dell'attuazione pratica delle direttive dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) negli Stati membri dell'UE (novembre 2015)

5. Parlamento europeo

- Risoluzione del Parlamento europeo del 25 novembre 2015 sul quadro strategico dell'Unione europea in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro 2014-2020 (2015/2107(INI))

6. Altri

- Parere del CCSS sull'aggiornamento delle sei direttive in materia di SSL per garantire un lavoro più sicuro e più sano per tutti (1718/2017) in relazione alla direttiva sul luogo di lavoro (89/654/CEE)
- Relazione dell'EU-OSHA dal titolo "Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025" (Previsione dei rischi nuovi ed emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro correlati alla digitalizzazione entro il 2025)
- Documento di discussione dell'EU-OSHA su "Il futuro del lavoro: la robotica"
- Relazione dell'OCSE (2019) dal titolo "Policy Responses to New Forms of Work"
(Risposte politiche alle nuove forme di lavoro)
- Indagine Eurostat "Persone che segnalano un problema di salute connesso al lavoro in base al sesso, all'età e al tipo di problema" Ultimo aggiornamento: 21.3.2019
