



Bruxelles, 29 febbraio 2024  
(OR. en)

7005/24

SOC 143  
EMPL 79  
JEUN 45  
EDUC 66  
SAN 122  
ECOFIN 261

**NOTA**

---

Origine:	Comitato per l'occupazione e comitato per la protezione sociale
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Future priorità strategiche dell'Unione sul pilastro europeo dei diritti sociali — Parere del comitato per l'occupazione e del comitato per la protezione sociale - Approvazione

---

Si allega per le delegazioni il parere in oggetto ai fini della sua approvazione in occasione della sessione del Consiglio EPSCO dell'11 marzo 2024.

## **Parere del comitato per l'occupazione e del comitato per la protezione sociale relativo alle future priorità strategiche dell'Unione sul pilastro europeo dei diritti sociali**

### **Introduzione**

- Il 14 dicembre 2023 i ministri della Spagna e del Belgio, che esercitavano la presidenza del Consiglio dell'UE tra la metà del 2023 e la metà del 2024, hanno invitato il comitato per l'occupazione (EMCO) e il comitato per la protezione sociale (CPS) a elaborare un parere congiunto sulle future priorità strategiche dell'Unione nei settori contemplati dal pilastro europeo dei diritti sociali.** Una riflessione sul futuro delle politiche occupazionali e sociali dell'Unione si terrà in occasione della conferenza ad alto livello sul pilastro europeo dei diritti sociali, che avrà luogo a La Hulpe il 15 e 16 aprile 2024, e un riesame del piano d'azione sul pilastro è in programma per il 2025. In tale contesto, è stato elaborato il presente parere per il Consiglio conformemente alle competenze dei comitati, a norma degli articoli 150 e 160 TFUE<sup>1</sup>.
- Dopo la sua proclamazione da parte del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione nel 2017, il pilastro europeo dei diritti sociali è servito da bussola per fornire orientamenti volti ad affrontare le comuni sfide a livello sociale, occupazionale e di competenze e per promuovere la convergenza delle condizioni di vita e di lavoro nell'Unione.** Come ribadito dai leader dell'UE attraverso la *dichiarazione di Porto* del 2021, l'attuazione del pilastro a livello dell'Unione e degli Stati membri rappresenta un impegno e una responsabilità di carattere politico e condiviso, nel debito rispetto delle rispettive competenze e dei principi di sussidiarietà e proporzionalità<sup>2</sup>. I 20 principi del pilastro devono essere attuati tenendo in debito conto i diversi contesti socioeconomici, la diversità dei sistemi nazionali e il ruolo e l'autonomia delle parti sociali.

---

<sup>1</sup> Fatto salvo l'articolo 240 TFUE.

<sup>2</sup> La [dichiarazione di Porto](#) è stata proclamata in seguito al *vertice sociale di Porto* e alla relativa riunione dei leader dell'UE del 7 e 8 maggio 2021.

3. **Il piano d'azione presentato dalla Commissione nel 2021 ha definito una serie di azioni dell'UE che la Commissione si è impegnata a intraprendere per sostenere gli Stati membri nell'attuazione del pilastro e ha stabilito gli obiettivi principali dell'UE per il 2030, che sono stati accolti con favore dal Consiglio europeo:** i) almeno il 78 % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni dovrebbe avere un lavoro; ii) almeno il 60 % di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione; iii) una riduzione di almeno 15 milioni del numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, di cui almeno 5 milioni dovrebbero essere bambini<sup>3</sup>. La Commissione ha inoltre proposto di rivedere il quadro di valutazione della situazione sociale, che dal 2014 è il principale strumento quantitativo per monitorare gli sviluppi a livello sociale, occupazionale e di competenze, al fine di rispecchiare meglio i principi del pilastro, con l'approvazione della nuova struttura da parte del Consiglio nel giugno 2021<sup>4</sup>. Per contribuire agli obiettivi dell'UE, nel corso del 2022 tutti gli Stati membri hanno altresì fissato dei corrispondenti obiettivi nazionali per il 2030 con il sostegno della Commissione<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Il [piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali](#) è stato pubblicato dalla Commissione il 4 marzo 2021. Gli obiettivi principali dell'UE ivi contenuti sono stati accolti con favore dal Consiglio europeo nelle sue [conclusioni del 24 e 25 giugno 2021](#). Il piano d'azione ha inoltre stabilito obiettivi complementari a livello di UE per la riduzione del divario di genere nei livelli di occupazione, l'aumento dell'offerta di servizi formali di educazione e cura della prima infanzia, la riduzione del numero di giovani NEET, l'aumento della percentuale di adulti che possiedono almeno competenze digitali di base e la diminuzione dell'abbandono precoce di istruzione e formazione.

<sup>4</sup> Cfr. il [parere dell'EMCO e del CPS sulla proposta della Commissione relativa a un quadro di valutazione della situazione sociale riveduto](#), approvato dal Consiglio il 14 giugno 2021.

<sup>5</sup> Cfr. il [parere dell'EMCO e del CPS sul processo di definizione degli obiettivi nazionali per il 2030](#), presentato al Consiglio il 16 giugno 2022.

## Osservazioni generali

4. **Dal 2017 il pilastro è il quadro strategico dell'UE per fornire orientamenti comuni agli Stati membri sulle modalità per definire le azioni strategiche e la legislazione a livello nazionale, traducendo i diritti sociali in realtà e garantendo condizioni di parità in tutta l'Unione.** Data la sua natura globale, sono state concordate numerose iniziative dell'UE sin dalla proclamazione del pilastro, con raccomandazioni del Consiglio e altri strumenti non vincolanti quali misure adeguate ed efficaci per fornire orientamenti agli Stati membri nei rispettivi settori strategici, oltre alle direttive e ai regolamenti dell'UE che hanno un impatto più diretto sulla legislazione nazionale. Il monitoraggio del pilastro è stato integrato nel semestre europeo, in particolare allineando gli orientamenti in materia di occupazione ai suoi principi nel 2018. Da allora, è stato possibile monitorare l'attuazione del pilastro attraverso la relazione comune sull'occupazione e il suddetto quadro di valutazione della situazione sociale, nonché contribuire alla formulazione delle raccomandazioni specifiche per paese (RSP) sulle sfide a livello sociale, occupazionale e di competenze, a norma dell'articolo 148 TFUE.

5. **Negli ultimi anni l'attuazione del pilastro è stata messa a dura prova da una serie di crisi senza precedenti, come la pandemia di COVID-19, le ripercussioni della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina e il contesto di elevata inflazione.**

Ciononostante, nella primavera del 2023 il tasso di occupazione nell'UE ha raggiunto il massimo storico del 75,4 % (70,2 % per le donne e 80,5 % per gli uomini), la disoccupazione è scesa al 6 % (6,3 % per le donne e 5,7 % per gli uomini) e la percentuale di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale è rimasta sostanzialmente stabile tra il 2019 e il 2022 (21,6 % nel 2022). In tale contesto, gli strumenti di emergenza concordati a livello dell'Unione, quali il *dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF)*<sup>6</sup> e lo *strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE)*<sup>7</sup>, hanno sostenuto gli Stati membri nell'attuazione dei principi del pilastro attraverso misure concrete in materia di politica sociale e del mercato del lavoro ai fini di una rapida ripresa dalla recessione economica del 2020 causata dalla pandemia di COVID-19, con il coinvolgimento delle parti sociali e in cooperazione con la società civile.

---

<sup>6</sup> Il dispositivo per la ripresa e la resilienza fornisce sostegno a tutti gli Stati membri e rimarrà attivo fino al dicembre 2026. Secondo il [quadro di valutazione del dispositivo per la ripresa e la resilienza](#), in media gli Stati membri hanno destinato circa il 28 % dei loro fondi dell'RRF a sostegno degli obiettivi sociali.

<sup>7</sup> Nel complesso SURE ha fornito sostegno a 19 Stati membri fino al dicembre 2022, in particolare incoraggiando l'istituzione di regimi di riduzione dell'orario lavorativo di ampia portata e ambiziosi o di misure analoghe a livello nazionale. In base alla [relazione finale sull'attuazione di SURE](#), pubblicata nel giugno 2023, in linea con l'evoluzione della pandemia di COVID-19, SURE ha interessato circa 31,5 milioni di persone nel 2020, 9 milioni di persone nel 2021 e 350 000 persone nel 2022.

6. **Guardando al futuro, i progressi nell'attuazione del pilastro dovrebbero rimanere una priorità fondamentale per l'Unione e per gli Stati membri attuali e futuri, in quanto i suoi principi continuano a rappresentare le pietre angolari per orientarsi nelle megatendenze economiche e sociali, definire le politiche correlate, promuovere la convergenza sociale verso l'alto nell'Unione — in particolare nella prospettiva di un ulteriore allargamento dell'UE — e sostenere i progressi verso il conseguimento degli obiettivi nazionali e dell'UE per il 2030.** Di fronte alla complessità della transizione digitale l'attuazione dei principi sanciti dal pilastro promuove non solo i diritti dei lavoratori nel panorama digitale in evoluzione, ma anche pari opportunità di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, condizioni di lavoro eque nonché una protezione sociale e un'inclusione sociale adeguate. Nel contesto della transizione verde, il pilastro dovrebbe diventare una bussola per promuovere una transizione equa, garantendo che nessuno sia lasciato indietro nel perseguimento della sostenibilità ambientale. Alla luce dei cambiamenti demografici il pilastro fornisce un quadro completo che consente di adattare le politiche volte a promuovere un invecchiamento attivo e in buona salute e di rispondere alle diverse esigenze di una forza lavoro in evoluzione e di una popolazione più anziana, garantendo nel contempo l'equità e la solidarietà intergenerazionali. Per costruire un'Unione dell'uguaglianza, il pilastro promuove azioni a favore della parità di genere, delle pari opportunità e dell'inclusione sociale. In tale contesto, l'elevato numero di iniziative dell'UE concordate già dal 2017 richiederà un ulteriore recepimento e un'adeguata attuazione, nonché un utile monitoraggio della loro efficacia alla luce della rapida evoluzione delle economie e delle società, concentrandosi nel contempo, se del caso, sulla riduzione degli oneri amministrativi.

## Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

7. **Il capo I del pilastro ha plasmato efficacemente le politiche nazionali in materia di occupazione e competenze, promuovendo le pari opportunità all'interno del mercato del lavoro dell'UE e, più in generale, nell'Unione.**
- La garanzia per i giovani (adottata inizialmente nel 2013 e poi nella sua versione rafforzata nel 2020) è stata un esempio particolarmente positivo di un'iniziativa dell'UE in grado di guidare azioni concrete a livello nazionale, anche da parte dei servizi pubblici per l'impiego, al fine di migliorare le prospettive del mercato del lavoro per i giovani, contribuendo in tal modo a una diminuzione della disoccupazione giovanile (dal 25,2 % nel 2013 al 14,5 % nel 2022) e della percentuale di NEET nell'Unione (dal 16,4 % nel 2013 all'11,7 % nel 2022)<sup>8</sup>.
  - I programmi per l'occupazione hanno inoltre beneficiato del proseguimento dell'attuazione della *raccomandazione del 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo*, che ha fornito orientamenti per rafforzare le attività di sensibilizzazione e ampliare i servizi per l'impiego nei confronti delle persone ai margini del mercato del lavoro, contribuendo in tal modo a ridurre la disoccupazione di lungo periodo nell'Unione (dal 4,3 % nel 2016 al 2,4 % nel 2022)<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> [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*. Sin dalla pubblicazione della prima raccomandazione, l'EMCO e i suoi sottogruppi hanno valutato periodicamente l'attuazione della *garanzia per i giovani*. L'ultimo riesame si è svolto il 20 e 21 novembre 2023 e i relativi *messaggi chiave* saranno approvati dal Consiglio l'11 marzo 2024.

<sup>9</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 15 febbraio 2016](#), sull'*inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro*. La sua attuazione è stata monitorata periodicamente dall'EMCO e dai suoi sottogruppi. L'ultimo riesame si è svolto il 14 novembre 2022. I *messaggi chiave* risultanti sono stati approvati dal Consiglio l'8 dicembre 2022.

- Le numerose azioni dell'*agenda per le competenze per l'Europa 2020-2025* contribuiscono a promuovere una cultura dell'apprendimento permanente e a progettare politiche di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione negli Stati membri. In alcuni casi, a seguito delle rispettive raccomandazioni del 2022, l'introduzione o la sperimentazione di *conti individuali di apprendimento*<sup>10</sup> e il riconoscimento delle *microcredenziali*<sup>11</sup> stanno promuovendo l'acquisizione di abilità e competenze a livello nazionale. L'*agenda per le competenze* ha inoltre spianato la strada alla designazione del periodo compreso tra maggio 2023 e maggio 2024 quale *Anno europeo delle competenze*, nell'ambito del quale sono organizzate numerose attività a livello dell'Unione, nazionale, regionale e locale per contribuire agli obiettivi dell'*agenda per le competenze* e promuovere ulteriormente una mentalità di riqualificazione e miglioramento delle competenze<sup>12</sup>.
- Più di recente, la *raccomandazione del 2022 relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica* si sta dimostrando un catalizzatore per coordinare gli sforzi frammentati degli Stati membri a livello nazionale per affrontare gli aspetti occupazionali e sociali della transizione verde, anche ridefinendo le politiche attive del mercato del lavoro e i servizi pubblici per l'impiego<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022](#), sui *conti individuali di apprendimento*. La sua attuazione sarà monitorata dall'EMCO e dai suoi sottogruppi per la prima volta nel 2024.

<sup>11</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022](#), relativa a un *approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità*.

<sup>12</sup> [Decisione \(UE\) 2023/936](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, relativa a un *Anno europeo delle competenze*. Entro il 31 maggio 2025 la Commissione presenta una relazione di valutazione comprendente idee per ulteriori sforzi comuni nel settore delle competenze al fine di creare un lascito di lunga durata per l'Anno europeo delle competenze.

<sup>13</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022](#), relativa alla *garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica*. La sua attuazione è stata monitorata per la prima volta dall'EMCO e dai suoi sottogruppi il 26 e 27 ottobre e dal CPS il 24 ottobre 2023. I *messaggi chiave* risultanti sono stati approvati dal Consiglio il 27 novembre 2023.

- L'attuazione della legislazione dell'UE che promuove ulteriormente i principi della parità di genere e delle pari opportunità è destinata a favorire sia il mercato del lavoro che la società in generale all'interno dell'Unione. In particolare, sebbene adottata solo di recente, la *direttiva del 2023 sulla trasparenza retributiva* sta già svolgendo un ruolo significativo nel guidare gli sforzi nazionali volti a contrastare la discriminazione retributiva e a contribuire a colmare il divario retributivo di genere<sup>14</sup>.

8. **Nonostante i positivi risultati del mercato del lavoro all'interno dell'Unione e l'impulso alla promozione delle competenze, la notevole carenza di manodopera, le disuguaglianze persistenti e l'impatto incerto delle transizioni verde e digitale rischiano di ostacolare la piena attuazione del pilastro.** Le carenze registrano una tendenza all'aumento da un decennio, con un tasso di posti di lavoro vacanti nell'Unione che è passato dall'1,3 % nel 2013 a un picco del 3 % nel 2022, a seguito della forte ripresa economica dopo la pandemia di COVID-19. Sebbene siano leggermente diminuite nel 2023, le carenze di manodopera rimangono a livelli storicamente elevati a causa di sfide strutturali quali la contrazione della forza lavoro determinata dalle tendenze demografiche, il persistere di una scarsa partecipazione al mercato del lavoro di alcuni gruppi di popolazione, gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, le cattive condizioni di lavoro e/o salari bassi in taluni settori<sup>15</sup>. Anche il divario di genere in termini di occupazione e di retribuzione rimane considerevole nell'Unione: il primo non ha compiuto progressi significativi nell'ultimo decennio (con una lieve diminuzione da 11,3 a 10,7 punti percentuali tra il 2013 e il 2022) ed è stato ulteriormente aggravato dalla percentuale sempre più elevata di lavoro a tempo parziale tra le donne, come conseguenza, tra l'altro, di un accesso limitato a servizi di assistenza di qualità elevata. Oltre a queste sfide strutturali, le progressive trasformazioni verde e digitale dell'economia dell'UE sono destinate a determinare una significativa riallocazione della forza lavoro ed esigenze di miglioramento del livello delle competenze negli anni a venire, sebbene le dimensioni e la velocità di tali fenomeni continuino a rimanere incerte.

---

<sup>14</sup> [Direttiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. È previsto che gli Stati membri recepiscano la direttiva entro giugno 2026.

<sup>15</sup> Le carenze di manodopera, compresi i relativi fattori trainanti, sono state ampiamente discusse in seno all'EMCO tra il 2022 e il 2023, anche durante una riunione tripartita dell'EMCO con le parti sociali nazionali e dell'UE tenutasi il 28 novembre 2023. I dati più recenti sono disponibili nella *relazione comune sull'occupazione 2024* e nella [relazione 2023 sul mercato del lavoro e sugli sviluppi salariali](#) pubblicata dalla Commissione.

9. **Nonostante la necessità di affrontare tali sfide concentrandosi sull'attuazione delle iniziative esistenti, potrebbero esserci margini per ulteriori azioni dell'UE volte a sostenere gli Stati membri nel rispetto dei principi delle pari opportunità e dell'accesso al mercato del lavoro.** Ad esempio, alla luce delle diffuse carenze di manodopera<sup>16</sup> e degli squilibri tra domanda e offerta di competenze che interessano tutti gli Stati membri — e per agevolare un'applicazione uniforme di tali principi all'interno del mercato unico, tra l'altro per accompagnare la duplice transizione — sono necessarie ulteriori azioni volte a promuovere una mentalità di apprendimento permanente. Analogamente, l'esperienza positiva decennale della *garanzia per i giovani* e le azioni connesse alla nuova *raccomandazione del Consiglio sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale*<sup>17</sup> sono pertinenti per valutare come sostenere meglio le persone ai margini del mercato del lavoro nella ricerca di opportunità di lavoro. Inoltre, al fine di affrontare ulteriormente le carenze, al di là dell'attivazione della forza lavoro nazionale, i dibattiti a livello dell'UE potrebbero concentrarsi sulla continua integrazione degli sfollati provenienti dall'Ucraina<sup>18</sup>, sulle possibilità di agevolare la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE e su iniziative volte ad attirare talenti stranieri nell'UE, ove necessario, garantendo nel contempo una mobilità equa e tutelando i diritti sociali e del lavoro<sup>19</sup>. Infine, sia *l'agenda per le competenze per l'Europa* sia *la strategia dell'UE per la parità di genere* nonché altre strategie dell'UE in materia di uguaglianza dovrebbero concludersi nel 2025, invitando a riflettere sui loro risultati e valutando l'eventuale necessità di nuove strategie per promuovere il passaggio all'apprendimento permanente, completare i quadri dell'UE contro la discriminazione e il razzismo e conseguire la parità di genere.

---

<sup>16</sup> Il 31 gennaio 2024, a seguito del [vertice delle parti sociali di Val Duchesse](#), la Commissione ha annunciato che nella primavera del 2024 presenterà, in cooperazione con le parti sociali, un piano d'azione per affrontare le carenze di manodopera e di competenze.

<sup>17</sup> [Raccomandazione del Consiglio del 27 novembre 2023 sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale](#).

<sup>18</sup> Il 4 marzo 2022 il [Consiglio ha attivato la direttiva del Consiglio del 20 luglio 2001 \("direttiva sulla protezione temporanea"\)](#) in risposta alla guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina. La direttiva contiene disposizioni volte a garantire, tra l'altro, l'accesso all'occupazione, all'istruzione, alla protezione sociale, all'assistenza medica e all'alloggio, nonché il diritto di circolare liberamente all'interno dell'Unione a determinate condizioni. Nel settembre 2023 il Consiglio ha convenuto di prorogare la protezione temporanea, inizialmente valida fino al marzo 2024, fino al 4 marzo 2025. Secondo le [previsioni d'autunno 2023 della Commissione](#), circa il 33 % dei 4,2 milioni di sfollati registrati nell'UE ai sensi della direttiva ha finora trovato lavoro. Nel 2022 l'EMCO e il CPS hanno coordinato le risposte degli Stati membri a un'indagine avviata dalla Commissione per fare un inventario delle azioni intraprese a livello nazionale per sostenere l'integrazione sociale e nel mercato del lavoro degli sfollati provenienti dall'Ucraina.

<sup>19</sup> Il 15 novembre 2023 la Commissione ha [proposto un regolamento dell'UE che istituisce un bacino di talenti dell'UE](#). La proposta è attualmente sottoposta all'esame dei colegislatori.

## Condizioni di lavoro eque

10. **L'attuazione del capo II del pilastro è stata caratterizzata da una combinazione di strumenti vincolanti e non vincolanti che promuovono condizioni di lavoro eque negli Stati membri.**
- *La direttiva del 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili mira a garantire a tutti i lavoratori dell'UE il diritto di ricevere informazioni complete sugli elementi essenziali del loro lavoro, indipendentemente dalla forma di lavoro<sup>20</sup>.*
  - *La direttiva del 2019 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza ha lo scopo di modernizzare il quadro giuridico dell'UE nel settore dei congedi per motivi familiari e delle modalità di lavoro flessibili. Comprende disposizioni giuridiche che introducono il congedo di paternità e per i prestatori di assistenza, rafforzano il congedo parentale ed estendono il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili ai genitori e ai prestatori di assistenza che lavorano. Inoltre, la direttiva contiene anche misure strategiche volte a sostenere gli Stati membri allo scopo di conseguire un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, nonché una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza<sup>21</sup>.*

---

<sup>20</sup> [Direttiva \(UE\) 2019/1152](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, *relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*. Gli Stati membri erano tenuti a recepire la direttiva entro agosto 2022. Nel 2021 è stata elaborata una [relazione](#) sul suo recepimento.

<sup>21</sup> [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. Gli Stati membri erano tenuti a recepire la direttiva entro agosto 2022.

- Il *quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027* costituisce la strategia dell'UE volta a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, basata anche sugli insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19. Concepito allo scopo di affrontare il cambiamento nel mondo del lavoro, migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e aumentare la preparazione in caso di potenziali crisi sanitarie future, il quadro è fondamentale per coordinare gli aggiornamenti dei quadri giuridici negli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali, se del caso<sup>22</sup>.
- La *direttiva del 2022 relativa a salari minimi adeguati* mira a istituire un quadro comune per l'adeguatezza dei salari minimi legali, la promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e l'accesso effettivo dei lavoratori a diritti di tutela garantita dal salario minimo, fatto salvo il pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. La direttiva istituisce un quadro di governance per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali sulla base di criteri chiari, che includono il potere d'acquisto, la distribuzione e i livelli salariali, la crescita salariale e la produttività, e impone agli Stati membri in cui il tasso di copertura della contrattazione collettiva è inferiore all'80 % di definire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Comunicazione della Commissione "[Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027 — Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione](#)" del 28 giugno 2021.

<sup>23</sup> [Direttiva \(UE\) 2022/2041](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, *relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea*. È previsto che gli Stati membri recepiscano la direttiva entro novembre 2024. Nel 2023 è stata elaborata una [relazione](#) sul suo recepimento.

- Più di recente, la *raccomandazione* del 2023 *sul rafforzamento del dialogo sociale* ha fra i suoi obiettivi quello di fornire orientamenti agli Stati membri sul rafforzamento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva a livello nazionale<sup>24</sup>. La raccomandazione integra i rinnovati sforzi tesi a rafforzare il dialogo sociale a livello dell'Unione<sup>25</sup>, nonché i finanziamenti dedicati dell'UE a titolo del *Fondo sociale europeo Plus* (FSE+) per migliorare lo sviluppo delle capacità delle parti sociali negli Stati membri in cui ciò costituisce una sfida importante<sup>26</sup>.

11. **Sebbene tali iniziative abbiano contribuito a creare condizioni di maggiore parità in tutta l'Unione, la valutazione dell'impatto dei rapidi sviluppi tecnologici sulle condizioni di lavoro e l'emergere di nuovi rischi professionali associati ai cambiamenti climatici restano priorità strategiche fondamentali.** Di fatto, nonostante le opportunità derivanti dai progressi tecnologici, permangono incertezze in merito alla progressiva proliferazione del lavoro mediante piattaforme digitali, dell'intelligenza artificiale e della gestione algoritmica delle dinamiche sul luogo di lavoro. Come negli ultimi anni, tali incertezze possono continuare a comportare rischi per l'interpretazione e la corretta applicazione delle normative nazionali in materia di lavoro, specie in settori quali l'orario di lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, la ripartizione dei compiti e la classificazione della situazione occupazionale di alcuni lavoratori. Per quanto riguarda la salute e la sicurezza, l'ulteriore adeguamento delle normative e dei quadri pertinenti potrebbe rendere necessaria una migliore integrazione sia dei rischi psicosociali legati alla transizione digitale, compresi gli effetti negativi sulla salute mentale, sia dei rischi specifici derivanti dai cambiamenti climatici (nel caso di posti di lavoro associati all'esposizione a condizioni meteorologiche estreme), incoraggiandone la prevenzione, cui si aggiunge l'esigenza di accelerare la definizione di norme minime in materia di sostanze pericolose.

---

<sup>24</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 12 giugno 2023](#), sul *rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea*. La sua attuazione sarà monitorata dall'EMCO, in collaborazione con le parti sociali, a partire dal 2025, quando gli Stati membri saranno chiamati a presentare una prima relazione.

<sup>25</sup> Maggiori dettagli nella comunicazione della Commissione "[Rafforzare il dialogo sociale nell'Unione europea: sfruttare appieno il potenziale per gestire transizioni eque](#)" del 25 gennaio 2023.

<sup>26</sup> Cfr. il [regolamento \(UE\) 2021/1057](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il *Fondo sociale europeo Plus* (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013. L'articolo 9 stabilisce che, qualora lo sviluppo delle capacità delle parti sociali sia individuato in una pertinente raccomandazione specifica per paese adottata nell'ambito del semestre europeo, lo Stato membro interessato assegna a tal fine un importo pari ad almeno lo 0,25 % delle proprie risorse della componente del FSE+ in regime di gestione concorrente.

12. **Al di là di eventuali adeguamenti delle normative in materia di salute e sicurezza, per affrontare i potenziali rischi di un peggioramento delle condizioni di lavoro potrebbero rendersi necessarie iniziative dell'UE, nel pieno rispetto dei modelli nazionali del mercato del lavoro, nonché un maggiore coinvolgimento delle parti sociali e meccanismi di applicazione più efficaci.** Per affrontare alcuni dei rischi connessi all'ulteriore digitalizzazione del lavoro, nel febbraio 2024 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo per una *legge sull'IA*. Inoltre, la normativa dell'UE potrebbe richiedere aggiornamenti<sup>27</sup> per allineare meglio le sue disposizioni all'era digitale, come il diritto alla disconnessione e le condizioni di lavoro nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali. Anche le iniziative volte a migliorare la capacità di individuare frodi e abusi, nonché la capacità e la cooperazione transfrontaliera degli ispettorati del lavoro nazionali, possono contribuire a migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro, anche in relazione alla promozione di una mobilità equa dei lavoratori in tutta l'Unione. A tale riguardo, la futura valutazione dell'Autorità europea del lavoro rappresenta un'opportunità per riflettere sul suo ulteriore sviluppo<sup>28</sup>. Quanto al dialogo sociale, la *raccomandazione* del 2023 ha l'intento di garantire un contesto favorevole al dialogo sociale bipartito e tripartito a tutti i livelli. Tuttavia, le tendenze al ribasso della densità sindacale, la bassa percentuale di lavoratori coperti da accordi collettivi nella maggior parte degli Stati membri, il calo della quota del reddito da lavoro e la persistente mancanza di accordi a livello dell'Unione tra le parti sociali dell'UE potrebbero rendere necessari ulteriori sforzi in questa direzione<sup>29</sup>. Rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori e il ruolo delle parti sociali è indispensabile per migliorare il ruolo attivo nella gestione e nell'accettazione delle principali transizioni attuali e future. In tale contesto, tra l'altro, si potrebbe esaminare, in linea con le prassi nazionali, la realizzazione di azioni dell'UE tese ad accrescere la rappresentanza delle categorie sottorappresentate nel dialogo sociale.

---

<sup>27</sup> Ad esempio, la [direttiva 2003/88/CE, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro](#) e la [direttiva 2002/14/CE, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori](#).

<sup>28</sup> L'[Autorità europea del lavoro \(ELA\) è stata istituita il 20 giugno 2019](#) per assistere gli Stati membri e la Commissione nell'effettiva applicazione ed esecuzione del diritto dell'Unione in materia di mobilità dei lavoratori sul territorio dell'Unione e di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale all'interno dell'Unione. Nel 2024 la Commissione presenterà una prima valutazione delle attività dell'ELA.

<sup>29</sup> In seguito al [vertice sociale di Val Duchesse](#), il 31 gennaio 2024 la Commissione, la presidenza belga del Consiglio e le parti sociali europee hanno convenuto di avviare un nuovo *patto per il dialogo sociale europeo*, al fine di individuare le modalità per rafforzare ulteriormente il dialogo sociale a livello dell'Unione.

## Protezione sociale e inclusione

13. **Il capo III del pilastro ha sostenuto politiche intese a rafforzare un'adeguata protezione sociale e a migliorare l'inclusione sociale attraverso varie raccomandazioni del Consiglio e altre importanti iniziative volte a proteggere e a responsabilizzare le persone nel gestire diverse situazioni vulnerabili.**

- La *raccomandazione del Consiglio del 2021 sulla garanzia europea per l'infanzia*<sup>30</sup> è un'iniziativa fondamentale per affrontare la povertà infantile e promuovere le pari opportunità, definire un quadro per le riforme politiche, nonché prevenire e combattere l'esclusione sociale tra le generazioni fin dalla più tenera età garantendo un accesso effettivo e gratuito ai minori bisognosi a servizi diversi, quali l'educazione e cura della prima infanzia, l'istruzione e le attività scolastiche, almeno un pasto sano al giorno, e l'assistenza sanitaria. La sua attuazione è stata sostenuta da investimenti con un'assegnazione mirata delle risorse dell'UE in combinazione con varie iniziative dell'UE relative ai minori, come ad esempio la *raccomandazione del Consiglio del 2022 sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia*<sup>31</sup>, che fissa nuovi obiettivi (più elevati) per il 2030.
- La *raccomandazione del Consiglio del 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi*<sup>32</sup> è stata una forza trainante per influenzare le politiche e le misure nazionali di adattamento ai cambiamenti dei mercati del lavoro e garantire l'accesso alla protezione sociale per tutti, indipendentemente dalla situazione occupazionale. L'attuazione dell'iniziativa è sostenuta da attività di apprendimento reciproco a livello dell'Unione e dal miglioramento delle statistiche dell'UE attraverso un apposito quadro di monitoraggio.

---

<sup>30</sup> [Raccomandazione \(UE\) 2021/1004 del Consiglio, del 14 giugno 2021, che istituisce una garanzia europea per l'infanzia.](#)

<sup>31</sup> [Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030.](#)

<sup>32</sup> [Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi.](#)

- La *raccomandazione del Consiglio del 2023 relativa a un adeguato reddito minimo, che garantisca l'inclusione attiva*<sup>33</sup> invita gli Stati membri a promuovere un adeguato sostegno al reddito nell'ambito dell'impegno costante di ridurre la povertà e l'esclusione sociale nell'UE. Ha ispirato azioni a livello nazionale per migliorare l'adeguatezza, la copertura e l'utilizzo delle prestazioni, in combinazione con un migliore accesso ai servizi essenziali e abilitanti per le persone ai margini del mercato del lavoro, comprese misure di politica attiva del mercato del lavoro e servizi sociali mirati e personalizzati.
  
- La *strategia europea per l'assistenza del 2022*<sup>34</sup>, con la corrispondente *raccomandazione del Consiglio relativa a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili*<sup>35</sup>, fornisce un quadro per riforme e investimenti ai livelli nazionale e dell'UE al fine di garantire servizi di assistenza di qualità, accessibili e a costi sostenibili in tutta l'UE e di migliorare la situazione sia per i beneficiari di assistenza che per le persone che li assistono. La raccomandazione del Consiglio relativa all'assistenza a lungo termine invita gli Stati membri a migliorare l'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili per tutti coloro che ne hanno bisogno, garantendo un'adeguata protezione sociale per l'assistenza a lungo termine, allineando costantemente l'offerta di servizi alle esigenze, garantendo standard di alta qualità in tutti i contesti di assistenza, indipendentemente dal tipo di prestatori, sostenendo un'occupazione di qualità e condizioni di lavoro eque nel settore, facendo fronte alle esigenze in termini di competenze e alla carenza di lavoratori e sostenendo i prestatori di assistenza informale nelle loro attività di assistenza.

---

<sup>33</sup> [Raccomandazione del Consiglio, del 30 gennaio 2023](#), *relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva*.

<sup>34</sup> Comunicazione della Commissione sulla [strategia europea per l'assistenza](#), 7 settembre 2022.

<sup>35</sup> [Raccomandazione del Consiglio dell'8 dicembre 2022](#) *relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili*.

- La *strategia del 2021 per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030*<sup>36</sup> contiene una serie ambiziosa di azioni e iniziative faro in vari settori, affrontando anche i rischi di esclusione sociale incontrati dalle persone con disabilità multiple. Realizzare queste iniziative contribuirà a ridurre la discriminazione, ad aiutare le persone con disabilità a godere pienamente dei loro diritti sociali, e consentirà loro di rafforzare la loro indipendenza, migliorando la loro partecipazione alla società e al mercato del lavoro. Più di recente, la *carta europea della disabilità* e il *contrassegno europeo di parcheggio per le persone con disabilità*<sup>37</sup> proposti sosterranno la loro inclusione sociale in tutta l'Unione.

---

<sup>36</sup> Comunicazione della Commissione "[Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030](#)", 3 marzo 2021.

<sup>37</sup> [COM/2023/512 final - Proposta di direttiva](#) del Parlamento europeo e del Consiglio *che istituisce la carta europea della disabilità e il contrassegno europeo di parcheggio per le persone con disabilità*.

- Altre azioni a livello dell'UE contribuiscono a monitorare gli sviluppi delle politiche in linea con gli orientamenti in materia di occupazione e ispirano riforme delle politiche, come la presentazione periodica della *relazione sull'adeguatezza delle pensioni*<sup>38</sup> e di una *relazione sull'assistenza a lungo termine*<sup>39</sup>, che facilitano lo scambio di informazioni e pratiche e integrano la relazione sull'invecchiamento, elaborata in ambito ECOFIN. La *piattaforma europea per la lotta contro la mancanza di una fissa dimora*<sup>40</sup>, lanciata nel 2021, svolge un ruolo fondamentale a livello dell'UE per rafforzare i dati concreti sul fenomeno della deprivazione abitativa e il relativo monitoraggio, nonché sostenere l'apprendimento reciproco per promuovere politiche basate su un approccio incentrato sulla persona, integrato e che privilegi le sistemazioni abitative permanenti e valutare l'accesso ai finanziamenti, compresi i finanziamenti dell'UE. In generale, la fornitura di servizi abilitanti nei sistemi di protezione sociale, che integrano le varie prestazioni, svolge un ruolo importante, come ricordato da tutte le iniziative. Inoltre, la *comunicazione su una migliore valutazione dell'impatto distributivo delle politiche degli Stati membri*<sup>41</sup> fornisce agli Stati membri orientamenti su come condurre al meglio valutazioni d'impatto distributivo sul reddito dei diversi gruppi socioeconomici e integrarle nei loro processi di elaborazione delle politiche e delinea un procedimento per sviluppare ulteriormente le metodologie esistenti insieme agli Stati membri.

---

<sup>38</sup> Ultima edizione 2021 della relazione triennale sull'adeguatezza delle pensioni [Pension Adequacy Report](#).

<sup>39</sup> Relazione del 2021 sull'assistenza a lungo termine [2021 Long-Term Care Report](#), preparata congiuntamente dalla Commissione europea e dal comitato per la protezione sociale.

<sup>40</sup> Dichiarazione di Lisbona sulla [piattaforma europea per la lotta contro la mancanza di una fissa dimora](#), 21 giugno 2021.

<sup>41</sup> Comunicazione della Commissione "[Valutare meglio l'impatto distributivo delle politiche degli Stati membri](#)", 28 settembre 2022.

14. **Sebbene la povertà sia rimasta stabile senza miglioramenti significativi in media e la povertà infantile sia leggermente aumentata, emergono ulteriori sfide a causa delle tendenze demografiche, delle trasformazioni del mercato del lavoro, del numero crescente di persone con problemi di salute mentale e dell'aumento del costo della vita.**

La sostenibilità dello Stato sociale è messa in discussione dalle attuali megatendenze demografiche nella società che invecchia, con la conseguente necessità di conciliare adeguatezza e sostenibilità, anche nei sistemi pensionistici, sanitari e di assistenza a lungo termine. Le trasformazioni del mercato del lavoro, che portano a carriere più diversificate, non lineari e frammentate al di là delle modalità di lavoro standard, comportano maggiori sfide per garantire un'adeguata protezione sociale per tutti. Le trasformazioni verde e digitale rappresentano un'opportunità per migliorare la protezione sociale e la prestazione di servizi sociali, ma aumentano anche il rischio per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro e l'inclusione sociale delle persone in situazioni di vulnerabilità. Permangono sfide strutturali in relazione alla lotta contro la povertà e alla precarietà delle persone in situazioni di vulnerabilità, in particolare per quanto riguarda l'inclusione delle persone con disabilità e che soffrono di problemi di salute mentale. La deprivazione abitativa rimane un problema in molti Stati membri, insieme alle sfide relative all'accessibilità economica delle abitazioni, alla povertà energetica e all'elevato costo della vita, che si ripercuotono su un'ampia gamma di persone, ma soprattutto su quelle a basso reddito, e richiedono strategie integrate e un seguito a livello dell'UE. Sostenere le famiglie e proteggere i minori dalla povertà e dall'esclusione sociale è sempre più importante per interrompere la trasmissione intergenerazionale della povertà e pertanto sono fondamentali azioni per l'ulteriore attuazione e il monitoraggio della *garanzia europea per l'infanzia*. Sebbene l'accesso ai servizi sociali (compresi l'assistenza all'infanzia e l'assistenza a lungo termine) sia fondamentale per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e contrastare l'esclusione sociale, permangono sfide in tal senso, in particolare per raggiungere i gruppi più svantaggiati al fine di migliorare le loro condizioni di vita, aumentare il loro utilizzo delle prestazioni di protezione sociale e facilitare la loro attivazione. Analogamente, le persone a rischio di povertà o di esclusione sociale incontrano difficoltà per accedere ai servizi essenziali.

15. **Sebbene l'ampia gamma di iniziative esistenti richieda un seguito e un monitoraggio approfonditi, ulteriori sforzi di attuazione, unitamente a eventuali nuove azioni, potrebbero rafforzare la resilienza degli Stati sociali.** Per affrontare le sfide demografiche potrebbe essere utile un'azione a livello di UE finalizzata all'ulteriore miglioramento dell'offerta di servizi sociali di qualità e a prezzi accessibili, nel rispetto dei contesti nazionali e della ripartizione delle competenze. Tale azione potrebbe, tra l'altro, affrontare le esigenze della forza lavoro in materia di assistenza, considerare le disuguaglianze territoriali, esplorare le opportunità offerte dalla digitalizzazione e puntare alla deistituzionalizzazione. Il *quadro europeo volontario per la qualità dei servizi sociali* merita una revisione che ne migliori la pertinenza e l'utilizzo, parallelamente a ulteriori lavori sull'accesso ai servizi essenziali. Sono inoltre necessari sforzi costanti per migliorare l'adeguatezza dei sistemi pensionistici, in particolare per contrastare il divario di genere e conciliare le dimensioni relative all'adeguatezza e alla sostenibilità di bilancio. Un coordinamento rafforzato tra la presentazione della *relazione sull'invecchiamento demografico*, la *relazione sull'adeguatezza delle pensioni* e la *relazione sull'assistenza a lungo termine* garantirebbe la complementarità e la coerenza del monitoraggio. In linea con la *relazione del gruppo ad alto livello dell'UE sul futuro della protezione sociale*, porre l'accento sull'approccio basato sul ciclo di vita e sugli investimenti sociali può contribuire a migliorare la resilienza in tutta l'UE.<sup>42</sup> Per affrontare le sfide poste dalle trasformazioni del mercato del lavoro è necessario migliorare costantemente sistemi nazionali di protezione sociale adeguati e modernizzare il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale nell'UE. Pertanto, è una priorità fondamentale intensificare l'apprendimento reciproco, il monitoraggio e l'ulteriore attuazione della *raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi*, anche in relazione alle opportunità e alle sfide della digitalizzazione nella protezione sociale, nel rispetto della diversità dei sistemi nazionali di protezione sociale. Inoltre, l'attuazione della *raccomandazione del Consiglio relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva* dovrebbe contribuire all'ulteriore sviluppo della rete di sicurezza sociale che assicura la protezione di base della popolazione attiva, in particolare durante gli shock economici, facilitando nel contempo transizioni agevoli verso il mercato del lavoro di coloro che possono lavorare e contrastando la povertà lavorativa.

---

<sup>42</sup> La [relazione](#) del gruppo ad alto livello sul futuro della protezione sociale e dello Stato sociale nell'UE è stata pubblicata nel gennaio 2023.

È opportuno adottare ulteriori misure al fine di sviluppare una seconda fase ambiziosa della *strategia per i diritti delle persone con disabilità*, mentre per le persone con problemi di salute mentale ci si potrebbe basare ulteriormente sull'*approccio globale alla salute mentale*. Il rafforzamento delle metodologie per valutare l'impatto delle politiche sulla povertà, in particolare l'uso e la diffusione delle valutazioni dell'impatto distributivo, sembra un ambito in cui si potrebbero esplorare ulteriori azioni. Migliorare la tempestività e la disponibilità dei dati e facilitare l'accesso agli stessi consentirebbe inoltre di rafforzare il monitoraggio della situazione sociale nell'UE e contribuirebbe all'elaborazione di politiche basate su dati concreti.

### Governance

16. **Il semestre europeo dovrebbe rimanere il quadro fondamentale per monitorare l'attuazione del pilastro, anche in relazione ai progressi compiuti verso il conseguimento degli obiettivi nazionali e dell'UE per il 2030 in materia di occupazione, competenze e riduzione della povertà.** Gli obiettivi per il 2030 stanno contribuendo in modo significativo a sostenere l'individuazione delle priorità strategiche a livello nazionale e a migliorare la visibilità della dimensione sociale dell'Unione. Le numerose iniziative dell'UE adottate negli ultimi anni per attuare i principi del pilastro hanno plasmato in modo significativo l'agenda dell'EMCO e del CPS, che sono stati spesso consultati dalla Commissione sulle sue proposte in fase di elaborazione. Inoltre, l'EMCO e il CPS sono stati altresì incaricati dal Consiglio di monitorare l'attuazione di numerose raccomandazioni, oltre che della preparazione dei lavori annuali del Consiglio stesso relativi al semestre europeo di cui all'articolo 148 TFUE. Guardando al futuro, come sottolineato nel *parere dell'EMCO e del CPS sul valore aggiunto degli investimenti sociali e il ruolo della formazione EPSCO del Consiglio nella governance del semestre europeo*, approvato dal Consiglio nel novembre 2023<sup>43</sup>, è importante assicurare una cooperazione efficace e riflessioni comuni tra le formazioni EPSCO ed ECOFIN del Consiglio sul semestre europeo, anche alla luce della futura attuazione della nuova governance economica dell'UE.

---

<sup>43</sup> Cfr. il [parere dell'EMCO e del CPS sul valore aggiunto degli investimenti sociali e il ruolo della formazione EPSCO del Consiglio nella governance del semestre europeo](#), approvato dal Consiglio il 28 novembre 2023.

Per mantenere la natura multilaterale del semestre e la titolarità da parte degli Stati membri delle analisi e delle raccomandazioni ivi contenute, la formazione EPSCO del Consiglio, conformemente alle pertinenti disposizioni del trattato, dovrebbe mantenere il suo ruolo di coordinamento in relazione al pertinente contenuto di tutti i documenti elaborati nel quadro del semestre. È opportuno continuare a esplorare possibili miglioramenti degli strumenti di monitoraggio utilizzati nell'ambito del semestre, compreso il quadro di valutazione della situazione sociale, senza aumentare gli oneri amministrativi.<sup>44</sup> In tale contesto, il ciclo 2024 del semestre europeo comprende un'analisi pilota della convergenza sociale basata sulle caratteristiche del quadro di convergenza sociale, secondo quanto descritto nei *messaggi chiave* dell'EMCO e del CPS presentati al Consiglio nel giugno 2023.<sup>45</sup>

17. **Gli shock eccezionali che l'Unione ha dovuto affrontare negli ultimi anni — in particolare la pandemia di COVID-19, la guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina, il ritorno di un'inflazione elevata e le importanti catastrofi naturali in alcuni Stati membri — hanno spesso reso più labile la linea di demarcazione tra settori di intervento, ricordando la necessità di garantire la coerenza delle politiche a livello nazionale e dell'Unione.**

---

<sup>44</sup> Come indicato nel [corrispondente parere dell'EMCO e del CPS](#), sebbene la revisione del quadro di valutazione della situazione sociale del 2021 abbia migliorato la copertura dei principi del pilastro tra gli indicatori principali del quadro di valutazione, alcuni principi restano non contemplati e saranno necessarie ulteriori discussioni in merito all'opportunità di includere indicatori "secondari". Inoltre, nella [valutazione dell'EMCO e del CPS sulla strategia Europa 2020](#) condotta nel 2019, i due comitati hanno sottolineato la necessità di semplificare e consolidare i loro strumenti di monitoraggio, anche migliorandone la visibilità, l'accessibilità e l'utilizzabilità: in risposta a tale invito, i gruppi "indicatori" dell'EMCO e del CPS stanno attualmente riflettendo sull'uso e sulla composizione dei loro strumenti di monitoraggio e comunicazione.

<sup>45</sup> Cfr. la [relazione del gruppo di lavoro dell'EMCO e del CPS sul quadro di convergenza sociale](#) e i [messaggi chiave](#) approvati dall'EMCO e dal CPS sulla base della relazione. L'EMCO e il CPS esamineranno l'impatto della suddetta analisi pilota sulle loro attività e sul ciclo del semestre europeo 2024.

In tale contesto, la formazione EPSCO del Consiglio, nei dibattiti in corso sul valore aggiunto delle politiche di investimento sociale quali definite nel corrispondente parere dell'EMCO e del CPS del novembre 2023, ha espresso apprezzamento per i dati che dimostrano come, se ben concepiti, riforme e investimenti basati su un approccio di investimenti sociali<sup>46</sup> possano avere un impatto sostanziale sulla crescita economica, la produttività e la competitività, sostenendo in tal modo anche la sostenibilità di bilancio e promuovendo nel contempo l'attuazione dei principi del pilastro. D'altro canto, le politiche e le misure prive di valutazioni d'impatto distributivo ex ante possono produrre effetti modesti o nulli o, nel peggiore dei casi, effetti negativi sui redditi delle famiglie, con conseguenze indesiderate di aumento dei rischi di povertà e delle disuguaglianze sociali.<sup>47</sup> In tale contesto, una cooperazione efficace tra le formazioni del Consiglio è essenziale per garantire la coerenza delle politiche a livello nazionale e dell'Unione. Inoltre, potrebbero essere necessari rinnovati sforzi per migliorare l'elaborazione di politiche basate su dati concreti al fine di cogliere tali effetti, nel contesto delle sfide strutturali poste dalla duplice transizione verde e digitale e dall'invecchiamento della popolazione. In particolare, oltre a maggiori opportunità di apprendimento reciproco, pertinenti ambiti di esplorazione a livello dell'Unione per sostenere la capacità amministrativa degli Stati membri a tale riguardo potrebbero essere lo sviluppo di principi e norme guida comuni che gli Stati membri potrebbero applicare su base volontaria. Gli Stati membri dovrebbero concentrarsi sull'uso di metodologie per lo studio e la valutazione d'impatto delle politiche di investimento sociale e su un maggiore utilizzo dei dati amministrativi per la compilazione di statistiche UE e nazionali più tempestive, armonizzate, granulari e con una migliore disaggregazione, e facilitare l'accesso ai microdati, garantendo nel contempo il rispetto delle norme in materia di protezione dei dati.

---

<sup>46</sup> Come ricordato nel *parere dell'EMCO e del CPS sugli investimenti sociali*, i precedenti lavori intrapresi dal Consiglio – che potrebbero ancora costituire una base di partenza — hanno definito l'approccio improntato agli investimenti sociali come l'elaborazione di politiche del mercato del lavoro, delle competenze e sociali volte a rafforzare le capacità attuali e future delle persone, in particolare fornendo loro abilità e sviluppando la loro capacità di affrontare i rischi socioeconomici in una prospettiva che abbraccia tutto l'arco della vita.

<sup>47</sup> Nel settembre 2022 la Commissione ha pubblicato una [comunicazione dal titolo "Valutare meglio l'impatto distributivo delle politiche degli Stati membri"](#). La comunicazione fornisce agli Stati membri orientamenti su come condurre al meglio le valutazioni d'impatto distributivo sul reddito dei diversi gruppi socioeconomici e integrarle nei loro processi di elaborazione delle politiche. Essa delinea un procedimento per sviluppare ulteriormente le metodologie esistenti insieme agli Stati membri e illustra in che modo la Commissione può sostenere gli Stati membri.

18. **L'uso di fondi UE ha sostenuto gli Stati membri nella pianificazione e attuazione di misure in settori connessi ai principi del pilastro, anche all'indomani dell'improvvisa crisi economica provocata dalla pandemia di COVID-19.** I programmi della politica di coesione, in particolare l'FSE+, dovrebbero continuare a contribuire all'attuazione dei principi del pilastro e delle raccomandazioni specifiche per paese individuati nell'ambito del semestre, in linea con le circostanze nazionali, per sostenere misure e investimenti, segnatamente nelle regioni meno sviluppate d'Europa. L'importanza dei fondi della politica di coesione è aumentata nel tempo anche a causa della tendenza al ribasso degli investimenti pubblici nell'Unione tra il 2008 e il 2019.<sup>48</sup> In base alle proiezioni della Commissione, il ciclo 2021-2027 dovrebbe creare 1,3 milioni di posti di lavoro supplementari entro il 2027, con un tasso di rendimento annuo di circa il 3,4 % in 25 anni dall'inizio del periodo di programmazione, e notevoli effetti di ricaduta positivi nelle regioni dell'UE.<sup>49</sup> Durante la pandemia di COVID-19 gli Stati membri hanno beneficiato di una maggiore flessibilità, che ha contribuito a far fronte alla grave pressione sui servizi sanitari e a sostenere le imprese, evitando ulteriori perdite di posti di lavoro ed effetti permanenti per i lavoratori colpiti.<sup>50</sup> La ripresa economica è stata ulteriormente rafforzata dall'istituzione di strumenti temporanei dell'Unione quali lo strumento *SURE* e il *dispositivo per la ripresa e la resilienza*; quest'ultimo è stato integrato nel semestre europeo fino al 2026 per fornire sostegno finanziario alle riforme e agli investimenti che contribuiscono ad attuare, tra le altre priorità dell'UE, anche i principi del pilastro. Guardando al futuro, e nonostante la discussione sulle modalità di finanziamento di *SURE*,<sup>51</sup> l'esperienza effettuata con tale strumento e la sua valutazione in corso potrebbero fornire insegnamenti utili per l'efficacia dei futuri regimi dell'UE.

---

<sup>48</sup> Cfr. il [documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo "Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion"](#) (La coesione in Europa verso il 2050 – 8ª relazione sulla coesione economica, sociale e territoriale), pubblicato nel 2022.

<sup>49</sup> Cfr. il documento di lavoro dei servizi della Commissione dal titolo ["Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming"](#) (Coesione 2021-2027: plasmare un'Unione sempre più forte – Relazione sui risultati della programmazione della politica di coesione 2021-2027), pubblicato nell'aprile 2023.

<sup>50</sup> Attraverso l'[Iniziativa di investimento in risposta al coronavirus \(CRII\)](#) e l'[Iniziativa di investimento in risposta al coronavirus Plus \(CRII +\)](#), adottate rispettivamente nel marzo e nell'aprile 2020.

<sup>51</sup> L'EMCO e il CPS ritengono che lo specifico meccanismo di finanziamento di *SURE*, attraverso la concessione di prestiti agli Stati membri a condizioni favorevoli, sia innanzitutto una questione di competenza della formazione ECOFIN del Consiglio.

## I principi del pilastro europeo dei diritti sociali

### Capo I – Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

#### 1. Istruzione, formazione e apprendimento permanente

Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

#### 2. Parità di genere

La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera.

Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

#### 3. Pari opportunità

A prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico. Sono promosse le pari opportunità dei gruppi sottorappresentati.

#### 4. Sostegno attivo all'occupazione

Ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione. Ogni persona ha il diritto di trasferire i diritti in materia di protezione sociale e formazione durante le transizioni professionali.

I giovani hanno diritto al proseguimento dell'istruzione, al tirocinio o all'apprendistato oppure a un'offerta di lavoro qualitativamente valida entro quattro mesi dalla perdita del lavoro o dall'uscita dal sistema d'istruzione.

I disoccupati hanno diritto a un sostegno personalizzato, continuo e coerente. I disoccupati di lungo periodo hanno diritto a una valutazione individuale approfondita entro 18 mesi dall'inizio della disoccupazione.

## **Capo II – Condizioni di lavoro eque**

### **5. Occupazione flessibile e sicura**

Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. È promossa la transizione a forme di lavoro a tempo indeterminato.

Conformemente alle legislazioni e ai contratti collettivi, è garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico.

Sono promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità. L'imprenditorialità e il lavoro autonomo sono incoraggiati. È agevolata la mobilità professionale.

Vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. I periodi di prova sono di durata ragionevole.

### **6. Retribuzioni**

I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso.

Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta.

Le retribuzioni sono fissate in maniera trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

## **7. Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento**

I lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e delle condizioni del periodo di prova.

Prima del licenziamento, i lavoratori hanno il diritto di essere informati delle motivazioni e a ricevere un ragionevole periodo di preavviso. Essi hanno il diritto di accedere a una risoluzione delle controversie efficace e imparziale e, in caso di licenziamento ingiustificato, il diritto di ricorso, compresa una compensazione adeguata.

## **8. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori**

Le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali. Esse sono incoraggiate a negoziare e concludere accordi collettivi negli ambiti di loro interesse, nel rispetto della propria autonomia e del diritto all'azione collettiva. Ove del caso, gli accordi conclusi tra le parti sociali sono attuati a livello dell'Unione e dei suoi Stati membri.

I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse, in particolare in merito al trasferimento, alla ristrutturazione e alla fusione di imprese e ai licenziamenti collettivi.

È incoraggiato il sostegno per potenziare la capacità delle parti sociali di promuovere il dialogo sociale.

## **9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare**

I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.

## **10. Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati**

I lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

I lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze professionali e che consenta loro di prolungare la partecipazione al mercato del lavoro.

I lavoratori hanno diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro.

### **Capo III –Protezione sociale e inclusione**

## **11. Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori**

I bambini hanno diritto all'educazione e cura della prima infanzia a costi sostenibili e di buona qualità.

I minori hanno il diritto di essere protetti dalla povertà. I bambini provenienti da contesti svantaggiati hanno diritto a misure specifiche tese a promuovere le pari opportunità.

## **12. Protezione sociale**

Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale.

## **13. Prestazioni di disoccupazione**

I disoccupati hanno diritto a un adeguato sostegno all'attivazione da parte dei servizi pubblici per l'impiego per (ri)entrare nel mercato del lavoro e ad adeguate prestazioni di disoccupazione di durata ragionevole, in linea con i loro contributi e le norme nazionali in materia di ammissibilità. Tali prestazioni non costituiscono un disincentivo a un rapido ritorno all'occupazione.

#### **14. Reddito minimo**

Chiunque non disponga di risorse sufficienti ha diritto a un adeguato reddito minimo che garantisca una vita dignitosa in tutte le fasi della vita e l'accesso a beni e servizi. Per chi può lavorare, il reddito minimo dovrebbe essere combinato con incentivi alla (re)integrazione nel mercato del lavoro.

#### **15. Reddito e pensioni di vecchiaia**

I lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi in pensione hanno diritto a una pensione commisurata ai loro contributi e che garantisca un reddito adeguato. Donne e uomini hanno pari opportunità di maturare diritti a pensione.

Ogni persona in età avanzata ha diritto a risorse che garantiscano una vita dignitosa.

#### **16. Assistenza sanitaria**

Ogni persona ha il diritto di accedere tempestivamente a un'assistenza sanitaria preventiva e terapeutica di buona qualità e a costi accessibili.

#### **17. Inclusione delle persone con disabilità**

Le persone con disabilità hanno diritto a un sostegno al reddito che garantisca una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.

#### **18. Assistenza a lungo termine**

Ogni persona ha diritto a servizi di assistenza a lungo termine di qualità e a prezzi accessibili, in particolare ai servizi di assistenza a domicilio e ai servizi locali.

## **19. Alloggi e assistenza per i senzatetto**

Le persone in stato di bisogno hanno accesso ad alloggi sociali o all'assistenza abitativa di qualità.

Le persone vulnerabili hanno diritto a un'assistenza e a una protezione adeguate contro lo sgombero forzato.

Ai senzatetto sono forniti alloggi e servizi adeguati al fine di promuoverne l'inclusione sociale.

## **20. Accesso ai servizi essenziali**

Ogni persona ha il diritto di accedere a servizi essenziali di qualità, compresi l'acqua, i servizi igienico-sanitari, l'energia, i trasporti, i servizi finanziari e le comunicazioni digitali. Per le persone in stato di bisogno è disponibile un sostegno per l'accesso a tali servizi.