

Bruxelles, 13 ottobre 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	12 ottobre 2023
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2023) 577 final
Oggetto:	COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2023) 577 final.

All.: COM(2023) 577 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 11.10.2023
COM(2023) 577 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento

1. INTRODUZIONE

In tutta Europa le persone vivono e restano in salute più a lungo. L'aspettativa di vita è aumentata grazie agli ampi progressi sociali ed economici compiuti dall'Europa negli ultimi decenni, tra cui il miglioramento del tenore di vita, l'accesso all'istruzione e alla formazione e i progressi realizzati in campo sanitario e medico. Con l'aumento dell'aspettativa di vita, l'Europa ha bisogno di costruire una "società della longevità" che valorizzi il periodo di vita più lungo trascorso in età avanzata, rafforzi il ruolo dei cittadini anziani e promuova il benessere delle generazioni sia presenti sia future.

Tuttavia il cambiamento demografico ha un impatto diretto sul capitale umano dell'UE e sulla sua competitività. Si prevede che l'invecchiamento della popolazione e la diminuzione della popolazione in età lavorativa aggraveranno la carenza di manodopera e aumenteranno la pressione sui bilanci pubblici. L'invecchiamento della popolazione potrebbe anche avere un impatto profondo sugli investimenti, sulla produttività e sull'attività imprenditoriale. Inoltre il cambiamento demografico influisce sulla coesione sociale, territoriale e intergenerazionale delle nostre società democratiche e ciò si evince dal fatto che alcuni Stati membri e regioni sono più colpiti di altri.

Nelle conclusioni del giugno 2023 il Consiglio europeo ha invitato a presentare un pacchetto di strumenti per far fronte alle sfide demografiche e in particolare al loro impatto sul vantaggio competitivo dell'Europa. I cittadini si aspettano dall'UE e dai governi nazionali un'azione congiunta per gestire il cambiamento demografico e il relativo impatto. Le politiche in materia dovrebbero ispirarsi ai principi della parità di genere e dell'equità intergenerazionale¹, basarsi sulle realtà locali, tenendo conto delle regioni rurali e remote, e contemplare altre megatendenze globali, quali le transizioni verde e digitale. L'entità del compito richiede un approccio coordinato esteso a tutta l'amministrazione, che coinvolga tutti gli attori dell'economia e della società in modo democratico e inclusivo. Così affrontate, le tendenze demografiche possono essere gestite in modo da rafforzare la resilienza dell'Europa nel suo complesso, come è stato messo in luce dai cittadini dell'UE nel contesto della Conferenza sul futuro dell'Europa².

Il cambiamento demografico è determinato principalmente dalle scelte di vita degli individui e delle famiglie. Tuttavia le politiche unionali e nazionali dovrebbero contribuire a garantire che in Europa le persone possano realizzare le proprie aspirazioni. A tal fine le politiche pubbliche e il sostegno al livello pertinente dovrebbero essere adattati in modo da:

- i. conciliare meglio **le aspirazioni familiari e il lavoro retribuito**, in particolare garantendo l'accesso a strutture di qualità per la cura dell'infanzia e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, al fine di promuovere la parità di genere;
- ii. sostenere le **giovani generazioni** mettendole in condizione di prosperare e di sviluppare le competenze e agevolandone l'accesso al mercato del lavoro e ad un alloggio a prezzo abbordabile;

¹ Per equità intergenerazionale si intende l'idea di equità o giustizia tra generazioni diverse. Può essere applicata all'equità nelle dinamiche tra minori, giovani, adulti e anziani, così come tra le generazioni attualmente in vita e quelle future. Si riferisce a diversi ambiti e comprende temi come l'equità economica o sociale, il tenore di vita o i cambiamenti climatici.

² "Conferenza sul futuro dell'Europa – Relazione sul risultato finale", maggio 2022 (proposta n. 15: transizione demografica).

- iii. autonomizzare le **generazioni più anziane** sostenendone il benessere tramite riforme associate a politiche adeguate sul mercato del lavoro e il luogo di lavoro;
- iv. contribuire, ove necessario, a colmare la carenza di manodopera tramite la **migrazione regolare controllata**, in totale complementarità con la piena valorizzazione dei talenti interni all'UE.

Gli strumenti dell'UE (strumenti normativi, quadri politici e finanziamenti) dovrebbero essere integrati in modo efficace con le politiche regionali e nazionali per rafforzare il ruolo di tutte le generazioni e sostenerle in modo che realizzino le loro scelte di vita e il loro potenziale nell'economia e nella società in generale.

2. IL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO RIMODELLA ECONOMIE E SOCIETÀ

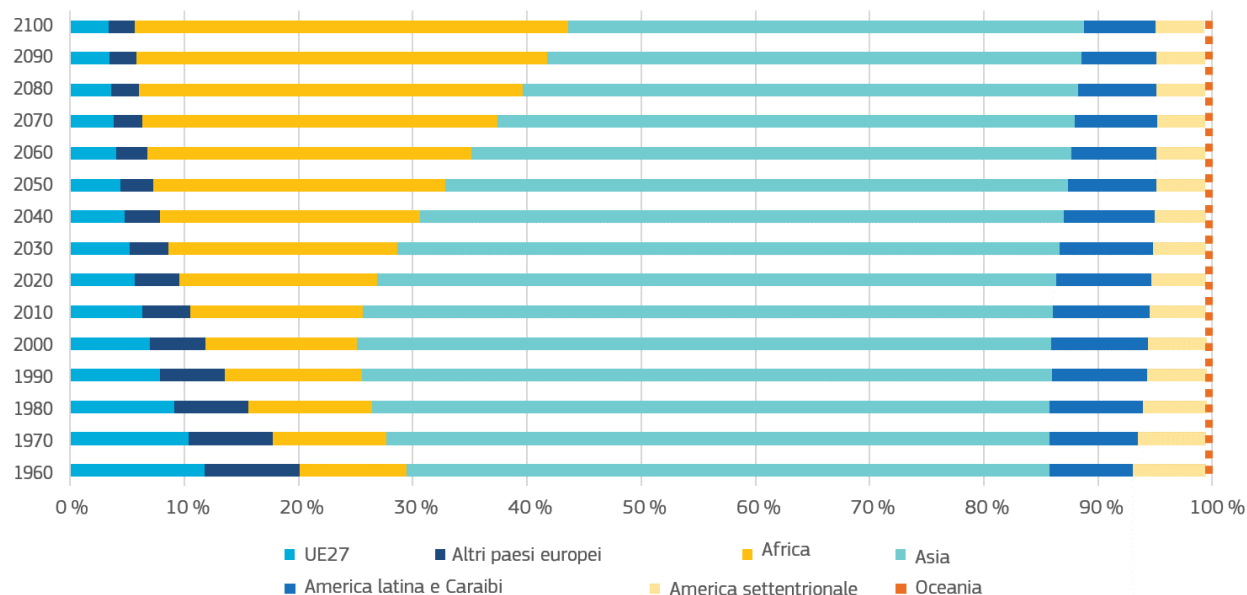
Nei prossimi anni la diminuzione e il continuo invecchiamento della popolazione dell'UE rischiano di incidere negativamente sulla sua competitività a lungo termine. Si prevede che la popolazione mondiale crescerà durante l'intero XXI secolo e l'invecchiamento costituirà una tendenza demografica sempre più importante a livello mondiale³. La direzione e il ritmo del cambiamento demografico variano da un paese all'altro e si prevede che gran parte della crescita della popolazione mondiale si registrerà nei paesi a basso reddito. Nell'UE, a causa dell'invecchiamento e del calo delle nascite, la popolazione raggiungerà i massimi livelli attorno al 2026, per poi ridursi gradualmente nel corso dei decenni a venire. Secondo le previsioni la popolazione in età lavorativa dell'UE diminuirà (di 57,4 milioni fino al 2100), mentre l'indice di dipendenza degli anziani aumenterà (dal 33 % al 60 % entro il 2100)⁴. In conseguenza di tali tendenze la quota dell'UE nella popolazione mondiale continuerà a calare (dall'attuale 6 % a meno del 4 % nel 2070⁵), riducendo potenzialmente il peso relativo del mercato unico nell'economia mondiale e ridimensionando il ruolo geopolitico dell'UE.

³ Nazioni Unite, dipartimento degli Affari economici e sociali/divisione popolazione, "World Population Prospects", 2022.

⁴ "Occupazione e sviluppi sociali in Europa", revisione annuale, (SWD(2023) 248 final).

⁵ Si vedano la relazione sull'impatto dei cambiamenti demografici (COM(2020) 241 final) e "L'impatto dei cambiamenti demografici in un ambiente in evoluzione" (SWD(2023) 21 final).

QUOTA STIMATA E PREVISTA DELLA POPOLAZIONE MONDIALE PER CONTINENTE, 1960-2100 (IN %)



Se non affrontato, il cambiamento demografico potrebbe aggravare ulteriormente la carenza di manodopera, creando strozzature nell'economia. Già oggi la carenza di manodopera nell'UE ha raggiunto livelli senza precedenti e il calo della popolazione in età lavorativa è uno dei vari fattori che vi concorrono. La domanda di professionisti nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica), TIC (tecnologia dell'informazione e della comunicazione), edilizia e assistenza, e trasporti (in particolare autisti di camion e conducenti di pullman) è particolarmente elevata in diversi Stati membri e regioni⁶. Con il pensionamento dei figli del "baby boom" (i nati tra la metà degli anni '40 e la metà degli anni '60 del secolo scorso) entro la metà degli anni '30 di questo secolo, si prevede che le carenze di manodopera nelle professioni sia altamente sia scarsamente qualificate aumenteranno considerevolmente in assenza di tendenze "compensative". L'attivazione del mercato del lavoro e gli aumenti delle retribuzioni nelle professioni particolarmente colpite possono attenuare l'incidenza della carenza di manodopera. Se non sostenuto da aumenti di produttività, l'aumento del costo del lavoro può tuttavia anche influire sulla competitività delle imprese dell'UE rispetto ai concorrenti di altre grandi economie.

Il cambiamento demografico può aprire nuove possibilità in vari settori, ma contribuisce anche all'aggravarsi di alcuni rischi di dipendenze strategiche. Nelle previsioni l'invecchiamento della popolazione europea innalzerà il potenziale dell'economia d'argento al 28,1 % del PIL dell'UE nel 2025⁷. In una "società della longevità" emergono possibilità in diversi settori e aree, come quelli della tecnologia, della salute e dell'assistenza, della medicina, dell'alimentazione e del benessere, dell'istruzione e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della

⁶ "Occupazione e sviluppi sociali in Europa", revisione annuale, (SWD(2023) 248 final).

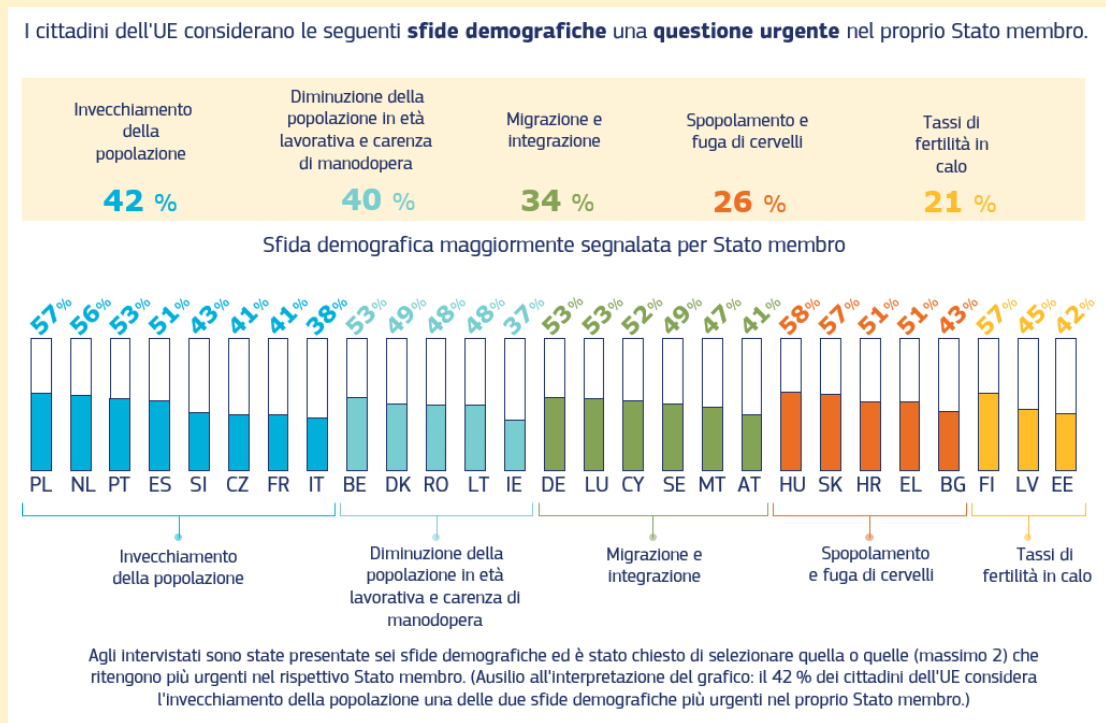
⁷ In una "economia d'argento" l'attività economica soddisfa le esigenze degli ultracinquantenni, ad esempio attraverso i prodotti e i servizi acquistati e l'ulteriore attività economica generata dalla loro spesa. Commissione europea, "L'economia d'argento", relazione finale, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2018.

vita, dei trasporti e dei servizi finanziari, così come dell'economia sociale. I cambiamenti demografici hanno anche un impatto sull'accesso ad alcuni medicinali critici, aumentando la domanda di medicinali mirati alle patologie legate all'età e alle cure geriatriche, e così influenzano le priorità della R&S nel settore farmaceutico. Inoltre la carenza di manodopera può ostacolare le ambizioni di aumentare la produzione locale.

Il cambiamento demografico aggrava la sfida della produttività. L'aumento della produttività, in parte guidato dall'innovazione e dall'automazione (ad esempio l'uso della robotica e dell'intelligenza artificiale), nonché l'accumulo dei salari legati a tali sviluppi, possono offrire un "dividendo della longevità" che concorre a controbilanciare il declino della popolazione in età lavorativa. Tuttavia il continuo aumento della produttività potrebbe rivelarsi difficile, soprattutto dal momento che i tassi di risparmio più bassi delle generazioni più anziane incanalano le risorse verso i consumi anziché verso gli investimenti produttivi. I lavoratori anziani sono anche potenzialmente più preoccupati a causa della necessità di aggiornare le competenze. Inoltre l'invecchiamento della popolazione riduce l'attività imprenditoriale, in quanto le coorti di età più avanzata hanno meno probabilità di avviare una nuova impresa e il trasferimento intergenerazionale diventa più complesso e meno frequente.

Come vedono gli europei il cambiamento demografico e le sue conseguenze?

Secondo i risultati della nuova indagine Eurobarometro, 7 europei su 10 ritengono che le tendenze demografiche mettano a rischio **la prosperità economica e la competitività** a lungo termine dell'UE.



La maggioranza degli europei (51 %) ritiene che la gestione del cambiamento demografico debba **rimanere una priorità politica** sia per l'UE che per gli Stati membri e un'ampia maggioranza (85 %) concorda sul fatto che ciò richiede una **stretta collaborazione tra tutti i**

livelli di governo.

Per quanto riguarda le soluzioni politiche, le misure prescelte dai cittadini per affrontare il problema dell'invecchiamento della popolazione sono quelle volte a garantire **pensioni** adeguate che rimangano sostenibili per le **generazioni future** (49 %) e a fornire servizi di **assistenza sanitaria** di alta qualità e accessibili sotto il profilo economico (49 %). Nel mercato del lavoro i cittadini considerano più efficaci le azioni che affrontano il problema della **disoccupazione giovanile** (61 %), seguite dalle politiche in materia di **equilibrio tra attività professionale e vita familiare** (48 %)⁸.

L'invecchiamento della popolazione accresce la pressione sui bilanci pubblici. La diminuzione della popolazione in età lavorativa esercita una pressione al ribasso sulle entrate provenienti dalle imposte sul reddito delle persone fisiche e dai contributi sociali. Per contro, con l'invecchiamento della popolazione la spesa per l'assistenza sanitaria, l'assistenza a lungo termine e le pensioni dovrebbe salire dal 24,6 % del PIL nel 2019 a quasi il 27 % nel 2040⁹. Di conseguenza la pressione sui bilanci pubblici può ridurre il margine di bilancio disponibile per gli investimenti in altre priorità politiche quali le transizioni verde e digitale. Inoltre una società che invecchia necessita di investimenti in soluzioni di mobilità e infrastrutture adeguate¹⁰, che possano andare a beneficio di tutta la popolazione ed essere realizzate all'insegna dell'evoluzione verde e digitale.

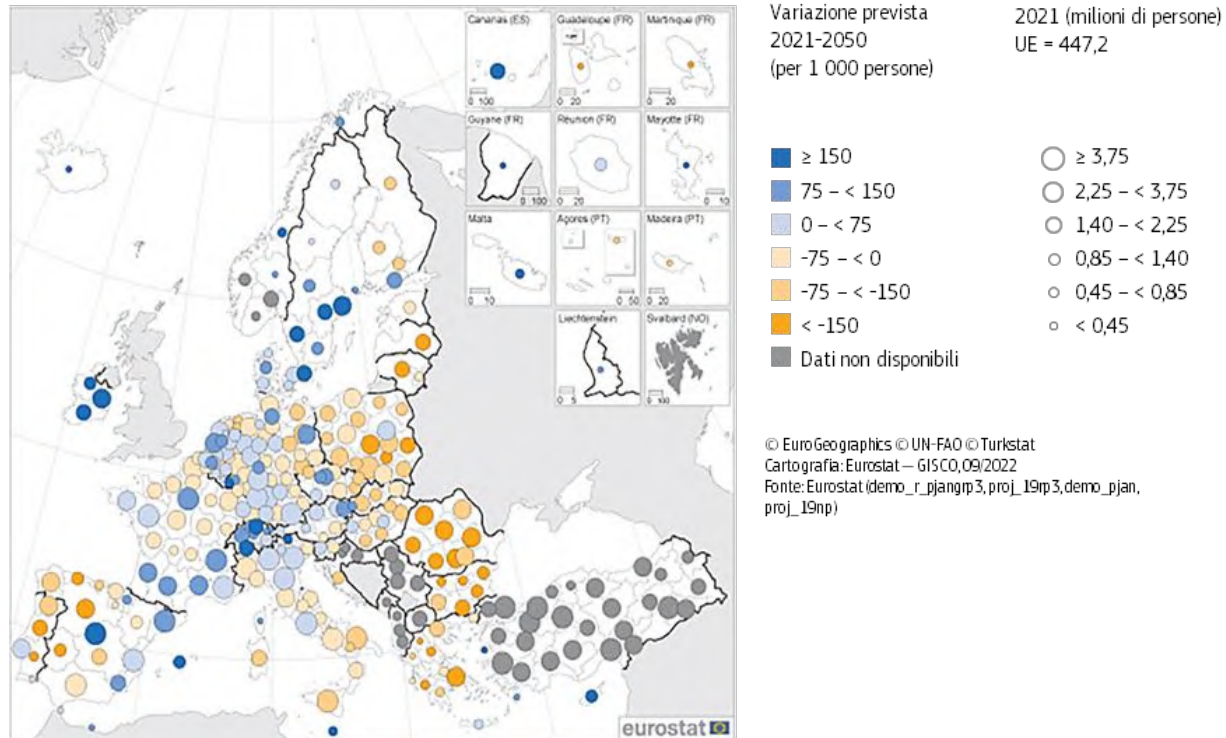
La trasformazione demografica dell'UE interagisce con altre megatendenze globali, quali le transizioni verde e digitale. Le emissioni di carbonio sono strettamente legate al livello di reddito, ma anche al profilo di età dei consumatori. Pur consumando meno in termini assoluti, gli anziani tendono a vivere in nuclei familiari più piccoli e ad avere esigenze di consumo energetico più elevate, con conseguente aumento delle emissioni pro capite. Sono inoltre maggiormente rappresentati nelle zone rurali, in cui superiore è la dipendenza dall'automobile. Dal momento che la percentuale di anziani nella popolazione è in aumento, si stima che entro il 2060 il 39 % delle emissioni sarà generato da persone di età superiore ai 65 anni. Nel contempo i cambiamenti climatici e l'inquinamento atmosferico esercitano un impatto negativo sulla mortalità e sulla morbilità della popolazione, colpendo in particolare i gruppi più vulnerabili, tra cui gli anziani. L'emergenza climatica e il degrado ambientale possono influire anche sulla scelta di avere figli o no. Nel contesto della transizione digitale, la tecnologia può rendere l'assistenza sanitaria e a lungo termine più efficace dal punto di vista dei costi e migliorare l'accesso e la qualità dei servizi, anche nelle regioni rurali e remote e per le persone con disabilità o a mobilità ridotta. Tuttavia la presenza di infrastrutture digitali carenti e di bassi livelli di competenze digitali può allargare le disparità tra regioni, gruppi e generazioni.

⁸ Eurobarometro Flash 534 sul cambiamento demografico in Europa (lavoro sul campo: 1-14/9/2023).

⁹ Commissione europea, Relazione 2021 sull'invecchiamento – Proiezioni economiche e di bilancio per gli Stati membri dell'UE, 2021.

¹⁰ Si veda la relazione finale del gruppo ad alto livello sul futuro della protezione sociale e dello Stato sociale nell'UE, 2023.

CAMBIAMENTI DEMOGRAFICI, 2021-2050



Le disparità territoriali rischiano di aumentare all'interno degli Stati membri e tra gli Stati membri. Alcune regioni si trovano confrontate a una combinazione di problemi: invecchiamento della popolazione, percentuale bassa e stagnante di persone con istruzione terziaria, emigrazione dei giovani istruiti. Questa situazione rischia di farle cadere nella "trappola per lo sviluppo dei talenti", limitandone la capacità di costruire economie sostenibili, competitive e basate sulla conoscenza¹¹. A causa del cambiamento demografico e delle trasformazioni strutturali, numerose regioni rurali e meno avanzate si trovano sempre più spesso confrontate a carenza di manodopera e di competenze, scarsa competitività regionale e scarsa capacità di attrarre investimenti; in alcuni paesi si registra la presenza di un divario urbano-rurale¹². Tali disparità territoriali minano anche la coesione sociale e la fiducia nelle istituzioni e nei processi democratici in Europa¹³.

3. STRUMENTI POLITICI: AFFRONTARE E GESTIRE IL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO

I responsabili politici a tutti i livelli devono creare un ambiente che in tutta l'Unione consenta alle persone di realizzare le proprie scelte di vita e di conciliare vita familiare e vita professionale. A complemento, la migrazione regolare e l'efficace integrazione dei cittadini di paesi terzi che soggiornano legalmente nell'UE possono contribuire ad alleviare le pressioni

¹¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa" (COM(2023) 32 final).

¹² "Ottava relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale: la coesione in Europa in vista del 2050" (SWD(2022) 24 final).

¹³ Commissione europea, "Il panorama demografico dei territori dell'UE", Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2021.

sul mercato del lavoro e a imprimere un ulteriore impulso all'innovazione e all'imprenditorialità. È già disponibile una serie completa di strumenti politici dell'UE per aiutare gli Stati membri a gestire il cambiamento demografico e il relativo impatto. Lo "strumentario" delineato nella presente comunicazione si basa sulle migliori prassi dagli esiti promettenti di tutta l'Unione e integra l'azione a livello nazionale. S'ispira alla necessità di tenere conto della dimensione territoriale dei cambiamenti demografici, specie nelle regioni che subiscono il fenomeno del declino della popolazione e una considerevole mobilità in uscita dei lavoratori giovani ("fuga di cervelli").

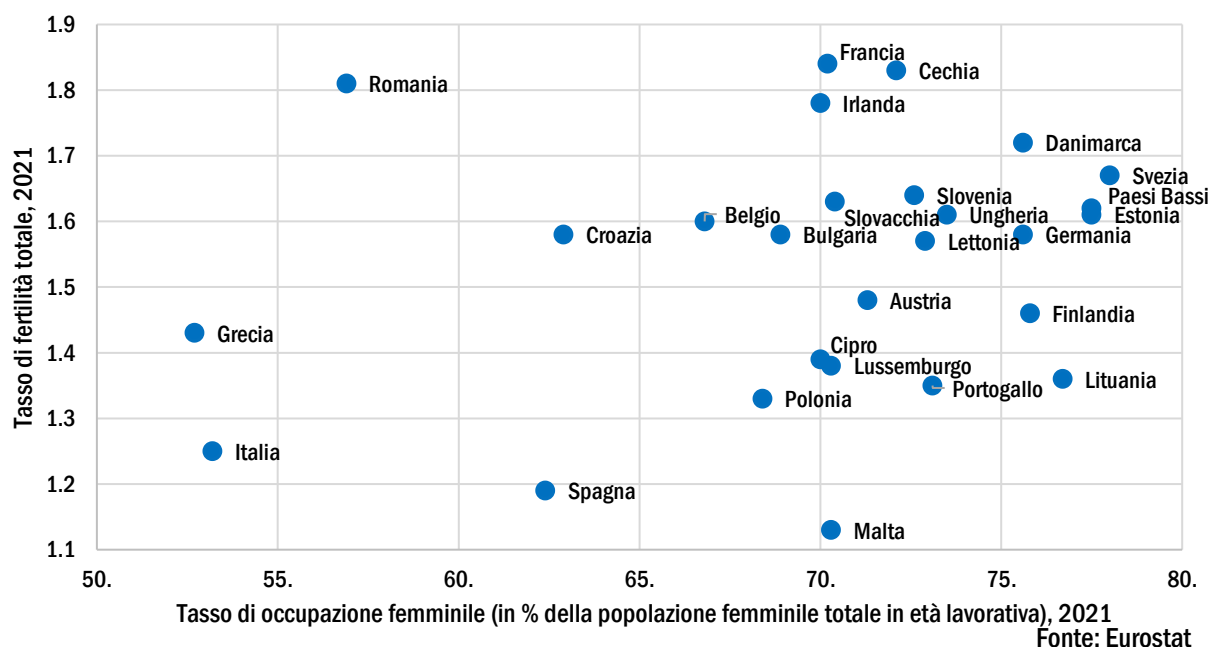
UN APPROCCIO GLOBALE AL CAMBIAMENTO DEMOGRAFICO



3.1. Conciliare le aspirazioni familiari e il lavoro retribuito

Tutti dovrebbero essere aiutati così da poter scegliere di avere sia una carriera che una famiglia. La scelta di avere figli è personale. La qualità della vita, la disponibilità di assistenza e di alloggi, le possibilità di lavoro e un reddito adeguato possono tuttavia influenzarla. È in aumento la tendenza dei giovani a rimandare la decisione di formare una famiglia o a limitarne le dimensioni. Se interrogati, tuttavia, molti di loro, in particolare le donne con alto livello di istruzione, indicano che vorrebbero avere più figli di quanti ne abbiano effettivamente. Tra gli elementi fondamentali che spiegano il divario tra le dimensioni effettive del nucleo familiare e quelle desiderate vi sono la difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità di accudimento e le persistenti disuguaglianze di genere, oltre all'insicurezza economica e sociale legata alle prospettive occupazionali, al costo della vita e agli alloggi.

TASSI DI OCCUPAZIONE FEMMINILE E TASSI DI FERTILITÀ NELL'UE



Al fine di conseguire l'obiettivo dell'UE relativo al tasso di occupazione per il 2030¹⁴, occorre adoperarsi per ridurre almeno della metà il divario di genere a livello occupazionale rispetto al 2019. L'aumento della partecipazione delle donne al lavoro potrebbe essere una delle misure più efficaci per contrastare le conseguenze negative dell'invecchiamento della popolazione¹⁵. Nonostante i miglioramenti degli ultimi decenni, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ancora inferiore a quella degli uomini. Nell'UE il tasso di occupazione delle donne rimane inferiore di 10,7 punti percentuali a quello degli uomini e presenta variazioni significative da uno Stato membro all'altro (da 20,1 punti percentuali in Romania a 1,4 punti percentuali in Lituania).¹⁶ Alcuni Stati membri, come la **Danimarca** e la **Svezia**, riescono a registrare tassi di occupazione femminile relativamente elevati, superiori al 75 % (insieme a divari di genere a livello occupazionale inferiori alla media), accompagnati da tassi di fertilità che si collocano anch'essi relativamente al di sopra del resto dell'UE. Tuttavia in quasi tutti gli Stati membri, compresi quelli sopra citati, le donne lavorano a tempo parziale più spesso rispetto agli uomini e il divario retributivo di genere rimane considerevole, in particolare per le donne con figli, con notevoli differenze da uno Stato membro all'altro¹⁷.

Secondo le stime le responsabilità di accudimento non retribuite impediscono a 7,7 milioni di donne nell'UE di accedere al mercato del lavoro. A titolo di confronto si stima che solo 450 000 uomini siano interessati da tale aspetto¹⁸. La partecipazione al mercato del lavoro delle

¹⁴ Al vertice sociale di Porto del 2021 i capi di Stato o di governo dell'UE hanno appoggiato tra l'altro l'obiettivo principale in materia di occupazione per il 2030 del piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali, che fissa un tasso di occupazione di almeno il 78 % per la popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 entro il 2030.

¹⁵ Commissione europea, "Scenari demografici per l'UE: migrazione, popolazione e istruzione", Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2019.

¹⁶ Si veda il quadro di valutazione della situazione sociale per il pilastro europeo dei diritti sociali.

¹⁷ Nel 2021 la retribuzione oraria lorda delle donne nell'UE era inferiore del 12,7 %, in media, a quella degli uomini; il divario retributivo di genere più alto nell'UE è stato registrato in Estonia (20,5 %) e il più basso in Lussemburgo (-0,2 %).

¹⁸ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, "Disparità di genere nell'assistenza e conseguenze per il mercato del lavoro", 2020.

madri con bambini piccolissimi è addirittura peggiorata negli ultimi due decenni¹⁹, spesso con ripercussioni in termini di carriera e di reddito che si trascinano per anni. Anche l'intensità dell'accudimento è importante: solo il 35 % dei prestatori di assistenza informale che forniscono oltre 40 ore di assistenza a settimana ha un lavoro (contro il 71 % di quelli che prestano meno di 10 ore)²⁰. Le donne restano fortemente sottorappresentate in molte professioni caratterizzate da carenza di personale, come il settore delle TIC. Tale situazione aggrava la carenza di manodopera e l'indice di dipendenza degli anziani, riducendo il numero di persone economicamente attive sia nel presente che in futuro. Un ulteriore aumento della necessità di accudimento dovuta all'invecchiamento potrebbe colpire le donne in modo sproporzionato, dal momento che gli oneri dell'assistenza informale sono ancora distribuiti in modo diseguale.

Un'assistenza all'infanzia accessibile, a prezzi accessibili e di alta qualità, consente ai genitori di conciliare vita familiare e vita professionale. Nella strategia dell'UE sui diritti dei minori²¹ si sottolinea che dovrebbe essere garantito un accesso a un'istruzione inclusiva, non segregata e di qualità. Nel 2022 solo poco più di un terzo dei bambini sotto i tre anni (35,7 %) nell'UE ha ricevuto un'educazione e una cura della prima infanzia (ECEC) formali, con differenze significative all'interno dei diversi paesi e tra di essi, nonché tassi di partecipazione notevolmente inferiori per i minori in situazioni svantaggiate. Soltanto nove Stati membri hanno conseguito l'obiettivo rivisto di Barcellona per il 2030 che fissava un tasso di partecipazione all'ECEC pari al 45 %. Unicamente in **Danimarca** l'assistenza all'infanzia quasi a tempo pieno è una realtà per la maggior parte dei bambini di età inferiore ai tre anni. L'espansione di servizi di assistenza accessibili sotto il profilo economico e di alta qualità, come previsto ad esempio in modo significativo nel piano per la ripresa e la resilienza (PRR) del **Portogallo**, può produrre un effetto positivo sull'occupazione femminile, soprattutto nei paesi in cui attualmente i tassi di partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono bassi e le percentuali di disponibilità di assistenza formale ridotte. Le regioni rurali e remote con scarsa disponibilità di servizi di assistenza beneficerebbero in modo sostanziale di un ampliamento delle infrastrutture sociali. La disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e di alta qualità consente ai genitori di farsi una famiglia rimanendo attivi, e in tal modo di percepire un reddito indipendente e proseguire la carriera.

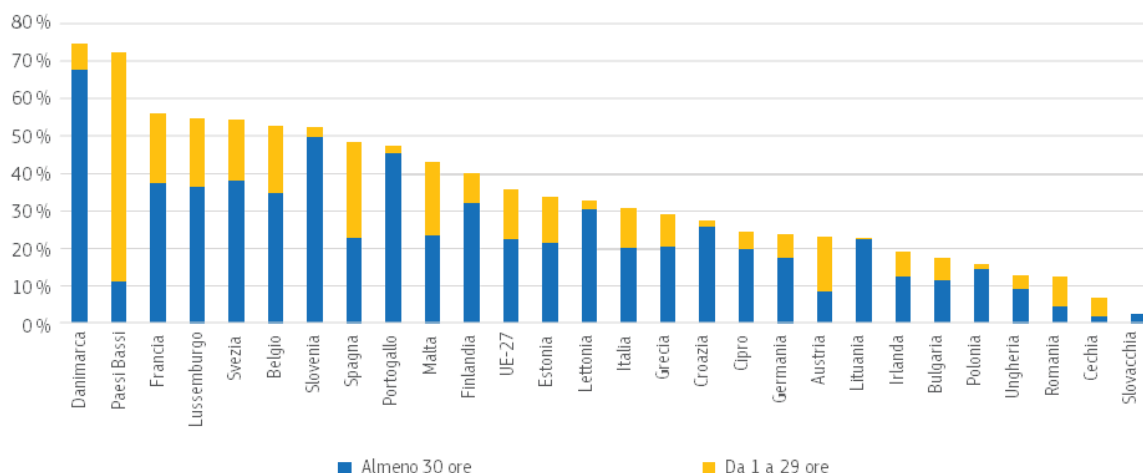
Nel piano per la ripresa e la resilienza, la **Croazia** mira ad ampliare l'educazione e la cura della prima infanzia (ECEC) investendo circa 215 milioni di EUR. L'obiettivo è garantire a tutti i bambini di età superiore ai quattro anni un posto nell'ECEC, creando nel contempo 22 500 nuovi posti grazie a investimenti nella costruzione e nella riqualificazione, riducendo così le disuguaglianze regionali.

¹⁹ "Occupazione e sviluppi sociali in Europa", revisione annuale, (SWD(2023) 248 final).

²⁰ Van der Ende, M. et al., "Studio sull'analisi dell'incidenza e dei costi dell'assistenza informale a lungo termine nell'UE", Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2021.

²¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Strategia dell'UE sui diritti dei minori" (COM(2021) 142 final).

MINORI CHE FRUISCONO DI ASSISTENZA FORMALE (% PERCENTUALE DI BAMBINI DI ETÀ INFERIORE AI TRE ANNI)



La disponibilità di modalità di lavoro flessibili e l'adozione di politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare possono alleviare gli oneri di accudimento che gravano sulle donne. L'esperienza acquisita negli Stati membri dimostra che diverse misure possono avere effetti duraturi sul riequilibrio degli oneri di assistenza tra i genitori, tra cui modelli di lavoro flessibili, diritti di congedo adeguati, in particolare il congedo di paternità e il congedo parentale non trasferibile e adeguatamente retribuito, in combinazione con misure che ne aumentino la diffusione. Nell'UE i padri hanno diritto ad almeno 10 giorni di congedo di paternità e a quattro mesi di congedo parentale retribuito, tuttavia tali diritti sono stati finora recepiti in modi diversi. Ad esempio la **Spagna** e la **Finlandia** garantiscono congedi di paternità di durata relativamente elevata²². Tuttavia l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri rimane generalmente basso. Il congedo per i prestatori di assistenza, per cui si prevede una durata consistente ad esempio nei **Paesi Bassi**, può aiutare a rimanere nel mercato del lavoro anche coloro che hanno responsabilità assistenziali nei confronti di altri familiari in stato di bisogno. Le modalità di lavoro flessibili possono favorire l'allineamento dell'orario di lavoro alle responsabilità familiari, anche con un lavoro a tempo parziale adeguatamente bilanciato tra i generi. Il ricorso al telelavoro, laddove possibile e alle giuste condizioni, può inoltre contribuire a conciliare meglio la vita familiare con quella lavorativa.

Riforme fiscali e previdenziali mirate possono garantire la remuneratività del lavoro. In media una madre sola a basso reddito che accetta un lavoro nell'UE perde circa due terzi del reddito professionale lordo a causa dell'effetto combinato di costi di assistenza all'infanzia, perdita di prestazioni sociali e imposizione fiscale²³. Sistemi fiscali e previdenziali concepiti adeguatamente assicurano che sia i singoli sia le famiglie abbiano una maggiore disponibilità finanziaria quando iniziano a svolgere un lavoro retribuito, ad esempio eliminando i disincentivi fiscali per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare. La riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche o l'introduzione/l'estensione dei crediti d'imposta

²² Commissione europea, "Il recepimento della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare negli Stati membri dell'UE: un lungo cammino da percorrere", Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2022.

²³ OCSE, "Net childcare costs in EU countries, 2021", 2022.

sul reddito per le persone a basso reddito possono agevolare l'accesso al mercato del lavoro retribuito, mantenendo nel contempo la progressività dell'imposizione diretta per salvaguardare il finanziamento della protezione sociale e degli investimenti pubblici. Gli assegni familiari possono sostenere temporaneamente la formazione di una famiglia. È tuttavia importante garantire che la loro progettazione sia mirata e non disincentivi l'accettazione di un lavoro retribuito da parte delle donne, come ad esempio previsto dalla **Finlandia** nel caso dell'"assegno di assistenza flessibile".

Strumenti fondamentali a livello dell'UE

- Nella **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**²⁴ è stato introdotto il diritto al congedo di paternità retribuito, al congedo parentale retribuito e al congedo per i prestatori di assistenza, oltre al diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili per tutti i genitori che lavorano (con figli fino ad almeno 8 anni).
- Ulteriori tutele giuridiche includono in particolare la **direttiva sul congedo di maternità**²⁵ (diritto a un congedo minimo di maternità e tutela contro il licenziamento durante il congedo) e la **direttiva riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**²⁶ (tutela contro il licenziamento durante il congedo di paternità e di adozione).
- La **raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia**²⁷ incoraggia gli Stati membri ad aumentare la partecipazione a tali servizi fissando obiettivi ambiziosi e sostiene la fornitura di servizi di qualità, a costi sostenibili e accessibili, con un'attenzione specifica all'inclusione dei minori provenienti da contesti svantaggiati.
- La **dichiarazione di impegno sulle donne nel digitale** impegna gli Stati membri a promuovere la partecipazione delle donne nel panorama digitale, collaborando con il settore pubblico e privato e con la società civile al fine di conseguire la parità nel settore tecnologico.

Prossime tappe principali

- Il riesame della **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** nel 2027 offrirà l'occasione di valutare se le norme siano ancora adatte alle prassi di lavoro in evoluzione.
- Nel contesto della strategia per la parità di genere la Commissione organizzerà una **campagna sui diritti in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare** per sensibilizzare sui loro diritti i genitori che lavorano e coloro che prestano assistenza e, nell'ambito del **programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori**, lancerà un invito a presentare proposte per progetti volti a promuovere disposizioni sull'orario di lavoro favorevoli alla famiglia e a riconoscere il valore dell'assistenza.

²⁴ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

²⁵ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

²⁶ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

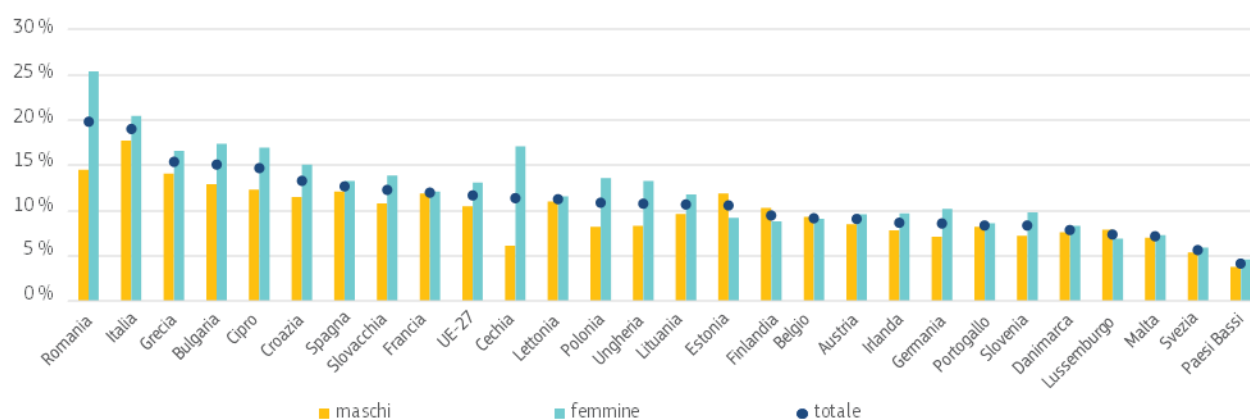
²⁷ Raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022 in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 (2022/C 484/01).

- Entro giugno 2024 gli Stati membri dovranno informare la Commissione delle misure attuate o previste nell'ambito della **raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia** al fine di conseguire gli obiettivi concordati per il 2030.

3.2. Sostenere le giovani generazioni e metterle in condizione di prosperare

Il potenziale dei giovani in Europa deve ancora essere pienamente realizzato. Nel 2022 più di un giovane su dieci di età compresa tra i 15 e i 29 anni nell'UE non aveva un lavoro né seguiva un percorso scolastico o formativo (NEET)²⁸; si trattava per il 13,1 % di giovani donne, per il 20 % di nati al di fuori dell'UE e per il 56 % di giovani rom di età compresa tra i 16 e i 24 anni. Le disparità territoriali nell'UE in quest'ambito sono considerevoli, con tassi di NEET particolarmente elevati nelle regioni meridionali e orientali dell'UE e nelle regioni ultraperiferiche della Francia. In alcune di queste regioni oltre un quarto dei giovani era NEET. I giovani provenienti da famiglie svantaggiate, ad esempio con genitori con livello di istruzione basso, tendono a presentare risultati peggiori in classe e sono esposti a un rischio maggiore di abbandono precoce della scuola. L'esclusione dalla scuola e dal mondo del lavoro impedisce ai giovani di fare esperienza e di formarsi lavorando, con potenziali ripercussioni sulle prospettive occupazionali a lungo termine. Ciò peggiora gli indici di dipendenza della popolazione attiva e occupata rispetto a quella non attiva.

GIOVANI (NELLA FASCIA DI ETÀ TRA I 15 E I 29 ANNI) CHE NON HANNO UN LAVORO NÉ SEGUONO UN PERCORSO SCOLASTICO O FORMATIVO (NEET), 2022



L'autonomizzazione dei giovani inizia con la promozione di un ambiente accogliente per tutti i minori. È necessario proteggere e sostenere i minori e renderli autonomi. Ciò è particolarmente importante durante gli anni formativi della vita. Oltre al sostegno al reddito dei genitori, rientra fra le soluzioni politiche fondamentali l'accesso a servizi inclusivi e di qualità per i minori, in particolare educazione e cura della prima infanzia, istruzione di base (comprese le attività scolastiche), assistenza sanitaria e alimentazione. Ad esempio la **Bulgaria** investe

²⁸ Si veda il quadro di valutazione della situazione sociale per il pilastro europeo dei diritti sociali.

245 milioni di EUR nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF) per modernizzare gli strumenti didattici e migliorare l'apprendimento delle materie STEM nelle scuole attraverso la creazione di un centro STEM nazionale e di tre regionali, nonché di oltre 2 200 laboratori STEM e aule ad alta tecnologia. I giovani con vulnerabilità diverse o multiple, come i giovani che abbandonano la scuola o quelli con disabilità o problemi di salute, dovrebbero ricevere un sostegno personalizzato.

La promozione dell'accesso dei giovani a posti di lavoro di qualità, ad alloggi a prezzi accessibili e a un tenore di vita dignitoso è fondamentale per le loro prospettive a lungo termine. Gli investimenti nell'istruzione e nella formazione sono essenziali per mobilitare i giovani e dotarli di competenze di base, nonché di competenze adeguate alle esigenze future, come quelle necessarie per le transizioni verde e digitale, com'è stato fatto in **Italia** con l'iniziativa "Scuola 4.0" volta a trasformare 100 000 aule in spazi di apprendimento innovativi. Come sottolineato nella relazione di previsione strategica 2023, per gestire il cambiamento demografico l'UE necessita di strumenti solidi di previsione granulare del fabbisogno di competenze e di manodopera nei settori fondamentali. Al fine di agevolare la transizione scuola-lavoro, la sensibilizzazione dei giovani svolge un ruolo importante, come ad esempio nel caso della **Slovenia** con i suoi giovani "ambasciatori" locali incaricati di informare i coetanei sulle possibilità offerte dalla garanzia per i giovani, nonché sui tirocini di qualità e sull'istruzione e formazione professionale, compresi gli apprendistati. La mobilità temporanea per l'apprendimento tra regioni e paesi può aumentare le possibilità per i giovani. Oltre a migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro, l'accesso ai servizi di base (compresi quelli di salute mentale) e ad alloggi a prezzi accessibili ed efficienti dal punto di vista energetico influenza la possibilità dei giovani di crearsi una famiglia. In **Ungheria** il sussidio per l'alloggio familiare è un sussidio statale a fondo perduto per l'acquisto o l'ampliamento di un appartamento o di una casa da parte di famiglie che hanno almeno un figlio a carico, comprese le coppie dello stesso sesso. Le famiglie che vivono in insediamenti più piccoli possono beneficiare del sussidio per gli alloggi familiari rurali, che ha lo scopo di trattenere la popolazione nelle zone rurali. Le regioni che si trovano nella "trappola per lo sviluppo dei talenti" (o che rischiano di cadervi) necessitano di un sostegno mirato e basato sul territorio per garantire la rivitalizzazione economica, le possibilità in materia di istruzione e un migliore accesso ai servizi e agli alloggi.

Strumenti fondamentali a livello dell'UE

- Nel contesto della strategia dell'UE sui diritti dei minori, la **garanzia europea per l'infanzia**²⁹ mira ad affrontare il problema dell'esclusione sociale garantendo ai minori bisognosi un accesso effettivo ai servizi fondamentali, tra cui educazione e cura della prima infanzia gratuite.
- Lo **spazio europeo dell'istruzione** fissa sette obiettivi per il 2025 e il 2030³⁰, tra cui quelli in tema di partecipazione all'ECEC, abbandono scolastico e rendimento insufficiente degli studenti.
- Il **pacchetto di sostegno all'occupazione giovanile**³¹ rafforza la **garanzia per i giovani**³² migliorandone l'integrazione nel mercato del lavoro, anche attraverso il rafforzamento delle competenze per le transizioni digitale e verde.

²⁹ Raccomandazione (UE) 2021/1004 del Consiglio, del 14 giugno 2021, che istituisce una garanzia europea per l'infanzia.

³⁰ Per maggiori informazioni, si veda la risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) (2021/C 66/01).

- La **raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP)** si propone di modernizzare l'IFP e d'imprimere un nuovo impulso all'apprendistato e al quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità.
- L'**iniziativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve)** è un programma di mobilità giovanile a livello transfrontaliero che si propone di sostenere i giovani e i NEET a integrarsi nel mercato del lavoro.
- Il **programma Europa digitale** sostiene programmi di istruzione specializzati nell'area delle competenze digitali avanzate e lo sviluppo di un'offerta di competenze digitali per i giovani, in particolare per le ragazze, ad esempio attraverso la **settimana europea della programmazione (EU Code Week)**.
- La **strategia per una mobilità sostenibile e intelligente** favorisce lo sviluppo di soluzioni di mobilità intelligenti che aiutino a prevenire lo spopolamento e consentano ai giovani di accedere ai servizi di base (sanità, istruzione) e alle opportunità di lavoro.
- La **strategia per l'ondata di ristrutturazioni**³³ si prefigge di raddoppiare i tassi annuali di rinnovo energetico nei prossimi 10 anni. L'**iniziativa volta a promuovere alloggi a prezzi accessibili** mira a migliorare l'accesso agli alloggi a prezzi accessibili consentendo ai progetti locali di accedere alla capacità tecnica e di innovazione.
- Il **meccanismo di incentivazione dei talenti** sostiene le regioni dell'UE nel formare, fidelizzare e attrarre persone e nell'affrontare l'impatto della transizione demografica.
- Il **quadro UE/OCSE-INFE delle competenze finanziarie per i minori e i giovani dell'Unione europea** si prefigge di contribuire a migliorare la loro alfabetizzazione finanziaria in modo da consentire loro di prendere decisioni in materia di denaro che siano nel loro migliore interesse, anche in un momento successivo della vita.

Prossime tappe principali

- All'inizio del 2024 la Commissione aggiornerà il **quadro di qualità per i tirocini**, che sostiene la transizione dei giovani dall'istruzione e dalla disoccupazione all'occupazione attraverso tirocini di qualità.
- Nell'ambito della **garanzia europea per l'infanzia**, 24 Stati membri hanno presentato piani d'azione nazionali. Gli Stati membri riferiranno ogni due anni (a partire da marzo 2024) sui rispettivi progressi compiuti nell'attuazione e nel 2026 la Commissione esaminerà i progressi complessivi.
- Nel 2023 lo **spazio europeo dell'istruzione** sarà oggetto di un processo di riflessione per un riesame intermedio a sostegno dell'attuazione. Nel 2025 la Commissione pubblicherà una relazione finale al riguardo.

³¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione" (COM(2020) 276 final).

³² Raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2020/C 372/01).

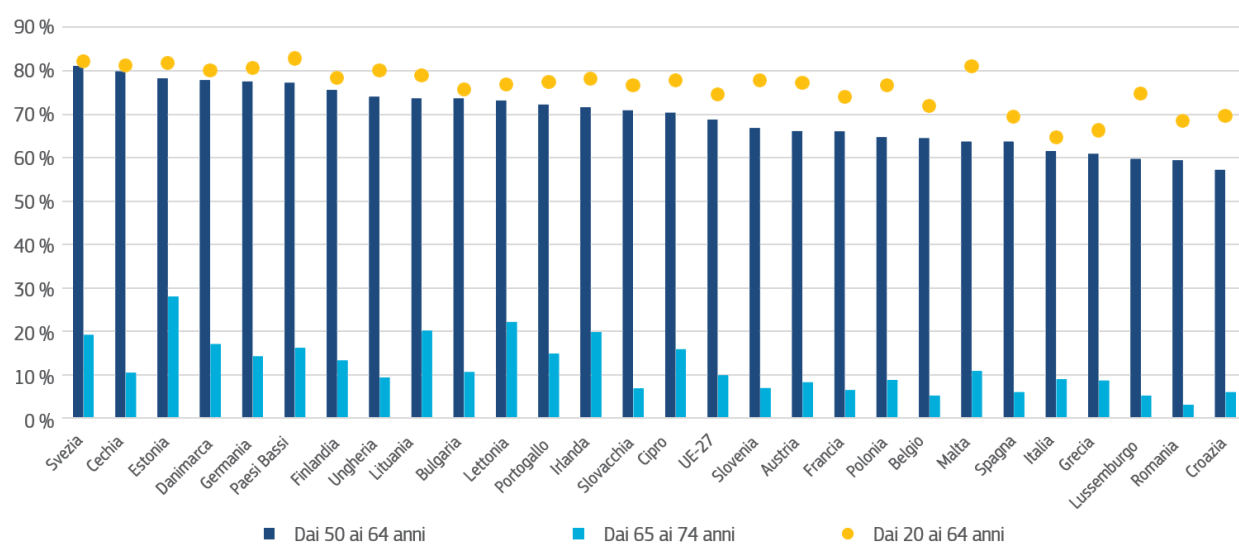
³³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Un'ondata di ristrutturazioni per l'Europa: investire gli edifici, creare posti di lavoro e migliorare la vita" (COM(2020) 662 final).

- La Commissione monitora i progressi compiuti verso il conseguimento degli obiettivi per il 2025 fissati nell'**agenda per le competenze per l'Europa**.
- Se approvate dagli Stati membri, le recenti proposte di **raccomandazioni del Consiglio** presentate dalla Commissione sosterranno le autorità nazionali e il settore dell'istruzione e della formazione nell'erogare **un'istruzione e una formazione digitali** di alta qualità, inclusiva e accessibile per sviluppare le **competenze digitali** dei cittadini europei.

3.3. Autonomizzare le generazioni più anziane e sostenerne il benessere

In una società che invecchia è fondamentale mettere i lavoratori anziani in condizione di rimanere attivi più a lungo. Il tasso medio di occupazione dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni è passato dal 45 % nel 2011 al 60,5 % nel 2021. Tuttavia le disparità tra gli Stati membri rimangono considerevoli, il che suggerisce che sussiste ancora margine di miglioramento. Una vita lavorativa più lunga può consentire alle persone di aggiornare le competenze sul lavoro e di rimanere attive, aiutando i datori di lavoro a fidelizzare il personale e promuovendo nel contempo il trasferimento di conoscenze all'interno di una forza lavoro multigenerazionale. Disposizioni più flessibili sull'orario di lavoro promuovono la fidelizzazione dei lavoratori anziani, ad esempio grazie a orari di lavoro flessibili o ridotti, e consentono a chi lo desidera di rimanere più a lungo nel mondo del lavoro. Il diritto dei lavoratori di richiedere un lavoro flessibile (riconosciuto ad esempio in **Belgio, Germania, Francia e Paesi Bassi**) può contribuire a un cambiamento culturale verso prassi e luoghi di lavoro più inclusivi.

TASSI DI OCCUPAZIONE PER FASCIA DI ETÀ (%)



Le imprese e i lavoratori devono collaborare per adeguare le prassi di lavoro e per superare i preconcetti e gli stereotipi sulle generazioni. Il rispetto per i cittadini anziani e per il loro benessere rappresenta un elemento fondamentale per una "società della longevità" prospera. Dalle strategie dell'Unione per la parità adottate dalla Commissione nel 2020 e

nel 2021³⁴ emerge la necessità di contrastare gli stereotipi e la discriminazione basata sull'età nell'ambito delle rispettive competenze, nonché di promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro e di offrire a tutti pari opportunità di contribuire e prosperare. Si dovrebbe sfruttare appieno il potenziale della tecnologia per creare uno spazio di lavoro adattato alle mutevoli esigenze nel corso della vita (ad esempio una maggiore disponibilità di postazioni di lavoro ergonomiche, l'uso dei cosiddetti "cobot" o di sistemi ibridi di assemblaggio uomo-macchina per ridurre il rischio di lesioni da sforzo).

L'invecchiamento della popolazione aumenterà la domanda di pianificazione finanziaria sul ciclo di vita. Una maggiore partecipazione ai regimi pensionistici integrativi professionali e personali può integrare i redditi pensionistici, anche attraverso il ricorso a strutture volte ad aumentare le iscrizioni ai regimi pensionistici professionali o al prodotto pensionistico privato paneuropeo³⁵. Il conseguimento di risultati migliori per i cittadini che investono in previsione di eventi futuri (come la pensione, l'istruzione dei figli o l'accesso all'alloggio) è uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione dei mercati dei capitali³⁶. L'integrazione transfrontaliera dei servizi finanziari può anche migliorare l'offerta di strumenti finanziari pertinenti, come l'assicurazione per l'assistenza a lungo termine. Una migliore educazione finanziaria può rafforzare il ruolo dei cittadini in questo senso. Parallelamente le iniziative volte a promuovere un accesso inclusivo ai pagamenti e ai servizi bancari possono garantire che nessuno resti indietro, in particolare gli anziani.

La promozione della salute e la prevenzione delle malattie sono fattori fondamentali per una longevità sana. Con l'aumento dell'aspettativa di vita cresce l'incidenza delle malattie non trasmissibili, compreso il tumore che colpisce in modo sproporzionato gli anziani. A tal fine è necessario migliorare la disponibilità di servizi di prevenzione, diagnosi e trattamento delle malattie non trasmissibili e l'accesso agli stessi. Uno stile di vita sano richiede un approccio globale, incentrato sulla persona, ai servizi di assistenza e sostegno, che promuova il passaggio dal trattamento alla promozione della salute e alla prevenzione delle malattie, l'integrazione e il coordinamento dei servizi in tutto il periodo di cura, l'autonomia e una vita indipendente, nonché la promozione di uno stile di vita attivo e sano per tutte le generazioni, combinato con una buona salute e un buon benessere mentale, che può includere servizi comunitari e attività di volontariato. Ad esempio in **Romania**, con l'aiuto dell'RRF, lo sviluppo della sanità elettronica e del sistema di telemedicina contribuisce a migliorare l'accesso a un'ampia gamma di servizi sanitari, in particolare nelle zone rurali e nelle piccole città.

L'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine devono essere rafforzate e diventare più efficienti dal punto di vista dei costi, attenuando nel contempo la povertà degli anziani, che colpisce soprattutto le donne. In particolare i servizi di assistenza a costi accessibili e di alta qualità possono ridurre le responsabilità di accudimento per i circa 53 milioni di prestatori di assistenza informale nell'UE, di cui solo il 65 % lavora a tempo pieno. Investire nell'assistenza è

³⁴ Strategia per la parità di genere 2020-2025; strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025; quadro strategico dell'UE per i Rom 2020-2030; piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025; strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

³⁵ Si veda anche la relazione finale del gruppo di esperti ad alto livello sulle pensioni, 2019.

³⁶ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica le direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2014/65/UE e (UE) 2016/97 per quanto riguarda le norme dell'Unione relative alla tutela degli investitori al dettaglio e proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica il regolamento (UE) n. 1286/2014 per quanto riguarda l'ammodernamento del documento contenente le informazioni chiave (COM(2023) 279 final).

importante per attrarre e fidelizzare i talenti nel settore. I prestatori di assistenza formale devono poter contare su salari e condizioni di lavoro migliori, nonché su una formazione adeguata, e le professioni del settore devono diventare più attraenti, come ad esempio risulta dalla tabella di marcia della **Francia** volta a sostenere l'invecchiamento dei cittadini francesi a casa³⁷. Il personale sanitario è inoltre soggetto a squilibri legati all'invecchiamento dei lavoratori, alla mancanza di ricambio dalle scuole di medicina e alla forte concorrenza internazionale per medici e infermieri. Tali squilibri sono acuiti a livello territoriale, data la necessità di razionalizzare l'offerta di servizi sanitari nelle regioni in declino demografico. Le tecnologie digitali possono agevolare lo sviluppo di servizi efficienti in termini di costi e di migliore qualità attraverso strumenti sanitari digitali e tecnologie assistive, a condizione che gli utenti, così come i professionisti della sanità, dispongano delle competenze digitali necessarie. Inoltre tali tecnologie possono favorire i contatti sociali, riducendo la solitudine, che influisce anche sulla salute mentale.

Al fine di garantire pensioni adeguate e sostenibili, le riforme pensionistiche devono essere accompagnate da politiche di sostegno del mercato del lavoro.

Negli ultimi due decenni numerosi Stati membri hanno attuato riforme pensionistiche innalzando l'età pensionabile legale e adeguando le condizioni. Tuttavia taluni Stati membri sono ancora in ritardo³⁸; inoltre, al fine di conseguire risultati, le riforme pensionistiche richiedono misure di accompagnamento, fra cui l'adozione di riforme del mercato del lavoro volte a fornire assistenza personalizzata e possibilità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, promuovere la ricerca di lavoro

e offrire incentivi all'assunzione di lavoratori anziani, come nel caso dell'iniziativa a favore dell'occupazione 50+ realizzata in **Austria**. Tali politiche attive del mercato del lavoro sono essenziali per aiutare i disoccupati di lungo periodo a rimanere sul mercato del lavoro rispettandone le diverse esigenze. Gli anziani che desiderano lavorare oltre l'età pensionabile dovrebbero ricevere sostegno in tal senso. Gli adeguamenti politici dovrebbero prevedere opzioni attraenti, che permettano di posticipare il pensionamento e rimuovano i limiti retributivi e gli altri ostacoli.

La garanzia di occupabilità dei lavoratori in Italia mira ad aiutare le persone a integrarsi nel mercato del lavoro, con particolare attenzione alle donne, ai disoccupati di lungo periodo, ai lavoratori con disabilità, ai giovani e ai lavoratori anziani. Per l'iniziativa è stanziato un bilancio di 4,4 miliardi di EUR proveniente da Next Generation EU.

La sostenibilità e l'adeguatezza del bilancio possono essere rafforzate migliorando la composizione delle finanze pubbliche e la base delle entrate dei sistemi di protezione sociale. Le entrate prodotte dai redditi da lavoro³⁹ continueranno certamente a svolgere un ruolo nel finanziamento dello Stato sociale, ma è necessaria una riflessione più generale sul mix fiscale ottimale in considerazione delle tendenze demografiche, valutando anche la possibilità di aumentare la tassazione sul capitale per compensare la diminuzione della quota delle imposte sul

³⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sulla strategia europea per l'assistenza (COM(2022) 440 final).

³⁸ Nel 2023 cinque Stati membri hanno ricevuto raccomandazioni specifiche per paese riguardanti la sostenibilità a lungo termine dei loro sistemi pensionistici e l'invecchiamento attivo (Cechia, Germania, Irlanda, Lussemburgo, Polonia).

³⁹ Nel 2021 le imposte sul lavoro hanno rappresentato il 51,4 % del gettito fiscale totale nell'UE.

lavoro. Inoltre la composizione delle finanze pubbliche può essere resa più favorevole alla crescita, all'occupazione e all'ambiente spostando l'onere fiscale dal lavoro⁴⁰ alla tassazione energetica e ambientale. Dal 2022 la Commissione organizza ogni anno un simposio fiscale che riunisce responsabili politici, accademici, imprese e società civile per riflettere sulle modalità di adeguamento del nostro mix fiscale in vista del 2050. Infine il taglio delle spese a bassa priorità o inefficaci può contribuire a definire le priorità e a migliorare l'efficienza dei bilanci pubblici.

Strumenti fondamentali a livello dell'UE

- La **direttiva quadro dell'UE concernente la sicurezza e la salute dei lavoratori**⁴¹ mira a garantire la sicurezza e la salute delle persone durante il lavoro.
- La **direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**⁴² protegge dalla discriminazione sul lavoro basata sull'età.
- La **raccomandazione del Consiglio sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro**⁴³ fornisce orientamenti politici nell'ambito delle misure di attivazione a livello nazionale.
- Nell'ambito della strategia europea per l'assistenza, la **raccomandazione del Consiglio relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili**⁴⁴ fornisce orientamenti agli Stati membri per rafforzare l'adeguatezza, la disponibilità e la qualità dell'assistenza a lungo termine per tutti coloro che ne hanno bisogno e per migliorare le condizioni di lavoro dei prestatori di assistenza.
- La **raccomandazione del Consiglio relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva**⁴⁵ aiuta gli Stati membri a riformare le reti di sicurezza sociale promuovendo un sostegno al reddito, una copertura e un utilizzo dello stesso adeguati, l'accesso ai servizi e l'integrazione nel mercato del lavoro.
- L'**atto europeo sull'accessibilità**⁴⁶ rende i prodotti e i servizi fondamentali più accessibili agli anziani e alle persone con disabilità, compresi i servizi elettronici e alcuni elementi dei servizi di trasporto.
- L'**iniziativa "Healthier Together"** sostiene i paesi dell'UE nella riduzione dell'incidenza delle principali malattie e nel miglioramento della salute e del benessere dei cittadini, contribuendo a un invecchiamento in buona salute.
- L'**approccio globale alla salute mentale** propone 20 iniziative faro ed eroga 1,23 miliardi di EUR di sostegno dell'UE alle attività che promuovono una buona salute mentale tra le generazioni, concentrandosi sui gruppi vulnerabili.
- Il **piano europeo di lotta contro il cancro** sostiene, coordina e integra le azioni degli Stati membri volte a ridurre l'incidenza dei tumori lungo l'intero decorso della malattia,

⁴⁰ In particolare riducendo il cuneo fiscale per i redditi medio-bassi, in modo da incentivare il lavoro retribuito.

⁴¹ 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.

⁴² Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

⁴³ Raccomandazione del Consiglio, del 15 febbraio 2016, sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro (2016/C 67/01).

⁴⁴ Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili (2022/C 476/01).

⁴⁵ Raccomandazione del Consiglio, del 30 gennaio 2023, relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva (2023/C 41/01).

⁴⁶ Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi.

anche attraverso la **raccomandazione del Consiglio su un nuovo approccio dell'UE allo screening dei tumori**⁴⁷.

- Il **prodotto pensionistico individuale paneuropeo** è un regime pensionistico personale volontario che le istituzioni finanziarie offrono ai cittadini che dispongono così di una nuova opzione per risparmiare per il periodo della pensione.
- Il **quadro UE/OCSE-INFE delle competenze finanziarie per gli adulti nell'Unione europea** promuove le competenze finanziarie degli adulti sostenendo tra l'altro programmi di alfabetizzazione finanziaria e scambi di buone prassi.
- Lo **strumento di calcolo dell'impronta del consumatore**⁴⁸ consente ai cittadini di stimare la propria impronta ambientale e offre suggerimenti per modificare il comportamento orientandolo verso modelli più sostenibili.

Prossime tappe principali

- La Commissione invita i colegislatori ad adoperarsi per il raggiungimento di un rapido accordo sulle proposte relative alle **norme riguardanti gli organismi per la parità**⁴⁹.
- Il **gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità** promuove lo scambio di prassi sull'uguaglianza basata sull'età e la lotta all'ageismo e pubblicherà un documento di sintesi nella primavera del 2024.
- Si raccomanda agli Stati membri di informare la Commissione, entro giugno 2024, delle misure attuate o pianificate nell'ambito della **raccomandazione del Consiglio relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili** a integrazione del monitoraggio continuo e del sostegno alle riforme nazionali.
- I vincitori del **premio Access City Award 2024 per le città accessibili** saranno annunciati durante la conferenza che celebra la Giornata internazionale delle persone con disabilità nel dicembre 2023.
- Nel 2024 la Commissione pubblicherà la **relazione sull'adeguatezza delle pensioni** (congiuntamente al comitato per la protezione sociale) e la **relazione sull'invecchiamento** (congiuntamente al gruppo sull'invecchiamento).
- Si raccomanda agli Stati membri di riferire, entro dicembre 2025, in merito all'attuazione della **raccomandazione del Consiglio su un nuovo approccio dell'UE allo screening dei tumori**.

⁴⁷ Raccomandazione del Consiglio, del 9 dicembre 2022, relativa al rafforzamento della prevenzione attraverso l'individuazione precoce: un nuovo approccio dell'UE allo screening dei tumori, che sostituisce la raccomandazione 2003/878/CE del Consiglio (2022/C 473/01).

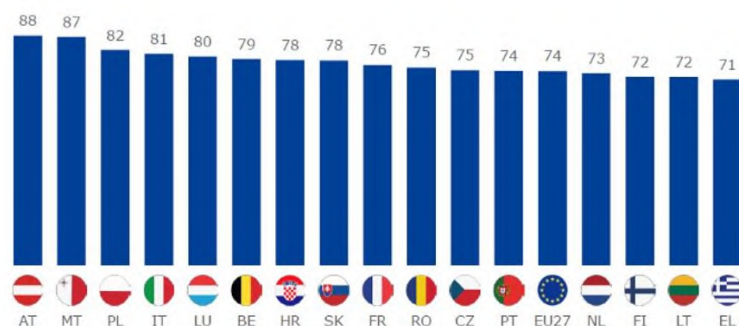
⁴⁸ <https://knowsdgs.jrc.ec.europa.eu/cfc>.

⁴⁹ Proposta di direttiva del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che sopprime l'articolo 13 della direttiva 2000/43/CE e l'articolo 12 della direttiva 2004/113/CE (COM(2022) 689 final); e proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE (COM(2022) 688 final).

3.4. Carenza di manodopera e migrazione regolare controllata

Nel 2022 la carenza di manodopera ha toccato il massimo storico nell'UE. Se da un lato il tasso di occupazione nell'UE ha raggiunto un nuovo record, dall'altro circa il 30 % di tutte le imprese ha segnalato carenze di manodopera⁵⁰ e il 74 % delle PMI ha dichiarato di essere confrontata alla mancanza di lavoratori qualificati⁵¹. La carenza di manodopera è presente in vari settori e occupazioni a tutti i livelli di competenza ed è destinata ad aumentare. Sebbene fondamentali per attenuare le carenze di manodopera, l'attivazione delle persone in età lavorativa, in particolare delle donne, dei giovani e degli anziani, la riduzione delle carenze di competenze, il miglioramento delle condizioni di lavoro in alcuni settori e la mobilità all'interno dell'UE non saranno sufficienti a soddisfare le esigenze di tutte le professioni caratterizzate da carenza di personale⁵². Anche la migrazione regolare da paesi terzi può aiutare i datori di lavoro a occupare i posti vacanti a tutti i livelli di competenze, ad esempio per le professioni che svolgono un ruolo cruciale per l'economia dell'UE e la sua transizione verde e digitale nel contesto del piano industriale del Green Deal. Date le dimensioni del mercato del lavoro dell'Unione, la migrazione di lavoratori verso l'UE rimane bassa rispetto ai livelli internazionali⁵³.

PMI CON CARENZE DI COMPETENZE (%)



Base: tutte le PMI (n=12 909)

Il potenziamento dei percorsi di migrazione regolare verso l'UE può contribuire a colmare i posti vacanti a vantaggio anche dei paesi di origine. L'industria dell'UE ribadisce costantemente la necessità di rendere l'Europa una destinazione più attraente per i talenti provenienti da paesi terzi. Per questo è necessario adottare misure proattive volte a favorire l'incontro tra datori di lavoro e lavoratori. Tale necessità è riconosciuta da diversi Stati membri, come dimostra il numero sempre maggiore di

La **Svezia** attrae e fidelizza i talenti internazionali grazie a un **nuovo permesso di soggiorno per i cittadini di paesi terzi altamente qualificati** e a misure di controllo rafforzate per contrastare l'abuso delle rotte migratorie.

⁵⁰ Commissione europea, Inchiesta presso le imprese e i consumatori.

⁵¹ Flash Eurobarometro 529, 2023.

⁵² Commissione europea, Relazione annuale sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE 2022, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2023.

⁵³ Ad esempio rispetto all'Australia, al Canada e agli Stati Uniti. OCSE, "Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe", OECD Publishing, Parigi, 2019.

permessi di lavoro rilasciati a cittadini di paesi terzi a fini occupazionali⁵⁴. L'UE si impegna a sostenere i paesi di origine con partenariati volti ad attirare talenti in modo da rafforzarne la base economica e il capitale umano. Per attirare i talenti a livello internazionale sono necessarie iniziative mirate in materia di migrazione di manodopera, finalizzate a colmare le carenze cui non può rispondere la forza lavoro interna, tenendo conto nel contempo delle aspirazioni degli stessi cittadini dei paesi terzi e delle priorità dei paesi di origine. I partenariati tra l'UE e i paesi terzi volti ad attirare talenti combinano il sostegno diretto ai programmi di mobilità per motivi di lavoro o formazione con lo sviluppo di capacità e gli investimenti nel capitale umano⁵⁵, così da garantire pari vantaggi per gli Stati membri, i paesi partner, le comunità imprenditoriali di entrambe le parti e i singoli beneficiari dei partenariati. Secondo l'OCSE solo quattro Stati membri dell'UE⁵⁶ si collocano tra i primi 10 paesi maggiormente in grado di attrarre dall'estero talenti con alto grado di istruzione e imprenditori; tra questi figura la Svezia, che ha sviluppato condizioni favorevoli per il rilascio dei visti agli imprenditori e un ambiente inclusivo e favorevole alle famiglie⁵⁷. Le politiche devono inoltre agevolare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nelle società europee, in quanto l'integrazione e il rispetto dei valori e dei principi fondamentali dell'UE sono al tempo stesso un diritto e un dovere.

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro e l'individuazione dei percorsi di migrazione regolare sono spesso complicati e costosi sia per i migranti sia per i datori di lavoro. L'accesso al mercato del lavoro dovrebbe essere agevolato assicurando ai migranti regolari condizioni di lavoro eque, tramite il rapido riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero e il sostegno al superamento delle barriere amministrative e linguistiche. Ad esempio la **Cechia** ha creato uno strumento informatico dedicato alla valutazione delle esigenze di manodopera che potrebbero essere colmate con la migrazione e la **Grecia** dispone di una piattaforma online di facile utilizzo per conciliare meglio la domanda e l'offerta di competenze. È opportuno promuovere un approccio più coordinato per far combaciare le esigenze dei datori di lavoro che ricercano lavoratori nell'UE e quelle delle persone alla ricerca di occupazione. I migranti spesso occupano posti di lavoro che non corrispondono alle competenze che possiedono e quasi il 40 % di loro è sovraqualificato rispetto al posto di lavoro che occupa (rispetto al 20 % dei cittadini dell'UE). I cittadini di paesi terzi e le persone provenienti da contesti migratori sono spesso vittime di discriminazioni e condizioni di lavoro precarie; possono inoltre non avere le competenze linguistiche necessarie. Di conseguenza, negli Stati membri il loro tasso di occupazione è inferiore a quello dei cittadini nazionali o di altri cittadini dell'UE, anche tra i giovani⁵⁸. Ciò giustifica ulteriormente la necessità di canali ben organizzati e regolari per la migrazione di manodopera verso l'UE.

⁵⁴ Nel 2022 si stima che siano stati rilasciati 1,6 milioni di permessi di soggiorno per motivi di lavoro.

⁵⁵ Tra cui lo sviluppo delle competenze, l'istruzione e la formazione professionale e l'attuazione operativa di programmi di scambio basati sul lavoro.

⁵⁶ Danimarca, Lussemburgo, Paesi Bassi, Svezia.

⁵⁷ Indicatori dell'OCSE sulla capacità di attrarre talenti.

⁵⁸ Rete europea sulle migrazioni, "Relazione sull'integrazione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi negli Stati membri dell'UE", 2019.

Strumenti fondamentali a livello dell'UE

- La revisione della **direttiva "Carta blu UE"**⁵⁹, che si applicherà a partire dal 19 novembre 2023, agevolerà l'assunzione di lavoratori altamente qualificati nell'UE.
- La **direttiva sul permesso unico**⁶⁰ da un lato stabilisce il rilascio di un permesso unico e dall'altro prevede una serie di diritti per i lavoratori di paesi terzi, mentre la **direttiva sui soggiornanti di lungo periodo**⁶¹ definisce le norme per acquisire lo status di soggiornante di lungo periodo nell'UE. Entrambe le direttive sono in fase di revisione al fine di semplificare e agevolare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi e rafforzarne i diritti.
- I **partenariati volti ad attirare talenti** con paesi terzi selezionati (attualmente Bangladesh, Egitto, Marocco, Pakistan e Tunisia⁶²) migliorano i percorsi legali di mobilità internazionale dei lavoratori e sviluppano i talenti in modo reciprocamente vantaggioso, rispettando le eventuali preoccupazioni dei paesi partner.
- Il **piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027**⁶³ propone di sostenere gli Stati membri con azioni volte tra l'altro a migliorare le possibilità di occupazione e il riconoscimento delle qualifiche dei migranti o a sviluppare un'istruzione e una formazione inclusive.
- Gli **accordi di libero scambio** con i paesi terzi, compresi quelli in corso di negoziazione con Australia, Indonesia, India e Thailandia, dovrebbero includere disposizioni a sostegno della circolazione di professionisti competenti.

Prossime tappe principali

- Nel novembre 2023 la Commissione presenterà un **pacchetto sulla mobilità dei talenti**, comprendente una proposta di bacino di talenti dell'UE come piattaforma informatica per agevolare l'incontro di esigenze tra i datori di lavoro dell'UE e le persone in cerca di occupazione provenienti da paesi terzi, una raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi e una proposta di raccomandazione del Consiglio su un quadro di mobilità per l'apprendimento.
- Attraverso la **piattaforma per la migrazione dei lavoratori** gli Stati membri e la Commissione rafforzeranno ulteriormente la cooperazione per agevolare la migrazione, in modo da colmare le carenze di manodopera a livello regionale in tutti gli Stati membri.

⁵⁹ Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2021 sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio.

⁶⁰ Direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

⁶¹ Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo.

⁶² Si stanno discutendo partenariati volti ad attirare talenti anche con la Nigeria e il Senegal.

⁶³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" (COM(2020) 758 final).

4. ATTUAZIONE DELLO STRUMENTARIO DEMOGRAFICO

Lo strumentario demografico può aiutare a mobilitare le politiche a livello unionale e nazionale. La Commissione esorta gli Stati membri ad elaborare e attuare politiche integrate che contrastino i problemi posti dal cambiamento demografico e a integrare la questione demografica in tutte le politiche. Gli Stati membri sono incoraggiati a utilizzare gli strumenti disponibili a livello dell'UE in combinazione con le politiche nazionali. Nel quadro del semestre europeo gli Stati membri hanno ricevuto raccomandazioni specifiche per paese su settori come le pensioni, l'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine (comprese l'adeguatezza e la sostenibilità), l'assistenza all'infanzia, la fiscalità, l'edilizia popolare, le competenze, l'apprendimento degli adulti e le politiche occupazionali. Le azioni che affrontano il problema del cambiamento demografico e i relativi effetti contribuiscono anche a conseguire un più ampio progresso sociale in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

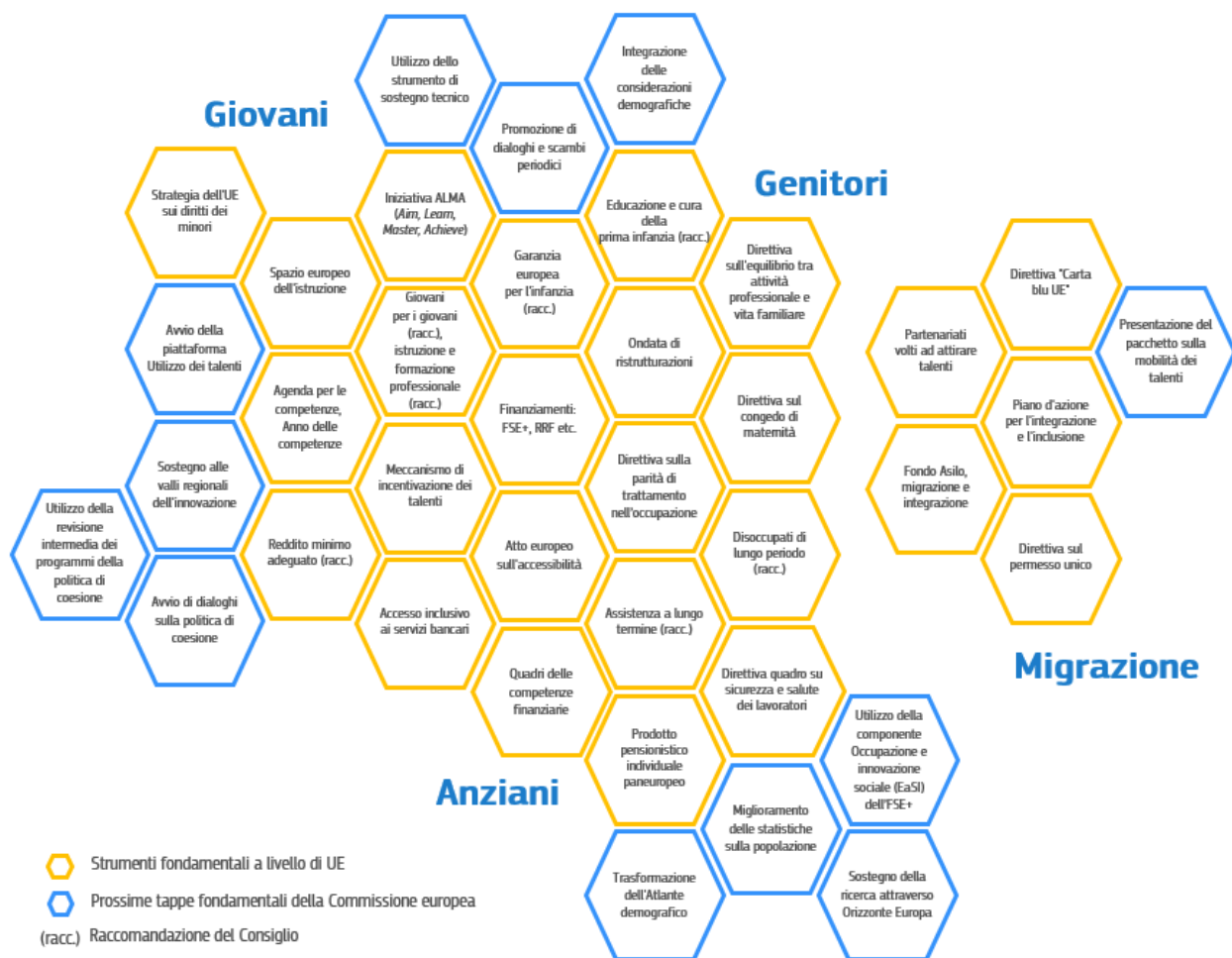
Le scelte politiche devono incentrarsi sui principi della parità di genere, della non discriminazione e dell'equità intergenerazionale. È indispensabile che i mix di politiche prescelti salvaguardino e contribuiscano sempre alla parità di genere e alle pari opportunità, in particolare migliorando l'accesso effettivo delle donne al mercato del lavoro e consentendo alle persone in Europa di realizzare le loro aspirazioni e scelte personali. A questo proposito lo sviluppo di un'ampia offerta formale di servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine a prezzi accessibili e di alta qualità costituisce una soluzione politica fondamentale. Nel contempo sono in corso di attuazione soluzioni politiche che presentano vantaggi reciproci per diverse generazioni o per tutte e che dovrebbero essere sostenute in diversi ambiti politici, come quello dell'istruzione e della formazione (ad esempio l'apprendimento intergenerazionale che promuove la conoscenza e la costruzione congiunta di competenze) e quello degli alloggi e dell'assistenza (ad esempio la coabitazione intergenerazionale e l'assistenza basata sul territorio, compresi i servizi diurni per adulti) e nell'ambito del posto di lavoro (ad esempio forze di lavoro multigenerazionali che soddisfano esigenze diverse e investono nel trasferimento bidirezionale di conoscenze e competenze tra le generazioni).

Dal 2006 la **Germania** ha creato più di **540 alloggi multigenerazionali** come "luoghi centrali di incontro" per promuovere la coesione sociale tra le generazioni. Tali centri aiutano le comunità circostanti ad affrontare a livello locale i problemi legati al cambiamento demografico.

Le politiche degli Stati membri per far fronte al cambiamento demografico dovrebbero essere fondate sulle realtà locali. Dal momento che le sfide variano da uno Stato membro all'altro e da una regione all'altra, le risposte politiche dovrebbero essere concepite e attuate in modo concertato con il coinvolgimento attivo delle autorità locali e regionali. Anche i servizi pubblici per l'impiego, le parti sociali e le organizzazioni della società civile hanno un ruolo importante. La Commissione è pronta a sostenere gli Stati membri in tale esercizio, anche agevolando l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone prassi a tutti i livelli, ad esempio nel quadro del meccanismo di incentivazione dei talenti che sostiene le regioni dell'UE nella

gestione dell'impatto della transizione demografica. Nella prossima relazione sull'attuazione della visione a lungo termine per le zone rurali, la cui pubblicazione è prevista per l'inizio del 2024, inoltre, la Commissione presterà particolare attenzione alle sfide specifiche legate alla questione demografica delle zone rurali.

STRUMENTARIO DEMOGRAFICO: STRUMENTI UE FONDAMENTALI A DISPOSIZIONE DEGLI STATI MEMBRI



Le tecnologie digitali possono rafforzare l'incisività competitiva dell'Europa e concorrere a compensare gli effetti del cambiamento demografico. L'intelligenza artificiale e l'automazione stanno già rimodellando l'economia e i mercati del lavoro in Europa. Se ben concepite e attuate, le azioni politiche che promuovono l'innovazione e l'applicazione su larga scala delle tecnologie possono contribuire a compensare gli effetti del cambiamento demografico sulla produttività e sulla sostenibilità di bilancio. La tecnologia può rendere l'assistenza sanitaria e a lungo termine più efficiente in termini di costi e migliorare, anche nelle regioni rurali e remote, l'accesso e la qualità nel settore a vantaggio degli anziani e delle persone con disabilità o a mobilità ridotta. Gli strumenti digitali possono contribuire al benessere della popolazione anziana promuovendo una vita più sana e attiva. Possono agevolare l'inserimento sociale attenuando l'isolamento delle persone anziane, soprattutto se usati come mezzo per promuovere le interazioni interpersonali nel mondo reale.

Oltre agli strumenti normativi e ai quadri politici sopra elencati, è disponibile a livello dell'UE una serie di strumenti di finanziamento per sostenere gli Stati membri. Il dispositivo per la ripresa e la resilienza promuove l'attuazione di riforme e di investimenti nell'ambito dei quattro pilastri del pacchetto di strumenti, in particolare destinando circa 8 miliardi di EUR all'educazione e alla cura della prima infanzia⁶⁴, circa 43,2 miliardi di EUR all'istruzione⁶⁵, circa 41,7 miliardi di EUR alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze⁶⁶, circa 48,2 miliardi di EUR al sostegno dell'assistenza sanitaria e dell'assistenza a lungo termine⁶⁷ e circa 15,1 miliardi di EUR all'edilizia popolare e alle infrastrutture sociali⁶⁸. Negli accordi di partenariato 2021-2027, 26 Stati membri hanno indicato la questione demografica come sfida importante per i rispettivi territori, cui occorre far fronte con il sostegno dei fondi della politica di coesione. Il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), principale strumento dell'UE per investire nelle persone, gestisce insieme agli Stati membri quasi 7 miliardi di EUR per promuovere un mondo del lavoro equilibrato dal punto di vista del genere, pari condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, e 427 milioni di EUR per sostenere l'invecchiamento attivo e in buona salute dei lavoratori. L'imminente revisione intermedia dei programmi della politica di coesione⁶⁹, da concludersi entro il primo semestre 2025 in base alle raccomandazioni specifiche per paese che saranno adottate nel 2024, offrirà l'occasione di valutare la situazione di queste regioni e di adeguare, se necessario, la programmazione dei fondi della politica di coesione. Orizzonte Europa destina alla ricerca 43 milioni di EUR per diminuire la penuria di competenze e gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, oltre a 27 milioni di EUR per far fronte all'impatto socioeconomico del cambiamento demografico.

Una gestione efficace del cambiamento demografico presuppone la disponibilità di dati completi, granulari e di qualità e la capacità a livello unionale e nazionale di raccogliere e valutare dati e conoscenze che permettano di offrire analisi e linee guida sulle soluzioni adeguate. Altrettanto fondamentale è il coordinamento delle iniziative. A livello nazionale gli Stati membri hanno effettuato o stanno avviando valutazioni del cambiamento demografico e relativo impatto - ad esempio nei **Paesi Bassi**, attraverso il nuovo "comitato nazionale sugli sviluppi demografici 2050". A complemento di queste attività, le statistiche europee sulla popolazione e sulla migrazione e l'"Atlante demografico" a livello dell'UE forniscono già un insieme di inedita rilevanza di dati, mappe interattive e grafici nel settore, oltre ad altri strumenti, come l'osservatorio rurale. Ciononostante sarà necessario prestare maggiore attenzione alla costruzione di una base di conoscenze comprovate e alla raccolta di capacità per valutare e anticipare ulteriormente le tendenze demografiche e le relative implicazioni, compreso il modo

⁶⁴ Dati al 28 settembre 2023. I dati si basano sulla metodologia di inquadramento per pilastro per il quadro di valutazione della ripresa e della resilienza e corrispondono alle misure assegnate all'area di intervento "Educazione e cura della prima infanzia" come area di intervento primaria o secondaria. Per informazioni e dati più recenti sull'RRF, si rimanda anche alla relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione del dispositivo per la ripresa e la resilienza: verso il futuro (COM(2023) 545 final/2).

⁶⁵ Ibidem. I dati corrispondono alle misure assegnate all'area di intervento "Istruzione generale, professionale e superiore" come area di intervento primaria o secondaria.

⁶⁶ Ibidem. I dati corrispondono alle misure assegnate all'area di intervento "Educazione degli adulti", "Competenze e professioni ecologiche" e/o "Capitale umano nella digitalizzazione" come aree di intervento primarie o secondarie.

⁶⁷ Ibidem. I dati corrispondono alle misure assegnate all'area di intervento "Sanità" e/o "Assistenza a lungo termine" come aree di intervento primarie o secondarie.

⁶⁸ Dati al 5 ottobre 2023. I dati corrispondono alle misure assegnate all'area di intervento "Edilizia popolare e altre infrastrutture sociali" come area di intervento primaria o secondaria.

⁶⁹ Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo sociale europeo Plus, Fondo di coesione e Fondo per una transizione giusta.

in cui le politiche possono essere concepite meglio per integrare l'evoluzione della coorte di anziani nelle nostre società. Un passo importante in questa direzione è la proposta di regolamento relativo alle statistiche europee sulla popolazione e sulle abitazioni⁷⁰ che mira a modernizzare e a integrare le statistiche demografiche, sulla migrazione internazionale, sulla popolazione e sul censimento delle abitazioni.

Al fine di potenziare gli strumenti disponibili, la Commissione attuerà le misure descritte di seguito.

Rafforzare la base di dati e conoscenze comprovate

- Trasformare l'**Atlante demografico** in una piattaforma dinamica per la creazione e la diffusione delle conoscenze demografiche a livello dell'UE, agevolando lo scambio tra gli Stati membri.
- Sostenere, nel quadro del sistema statistico europeo, gli Stati membri nel **miglioramento delle statistiche sulla popolazione e sulle abitazioni** e nell'attuazione di azioni innovative basate sul futuro quadro normativo delle statistiche europee sulla popolazione e sulle abitazioni (ESOP).
- Sostenere le attività analitiche nell'ambito della **componente Occupazione e innovazione sociale (EaSI) del FSE+** nel 2024 relativamente agli aspetti fondamentali dei cambiamenti demografici, in particolare per quanto riguarda la longevità, l'invecchiamento e l'assistenza a lungo termine.
- Sostenere la **ricerca attraverso Orizzonte Europa** per quanto riguarda le risposte politiche alle sfide demografiche, compreso uno studio sulle implicazioni della sempre maggiore necessità di assistenza a lungo termine ("onda di accudimento"), da pubblicare entro il 2025.

Sostenere la revisione e il potenziamento delle politiche demografiche a tutti i livelli

- In collaborazione con la presidenza, incoraggiare i **dialoghi e scambi periodici** con gli Stati membri su tutte le dimensioni della questione demografica tramite strutture e risorse dedicate.
- Utilizzare lo **strumento di sostegno tecnico** per fornire assistenza alle autorità nazionali, su loro richiesta, per lo sviluppo o l'aggiornamento delle strategie nazionali volte ad affrontare il cambiamento demografico, in particolare nel contesto delle iniziative "Youth First", "Competenze", "Superamento degli ostacoli allo sviluppo regionale" e "Integrazione dei migranti e attrazione dei talenti".
- A inizio 2024 pubblicare la **nona relazione sulla coesione**, che offrirà l'occasione di riflettere sul modo in cui la politica di coesione aiuta gli Stati membri a far fronte alle sfide demografiche.
- **Integrare le considerazioni demografiche** nelle pertinenti proposte politiche **a livello dell'UE** e se del caso nelle valutazioni d'impatto che le accompagnano.

⁷⁰ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alle statistiche europee sulla popolazione e sulle abitazioni, recante modifica del regolamento (CE) n. 862/2007 e abrogazione dei regolamenti (CE) n. 763/2008 e (UE) n. 1260/2013 (COM(2023) 31 final).

- **Organizzare una conferenza tematica nel primo semestre 2024**, per riflettere sul modo in cui i sistemi e le politiche possono sostenere la longevità in Europa sulla base dei risultati fondamentali delle relazioni sull'adeguatezza delle pensioni e sull'invecchiamento.

Garantire che nessuna regione dell'UE sia lasciata indietro

- Avviare ufficialmente la **piattaforma Utilizzo dei talenti** il 23-24 novembre 2023 e procedere con ulteriori inviti nell'ambito del meccanismo di incentivazione dei talenti.
- Prestare particolare attenzione alle sfide specifiche legate alla questione demografica delle zone rurali nella prossima **relazione sull'attuazione della visione a lungo termine per le zone rurali**.
- Sostenere la creazione di **100 valli regionali dell'innovazione** che coinvolgano le regioni dell'UE che presentano prestazioni inferiori in termini di innovazione, con un finanziamento di 100 milioni di EUR da parte di Orizzonte Europa e di 70 milioni di EUR da parte dello strumento per gli investimenti in materia di innovazione interregionale (I3) nell'ambito del FESR.
- Avviare nell'ambito del **gruppo di esperti** della **Commissione** che si occupa dei fondi della politica di coesione⁷¹ un dialogo regolare sulle sfide demografiche e sul sostegno da parte dei fondi pertinenti, al fine di garantire che le sfide demografiche siano contemplate adeguatamente nell'intero corso della programmazione e attuazione.
- Invitare gli Stati membri ad avvalersi della prossima **revisione intermedia dei programmi della politica di coesione** per adeguare, se necessario, i programmi alle esigenze generate dalle sfide demografiche.

5. CONCLUSIONI

Il cambiamento demografico esercita un impatto profondo sulle nostre vite e sulla competitività dell'economia dell'Unione. Se da un lato la "società della longevità" può aiutarci ad adattarci e a cogliere nuove possibilità, dall'altro l'invecchiamento della popolazione e la diminuzione della popolazione in età lavorativa possono acuire le preesistenti sfide legate alla carenza di manodopera, alla produttività e ai bilanci pubblici, incidendo negativamente sull'economia e sulla società in generale. Le tendenze demografiche possono contribuire ad aumentare le disparità tra regioni e paesi, minando potenzialmente la coesione sociale e la fiducia che riponiamo nella capacità delle istituzioni democratiche di garantire prosperità e benessere su larga scala.

L'Europa deve adottare un approccio globale che consenta a tutte le generazioni di mettere a frutto i loro talenti e realizzare le loro aspirazioni. I leader dell'UE hanno espresso a Granada la determinazione a investire nelle competenze del futuro e a far fronte alle sfide demografiche. Per creare un'economia resiliente e sostenibile al servizio delle persone e una società in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale, è fondamentale equilibrare attentamente i diversi obiettivi politici. Le politiche unionali e nazionali dovrebbero consentire

⁷¹ Gruppo di esperti sui fondi disciplinati dal regolamento recante disposizioni comuni, (Gruppo di esperti CPR), si veda C(2021) 7888 final.

alle persone in tutta Europa di conciliare le aspirazioni familiari e il lavoro retribuito. La parità di genere, la non discriminazione, il rispetto dei diritti fondamentali e l'equità intergenerazionale devono in ogni momento ispirare le iniziative. Alla luce della carenza significativa di manodopera che mette a dura prova le imprese in tutta l'UE, la migrazione regolare e l'efficace integrazione dei cittadini di paesi terzi risultano fondamentali, così come la piena valorizzazione dei talenti interni all'Unione. Il vertice sul dialogo sociale previsto per il primo semestre 2024 a Val Duchesse offrirà l'occasione di affrontare ulteriormente la questione pressante della carenza di manodopera e di competenze. Per affrontare la questione della competitività in generale, la presidente della Commissione ha incaricato Mario Draghi, già presidente della BCE ed ex presidente del Consiglio dei ministri italiano, di preparare entro l'estate del 2024 una relazione sul futuro della competitività dell'UE.

Lavorando insieme, possiamo progredire verso la creazione di un'Europa forte, dinamica, competitiva e coesa. La presente comunicazione indica le riforme e gli investimenti fondamentali necessari per affrontare e gestire il cambiamento demografico in Europa. Come indicato sopra, i responsabili politici degli Stati membri dovrebbero declinarli nei rispettivi contesti regionali e nazionali in un approccio esteso a tutta l'amministrazione. La Commissione si impegna a sostenere gli Stati membri nell'impiego efficace degli strumenti a disposizione e a tal fine continuerà a svilupparli ulteriormente. Nell'ambito delle loro iniziative i responsabili politici dovrebbero promuovere la partecipazione attiva dei cittadini e coinvolgere tutti gli attori (parti sociali, organizzazioni della società civile e altri), fondando le politiche sulle realtà locali. In questo modo si potranno aiutare singoli e comunità a prosperare, favorendo la salute e il benessere delle generazioni presenti e future.