

Bruxelles, 6 dicembre 2021
(OR. en)

14751/21

SOC 725
EMPL 542
SAN 737

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1
Oggetto:	Lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita - Conclusioni del Consiglio

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 6 dicembre 2021.

Conclusioni del Consiglio sul lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita**RICONOSCENDO che:**

1. Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente a seguito del progresso tecnologico, della globalizzazione, dei cambiamenti climatici e dell'invecchiamento della popolazione. La popolazione dell'UE in età lavorativa è in calo da un decennio e questa tendenza sembra destinata a confermarsi¹. A fronte di una popolazione complessiva relativamente stabile, cresce il rischio di carenza di manodopera. Per compensare il calo della popolazione in età lavorativa occorre inserire e mantenere un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, offrendo posti di lavoro di qualità, consentendo alle persone di prolungare la vita lavorativa e migliorando la produttività².
2. Migliorare costantemente le condizioni di vita e di lavoro delle persone è l'obiettivo fondamentale dell'Unione europea³. Il pilastro europeo dei diritti sociali⁴ (di seguito: "pilastro") è la bussola che ci guida nel raggiungimento di questo obiettivo. L'agenda strategica del Consiglio europeo individua nell'attuazione del pilastro una delle azioni prioritarie per il periodo 2019-2024. Nella dichiarazione di Porto i leader dell'UE hanno affermato che il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali⁵ fornisce utili orientamenti per l'attuazione del pilastro stesso e hanno accolto con favore i tre nuovi obiettivi principali dell'UE per il 2030 in materia di occupazione, competenze e riduzione della povertà.

¹ Cfr. anche il Libro verde sull'invecchiamento demografico - Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni, COM(2021) 50 final.

² Cfr. anche la relazione della Commissione europea del 2020 sull'impatto dei cambiamenti demografici.

³ Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, preambolo.

⁴ Proclamazione interistituzionale sul pilastro europeo dei diritti sociali, GU 2017/C 428/09.

⁵ Piano d'azione presentato dalla Commissione il 4 marzo 2021.

3. L'Unione e gli Stati membri si sono impegnati a conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite⁶, compreso l'obiettivo 8, riguardante la crescita economica duratura, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti. Come è stato riconosciuto anche nella dichiarazione del centenario dell'ILO, l'evoluzione del mondo del lavoro richiede un'azione urgente per cogliere le opportunità e affrontare le sfide connesse alla definizione di un futuro del lavoro che sia equo, inclusivo e sicuro per tutti⁷.
4. Le parti della Carta sociale europea hanno concordato determinati diritti e principi quali obiettivi delle loro politiche: tutti i lavoratori dovrebbero avere diritto a eque condizioni di lavoro, il diritto alla sicurezza e all'igiene sul lavoro nonché il diritto di negoziazione collettiva, il diritto di scegliere liberamente la propria professione, il diritto a un'equa retribuzione che assicuri a loro ed alle loro famiglie un livello di vita soddisfacente e il diritto alla libertà di associazione, a una speciale tutela se si tratta di bambini, adolescenti o donne, nonché a mezzi adeguati di orientamento e formazione professionali. Inoltre, tutte le persone con responsabilità familiari e che esercitano o intendono esercitare un'attività lavorativa hanno il diritto di farlo senza essere soggette a discriminazioni e, per quanto possibile, senza che vi siano conflitti tra il loro lavoro e gli impegni familiari⁸. Ciò è particolarmente importante per le donne, che continuano a dedicare più tempo degli uomini a lavori di assistenza non retribuiti.

⁶ Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, A/RES/70/1

⁷ Dichiarazione del centenario dell'ILO per il futuro del lavoro e conclusioni del Consiglio "Il futuro del lavoro: l'Unione europea promuove la dichiarazione del centenario dell'ILO", 13436/19

⁸ Carta sociale europea (riveduta), ratificata dai seguenti Stati membri dell'UE: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES e SE.

5. Nelle sue conclusioni del 2020⁹ sul tema "Sfide demografiche - La via da seguire", il Consiglio ha riconosciuto l'impatto significativo della transizione demografica sulle nostre economie e sui nostri sistemi di protezione sociale, e ha invitato gli Stati membri ad affrontare le sfide poste dalla transizione, cogliendo nel contempo le opportunità di sviluppo economico e sociale. Nelle sue conclusioni del 2019¹⁰ sull'economia del benessere, il Consiglio ha inoltre riconosciuto che benessere e crescita economica si rafforzano reciprocamente.
6. Recenti iniziative della Commissione si prefiggono di contribuire a migliorare la qualità e la sostenibilità del lavoro. Il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027¹¹ stabilisce le priorità e le azioni chiave che la Commissione ritiene necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni, che saranno caratterizzati dalle transizioni verde, digitale e demografica. L'agenda per le competenze per l'Europa¹² intende realizzare il primo principio del pilastro, relativo al diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi.
7. Con i termini "lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita" utilizzati nelle presenti conclusioni si intendono condizioni di vita e di lavoro che consentano alle persone di entrare e restare nel mercato del lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa prolungata. Ciò implica la trasformazione del lavoro al fine di eliminare i fattori che scoraggiano o trattengono le persone dal rimanere o dall'entrare nel mercato del lavoro, tenendo conto nel contempo delle situazioni individuali¹³. La disponibilità al lavoro varia e può evolversi nel corso della vita. La sfida consiste nel combinare le esigenze e le capacità delle persone con la qualità dei posti di lavoro offerti¹⁴.

⁹ Conclusioni del Consiglio sulle sfide demografiche: la via da seguire, GU 2020/C 205/03.

¹⁰ Conclusioni del Consiglio sull'economia del benessere, GU 2019/C 400/09.

¹¹ Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, COM (2021) 323 final.

¹² Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, COM (2020) 274 final.

¹³ Le caratteristiche di una persona in relazione al lavoro (capacità, esigenze, salute, competenze, ecc.) e le circostanze individuali, così come la disponibilità al lavoro, cambiano nel corso della vita.

¹⁴ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* (documento di riflessione sul lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita).

8. La sostenibilità del lavoro può essere conseguita investendo in posti di lavoro di qualità e nel capitale umano, con particolare attenzione a condizioni di lavoro eque, sicurezza e salute sul lavoro, riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze ed equilibrio tra vita professionale e vita privata. Il lavoro sostenibile è una componente essenziale dell'economia del benessere¹⁵ e un fattore importante per accrescere la partecipazione al mercato del lavoro, la produttività, i risultati economici¹⁶ e l'inclusione sociale. Se il lavoro è insostenibile, ciò incide sulla salute e sul benessere dei lavoratori e delle persone a loro carico, con conseguenze che si palesano immediatamente o a medio e lungo termine¹⁷.
9. Nel suo parere sul tema del lavoro sostenibile di qualità¹⁸, il Comitato economico e sociale europeo: a) riconosce che il lavoro sostenibile di qualità è una delle componenti fondamentali della qualità della vita e va considerato in associazione con il concetto di sviluppo sostenibile; b) dichiara che garantire un lavoro sostenibile di qualità è una responsabilità condivisa della Commissione, degli Stati membri e delle parti sociali europee e nazionali; c) sottolinea che il dialogo sociale dovrebbe essere rafforzato e ampliato per coprire un numero maggiore di temi strategici incentrati sulla sostenibilità.

¹⁵ Conclusioni del Consiglio sull'economia del benessere, GU 2019/C 400/09.

¹⁶ OCSE, 2018, *Social, Employment and Migration Working Papers No. 221 Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis* (Documenti di lavoro sulle questioni sociali, il lavoro e le migrazioni, n. 221 - Qualità del lavoro, salute e produttività: un quadro di analisi basato su dati concreti).

¹⁷ Eurofound, 2015, *Sustainable work over the life course: Concept paper* (documento di riflessione sul lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita) e Eurofound, 2021, *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Condizioni lavorative e lavoro sostenibile: un'analisi basata sul quadro della qualità dei posti di lavoro).

¹⁸ Comitato economico e sociale europeo, 2021, Elementi fondamentali del lavoro sostenibile di qualità durante e dopo la ripresa [Parere esplorativo richiesto dalla presidenza slovena], SOC/685.

CONSIDERANDO che:

10. La riduzione della popolazione in età lavorativa e l'aumento della longevità rappresentano una sfida per il funzionamento del mercato del lavoro e richiedono un approccio globale al fine di adeguare i sistemi di protezione sociale. Le proiezioni demografiche a lungo termine per l'UE indicano che la popolazione dovrebbe diminuire e andare incontro a un cambiamento significativo nella struttura di età¹⁹. Si prevede che l'incremento della produttività del lavoro diventerà l'unica fonte di crescita potenziale della produzione nell'UE e che il costo totale dell'invecchiamento aumenterà nel lungo periodo²⁰.
11. Il lavoro sostenibile è fondamentale per consentire alle persone di rimanere in buona salute e attive con l'avanzare dell'età, per prolungare la loro vita lavorativa e assicurare l'adeguatezza e la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale, e quindi per il funzionamento dell'economia nel suo insieme. Sebbene siano ancora necessarie ulteriori ricerche in materia di lavoro sostenibile, le analisi disponibili mostrano chiaramente che gli investimenti in condizioni di lavoro eque, salute e sicurezza sul lavoro, istruzione e formazione ed equilibrio tra vita professionale e privata si traducono in un miglioramento del benessere delle persone e quindi in un miglioramento della loro produttività e partecipazione al mondo del lavoro prolungando la durata della vita lavorativa.

¹⁹ La popolazione in età lavorativa (20-64 anni) diminuirà di 32,1 milioni di potenziali lavoratori (18,6 milioni di uomini e 13,5 milioni di donne) entro il 2070, il che significa che nell'UE ci sarebbero meno di due persone in età lavorativa per ogni persona di età pari o superiore a 65 anni, a fronte di circa tre persone nel 2019. Fonte: Commissione europea, 2021, *The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)* (Rapporto sull'invecchiamento 2021. Proiezioni economiche e di bilancio per gli Stati membri dell'UE (2019-2070). Documento istituzionale 148.

²⁰ Ibid.

12. Negli ultimi decenni la qualità dei posti di lavoro nell'Unione è andata lentamente migliorando²¹. Nel 2015 l'86 % dei dipendenti nell'UE era soddisfatto o molto soddisfatto delle proprie condizioni di lavoro. Tuttavia, poco meno di un quarto delle persone riteneva che il lavoro mettesse in pericolo la propria salute o sicurezza e un quarto riteneva che avesse essenzialmente un impatto negativo sulla propria salute, con una prevalenza di uomini a segnalare tali influenze negative. Competenze adeguate sono un fattore importante per la soddisfazione e la produttività sul luogo di lavoro, e circa il 28 % dei dipendenti dichiara di possedere le competenze necessarie per svolgere mansioni più impegnative (30 % degli uomini, 27 % delle donne), mentre il 14 %²² dichiara di aver bisogno di ulteriore formazione per svolgere adeguatamente i propri compiti²³. L'orario di lavoro non si concilia bene con gli impegni familiari o sociali extralavorativi per quasi un lavoratore su cinque (20 % degli uomini, 16 % delle donne) e un lavoratore su cinque si è sentito troppo stanco dopo il lavoro per svolgere alcuni lavori domestici necessari²⁴.

²¹ Eurofound, 2021, Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile: un'analisi sulla base del quadro della qualità del lavoro.

²² Le cifre sono disaggregate per sesso solo se disponibili e in caso di differenza tangibile tra uomini e donne (vale per l'intero testo).

²³ Eurofound, 2021, Condizioni di lavoro e lavoro sostenibile: un'analisi sulla base del quadro della qualità del lavoro.

²⁴ Eurofound, 2017, Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro – Relazione di sintesi, dati per l'UE a 28.

13. La salute e la sicurezza sul lavoro sono un presupposto per la sostenibilità del lavoro lungo tutto l'arco della vita. L'accumulo di conseguenze negative (sulla salute) dovute al lavoro durante la vita lavorativa di una persona incide negativamente sulla qualità del suo invecchiamento e ne possono accorciare la vita lavorativa. Le transizioni verde, digitale e demografica ci impongono di anticipare e gestire i cambiamenti. Oltre all'adozione di un approccio "prevenzione attraverso la progettazione"²⁵ integrato con un approccio di progettazione incentrato sui lavoratori, la consapevolezza del modo in cui adattare sistematicamente la salute e la sicurezza sul lavoro a ciascun luogo di lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione può aiutare ad attenuare le sfide nuove ed emergenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro connesse alla digitalizzazione²⁶, ai rischi psicosociali ed ergonomici e all'invecchiamento della forza lavoro. Inoltre, le proiezioni indicano che investire nella sicurezza e nella salute sul lavoro è proficuo: il profitto è pari a quasi due euro per ogni euro investito²⁷, mentre gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali costano alla società un importo corrispondente a oltre il 3,3 % del PIL dell'UE²⁸.

²⁵ L'approccio "prevenzione attraverso la progettazione" è un modo di prevenire e controllare tempestivamente gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e le morti sul lavoro nel processo di pianificazione e progettazione. Cfr. anche EU-OSHA, 2018, *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).

²⁶ Ad esempio la disponibilità digitale 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, la labilità del confine tra vita privata e vita lavorativa e l'uso di dispositivi che determinano il ritmo di lavoro o monitorano le prestazioni dei lavoratori. Cfr. anche EU-OSHA, 2019, Indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER), ed Eurofound, 2017, Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro – Relazione di sintesi.

²⁷ Commissione europea, 2011, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies* (Costi socio-economici degli infortuni sul lavoro e delle patologie di natura professionale - Messaggi chiave e studi di casi).

²⁸ EU-OSHA, 2017, Analisi comparativa internazionale sul costo delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro.

14. Fornire opportunità di acquisizione, riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze lungo tutto l'arco della vita lavorativa di una persona è una componente importante del lavoro sostenibile in quanto aiuta gli adulti di tutte le età a prepararsi all'evoluzione dei mercati del lavoro e ad adattarvisi, previene la disoccupazione e contribuisce a garantire che nessuno sia lasciato indietro. La maggior parte delle aziende dell'UE fornisce una qualche forma di formazione (compresa la formazione sul posto di lavoro), ma circa 3 su 10 la forniscono a meno del 20 % dei loro dipendenti²⁹. Le formazioni pagate o fornite dai datori di lavoro sono più accessibili ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato (44 %) rispetto a quelli con contratto a tempo determinato (31 %), o con contratto di altro tipo o senza contratto (solo 22 %)³⁰. Nel 2016 solo il 37 % degli adulti partecipava ogni anno ad attività di apprendimento. Per gli adulti scarsamente qualificati il tasso era pari a solo il 18 %³¹.
15. La flessibilità, la sicurezza, le prevedibilità e le pari opportunità per tutti sono aspetti importanti del lavoro sostenibile. La percentuale di forme di occupazione atipiche è aumentata nell'ultimo decennio. Nell'UE, più di 4 lavoratori su 10 non intrattengono un rapporto di lavoro tipico³². Da un lato, le forme di occupazione atipiche possono creare nuove opportunità di lavoro (in particolare grazie alla maggiore flessibilità che possono offrire), soprattutto per coloro che sono più lontani dal mercato del lavoro. Dall'altro, possono anche aumentare l'insicurezza e l'incertezza, con ripercussioni negative sul benessere delle persone. Esistono pochi dati comparabili sulle forme di occupazione atipiche, sulla loro importanza per i mercati del lavoro e sul loro impatto sui sistemi di protezione sociale in tutta l'UE. Modalità di lavoro flessibili, sia nel lavoro tipico che in quello atipico, dovrebbero agevolare un miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata³³. Tuttavia, occorre compiere ulteriori sforzi per migliorare le condizioni di lavoro e la protezione sociale dei lavoratori atipici al fine di rendere il lavoro sostenibile per tutti.

²⁹ Eurofound e Cedefop, 2020, Indagine 2019 sulle imprese europee: pratiche sul posto di lavoro per sbloccare il potenziale dei lavoratori.

³⁰ Eurofound, 2017, Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro – Relazione di sintesi.

³¹ Commissione europea, 2021, Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, COM(2021) 102 final.

³² Parlamento europeo, 2016, Occupazione precaria in Europa. Modelli, tendenze e strategie politiche.

³³ Cfr. anche le conclusioni del Consiglio sul telelavoro, doc. ST 9747/21.

16. Il divario di genere a livello occupazionale è una delle principali caratteristiche non sostenibili dei mercati del lavoro. La perdita del potenziale educativo e lavorativo delle donne incide negativamente sui risultati e sul vantaggio competitivo dell'economia dell'UE. Ciò ha comportato, per l'UE, un costo superiore a 320 miliardi di EUR nel 2018, pari al 2,4 % del PIL dell'UE nello stesso anno³⁴. Un fondamentale fattore esplicativo della minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro è il maggior onere che incombe loro in termini di responsabilità di assistenza, dovuto a una ripartizione ineguale tra donne e uomini³⁵. Si stima che il costo dell'esclusione di una donna dal mondo del lavoro per tutta la sua vita sia pari a un importo compreso tra 1,2 e 2 milioni di EUR a seconda del suo livello di istruzione; il costo stimato è generalmente maggiore per le donne con un livello di istruzione più elevato³⁶. Migliorare l'accessibilità, anche economica, e la qualità dei servizi di assistenza³⁷ e promuovere un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini potrebbe contribuire a colmare il divario di genere a livello occupazionale.
17. Il dialogo sociale è fondamentale per garantire la sostenibilità del lavoro, a beneficio di tutte le parti. Le parti sociali svolgono un ruolo centrale in un mondo del lavoro in evoluzione e si trovano nella posizione ideale per individuare, nell'ambito di attività o settori specifici, le soluzioni e le condizioni in materia di salute e sicurezza che favoriscono la sostenibilità del lavoro. Il dialogo sociale è pertanto fondamentale anche per il buon funzionamento e la produttività delle economie e per la coesione delle società,

³⁴ Eurofound, 2020, *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Le donne e la parità sul mercato del lavoro: la COVID-19 ha compromesso le conquiste recenti?).

³⁵ Eurofound, 2018, *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (Trovare un equilibrio: conciliare vita professionale e vita privata nell'UE).

³⁶ Commissione europea, 2017 - Valutazione d'impatto che accompagna il documento "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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".

³⁷ I servizi di assistenza comprendono, tra l'altro, i servizi di assistenza all'infanzia, i servizi di assistenza a lungo termine (servizi per persone non autosufficienti a causa dell'età avanzata, di una malattia cronica o di una disabilità) e i servizi di assistenza a breve termine.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA INVITA

GLI STATI MEMBRI, tenendo conto delle circostanze nazionali, a:

18. RAFFORZARE le politiche volte a migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro per tutti e a sostenere le persone nelle transizioni che si trovano di fronte nel corso di tutta la loro vita lavorativa, così che possano entrare e rientrare rapidamente nel mercato del lavoro e trovare un lavoro di qualità, anche grazie alla cooperazione tra i vari servizi pubblici coinvolti.
19. AGGIORNARE, se del caso, i rispettivi quadri giuridici nazionali e le attuali strategie occupazionali e sanitarie tenendo in debita considerazione il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, ponendo l'accento sui suoi tre obiettivi fondamentali trasversali: anticipare e gestire i cambiamenti nel nuovo mondo del lavoro, migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e migliorare la preparazione in caso di potenziali crisi sanitarie.
20. GARANTIRE la disponibilità di risorse sufficienti per il funzionamento, il lavoro di rete e la promozione dei punti nevralgici nazionali dell'EU-OSHA.
21. AGGIORNARE i metodi utilizzati per prevedere la domanda di competenze e MIGLIORARE i meccanismi volti ad affrontare lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze.
22. SVILUPPARE e PROMUOVERE costantemente le opportunità di apprendimento permanente per tutti al fine di aiutare le persone ad adattarsi all'evoluzione del mondo del lavoro, anche tenendo conto dell'agenda per le competenze per l'Europa, tra l'altro incoraggiando il trasferimento intergenerazionale di conoscenze e competenze.
23. INTENSIFICARE GLI SFORZI volti a migliorare le condizioni di lavoro, la protezione sociale e l'accesso all'apprendimento permanente dei lavoratori atipici, in modo da rendere il lavoro sostenibile per tutti.

24. RAFFORZARE l'efficacia delle ispezioni del lavoro e di altri meccanismi di applicazione e vigilanza, se del caso, così che siano rispettate le disposizioni giuridiche applicabili in materia di lavoro sostenibile.
25. ESPLORARE ULTERIORMENTE le possibilità atte a incrementare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche migliorando l'accessibilità, incluso sul piano economico, e la qualità dei servizi di assistenza, tra l'altro al fine di garantire le pari opportunità per donne e uomini nel mercato del lavoro;

GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, nell'ambito delle rispettive competenze, a:

26. ANALIZZARE i principali ostacoli al lavoro sostenibile e adoperarsi sistematicamente per INDIVIDUARE soluzioni che lo agevolino, sostenendo in tal modo l'invecchiamento attivo e in buona salute, il prolungamento della vita lavorativa, il benessere delle persone, la partecipazione al mercato del lavoro, i sistemi di protezione sociale, la produttività e i risultati economici.
27. SOSTENERE la ricerca in materia di banche dati di qualità sul lavoro sostenibile e lo sviluppo delle stesse, tenendo conto delle pertinenti variabili statistiche socio-demografiche³⁸, per garantire la coerenza, la comparabilità e l'accessibilità dei dati ai fini di un'elaborazione delle politiche basata su elementi concreti.
28. RAFFORZARE l'integrazione della sicurezza e della salute sul lavoro nelle politiche e nelle misure pertinenti, soprattutto nei settori della salute pubblica (in particolare la salute mentale), dell'assistenza sociale, dell'istruzione e della formazione, della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale, degli appalti pubblici e dell'ambiente.
29. CONTINUARE A ELABORARE dati statistici comparabili sulle forme di occupazione atipiche e ANALIZZARNE l'importanza per le trasformazioni del mercato del lavoro e l'impatto sui sistemi di protezione sociale, tenendo conto delle pertinenti variabili statistiche socio-demografiche.

³⁸ Le variabili socio-demografiche comprendono, ad esempio, l'età, il sesso, il livello di istruzione, il livello di limitazione delle capacità, la famiglia, l'occupazione, il reddito, ecc.

30. AGEVOLARE e SOSTENERE lo scambio di migliori pratiche e conoscenze acquisite relativamente alla sostenibilità del lavoro e ai suoi benefici a lungo termine per il funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale nonché per il benessere delle persone, prendendo nel contempo in considerazione le tendenze di fondo accelerate dalla pandemia di COVID-19.
31. PROMUOVERE una cultura della prevenzione nel settore della sicurezza e della salute sul lavoro e una cultura dell'apprendimento permanente.
32. ELABORARE e ATTUARE misure mirate per affrontare il divario di genere a livello occupazionale.
33. SOSTENERE le parti sociali al fine di rafforzare la loro capacità di promuovere il lavoro sostenibile;

LA COMMISSIONE EUROPEA a:

34. ANALIZZARE le conseguenze delle pratiche di lavoro non sostenibili e i vantaggi del lavoro sostenibile per le persone, i datori di lavoro e la società nel suo complesso, in stretta cooperazione con le agenzie dell'UE e le organizzazioni internazionali pertinenti, quali l'OCSE e l'ILO.
35. RIESAMINARE periodicamente i pertinenti atti dell'Unione, al fine di migliorare il contributo delle misure esistenti al lavoro sostenibile, e presentare le proposte necessarie per ADATTARE gli strumenti giuridici esistenti, ove opportuno, alle esigenze del mondo del lavoro in evoluzione, in particolare per quanto riguarda l'invecchiamento della popolazione.
36. GARANTIRE la rapida e piena attuazione delle azioni di responsabilità della Commissione europea nell'ambito del quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, prestando particolare attenzione alla lotta contro i tumori professionali attraverso la realizzazione di ulteriori progressi nella fissazione dei limiti di esposizione professionale, e INTEGRARE gli obiettivi del quadro strategico dell'UE nei pertinenti documenti strategici esistenti e futuri.

37. RICONOSCERE, nella prossima strategia europea per l'assistenza, l'importanza del lavoro sostenibile nel corso della vita delle persone;

LE PARTI SOCIALI, nel rispetto del loro ruolo e della loro autonomia, a:

38. CONTINUARE A INTRATTENERE un dialogo sociale a tutti i livelli sull'evoluzione del mondo del lavoro.
39. PROMUOVERE la sensibilizzazione in merito ai vantaggi del lavoro sostenibile per i lavoratori, i datori di lavoro, i cittadini e la società nel suo complesso, nonché in merito a una cultura della sicurezza e della salute sul lavoro e a una cultura dell'apprendimento permanente.
40. PROMUOVERE le azioni di prevenzione quale modo più efficace per garantire la sostenibilità del lavoro, in particolare per quanto riguarda l'impatto dell'invecchiamento della popolazione e della digitalizzazione.
41. SENSIBILIZZARE in merito al fatto che un livello più elevato di salute e sicurezza sul lavoro è vantaggioso per i lavoratori, i datori di lavoro, i cittadini e la società nel suo complesso e che posti di lavoro sicuri e rispettosi della salute contribuiscono alla sostenibilità e alla competitività dell'economia dell'Unione.
42. PROMUOVERE ULTERIORMENTE l'attuazione efficace delle norme vigenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
-