



PIANO D'AZIONE SUL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI



Mentre ci impegniamo per superare la pandemia, prepariamo le riforme necessarie e acceleriamo la duplice transizione verde e digitale, ritengo sia anche giunto il momento di adattare il nostro corpus di norme sociali. Un corpus di norme che garantisca solidarietà tra le generazioni. Un corpus di norme che premi gli imprenditori che si occupano dei loro dipendenti. Che si concentri sull'occupazione e garantisca nuove opportunità. Che ponga le competenze, l'innovazione e la protezione sociale su un piano di parità.

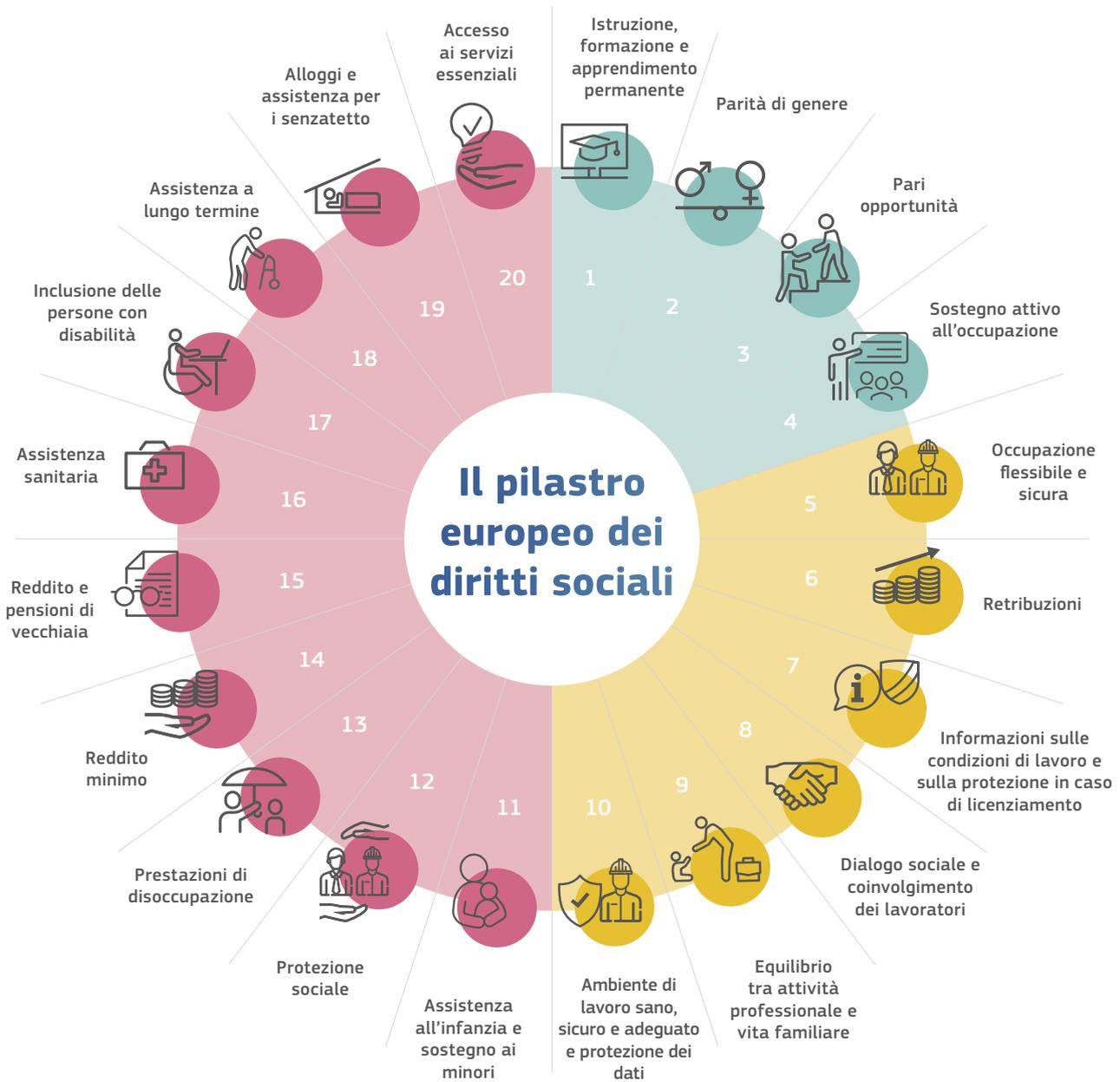
*Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen
(discorso pronunciato dinanzi al Parlamento europeo il 20 gennaio 2021)*

I cambiamenti per un futuro più verde, più giusto e più inclusivo comporteranno costi e sfide a breve termine. Per questo è importante accompagnare il cambiamento e aiutare le comunità e i cittadini ad adattarsi al nuovo mondo. Ciò richiede una viva attenzione per le questioni sociali. Il pilastro europeo dei diritti sociali dovrebbe essere attuato a livello dell'UE e degli Stati membri nel debito rispetto delle rispettive competenze.

*Consiglio europeo,
Una nuova agenda strategica 2019-2024*

Il Parlamento europeo [...] sottolinea che i progressi verso un'Europa sociale sostenibile, equa e inclusiva richiedono un forte impegno condiviso sia nei confronti dell'avanzamento dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite che riguardo all'attuazione e alla concretizzazione dei principi e diritti contenuti nel pilastro europeo dei diritti sociali.

*Risoluzione del Parlamento europeo su un'Europa sociale forte per transizioni giuste
(17 dicembre 2020)*





Un'europa sociale forte per una ripresa e transizioni giuste

Un'Europa sociale forte è fatta di persone e del loro benessere. In Europa abbiamo alcune delle società più eque al mondo, gli standard più elevati in materia di condizioni di lavoro e un'ampia protezione sociale. La sostenibilità competitiva¹ è uno dei pilastri su cui poggia l'economia sociale di mercato europea, che tende a un modello di crescita sostenibile e inclusivo capace di garantire le migliori condizioni per le persone e il pianeta. Ed è proprio su questo modello unico che si fonda la resilienza sociale ed economica dell'Europa².

Gli europei apprezzano questo modello sociale ed economico unico e si aspettano che esso offra opportunità a tutti, a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. L'ambizione dell'Unione è tener fede alla promessa di una prosperità condivisa. Questa è anche la promessa del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione nel 2017.

I cambiamenti climatici e le sfide ambientali, la digitalizzazione, la globalizzazione e le tendenze demografiche stanno cambiando rapidamente la nostra vita quotidiana. La COVID-19 ha esposto l'Europa a ulteriori drastici cambiamenti in termini di occupazione, istruzione, economia, sistemi di protezione sociale e vita sociale. È in tempi come questi, caratterizzati da profonde trasformazioni, che il nostro tessuto sociale è messo alla prova. Gli europei continuano legittimamente a confidare nella promessa di un'economia sociale di mercato efficiente, con posti di lavoro che consentano una vita dignitosa e protezione in caso di necessità. Nove europei su dieci considerano l'Europa sociale importante per loro e ritengono che dovrebbe offrire pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, oltre alla protezione sociale e a condizioni di lavoro eque³. Il miglioramento e l'adattamento del nostro "corpus di norme sociali", per la promozione del progresso sociale e di un'economia al servizio delle persone, è il fulcro della risposta dell'Europa a questi cambiamenti.

-
- 1/ Come indicato nella strategia annuale di crescita sostenibile 2021 COM(2020) 575 final.
 - 2/ COM(2020) 493 final del 9 settembre 2020.
 - 3/ Speciale Eurobarometro 509 sulle questioni sociali, marzo 2021.

La forte risposta strategica a livello nazionale e dell'UE alla pandemia di COVID-19 è riuscita a limitarne le conseguenze sia sul piano occupazionale che su quello sociale. Con un forte spirito di unità e coordinamento, la solidarietà europea ha fornito sostegno agli Stati membri nell'istituzione di regimi di riduzione dell'orario lavorativo e misure analoghe volte al mantenimento dei posti di lavoro per ridurre la disoccupazione durante l'emergenza sanitaria. Ciò ha contribuito a sostenere l'occupazione, i redditi e l'economia.

Lo stesso spirito di unità, coordinamento e solidarietà sarà necessario anche negli anni a venire per fare un salto in avanti verso un decennio più verde e più digitale in cui gli europei possano prosperare. Anche se a livelli diversi, tutti gli Stati membri dovranno affrontare sfide simili in futuro. Dobbiamo adoperarci per elaborare un nuovo "corpus di norme sociali" che garantisca solidarietà tra le generazioni e offra opportunità per tutti, premi gli imprenditori che si occupano dei loro dipendenti, si concentri sui posti di lavoro e promuova condizioni di vita e di lavoro migliori, investa sull'innovazione, le competenze, la formazione e un'istruzione inclusive e di alta qualità e garantisca un'adeguata protezione sociale per tutti. Dobbiamo rafforzare i diritti sociali e potenziare la dimensione sociale europea in tutte le politiche dell'Unione, come sancito dai trattati⁴. Ciò garantirà una transizione socialmente equa e giusta verso la neutralità climatica, la digitalizzazione e il cambiamento demografico e farà sì che il Green Deal europeo e il futuro decennio digitale 2030 siano un successo per tutti gli europei.

I 20 principi del pilastro europeo dei diritti sociali sono il faro che ci orienta verso un'Europa sociale forte e definiscono la visione alla base del nostro nuovo "corpus di norme sociali". Essi esprimono principi e diritti fondamentali per assicurare l'equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale nell'Europa del XXI secolo. Alcuni di questi principi ribadiscono i diritti già presenti nell'acquis dell'Unione mentre altri fissano obiettivi chiari relativamente al cammino da percorrere per affrontare le sfide derivanti dagli sviluppi sociali, tecnologici ed economici.

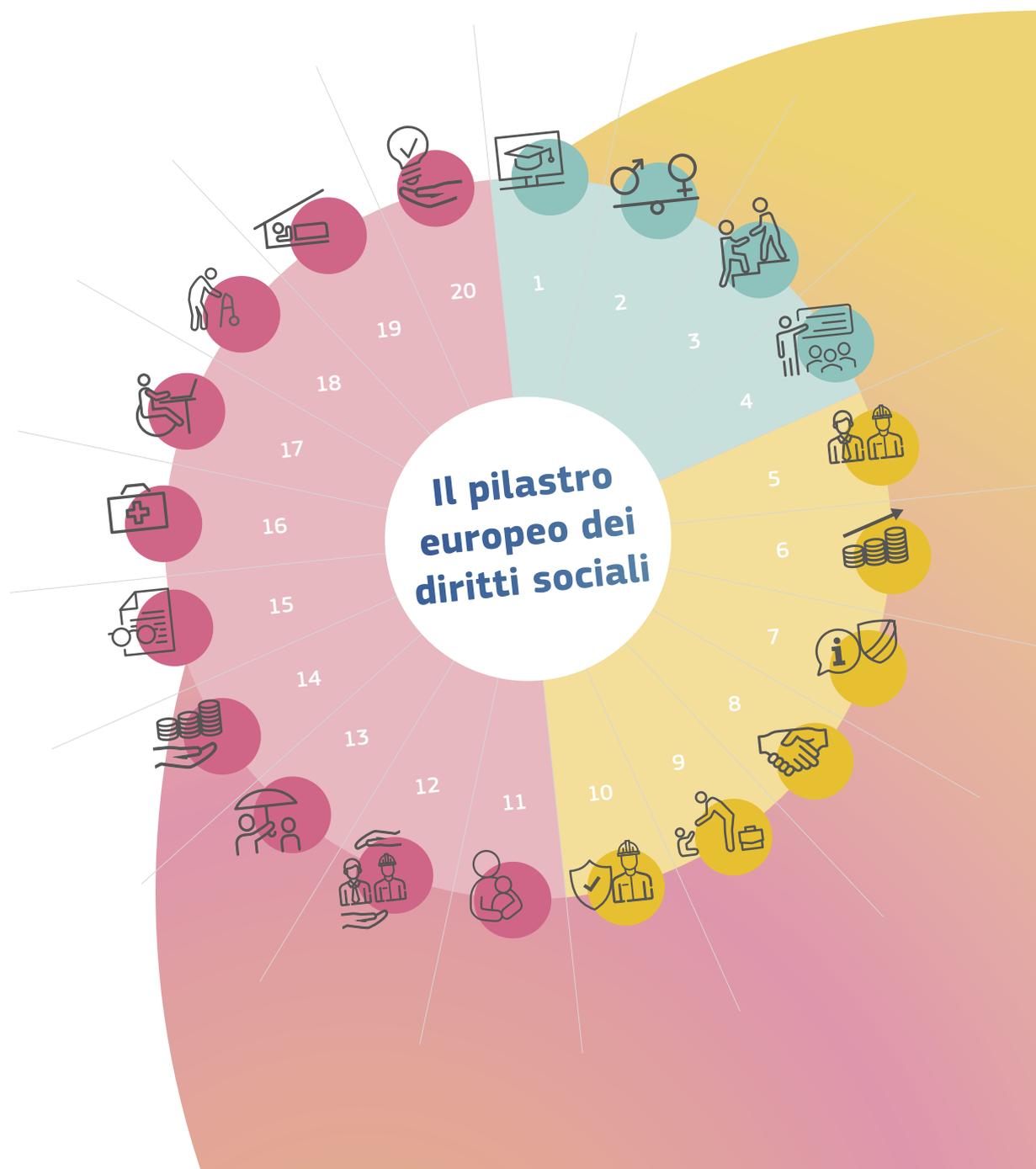
L'effettiva attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali è oggi più che mai importante e dipende in larga misura dalla determinazione e dall'azione degli Stati membri, che sono i principali responsabili in tema di occupazione, competenze e politiche sociali.

Le azioni a livello dell'UE possono integrare le azioni nazionali e **questo piano d'azione costituisce il contributo della Commissione all'attuazione dei principi del pilastro sociale**, in linea con gli inviti dei leader europei⁵ e del Parlamento europeo.

Il piano d'azione si basa su una consultazione su vasta scala avviata circa un anno fa⁶, nell'ambito della quale sono stati raccolti oltre 1 000 contributi di cittadini, istituzioni e organismi dell'UE, Stati membri, autorità regionali e locali, parti sociali e organizzazioni della società civile⁷. Il piano d'azione definisce una serie di misure dell'UE che la Commissione si è impegnata ad adottare durante l'attuale mandato, sulla base delle numerose azioni intraprese dopo la proclamazione del pilastro europeo dei diritti sociali a Göteborg⁸. Propone inoltre tre obiettivi a livello dell'UE da raggiungere entro il 2030, che contribuiranno a orientare le politiche e le riforme nazionali.

-
- 4/ Trattato sull'Unione europea e trattato sul funzionamento dell'Unione europea 2016/1.3.2020, cfr. articoli 3 e 9.
 - 5/ Consiglio europeo, 20 giugno 2019, Una nuova agenda strategica 2019-2024.
 - 6/ COM(2020) 14 final del 14 gennaio 2020.
 - 7/ I risultati della consultazione sono presentati nel documento di lavoro che accompagna la presente comunicazione (SWD(2021) 46).
 - 8/ Il documento di lavoro (SWD(2021) 46) e l'allegato 1 che accompagnano la presente comunicazione descrivono tali azioni.

Il vertice sociale di Porto di maggio 2021 sarà un'occasione per unire le forze e rinnovare, al livello politico più alto, l'impegno ad attuare il pilastro sociale. Il presente piano d'azione costituisce il contributo della Commissione al vertice sociale di Porto. La Commissione invita gli Stati membri, le parti sociali e altri attori pertinenti, quali le autorità regionali e locali e la società civile, a unirsi in uno sforzo collettivo teso ad accelerare l'attuazione del pilastro nell'ambito delle rispettive sfere di competenza e a concretizzarne rapidamente i principi. L'obiettivo è che un'Europa sociale forte continui a essere un modello per il mondo intero.





Tre obiettivi dell'UE a cui ambire per il 2030

Un'Europa sociale forte è il fondamento non solo della prosperità e del benessere dei nostri cittadini, ma anche di un'economia competitiva. A tal fine sarà fondamentale disporre di una forza lavoro qualificata e innovativa, in grado di plasmare la transizione verde e digitale e adattarvisi.

Tuttavia, ora che l'Europa fa il suo ingresso in un nuovo decennio, è ancora necessario compiere dei progressi per raggiungere elevati livelli di occupazione, competenze e occupabilità, oltre a solidi sistemi di protezione sociale. A dicembre 2020 si contavano 16 milioni di persone senza lavoro e la disoccupazione giovanile era pari al 17,8 %, molto più elevata della disoccupazione generale. I lavoratori scarsamente qualificati, scarsamente retribuiti e a tempo determinato sono stati i primi a essere licenziati a causa della pandemia di COVID-19. Anche la partecipazione dei migranti al mercato del lavoro ha risentito in modo sproporzionato della pandemia⁹. Sebbene le competenze siano essenziali per preparare i lavoratori ai nuovi posti di lavoro verdi e digitali e contribuiscano a proteggerli dalla disoccupazione, meno del 40 % degli adulti partecipa annualmente ad attività formative di qualsiasi tipo e sono ancora troppi i giovani con competenze scarse o che non raggiungono il livello di istruzione secondaria superiore¹⁰. Le donne, che nel 2018 guadagnavano ancora in media il 14 % in meno degli uomini, continuano a farsi carico delle responsabilità di cura familiare e hanno difficoltà a entrare e rimanere nel mercato del lavoro, con conseguenze che si ripercuotono anche a livello pensionistico. Prima della pandemia, 91 milioni di persone erano a rischio di povertà o di esclusione sociale e il 22,2 % dei bambini viveva in famiglie povere. Si stima che siano circa 700 000 le persone che dormono per strada in tutta Europa ogni notte.

Poiché si prevede che la disoccupazione e le disuguaglianze aumenteranno come effetto della pandemia, concentrare i nostri sforzi strategici sulla creazione di posti

9/ <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de>.

10/ Secondo i risultati dell'indagine PISA 2018, le competenze in lettura, matematica o scienze di un giovane europeo su cinque sono ancora carenti.

di lavoro di qualità, sul miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale e sulla riduzione della povertà e dell'esclusione è essenziale per convogliare le nostre risorse là dove sono più necessarie.

La Commissione propone tre obiettivi principali dell'UE da raggiungere entro la fine di questo decennio nei settori dell'occupazione, delle competenze e della protezione sociale, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite¹¹. Insieme a quanto sancito nei principi del pilastro, al sostegno finanziario del quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2021-2027¹² e al programma NextGenerationEU¹³, gli obiettivi guideranno i nostri sforzi congiunti verso un'Europa sociale forte e il raggiungimento di un impatto sostenibile. Integrando gli ambiziosi traguardi politici fissati dall'UE per le transizioni verde e digitale, gli obiettivi sociali contribuiranno a concentrare gli sforzi strategici sul conseguimento dei risultati e costituiranno un importante incentivo per le riforme e gli investimenti negli Stati membri. Potranno orientare le decisioni strategiche negli Stati membri e nelle loro regioni, anche nel contesto dei piani nazionali per la ripresa e la resilienza nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza e in linea con le raccomandazioni pertinenti specifiche per ciascun paese¹⁴ nonché nel contesto della programmazione dei fondi previsti dalla politica di coesione per il periodo 2021-2027. Consentiranno inoltre di misurare e monitorare i progressi verso le ambizioni e l'impegno politico del pilastro.

Sebbene la maggior parte degli strumenti per raggiungere gli obiettivi dell'UE sia di competenza degli Stati membri, tali obiettivi riflettono un'ambizione comune per il 2030, alla quale il presente piano d'azione offre un contributo importante.

Almeno il 78 % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni dovrebbe avere un lavoro entro il 2030

Con un tasso di occupazione nell'UE che nel 2019 raggiungeva il 73,1 %, l'obiettivo relativo al tasso di occupazione di Europa 2020 del 75 % è stato quasi raggiunto. Nonostante gli sforzi dell'UE, la crisi COVID-19 ha arrestato l'andamento positivo in materia di occupazione degli ultimi 6 anni, con un tasso di occupazione pari al 78,3 % per gli uomini e al 66,6% per le donne nel terzo trimestre del 2020. Fissando un nuovo obiettivo principale per il 2030, l'UE ribadisce il suo impegno a favore di un tasso di occupazione alto e inclusivo. Per raggiungere questo traguardo globale, l'Europa deve puntare a:

- **almeno dimezzare il divario di genere a livello occupazionale** rispetto al 2019. Ciò sarà di fondamentale importanza per compiere progressi in materia di parità di genere e conseguire l'obiettivo occupazionale per l'intera popolazione in età lavorativa;
- **aumentare l'offerta di servizi formali di educazione e cura della prima infanzia (ECEC)**, contribuendo in tal modo a una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata e favorendo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- **ridurre il tasso di giovani che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET) di età compresa tra i 15 e i 29 anni dal 12,6 % (2019) al 9 %**, migliorando in particolare le loro prospettive occupazionali.

Anche la garanzia che altri gruppi sottorappresentati, come gli anziani, le persone scarsamente qualificate, le persone con disabilità, coloro che vivono in zone rurali e remote, le persone LGBTIQ, i Rom e altre minoranze etniche o razziali particolarmente



Almeno il

78 %

della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni **dovrebbe avere un lavoro** entro il 2030

11/ Nazioni Unite, 21 ottobre 2015, A/RES/70/1 - Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.

12/ https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_it.

13/ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_it#nextgenerationeu.

14/ Regolamento (UE) 2021/241 del 12 febbraio 2021.

a rischio di esclusione o discriminazione, nonché i soggetti provenienti da un contesto migratorio, partecipino al massimo delle loro capacità al mercato del lavoro contribuirà alla crescita di un'occupazione più inclusiva. Le persone che al momento si sentono disincantate dal cercare attivamente un'occupazione devono essere incoraggiate a partecipare al mercato del lavoro in modo da favorire una ripresa rapida.

Poiché la vita lavorativa si sta allungando in tutta l'UE a causa dell'invecchiamento e delle riforme delle politiche, il concetto statistico di "popolazione in età lavorativa" che attualmente copre la fascia compresa tra i 20 e i 64 anni merita di essere esaminato. La Commissione eseguirà lavori analitici e statistici in collaborazione con gli Stati membri al fine di adeguare l'attuale indicatore in occasione della revisione del presente piano d'azione.

Almeno il 60 % di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione

Nel contesto della ripresa e della duplice transizione, aumentare al 60 % la partecipazione degli adulti alla formazione è fondamentale per favorire l'occupabilità, stimolare l'innovazione, garantire l'equità sociale e colmare il divario nel campo delle competenze digitali. Tuttavia fino al 2016 solo il 37 % degli adulti partecipava ogni anno ad attività di apprendimento. Per gli adulti scarsamente qualificati tale tasso raggiungeva solo il 18 %. Un fattore chiave di successo per garantire che gli adulti siano in grado di dedicarsi al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione professionale nelle fasi successive della vita è acquisire una solida dotazione di competenze di base e trasversali nel corso dell'istruzione e della formazione iniziali, in particolare tra i gruppi svantaggiati. Nel 2019 il 10,2% dei giovani ha abbandonato il percorso scolastico o formativo con un livello massimo di istruzione secondaria inferiore e non ha più partecipato ad attività di istruzione e formazione. Queste cifre rischiano di peggiorare a causa dell'attuale crisi. Occorre pertanto intensificare gli sforzi per aumentare la partecipazione degli adulti alla formazione e migliorare i livelli di conseguimento di risultati nel corso delle attività di istruzione e formazione iniziali. In particolare:

- **almeno l'80 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni dovrebbe possedere competenze digitali di base**, che sono una condizione preliminare per l'inclusione e la partecipazione al mercato del lavoro e alla società in un'Europa digitalmente trasformata;
- **l'abbandono scolastico precoce dovrebbe essere ulteriormente ridotto** e la partecipazione all'istruzione secondaria superiore dovrebbe essere aumentata.

Questi obiettivi si basano su quelli stabiliti nell'**agenda per le competenze per l'Europa**¹⁵, **nella raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale**¹⁶ e **nella risoluzione del Consiglio sullo spazio europeo dell'istruzione**¹⁷.

Il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale dovrebbe essere ridotto di almeno 15 milioni entro il 2030

Negli ultimi dieci anni la povertà e l'esclusione sociale nell'UE sono diminuite. Nel 2019 circa 91 milioni di persone (di cui 17,9 milioni erano minori di età compresa tra 0 e 17 anni) erano a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE, quasi 12 milioni



Almeno il

60 %

di tutti gli adulti **dovrebbe partecipare** ogni anno ad **attività di formazione** entro il 2030



Il numero di **persone a rischio di povertà o di esclusione sociale** dovrebbe essere **ridotto di almeno**

15 milioni

entro il 2030

15/ COM(2020) 274 final del 1° luglio 2020.

16/ Raccomandazione (C 417/01) del Consiglio del 24 novembre 2020.

17/ Risoluzione 2021/C 66/01 del Consiglio del 22 febbraio 2021.

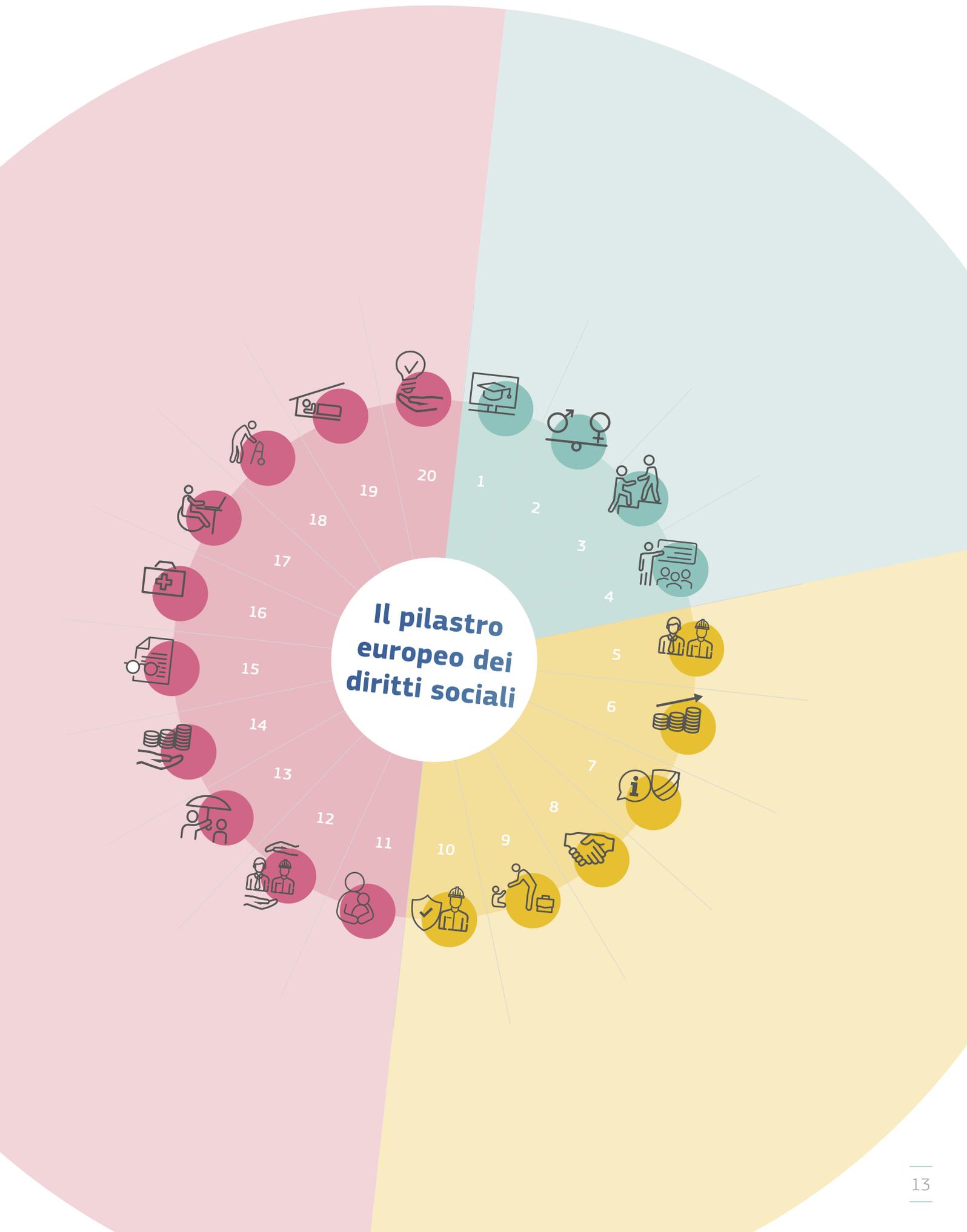
in meno rispetto al 2008 e circa 17 milioni in meno rispetto al picco raggiunto nel 2012. Tuttavia l'ambizioso obiettivo sociale di Europa 2020, ossia una riduzione di 20 milioni di persone, non è stato raggiunto. Si prevede che la pandemia di COVID-19 peggiorerà la situazione, aumentando l'insicurezza finanziaria, la povertà e la disparità di reddito nel breve termine. Dei 15 milioni di persone da sottrarre allo stato di povertà o di esclusione sociale, **almeno 5 milioni dovrebbero essere bambini**. L'attenzione rivolta ai bambini consentirà non solo di offrire loro l'accesso a nuove opportunità, ma contribuirà anche a spezzare il circolo vizioso intergenerazionale della povertà, evitando che diventino adulti a rischio di povertà o di esclusione sociale con conseguenti effetti sistemici a lungo termine.

Questi tre obiettivi principali per il 2030 sono considerati allo stesso tempo ambiziosi e realistici. Sebbene il livello di incertezza legato alla pandemia e alle sue conseguenze sulle nostre società ed economie non consenta di prevedere appieno l'avanzamento che si registrerà nei prossimi anni, gli obiettivi proposti riflettono le previsioni economiche più recenti, l'impatto della crisi COVID-19 secondo i dati più recenti disponibili e le esperienze passate (in particolare l'evoluzione dopo la crisi finanziaria)¹⁸.

Adoperarsi per conseguirli è necessario affinché l'Europa mantenga la sua leadership in termini di promozione del benessere dei cittadini. Sebbene probabilmente i progressi varieranno da oggi al 2030 e nei vari Stati membri, il raggiungimento di tali obiettivi è considerato fattibile se, tenendo conto della posizione di partenza di ciascun paese, tutti gli Stati membri si uniscono in uno sforzo comune e adottano misure per conseguirli con l'idea di promuovere la convergenza verso l'alto e il benessere. **La Commissione invita il Consiglio europeo ad approvare questi tre obiettivi. Fa anche appello agli Stati membri affinché definiscano i propri obiettivi nazionali, quale contributo a questo sforzo comune.**

Questi nuovi obiettivi saranno sostenuti da una revisione del quadro di valutazione della situazione sociale. Nel quadro di valutazione riveduto saranno esaminate le tendenze e i risultati ottenuti dagli Stati membri, il che consentirà alla Commissione di monitorare i progressi compiuti verso l'attuazione dei principi del pilastro sociale nell'ambito del quadro di coordinamento delle politiche consolidate nel contesto del semestre europeo.

18/ Inserire dettagli sulle proiezioni, cfr. il documento di lavoro (SWD(2021) 46) che accompagna la presente comunicazione per una sintesi.





Attuazione dei principi del pilastro sociale

Dalla proclamazione del pilastro sociale al vertice di Göteborg nel 2017, sono già state adottate misure significative¹⁹ a livello dell'UE, nazionale, regionale o locale con il sostegno dei fondi dell'UE, il supporto tecnico e l'orientamento fornito tramite il processo del semestre europeo e le raccomandazioni atte a rafforzare la dimensione sociale dell'UE²⁰. È giunto il momento di compiere uno sforzo concertato, con la partecipazione di tutti i livelli di governance, delle parti sociali e degli altri attori, al fine di attuare pienamente i principi del pilastro sociale. Le sezioni che seguono si concentrano su quei settori in cui è necessaria un'ulteriore attenzione, non solo nell'attuale contesto di ripresa, ma anche a più lungo termine, al fine di costruire un'Europa sociale più forte entro il 2030 a vantaggio di tutti gli europei.

Posti di lavoro migliori e più numerosi

Creare opportunità di lavoro nell'economia reale

Ad oggi la salvaguardia e la creazione di nuovi posti di lavoro sono tra le priorità dell'UE. Avere un lavoro di qualità è una fonte essenziale di reddito, motivazione e realizzazione ed è fondamentale ai fini dell'inclusione sociale e della partecipazione attiva alla società. Tra il 2014 e il 2019 si sono aggiunti oltre 14,5 milioni di posti di lavoro all'economia dell'UE. Tuttavia la crisi del coronavirus ha arrestato questa tendenza e molti europei hanno visto mettere a repentaglio i loro mezzi di sussistenza e le loro prospettive occupazionali.

19/ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>.

20/ Cfr. il documento di lavoro (SWD(2021) 46) che accompagna la presente comunicazione per una sintesi e l'allegato 1 della comunicazione.

Nell'ambito dell'immediata risposta alla crisi, le misure adottate a livello nazionale e dell'UE sono state in larga misura capaci di attenuare l'impatto negativo. I regimi di riduzione dell'orario lavorativo sono stati efficaci nel preservare l'occupazione nel contesto della pandemia e dovrebbero rimanere validi ove necessario. Lo strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE)²¹ fa seguito agli orientamenti politici della Commissione, in quanto strumento teso a proteggere i nostri cittadini durante gli shock esterni. Esso prevede l'erogazione di prestiti per finanziare regimi di riduzione dell'orario lavorativo e misure analoghe, in particolare per i lavoratori autonomi. L'Unione ha emesso le prime obbligazioni sociali dell'UE per finanziare tali prestiti, contribuendo anche allo sviluppo della finanza sociale in Europa. Prima che terminasse il 2020, nell'ambito dello strumento era stato approvato un sostegno finanziario di 90,3 miliardi di EUR in totale per aiutare 18 Stati membri. All'inizio di febbraio 2021, 15 paesi dell'UE hanno ricevuto circa 53,5 miliardi di EUR nell'ambito di SURE, ed è previsto ulteriore sostegno. Valuteremo attentamente l'esperienza dello strumento SURE nei prossimi anni.

Tuttavia, con il passaggio dell'Europa da una fase di risposta alla crisi a una fase di ripresa, risulta necessario un sostegno più lungimirante all'impiego e alla creazione di posti di lavoro di qualità, al fine di costruire un percorso sostenibile che porti al raggiungimento dell'obiettivo di un'occupazione del 78 % entro il 2030. A causa della pandemia, probabilmente molti settori non riusciranno a riprendersi completamente per qualche tempo e molte imprese usciranno dalla crisi in una situazione di difficoltà finanziaria. Ripristinare e promuovere un mercato unico pienamente funzionante è indispensabile per sostenere la ripresa e massimizzare il potenziale di creazione di posti di lavoro in tutti gli ecosistemi economici. In tale contesto occorre adottare un approccio strategico per passare gradualmente dalle misure di emergenza a quelle capaci di contribuire alla ripresa. È fondamentale investire nelle persone al fine di agevolare le transizioni professionali verso i settori verde e digitale e sostenere la ristrutturazione nei settori più colpiti dalla pandemia. Le nuove soluzioni strategiche dovrebbero comprendere un insieme coerente di politiche attive del mercato del lavoro, tra cui incentivi temporanei all'assunzione e alla transizione, politiche in materia di competenze e servizi per l'impiego migliorati, sfruttando appieno i fondi dell'UE disponibili. Le misure possono comprendere, a titolo di esempio, il sostegno agli apprendistati e all'imprenditorialità o piani di reinserimento professionale per i lavoratori a rischio di disoccupazione. L'investimento sulle competenze richieste nei settori emergenti dovrebbe essere considerato prioritario per offrire reali prospettive professionali ai lavoratori a rischio di licenziamento o già disoccupati. **Per sostenere una ripresa fonte di occupazione negli Stati membri in seguito alla crisi COVID-19, la Commissione presenta, insieme a questo piano d'azione, una raccomandazione della Commissione relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE)²², contenente orientamenti sulla combinazione di misure strategiche e fondi disponibili per promuovere la creazione di posti di lavoro e le transizioni professionali verso settori in espansione, in particolare quelli digitale e verde.**

In questo processo di cambiamento, la cooperazione con i servizi per l'impiego e il dialogo tra le parti sociali sono essenziali per promuovere una ristrutturazione socialmente responsabile²³. Il dialogo sociale, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti a vari livelli (compreso quello aziendale e settoriale) svolgono un ruolo importante

21/ Regolamento (UE) 2020/672 del Consiglio del 19 maggio 2020.

22/ C(2021) 1372 del 4 marzo 2021.

23/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=it>.

nel plasmare le transizioni economiche e nel promuovere l'innovazione sul luogo di lavoro, in particolare in vista della duplice transizione in corso e dei cambiamenti nel mondo del lavoro. A livello dell'UE, un quadro completo di direttive sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, sia a livello nazionale che transnazionale²⁴, stabilisce norme volte a tutelarne i diritti nei processi di ristrutturazione. Le autorità nazionali e le parti sociali sono tenute a rispettare tali norme. Si potrebbero prevedere delle modalità specifiche per migliorare l'attuazione e l'applicazione di tali direttive. Gli investimenti nella modernizzazione dei servizi pubblici per l'impiego (SPI), comprese le misure idonee nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza e dei fondi di coesione, possono aumentare la loro capacità di far fronte a livelli più elevati di disoccupazione all'indomani della pandemia e di sostenere efficacemente un crescente flusso di lavoratori tra i settori.

Occorre prestare particolare attenzione ai giovani e alle persone scarsamente qualificate, che sono più vulnerabili alle fluttuazioni del mercato del lavoro.

Queste categorie di persone richiedono un sostegno in più in quanto: molti lavoravano nei settori più colpiti dalla pandemia, come il turismo; altri, dopo aver terminato gli studi, hanno avuto meno opportunità di entrare nel mercato del lavoro per la prima volta; e altri ancora hanno dovuto interrompere il loro percorso scolastico o formativo senza ottenere le qualifiche previste. La garanzia per i giovani rafforzata²⁵ fornisce orientamenti per un'integrazione stabile nel mercato del lavoro, con particolare attenzione all'occupazione di qualità. Questa operazione sarà sostenuta da NextGenerationEU e dal QFP, principalmente attraverso il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) con l'appoggio del dispositivo per la ripresa e la resilienza per le misure ammissibili. La Commissione ribadisce il suo invito agli Stati membri a destinare almeno 22 miliardi di EUR al sostegno all'occupazione giovanile²⁶. I tirocini consentono di acquisire esperienza pratica e diretta e facilitano in modo utile l'accesso dei giovani al mercato del lavoro. Tuttavia questo obiettivo può essere raggiunto solo se i tirocini sono di buona qualità e se vengono applicate condizioni di lavoro eque.

Il sostegno all'occupazione e ai lavoratori non può essere efficace se non si sostengono le imprese e gli imprenditori. Un'industria dinamica rimane al centro della prosperità futura dell'Europa e costituisce una fonte essenziale di nuovi posti di lavoro.

L'industria europea occupa circa 35 milioni di persone, con diversi milioni di posti di lavoro a essa collegati. Con la sua nuova strategia industriale²⁷ e il piano d'azione per l'economia circolare²⁸, avviati a marzo 2020, la Commissione ha gettato le basi per una politica industriale che stimoli ecosistemi industriali innovativi e competitivi. Le nostre ambizioni non sono cambiate e dobbiamo accelerare la ripresa. La strategia sarà aggiornata per continuare a garantire il vantaggio competitivo e la resilienza dell'Europa, in modo che l'industria possa porsi alla guida del processo di trasformazione verde e digitale.

Anche le piccole e medie imprese (PMI) svolgono un ruolo fondamentale in una ripresa fonte di occupazione²⁹.

Poco prima della pandemia, il 50 % delle PMI con almeno 10 dipendenti aveva aumentato l'occupazione nei tre anni precedenti e il 44 % delle PMI aveva pianificato di assumere un numero maggiore di dipendenti. La probabilità di aumentare il tasso di occupazione era più alta per le imprese che avevano adottato misure di innovazione rispetto a quelle non lo avevano fatto. Il solo settore dei servizi, fortemente dominato dalle PMI, rappresenta circa il 70 % del prodotto interno lordo (PIL) e dell'occupazione dell'UE, con la creazione della maggior parte dei nuovi posti di lavoro. Un esempio emblematico è il settore dei servizi di assistenza sanitaria e sociale, il cui potenziale di crescita è stimato a 8

24/ Direttive 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE, 2001/86/CE.

25/ Raccomandazione (C 372/01) del Consiglio del 30 ottobre 2020.

26/ COM(2020) 276 final del 1° luglio 2020.

27/ COM(2020) 102 final del 10 marzo 2020.

28/ COM(2020) 98 final dell'11 marzo 2020.

29/ COM(2020) 103 final del 10 marzo 2020.

milioni di nuovi posti di lavoro nei prossimi 10 anni. Le donne sono sovrarappresentate in questa parte della forza lavoro e forniscono assistenza sia formale che informale (e non retribuita). Le piccole imprese e i lavoratori autonomi, particolarmente colpiti dalla pandemia, hanno dovuto affrontare gravi difficoltà per rimanere in attività. Un maggiore sostegno alle PMI e all'imprenditorialità, compresa quella femminile, è pertanto fondamentale per aiutarle a ricostruire le loro attività e per stimolare le start-up innovative a prosperare durante la ripresa dell'UE.

Nuove opportunità deriveranno anche dall'economia sociale, che crea posti di lavoro e affronta nel contempo le principali sfide per la società in un'ampia gamma di settori, spesso attraverso l'innovazione sociale. L'occupazione retribuita nell'economia sociale varia da meno dell'1 % al 10 % della forza lavoro totale negli Stati membri, il che rivela l'esistenza di un grande potenziale economico non sfruttato.

La Commissione intende:

- rivedere nel 2022 la raccomandazione del Consiglio sul **quadro di qualità dei tirocini**, in particolare per quanto riguarda le condizioni di lavoro;
- aggiornare la nuova **strategia industriale per l'Europa** nel secondo trimestre del 2021 sulla base dell'attuazione della strategia industriale 2020 e degli insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19;
- adottare un **piano d'azione per il settore dell'economia sociale** nell'ultimo trimestre del 2021 e sfruttare il potenziale dell'economia sociale per creare posti di lavoro di qualità e contribuire a una crescita equa, sostenibile e inclusiva;
- valutare l'esperienza dello **strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE)**.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a elaborare e attuare pacchetti coerenti di misure volte a promuovere un **sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE)** in seguito alla crisi COVID-19, utilizzando appieno i fondi dell'UE disponibili a tal fine;
- gli Stati membri ad attuare la **garanzia per i giovani** rafforzata, con particolare attenzione alle offerte di qualità a supporto di una stabile integrazione nel mercato del lavoro, servendosi del sostegno finanziario dell'UE;
- le autorità nazionali e le parti sociali a garantire **l'informazione e la consultazione dei lavoratori durante i processi di ristrutturazione**, come richiesto dalle norme dell'UE, e a **promuovere la partecipazione dei lavoratori a livello aziendale** al fine di incoraggiare l'innovazione sul luogo di lavoro;
- le autorità nazionali, regionali e locali a sostenere **l'imprenditorialità**, compresa quella femminile, e a contribuire alla creazione di un contesto favorevole alla digitalizzazione, alla sostenibilità e alla resilienza delle PMI;
- le autorità nazionali, regionali e locali, insieme all'industria, compresi PMI, parti sociali e ricercatori, a contribuire ai lavori della Commissione sugli **ecosistemi industriali**, con particolare attenzione alla collaborazione transfrontaliera e intersistemica, anche attraverso il forum industriale³⁰.

30/ https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_it.

Adeguare gli standard lavorativi al futuro del mondo del lavoro

Le condizioni di lavoro nell'UE sono tra le migliori al mondo. Il diritto dell'UE stabilisce requisiti minimi in materia di condizioni di lavoro, orario lavorativo, salute e sicurezza sul luogo di lavoro e parità di trattamento delle persone indipendentemente da sesso, razza o origine etnica, disabilità, religione o convinzioni personali, età o orientamento sessuale. Garantisce inoltre parità di trattamento tra i lavoratori mobili e i cittadini nazionali per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro e tutti gli altri vantaggi sociali e fiscali. Tuttavia il mondo del lavoro è in costante evoluzione, in particolare per via della digitalizzazione. Stanno emergendo nuove forme di organizzazione del lavoro e rapporti di lavoro che comportano nuove opportunità e sfide. Raggiungere la piena occupazione richiederà non solo un aumento significativo della partecipazione al mercato del lavoro, ma anche condizioni lavorative adeguate alla base di posti di lavoro di qualità, il che rientra tra le principali responsabilità dei datori di lavoro. La tassazione dovrebbe essere spostata dal lavoro ad altre fonti più a supporto dell'occupazione e in linea con gli obiettivi climatici e ambientali, tutelando nel contempo le entrate per un'adeguata protezione sociale.

Una prima sfida da affrontare riguarda la disuguaglianza e la povertà lavorativa. I mercati del lavoro dell'UE si trovano di fronte a un numero crescente di occupazioni scarsamente retribuite e scarsamente qualificate, e a situazioni che stanno minando le strutture tradizionali di contrattazione collettiva in alcuni paesi. Per monitorare tali tendenze, Eurofound continuerà a fornire prove dell'evoluzione delle relazioni industriali e dei salari in tutta l'UE, compresi i salari di sussistenza e la retribuzione dei lavoratori autonomi.

Assicurarsi che le retribuzioni siano adeguate è essenziale per garantire condizioni di vita e di lavoro adeguate ai lavoratori e alle loro famiglie, nonché per costruire economie eque e resilienti e sostenere una crescita inclusiva. Al fine di garantire norme minime in tutta l'UE in materia di salari minimi adeguati, sostenendo nel contempo la contrattazione collettiva, a ottobre 2020 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati³¹, nel pieno rispetto delle tradizioni nazionali e dell'autonomia delle parti sociali.

Un'altra importante tendenza emergente è l'attenuazione delle tradizionali linee di demarcazione tra lavoratori subordinati e lavoratori autonomi e una crescente eterogeneità tra i lavoratori autonomi. Un esempio emblematico è costituito dalla comparsa di una categoria di lavoratori autonomi vulnerabili che lavorano tramite piattaforme digitali e operano in condizioni precarie. La pandemia ha messo in evidenza questo aspetto in relazione agli addetti alle consegne, in particolare per quanto riguarda il loro accesso alla protezione sociale e i rischi per la salute e la sicurezza. La Commissione sta pertanto raccogliendo prove in particolare sulle condizioni di lavoro delle persone che lavorano tramite piattaforme digitali. In linea con l'articolo 154 TFUE, a febbraio 2021 la Commissione ha avviato una consultazione delle parti sociali sul possibile orientamento dell'intervento dell'UE³². A giugno 2020 la Commissione ha inoltre varato un'iniziativa³³ volta a garantire che il diritto dell'UE in materia di concorrenza non ostacoli il miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso contratti collettivi per i lavoratori autonomi che ne hanno bisogno.

31/ COM(2020) 682 del 28 ottobre 2020.

32/ C(2021) 1127 final del 24 febbraio 2021.

33/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_20_1237 e https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/mex_21_23.

L'accelerazione della digitalizzazione dei luoghi di lavoro pone inoltre l'accento sulle questioni relative alla sorveglianza, all'uso dei dati e all'applicazione di strumenti di gestione algoritmica. I sistemi di intelligenza artificiale (IA) vengono spesso utilizzati nelle procedure di assunzione, per monitorare i carichi di lavoro, definire i tassi di retribuzione, gestire i percorsi professionali, aumentare l'efficienza dei processi o per eseguire attività che prevedono un'elevata esposizione. Affrontare le sfide poste dal processo decisionale algoritmico, in particolare i rischi di decisioni inique, la discriminazione e la mancanza di trasparenza, può aumentare la fiducia nei sistemi basati sull'IA, promuoverne l'adozione e tutelare i diritti fondamentali.

A causa della pandemia, il telelavoro è diventato la norma per molte persone ed è probabile che rimanga una pratica diffusa nel lungo periodo. Poter lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento è stato fondamentale per la continuità operativa. Il telelavoro offre opportunità di sinergie ed efficienze in termini di equilibrio tra vita professionale e vita familiare: la riduzione degli spostamenti e della stanchezza, nonché una maggiore flessibilità nell'organizzazione della vita professionale e privata possono determinare incrementi di produttività e avere un impatto positivo sull'ambiente. Al tempo stesso il telelavoro generalizzato rende necessario riflettere, ad esempio, sui limiti dell'orario di lavoro contrattuale e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Entrambi gli sviluppi, ovvero digitalizzazione e telelavoro, richiedono un ampio dibattito orientativo con tutti i portatori di interessi, in particolare le parti sociali. A giugno 2020 le parti sociali intersettoriali hanno firmato un accordo quadro autonomo sulla digitalizzazione, comprendente una sezione sulle modalità di connessione e disconnessione³⁴. Il 21 gennaio 2021 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione basata sulla relazione di iniziativa legislativa sul diritto alla disconnessione³⁵. La risoluzione invita la Commissione a presentare una proposta di direttiva relativa a norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare il loro diritto alla disconnessione. La risoluzione sottolinea inoltre il ruolo fondamentale delle parti sociali nell'individuazione e nell'attuazione di misure relativamente al diritto alla disconnessione e nel trovare il giusto equilibrio tra cogliere le opportunità offerte dalla digitalizzazione per il luogo di lavoro e affrontare le sfide che ne derivano. A tal fine, come primo passo, la risoluzione del Parlamento raccomanda che le parti sociali adottino misure di attuazione entro tre anni.

Come indicato nei suoi orientamenti politici, la Commissione si impegna a rispondere con un atto legislativo alle risoluzioni di iniziativa del Parlamento europeo sulla base dell'articolo 225 TFUE, nel pieno rispetto dei principi di proporzionalità e sussidiarietà così come di quelli dell'accordo "legiferare meglio". Ai sensi dell'articolo 154 TFUE qualsiasi proposta di atto legislativo della Commissione relativa al diritto alla disconnessione deve essere soggetta alla consultazione delle parti sociali dell'UE, che possono decidere di agire mediante accordi.

La Commissione invita le parti sociali a trovare soluzioni concordate per affrontare le sfide poste dal telelavoro, dalla digitalizzazione e dal diritto alla disconnessione. La Commissione valuterà le prassi e le norme esistenti relative al diritto alla disconnessione e sosterrà proattivamente le parti sociali nei loro sforzi, facilitando il dibattito e l'individuazione delle migliori prassi. La futura relazione sull'attuazione della direttiva sull'orario di lavoro³⁶ offrirà inoltre l'opportunità di riflettere ulteriormente sulle implicazioni del lavoro a distanza sull'orario lavorativo.

34/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

35/ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.pdf

36/ Direttiva 2003/88/CE del 18 novembre 2003.

La Commissione intende:

- presentare nell'ultimo trimestre del 2021 una **proposta legislativa sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali**, previa consultazione delle parti sociali;
- presentare nell'ultimo trimestre del 2021 un'iniziativa per garantire che il **diritto dell'UE in materia di concorrenza** non ostacoli i contratti collettivi per (alcuni) lavoratori autonomi;
- proporre nel secondo trimestre del 2021, a seguito del Libro bianco sull'intelligenza artificiale, un **regolamento dell'UE sull'IA** per la diffusione di un uso affidabile dell'IA nell'economia dell'UE, anche sul posto di lavoro e per tutte le forme di lavoro;
- presentare nel 2022 una relazione sull'**attuazione della direttiva sull'orario di lavoro**;
- garantire un **seguito adeguato alla risoluzione del Parlamento europeo** con raccomandazioni alla Commissione sul **diritto alla disconnessione**.

La Commissione invita:

- le parti sociali a dare seguito all'**accordo quadro autonomo sulla digitalizzazione**, in particolare per quanto riguarda le modalità di connessione e disconnessione, e a esaminare: 1) misure volte a garantire condizioni di telelavoro eque e 2) misure volte a garantire che tutti i lavoratori possano effettivamente godere del diritto alla disconnessione.

Norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro per un nuovo mondo del lavoro

Il miglioramento delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro non è solo essenziale per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, ma è anche vantaggioso in termini di produttività del lavoro, occupazione e per l'economia nel suo complesso. Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali causano una perdita annua stimata pari a circa il 3,3 % del PIL nell'UE. Nel corso degli ultimi dieci anni il quadro per le politiche e le norme europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) hanno contribuito a migliorare considerevolmente le condizioni di lavoro. Il tasso di incidenza degli infortuni mortali sul lavoro è diminuito quasi del 30 %.

È necessario aggiornare il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro a causa dei rapidi cambiamenti tecnologici e sociali. La pandemia ha messo in luce quanto sia indispensabile adottare misure adeguate in materia di salute e sicurezza. L'accelerazione della digitalizzazione sta trasformando il concetto stesso di ambiente di lavoro, la natura e il contenuto del lavoro svolto, le modalità di gestione dell'orario lavorativo e le relazioni sul luogo di lavoro. In tale contesto, i fattori di rischio psicosociali e organizzativi possono dar luogo a livelli più elevati di stress legato al lavoro, problemi di salute mentale nonché a rischi ergonomici e per la sicurezza. La gestione di tutti questi aspetti è particolarmente impegnativa per le microimprese e le PMI.

La salvaguardia di ambienti di lavoro sicuri e salubri è pertanto essenziale per proteggere i lavoratori, sostenere la produttività e consentire una ripresa economica sostenibile. Il nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro fisserà i principi e gli obiettivi fondamentali per un'azione coordinata degli Stati membri, delle parti sociali e di altri portatori di interessi per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La Commissione intende:

- presentare nel secondo trimestre del 2021 un **nuovo quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (2021-2027)**, al fine di aggiornare le norme di protezione dei lavoratori e affrontare i rischi professionali tradizionali e quelli nuovi;
- in funzione dell'esito della consultazione delle parti sociali in corso, presentare nel 2022 proposte legislative per **ridurre ulteriormente l'esposizione dei lavoratori alle sostanze chimiche pericolose, compreso l'amianto**³⁷.

La Commissione invita:

- le autorità pubbliche e le parti sociali a garantire **l'applicazione e l'attuazione delle norme esistenti**.

Mobilità dei lavoratori

La mobilità è al centro del progetto europeo. Negli ultimi anni la Commissione ha proposto un'agenda ambiziosa per una mobilità equa dei lavoratori che comprendeva la riforma di EURES³⁸, il riesame delle norme sul distacco dei lavoratori³⁹, la revisione delle norme sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale⁴⁰, orientamenti strategici⁴¹ e nuove norme sociali per i lavoratori mobili nel settore del trasporto su strada (compreso il distacco dei conducenti)⁴², la lotta al lavoro non dichiarato e la creazione di un'Autorità europea del lavoro (ELA)⁴³. L'accento è ora posto sulla piena attuazione e applicazione di tali norme. La Commissione, insieme all'ELA, fornirà sostegno alle autorità nazionali e agli ispettorati del lavoro, ad esempio attraverso lo sviluppo di capacità e la messa a disposizione di informazioni sui diritti e gli obblighi relativi a quando si lavora all'estero.

La pandemia di COVID-19 ha messo in luce le condizioni di lavoro precarie di molti lavoratori mobili, compresi i lavoratori stagionali. Proteggere e migliorare i loro diritti e le loro condizioni di lavoro, agevolando al contempo la mobilità dei lavoratori per le imprese e le amministrazioni, è fondamentale per il buon funzionamento del mercato interno. Nel suo piano d'azione a lungo termine⁴⁴ la Commissione ha definito le misure per una migliore attuazione e applicazione delle norme del mercato unico, anche nel contesto della mobilità dei lavoratori. La Commissione ha adottato degli orientamenti relativi all'esercizio della libera circolazione dei lavoratori⁴⁵ e ai lavoratori stagionali⁴⁶ nell'UE nel contesto della pandemia di COVID-19. Come seguito, è in corso una raccolta di prove sul ricorso al lavoro tramite agenzia interinale, in particolare nel contesto del lavoro transfrontaliero. Ciò fornirà alla Commissione le basi per valutare la necessità di un'azione legislativa o di altro tipo a livello dell'UE, in particolare un'eventuale revisione della direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale⁴⁷.

37/ A seguito della consultazione delle parti sociali avviata il 17 dicembre 2020 (C(2020) 8944 final).

38/ Portale EURES.

39/ Direttiva (UE) 2018/957 del 28 giugno 2018.

40/ COM(2016) 815 final del 14 dicembre 2016.

41/ COM(2020) 789 del 9 dicembre 2020.

42/ Regolamento (UE) 2020/1054 del 15 luglio 2020.

43/ Regolamento (UE) 2019/1149 del 20 giugno 2019.

44/ COM(2020) 94 final del 3 marzo 2020.

45/ 2020/C 102 I/03 del 30 marzo 2020.

46/ C(2020) 4813 final del 16 luglio 2020.

47/ Direttiva 2008/104/CE del 19 novembre 2008.

La Commissione intende:

- collaborare con l'Autorità europea del lavoro (ELA) sulla corretta attuazione e applicazione delle norme dell'UE in materia di mobilità dei lavoratori, sullo sviluppo di capacità per l'informazione e le ispezioni del lavoro a livello nazionale e sulla protezione dei lavoratori mobili, compresi i lavoratori stagionali. **Nel 2024 la Commissione valuterà i risultati ottenuti dall'Autorità in relazione ai suoi obiettivi e ai suoi compiti e, potenzialmente, riesaminerà l'ambito del suo mandato.**

La Commissione invita:

- il Parlamento europeo e il Consiglio a concludere i negoziati sulla **revisione delle norme di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale**;
 - le autorità pubbliche e le parti sociali a cooperare al fine di **tutelare i diritti dei lavoratori mobili, compresi i lavoratori stagionali**.
-

Competenze e uguaglianza

Investire nelle competenze e nell'istruzione per sbloccare nuove opportunità per tutti

Una forza lavoro qualificata è il motore di un'economia verde e digitale prospera, alimentata da idee e prodotti innovativi e da sviluppi tecnologici. I sistemi di istruzione e formazione svolgono un ruolo fondamentale nel porre le basi dell'apprendimento permanente, dell'occupabilità e della partecipazione alla società. È necessario investire nell'apprendimento poiché qualsivoglia perdita di apprendimento avrà conseguenze negative a lungo termine sulla produttività e sulla crescita del PIL.

Le transizioni verde e digitale amplificano ulteriormente la necessità di investimenti continui nei sistemi di istruzione e formazione. L'istruzione e la formazione iniziali, comprese l'educazione e cura della prima infanzia, costituiscono le fondamenta su cui sviluppare le competenze basilari e trasversali necessarie nelle società in rapida evoluzione; esse gettano inoltre le basi per qualsivoglia ulteriore tipo di formazione o sviluppo di competenze. Un importante fattore di successo per garantire che i bambini, i giovani e gli adulti abbiano accesso all'istruzione e alla formazione moderne è la modernizzazione delle scuole e dei centri di formazione professionale. La promozione della sostenibilità ambientale comincia in età precoce. La Commissione proporrà una raccomandazione del Consiglio⁴⁸ per contribuire a integrare la biodiversità e gli ecosistemi nell'istruzione e nella formazione. Inoltre, le iniziative faro del Green Deal nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza, quali "Power up" (premere sull'acceleratore), "Renovate" (ristrutturare) e "Recharge and Refuel" (ricaricare e rifornire), sosterranno l'acquisizione di nuove competenze verdi e apriranno nuove opportunità lavorative connesse alle tecnologie verdi.

Inoltre il piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027⁴⁹, compreso l'imminente polo europeo dell'istruzione digitale, mira a sostenere lo sviluppo di un ecosistema altamente efficiente di istruzione digitale in Europa e a sviluppare le competenze e

48/ COM(2020) 625 final del 30 settembre 2020.

49/ Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027.

le abilità digitali necessarie per la trasformazione digitale per tutti. Questi obiettivi sono diventati ancora più pertinenti con la crisi COVID-19, che ha portato i bambini e i giovani provenienti da contesti svantaggiati ad affrontare grossi ostacoli nell'accesso all'apprendimento online e all'istruzione e formazione continua.

Gli istituti di istruzione superiore e l'istruzione e formazione professionale (IFP) garantiscono che la nostra forza lavoro attuale e futura disponga di competenze adeguate e possa contribuire alla ripresa. Lo spazio europeo dell'istruzione, l'agenda per le competenze 2020⁵⁰, il piano d'azione per l'istruzione digitale e la raccomandazione del Consiglio relativa all'IFP per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza⁵¹ sostengono gli Stati membri nell'affrontare tali sfide. Anche lo Spazio europeo della ricerca è uno dei pilastri che serve a rendere l'Europa competitiva e sostenibile e a sbloccare opportunità attraverso l'innovazione⁵².

Al fine di raggiungere l'obiettivo per le competenze 2030 secondo cui il 60 % degli adulti dovrebbe partecipare annualmente ad attività di apprendimento, sono necessari investimenti pubblici e privati sostenuti per agevolare l'accesso alla formazione delle persone in età lavorativa. Il rafforzamento dei finanziamenti dell'UE offre opportunità senza precedenti: il FSE+⁵³, con un bilancio di 88 miliardi di EUR⁵⁴, rimarrà un'importante fonte di finanziamento per le competenze, l'istruzione e la formazione; il programma Erasmus+⁵⁵, con un bilancio specifico di oltre 26 miliardi di EUR⁵⁶, contribuirà allo sviluppo delle competenze e agli investimenti nei sistemi di istruzione e formazione, compresi progetti quali le università europee e i centri di eccellenza professionale. Gli Stati membri beneficeranno inoltre del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) per sostenere le apparecchiature e le infrastrutture di formazione e dello strumento di sostegno tecnico⁵⁷ per istituire strategie inclusive per il miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale degli adulti, per progettare sistemi di certificazione e convalida e per promuovere la continuità dell'apprendimento e la mobilità tra i fornitori di IFP.

Anche il dispositivo per la ripresa e la resilienza, come illustrato nell'iniziativa *“Reskill and Upskill”* (riqualificare e aggiornare le competenze) proposta dalla Commissione e nella raccomandazione della Commissione relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE) presentata insieme al presente piano d'azione, può agevolare gli investimenti e le riforme in questo settore. Occorre inoltre incoraggiare gli investimenti privati sia da parte delle grandi che delle piccole imprese. Nell'ambito della nuova agenda per le competenze, il patto per le competenze⁵⁸ avviato a novembre 2020 è un modello di impegno condiviso in tutte le regioni, i settori e le catene del valore per le imprese impegnate nella qualificazione della loro forza lavoro. Un gruppo di esperti in materia di investimenti nell'istruzione e nella formazione aiuterà gli Stati membri a progettare finanziamenti efficienti ed efficaci.

Per mettere le persone in condizione di partecipare all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e della carriera professionale occorre anche ripensare le politiche. Come indicato nell'agenda per le competenze 2020, diritti quali i conti individuali di apprendimento possono consentire ai cittadini europei di controllare la loro carriera e nel contempo liberano i mezzi finanziari per la partecipazione alla formazione. Accompagnati da quadri di qualità ben concepiti, nonché

50/ COM(2020) 274 final del 1° luglio 2020.

51/ Raccomandazione (C 417/01) del Consiglio del 24 novembre 2020.

52/ COM(2020) 628 final del 30 settembre 2020.

53/ https://ec.europa.eu/com-mission/presscorner/detail/it/IP_21_225.

54/ Prezzi 2018.

55/ https://ec.europa.eu/com-mission/presscorner/detail/it/IP_20_2317.

56/ Di cui 24,5 miliardi di EUR ai prezzi correnti e un'integrazione aggiuntiva di 1,7 miliardi di EUR ai prezzi 2018.

57/ Regolamento (UE) 2021/240 del 10 febbraio 2021.

58/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>.

da orientamenti e sistemi di convalida delle competenze, possono svolgere un ruolo importante. Strumenti innovativi come le microcredenziali possono facilitare percorsi di apprendimento flessibili e sostenere i lavoratori nel loro lavoro o durante le transizioni professionali. Una maggiore attenzione alla formazione nei contratti collettivi tra le parti sociali potrà migliorare l'accesso a opportunità di formazione di qualità sul luogo di lavoro, anche per quanto riguarda gli apprendistati.

Per la ripresa dell'Europa occorre anche attirare nuovi talenti. L'invecchiamento della popolazione e il calo demografico in Europa esercitano una pressione strutturale sul mercato del lavoro, con carenze di competenze in diverse regioni e settori. Come indicato nel suo nuovo patto sulla migrazione e l'asilo⁵⁹, la Commissione mira a garantire che il quadro dell'UE in materia di migrazione legale vada a vantaggio delle società e delle economie europee, attirando talenti e agevolando l'ammissione nell'UE di lavoratori con livelli di competenze diversi di cui l'Unione ha bisogno e la mobilità all'interno dell'UE dei lavoratori di paesi terzi già presenti nell'Unione. Il piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione promuove, tra l'altro, opportunità di lavoro e riconoscimento delle competenze delle persone provenienti da un contesto migratorio⁶⁰.

La Commissione intende:

- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 un'**agenda per la trasformazione dell'istruzione superiore** volta a sfruttare appieno il potenziale degli istituti di istruzione superiore per una ripresa orientata a una transizione sostenibile, inclusiva, verde e digitale;
- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 un'**iniziativa per i conti individuali di apprendimento** per superare gli ostacoli esistenti nell'accesso alla formazione e consentire agli adulti di gestire con successo le transizioni professionali;
- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 un **approccio europeo alle microcredenziali** per facilitare percorsi di apprendimento e transizioni nel mercato del lavoro flessibili;
- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 un **pacchetto sulle competenze e sui talenti**, compresa una revisione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo (direttiva 2003/109) per creare un vero status di soggiornante di lungo periodo nell'UE, un riesame della direttiva sul permesso unico (direttiva 2011/98) per semplificarne e chiarirne l'ambito di applicazione (comprese le condizioni di ammissione e di soggiorno per i lavoratori scarsamente e mediamente qualificati), nonché definire le opzioni per sviluppare un bacino di talenti dell'UE per i lavoratori qualificati provenienti da paesi terzi.

La Commissione invita:

- nello spirito del **patto per le competenze**, le regioni e le imprese, comprese le PMI, nell'ambito degli ecosistemi industriali e delle catene del valore, a cooperare, condividere informazioni e sviluppare un'analisi congiunta del fabbisogno di competenze e soluzioni su misura per il miglioramento delle competenze;
- gli Stati membri ad adoperarsi per attuare la politica in materia di IFP e gli obiettivi a livello dell'UE stabiliti nella **raccomandazione del Consiglio relativa all'IFP** e a promuovere azioni e stanziare investimenti pertinenti;

59/ COM(2020) 609 final del 23 settembre 2020.

60/ COM(2020) 758 final del 24 novembre 2020.

- gli Stati membri a sviluppare politiche globali per fornire **accesso a un'istruzione di qualità** per tutti, in linea con le pertinenti raccomandazioni del Consiglio⁶¹, e fornire un sostegno mirato ai discenti svantaggiati per compensare l'impatto negativo della crisi.

Costruire un'Unione dell'uguaglianza

Nella nostra società e nella nostra economia la diversità è un punto di forza. Le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale sono proibite in tutta l'UE. La parità di trattamento e di accesso richiede un quadro giuridico efficace, correttamente applicato e aggiornato. La Commissione sta preparando la relazione congiunta sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione⁶² e della direttiva sull'uguaglianza razziale⁶³ per determinare le migliori prassi nell'attuazione di entrambe le direttive e le principali sfide future, e presenterà l'eventuale legislazione necessaria per ovviare alle carenze. La Commissione ha inoltre presentato strategie ambiziose per un'Unione dell'uguaglianza, con cui si creeranno sinergie per offrire pari opportunità a tutti⁶⁴.

La lotta contro gli stereotipi e la discriminazione in settori quali l'occupazione, la formazione, l'istruzione, la protezione sociale, gli alloggi e la sanità richiede un'azione risoluta a livello nazionale, regionale e locale, anche da parte degli organismi nazionali per la parità, delle parti sociali, delle imprese e della società civile, i quali possono fare uso dei fondi dell'UE, come FSE+, FESR, Europa creativa ed Erasmus. Con un bilancio complessivo di 1,55 miliardi di EUR, il programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori promuoverà la parità di genere, di trattamento e di diritti per tutti al fine di promuovere società più democratiche, diversificate e aperte⁶⁵.

È necessario mobilitarsi con particolare urgenza per combattere gli stereotipi e la discriminazione basati sul genere. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi dieci anni, il tasso di occupazione e i livelli salariali delle donne sono ancora più bassi rispetto a quelli degli uomini. Le donne continuano a essere fortemente sottorappresentate nelle posizioni decisionali, in particolare nelle funzioni direttive di alto livello e nei consigli di amministrazione aziendali. Attuando la strategia per la parità di genere 2020-2025⁶⁶, l'UE continuerà a combattere la violenza di genere, a contrastare gli stereotipi di genere, a promuovere la partecipazione delle donne nei processi decisionali e a lavorare per colmare i divari di genere nel mondo del lavoro e a livello retributivo e pensionistico. La Commissione continuerà a insistere per l'adozione della proposta di direttiva del 2012 relativa alla presenza delle donne nei consigli di amministrazione⁶⁷. **Parallelamente al presente piano d'azione, la Commissione propone una direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne mediante misure in materia di trasparenza retributiva e meccanismi di applicazione⁶⁸.** La Commissione individuerà inoltre le migliori prassi per la concessione di diritti pensionistici per interruzioni di carriera legate all'assistenza nei sistemi pensionistici e promuoverà lo scambio di pratiche tra gli Stati membri, le parti sociali e i portatori di interessi nel settore delle pensioni.

- 61/ Raccomandazione ST/9010/2018/INIT del Consiglio del 22 maggio 2018. Raccomandazione ST/9009/2018/INIT del Consiglio del 22 maggio 2018. Raccomandazione ST/9015/2019/INIT del Consiglio del 22 maggio 2019.
- 62/ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.
- 63/ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000.
- 64/ Il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025 (COM(2020) 565 final) del 18 settembre 2020. Quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom per il periodo 2020-2030 (COM(2020) 620 final) del 7 ottobre 2020. Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027 (COM(2020) 758 final) del 24 novembre 2020. Strategia per l'uguaglianza LGBTQI 2020-2025 (COM(2020) 698 final) del 12 novembre 2020.
- 65/ https://ec.europa.eu/com-mission/presscorner/detail/it/mex_20_2491.
- 66/ COM(2020) 152 final del 5 marzo 2020.
- 67/ COM(2012) 614 final del 14 novembre 2012.
- 68/ COM(2021) 93 del 4 marzo 2021.

Politiche adeguate in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare facilitano la conciliazione tra vita professionale e vita privata. In particolare, l'offerta di congedi retribuiti può avere un effetto positivo sul tasso di occupazione, in particolare per le donne, e contribuire a ridurre il divario di genere a livello occupazionale. In questo contesto sono importanti anche il livello e la struttura delle prestazioni parentali e la possibilità di ripartire equamente i congedi tra uomini e donne. In linea con la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare⁶⁹, l'UE continuerà a promuovere un'equa ripartizione delle responsabilità lavorative e assistenziali.

La disponibilità di servizi di educazione e cura della prima infanzia (ECEC) a prezzi accessibili e di alta qualità e di assistenza a lungo termine di buona qualità hanno un forte impatto positivo sulla situazione occupazionale dei genitori, in particolare delle donne, e sono un fattore determinante del divario retributivo e pensionistico di genere. L'obiettivo di Barcellona 2002 del 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni inseriti in strutture di educazione e cura della prima infanzia è stato in media raggiunto nell'UE (35,5 % a livello dell'UE-27 nel 2019), così come è stato raggiunto l'obiettivo del 90 % dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico (90 % a livello dell'UE-27 nel 2019). Permangono tuttavia differenze significative tra gli Stati membri, molti dei quali non hanno raggiunto questo livello, in particolare in relazione ai bambini più piccoli o quelli provenienti da famiglie a basso reddito. Una revisione degli obiettivi di Barcellona mirerà a promuovere una convergenza verso l'alto tra gli Stati membri e quindi a migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le persone con disabilità incontrano notevoli ostacoli nel campo dell'istruzione, della formazione, dell'occupazione, della protezione sociale, degli alloggi e della sanità. La valutazione della strategia europea sulla disabilità 2010-2020⁷⁰ mostra che l'UE ha contribuito in modo significativo a migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità e a promuovere i loro diritti. Tuttavia in settori quali la sanità, l'occupazione, l'istruzione e le competenze, i progressi sono stati più limitati o disomogenei. Sulla base di tale valutazione e per aumentare ulteriormente le pari opportunità nell'UE, la Commissione ha adottato insieme al presente piano d'azione una nuova strategia in materia di diritti delle persone con disabilità per il periodo 2021-2030⁷¹, in linea con gli obiettivi della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

La Commissione intende:

- pubblicare nel primo trimestre del 2021 una **relazione congiunta sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e della direttiva sull'uguaglianza razziale** e presentare entro il 2022 l'eventuale legislazione necessaria per ovviare alle lacune, in particolare per rafforzare il ruolo degli organismi per la parità;
- presentare nel 2022 **una revisione degli obiettivi di Barcellona** in materia di educazione e cura della prima infanzia;
- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 **una legislazione per combattere la violenza di genere contro le donne**, comprese le molestie sessuali sul posto di lavoro.

69/ Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019.

70/ SWD(2020) 289 del 20 novembre 2020.

71/ COM(2021) 101 del 3 marzo 2021.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a portare avanti e concludere i negoziati in sede di Consiglio sulla proposta della Commissione relativa a una **direttiva orizzontale sulla parità di trattamento**⁷²;
- gli Stati membri ad adottare e attuare la proposta di **raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom**⁷³;
- gli Stati membri a recepire la **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** entro agosto 2022;
- gli Stati membri a portare avanti e concludere i negoziati in sede di Consiglio sulla proposta della Commissione relativa a una direttiva sulla presenza delle donne nei consigli di amministrazione;
- gli Stati membri a offrire un'istruzione e un'assistenza accessibili e a prezzi abbordabili a tutti i bambini piccoli in tutta Europa, in linea con la **raccomandazione del Consiglio relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia**⁷⁴;
- le imprese a mettere in atto meccanismi per **combattere le pratiche discriminatorie** in sede di assunzione, selezione e promozione e per favorire la diversità sul posto di lavoro.

Protezione sociale e inclusione**Vivere dignitosamente**

Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà sono valori fondamentali del nostro stile di vita europeo. Sebbene i livelli di povertà siano diminuiti negli ultimi dieci anni, le disuguaglianze non hanno seguito la stessa tendenza. La situazione del reddito relativo dei più vulnerabili non è migliorata. La pandemia aggrava le disuguaglianze esistenti, indicando possibili lacune in termini di adeguatezza e copertura della protezione sociale. Per raggiungere **l'obiettivo di ridurre di almeno 15 milioni il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale entro il 2030**, è essenziale adottare un approccio integrato per rispondere alle esigenze in tutte le fasi della vita e affrontare le cause profonde della povertà e dell'esclusione sociale.

Per **spezzare il circolo vizioso intergenerazionale dello svantaggio** si deve iniziare a investire nei bambini, così da ridurre il divario tra quelli bisognosi e quelli che vivono in migliori condizioni economiche per quanto riguarda l'accesso ai servizi chiave, promuovere le pari opportunità per tutti i bambini nell'UE ed evitare che i bambini delle famiglie povere diventino adulti a rischio di povertà. A tal fine occorrono misure e investimenti nazionali mirati per affrontare la povertà, le disuguaglianze e l'esclusione sociale tra i minori. La Commissione sostiene gli Stati membri in questi sforzi attraverso orientamenti strategici, comprese le relative raccomandazioni specifiche per paese, per rafforzare le politiche occupazionali e sociali, investire nei servizi sociali e nelle infrastrutture sociali e utilizzare al meglio i finanziamenti dell'UE. Nell'ambito dello spazio europeo dell'istruzione⁷⁵, anche la nuova iniziativa "Percorsi

72/ COM(2008) 426 final del 2 luglio 2008.

73/ COM(2020) 621 final del 7 luglio 2020.

74/ Raccomandazione (2019/C 189/02) del Consiglio del 22 maggio 2019.

75/ COM(2020) 625 final del 6 maggio 2020.

per il successo scolastico” contribuirà al disaccoppiamento tra livello di istruzione e risultati conseguiti e il contesto sociale, economico e culturale.

I regimi di reddito minimo sono essenziali per garantire che nessuno sia lasciato indietro. Sebbene esistano in tutti gli Stati membri, i regimi di reddito minimo variano notevolmente in termini di adeguatezza, copertura, adozione e articolazione con le misure di attivazione del mercato del lavoro e i beni e servizi abilitanti, compresi i servizi sociali. In molti casi, i criteri di ammissibilità e i livelli delle prestazioni meriterebbero di essere modernizzati.

L’accesso ad alloggi a prezzi abbordabili costituisce una preoccupazione crescente in molti Stati membri, regioni e città. Il numero dei senzatetto è in aumento nella maggior parte degli Stati membri. Mentre le politiche volte a porre fine alla mancanza di una fissa dimora possono avere successo solo attraverso un approccio locale o regionale su misura, molti portatori di interessi hanno chiesto⁷⁶ un impulso a livello europeo per porre fine a questo fenomeno in tutta l’UE entro il 2030. Inoltre, la povertà energetica colpisce quasi 34 milioni di europei che non possono permettersi di riscaldare le loro abitazioni, il che indica la mancanza di accesso ad alloggi di qualità a prezzi accessibili per molte famiglie. L’attuazione del Green Deal attraverso l’ondata di ristrutturazioni⁷⁷, la raccomandazione della Commissione sulla povertà energetica⁷⁸, la futura revisione della direttiva sull’efficienza energetica⁷⁹ e gli indirizzi e gli orientamenti volti a promuovere un’azione locale dell’osservatorio europeo della povertà energetica⁸⁰ contribuiranno a mitigare la povertà energetica e a migliorare la qualità degli alloggi, in particolare per le famiglie a reddito medio-basso.

L’accesso effettivo a servizi essenziali di qualità sufficiente, quali l’acqua, i servizi igienico-sanitari, l’assistenza sanitaria, l’energia, i trasporti, i servizi finanziari e le comunicazioni digitali, è fondamentale per garantire l’inclusione economica e sociale. Questi servizi possono anche costituire un’importante fonte di creazione di posti di lavoro. Tuttavia il reddito, l’età, le disuguaglianze territoriali e la carenza di infrastrutture possono rendere difficile l’accesso. Gli investimenti nelle infrastrutture verde, digitale e sociale, anche attraverso la politica di coesione dell’UE, contribuiscono a prevenire e combattere la segregazione spaziale e migliorare l’accesso a servizi generali di qualità. Le politiche e i quadri normativi settoriali dell’UE relativamente ai servizi di interesse generale, che comprendono misure di tutela dei consumatori, prassi in materia di appalti pubblici e obblighi per la prestazione minima di servizi, devono sostenere ulteriormente gli interventi degli Stati membri e contribuire a migliorare l’accesso a beni e servizi essenziali e la loro accessibilità. La Commissione sta attualmente valutando la necessità di rivedere il regolamento generale di esenzione per categoria⁸¹ e la guida sui servizi di interesse economico generale.

La Commissione intende:

- proporre nel primo trimestre del 2021 una **strategia dell’UE sui diritti dei minori e una raccomandazione del Consiglio che istituisce una garanzia europea per l’infanzia** per garantire che i minori a rischio di povertà e di esclusione sociale abbiano effettivamente accesso a servizi chiave quali l’assistenza sanitaria e l’istruzione;
- proporre nel 2022 una **raccomandazione del Consiglio sul reddito minimo** per sostenere e integrare efficacemente le politiche degli Stati membri;

76/ Risoluzione del Parlamento europeo del 24 novembre 2020 sulla riduzione delle percentuali di senzatetto nell’UE (2020/2802(RSP)).

77/ CCOM(2020) 662 final del 17 settembre 2020.

78/ Raccomandazione (UE) 2020/1563 della Commissione del 14 ottobre 2020.

79/ Direttiva 2012/27/UE del 25 ottobre 2012.

80/ <https://www.energypoverty.eu/>.

81/ Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

- varare nel secondo trimestre del 2021 una **piattaforma europea per la lotta contro la mancanza di una fissa dimora** per aiutare gli Stati membri, le città e i prestatori di servizi a condividere le migliori prassi e a individuare approcci efficienti e innovativi;
- varare nel secondo trimestre del 2021 **l'iniziativa volta a promuovere alloggi a prezzi accessibili**, progetto pilota per 100 distretti di ristrutturazione;
- presentare nel secondo trimestre del 2021 **comunicazioni orientative sugli appalti pubblici per l'innovazione e sugli appalti pubblici socialmente responsabili**;
- presentare nel 2022 una **relazione dell'UE sull'accesso ai servizi essenziali**.

La Commissione invita:

- le autorità pubbliche a garantire **l'efficacia e la copertura delle reti di sicurezza sociale** e l'accesso ai servizi abilitanti per coloro che ne hanno bisogno;
- le autorità nazionali, regionali e locali a favorire l'adozione di **criteri socialmente responsabili nel settore degli appalti pubblici** e a promuoverne l'uso, in linea con le prossime comunicazioni orientative della Commissione.

Promuovere la salute e garantire l'assistenza

I sistemi sanitari e di assistenza a lungo termine sono stati messi a dura prova durante la pandemia, il che si è sommato alle sfide già esistenti, quali l'aumento dei tempi di attesa per l'assistenza sanitaria, la carenza strutturale di personale e le crescenti disuguaglianze sanitarie. Sono necessarie riforme e investimenti nei sistemi sanitari per aumentarne la resilienza e la capacità di gestire le crisi attuali e future, rafforzare l'assistenza sanitaria di base e la salute mentale, migliorare l'accesso a un'assistenza sanitaria di qualità per tutti e ridurre le disuguaglianze sociali, territoriali ed economiche in materia di salute. La Commissione sostiene gli Stati membri in questi sforzi fornendo informazioni basate su elementi concreti e condividendo le migliori prassi per rafforzare i sistemi sanitari.

La comunicazione della Commissione sull'Unione europea della salute⁸² affronta le tematiche della resilienza, l'accessibilità e l'efficacia dei sistemi sanitari nell'UE. Le azioni miglioreranno l'abilità degli Stati membri di prepararsi e reagire insieme alle future crisi sanitarie, garantendo che le forniture mediche siano disponibili, economicamente accessibili e innovative. La Commissione adotterà inoltre misure per attuare la strategia farmaceutica per l'Europa⁸³ e il piano europeo per la lotta contro il cancro⁸⁴. Nuovi strumenti statistici e di monitoraggio potranno inoltre contribuire a una migliore mappatura delle disuguaglianze sanitarie, mettendo in luce la prospettiva dei pazienti con l'obiettivo di migliorare l'accesso alla salute per i più vulnerabili.

Anche la resilienza dell'assistenza a lungo termine è messa alla prova. In una società che invecchia si prevede un aumento della domanda di servizi di assistenza, mentre la mancanza di standard qualitativi in materia di assistenza e le lacune in termini di accesso a servizi di qualità, anche nelle zone rurali, costituiscono una grave preoccupazione in molti Stati membri. Una relazione congiunta della Commissione e del comitato per la protezione sociale, che sarà pubblicata nella primavera del 2021, definirà le modalità di risposta dei sistemi nazionali a tali sfide e indicherà i settori

82/ COM(2020) 724 final dell'11 novembre 2020.

83/ COM(2020) 761 final del 25 novembre 2020.

84/ COM(2021) 44 final del 3 febbraio 2021.

in cui sono necessari ulteriori lavori per garantire la parità di accesso a un'assistenza a lungo termine, di qualità e a prezzi accessibili in tutta l'Unione. Il Libro verde sull'invecchiamento demografico⁸⁵ ha determinato l'avvio di una consultazione per individuare i settori in cui l'azione dell'UE può apportare il massimo valore aggiunto. Le riforme e gli investimenti nell'assistenza a lungo termine offrono l'opportunità di rafforzare la solidarietà intergenerazionale, la creazione di posti di lavoro, ambienti di vita e di lavoro più sicuri e un'offerta migliore di servizi di qualità.

La Commissione intende:

- proporre nel 2022 un'**iniziativa sull'assistenza a lungo termine** per definire un quadro di riforme delle politiche volte a guidare lo sviluppo di un'assistenza a lungo termine sostenibile che garantisca un migliore accesso a servizi di qualità per le persone bisognose;
- proporre nuovi strumenti per **misurare meglio gli ostacoli e le lacune nell'accesso all'assistenza sanitaria** (2021-2022);
- proporre nell'ultimo trimestre del 2021 lo **spazio europeo di dati sanitari** per promuovere l'accesso ai dati sanitari con l'obiettivo di migliorare l'assistenza sanitaria, la ricerca e l'elaborazione delle politiche, nonché per agevolare lo sviluppo, la diffusione e l'applicazione di servizi digitali per la prestazione dell'assistenza sanitaria.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a investire nel **personale sanitario e assistenziale**, migliorandone le condizioni di lavoro e l'accesso alla formazione;
- gli Stati membri a promuovere la **digitalizzazione dei loro sistemi sanitari** e ad affrontare le disuguaglianze sanitarie.

Adeguare la protezione sociale al nuovo mondo

Durante la pandemia **molti Stati membri hanno esteso la protezione sociale** a gruppi che erano precedentemente scoperti. Queste misure eccezionali possono costituire una fonte di ispirazione per riforme strutturali volte a migliorare la protezione dei disoccupati, dei lavoratori atipici e dei lavoratori autonomi e che ne garantiscano il finanziamento sostenibile, in linea con la raccomandazione del Consiglio del 2019 sull'accesso alla protezione sociale⁸⁶.

Per garantire un accesso equo e sostenibile alla protezione sociale in termini di gruppi e rischi coperti, è necessaria un'**ulteriore riflessione sul finanziamento della protezione sociale**, in particolare sui modelli di finanziamento volti a consentire la continuità della solidarietà tra le generazioni e al loro interno, tenendo conto nel contempo del fatto che i contributi sociali e le imposte sul lavoro potrebbero diminuire a causa del calo della popolazione in età lavorativa.

La protezione sociale al di là delle frontiere nazionali è una condizione preliminare per il buon funzionamento del mercato interno. Le forme esistenti e nuove di mobilità del lavoro agevolate dalla digitalizzazione, partendo dal telelavoro generalizzato transfrontaliero ai nomadi digitali che lavorano a distanza in tutta l'UE, richiedono interazioni agevoli tra i lavoratori mobili e le amministrazioni,

85/ COM(2021) 50 final del 27 gennaio 2021.

86/ Raccomandazione (2019/C 387/01) del Consiglio dell'8 novembre 2019.

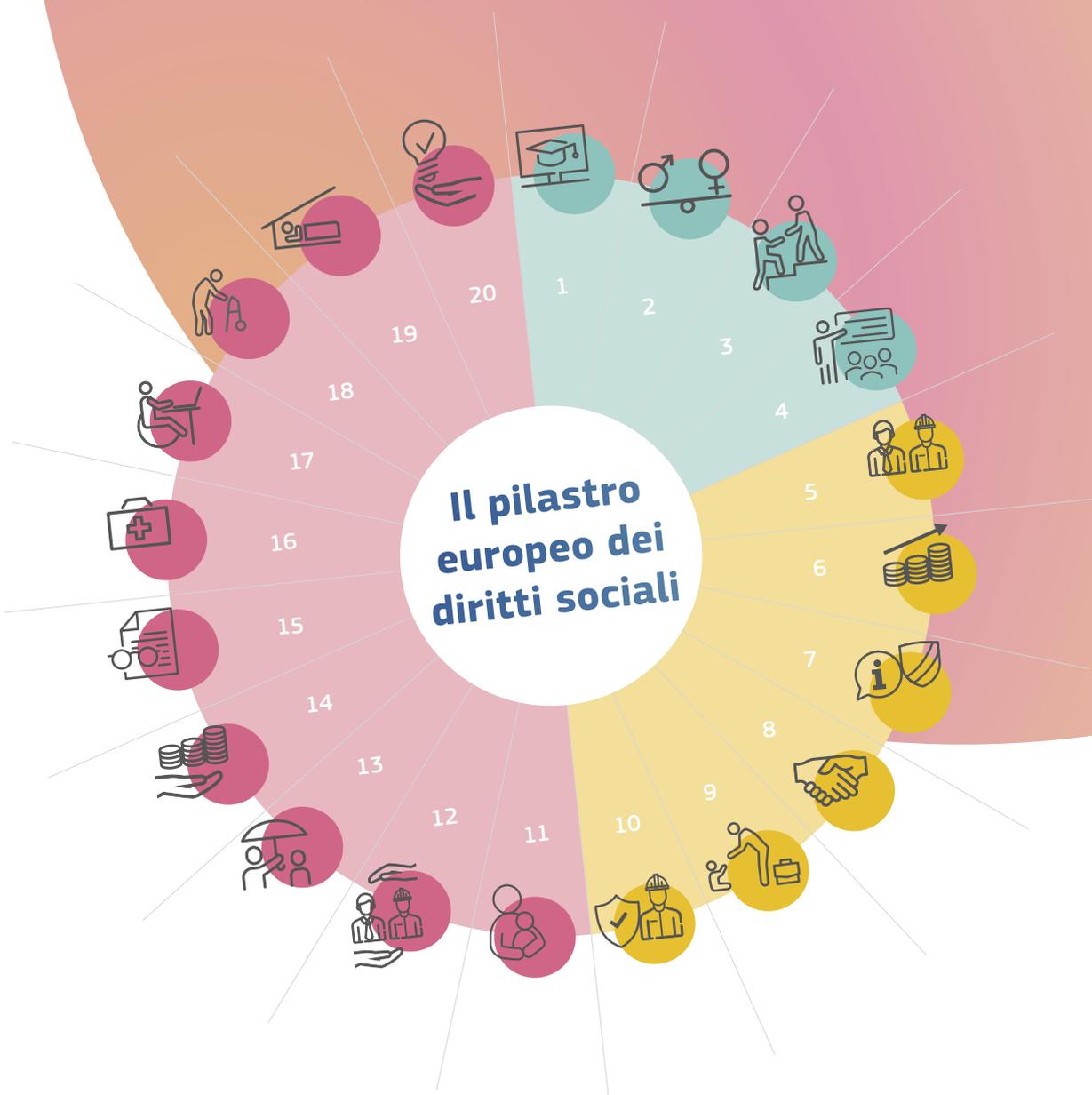
oltre a una riduzione del rischio di errori e frodi. Le soluzioni innovative, in particolare quelle digitali, possono facilitare la mobilità fisica e virtuale dei cittadini, sostenere la portabilità dei diritti di sicurezza sociale e la verifica transfrontaliera della copertura della sicurezza sociale da parte delle amministrazioni e affrontare le problematiche a livello di identificazione delle persone per il coordinamento della sicurezza sociale.

La Commissione intende:

- istituire un **gruppo di esperti ad alto livello** per studiare il futuro dello stato sociale, il suo finanziamento e le sue interconnessioni con il mondo del lavoro in evoluzione e presentare una relazione entro la fine del 2022;
- avviare un progetto pilota nel 2021 per organizzare entro il 2023 il varo di una soluzione digitale volta a facilitare l'interazione tra i cittadini mobili e le autorità nazionali e migliorare la portabilità transfrontaliera dei diritti di sicurezza sociale (**tessera europea di sicurezza sociale**), sulla base dell'iniziativa per un sistema europeo di identificazione elettronica affidabile e sicuro (2° trimestre 2021).

La Commissione invita:

- gli Stati membri a estendere ulteriormente l'accesso alla protezione sociale, in linea con la **raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale**, e a presentare i loro piani che definiscono le misure nazionali entro il 15 maggio 2021.
-





Unire le forze per la realizzazione degli obiettivi

La realizzazione degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali è un impegno politico e una responsabilità che condividono le istituzioni dell'UE, le autorità nazionali, regionali e locali, le parti sociali e la società civile, tutti chiamati a svolgere un ruolo in linea con le rispettive competenze. L'UE sosterrà questo sforzo con tutti gli strumenti disponibili: sostegno finanziario attraverso vari fondi dell'UE per investire in una ripresa equa e nella duplice transizione verde e digitale; promuovendo l'impegno di tutti gli attori; fornendo orientamenti e coordinamento delle politiche economiche e sociali nazionali attraverso il semestre europeo; attuando la legislazione dell'UE; sfruttando il suo ruolo di leader globale. **La Commissione invita tutti i soggetti coinvolti a fare il miglior uso possibile degli strumenti disponibili per accelerare l'attuazione del pilastro sociale.**

Sbloccare gli investimenti sociali attraverso i fondi dell'UE

Gli Stati membri dovrebbero utilizzare appieno i fondi senza precedenti che l'UE ha messo a disposizione per sostenere le riforme e gli investimenti in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali. Il bilancio a lungo termine dell'UE per il periodo 2021-2027, unitamente allo strumento per la ripresa NextGenerationEU, è il più grande pacchetto di incentivi mai finanziato dal bilancio dell'UE. Un totale di 1 800 miliardi di EUR aiuterà l'Europa a riprendersi dalla crisi COVID-19 e a diventare più verde, più digitale e socialmente giusta.

Un nuovo strumento finanziario chiave, nell'ambito di NextGenerationEU, è il dispositivo per la ripresa e la resilienza che dispone di un bilancio di 672,5 miliardi di EUR. I piani nazionali per la ripresa e la resilienza rappresentano un'opportunità unica per pianificare e finanziare investimenti e riforme a sostegno di una ripresa sociale e incentrata sull'occupazione, abbracciando nel contempo le

transizioni verde e digitale e attuando le pertinenti raccomandazioni specifiche per paese nell'ambito del semestre europeo⁸⁷. In linea con i sei pilastri del dispositivo per la ripresa e la resilienza, gli Stati membri dovranno spiegare dettagliatamente in che modo i loro piani nazionali rafforzano il potenziale di crescita, la creazione di posti di lavoro e la resilienza economica, sociale e istituzionale, anche attraverso la promozione di politiche per i bambini e i giovani; contribuiscono alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti; e mitigano l'impatto economico e sociale della crisi, contribuendo all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, rafforzando in tal modo la coesione economica, sociale e territoriale e la convergenza all'interno dell'Unione.

Il FSE+, con 88 miliardi di EUR, continuerà a essere il principale strumento dell'UE per sostenere l'attuazione del pilastro sociale e conseguire i tre obiettivi principali proposti dall'UE. L'attuazione dei principi del pilastro sociale e le sfide individuate nelle raccomandazioni specifiche per paese adottate nel contesto del semestre europeo costituiranno la base per la preparazione dei programmi operativi del FSE+ da parte degli Stati membri. Con questo nuovo strumento:

- almeno il 25 % delle risorse del FSE+ a livello nazionale dovrebbe essere speso per combattere la povertà e l'esclusione sociale, di cui gli Stati membri maggiormente colpiti dalla povertà infantile dovrebbero investire almeno il 5 % in misure di lotta contro la povertà infantile. Tutti gli altri dovrebbero ugualmente stanziare importi adeguati per l'attuazione della futura garanzia per l'infanzia. Inoltre tutti gli Stati membri dovranno destinare almeno il 3 % della loro quota del FSE+ alla lotta contro la privazione materiale;
- per combattere la disoccupazione giovanile, gli Stati membri dovranno destinare almeno il 12,5 % delle risorse ai giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico e formativo (NEET), laddove la percentuale relativa che rientra in questo gruppo è superiore alla media dell'UE, mentre tutti gli altri Stati membri dovranno destinare un importo adeguato all'attuazione della garanzia per i giovani rafforzata;
- gli Stati membri devono destinare una quota adeguata allo sviluppo delle capacità delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile; qualora gli Stati membri abbiano una raccomandazione specifica per paese in questo ambito, è opportuno programmare lo 0,25% delle risorse del FSE+.

Saranno disponibili anche altri fondi per l'attuazione del pilastro. Il FESR finanzia infrastrutture e attrezzature per l'occupazione, l'istruzione, la formazione e i servizi sociali. Il **Fondo per una transizione giusta** sosterrà lo sviluppo delle competenze nelle regioni che affrontano sfide socioeconomiche più impegnative derivanti dalla transizione climatica. La **riserva di adeguamento alla Brexit** contribuirà a contrastare le conseguenze economiche e sociali negative dell'uscita del Regno Unito dall'UE. Nell'ambito di **REACT-EU** è previsto lo stanziamento di 47,5 miliardi di EUR di finanziamenti supplementari nel 2021 e nel 2022 per colmare il divario tra la prima risposta di emergenza alla pandemia e la ripresa a lungo termine dell'economia. Il **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione** continuerà a sostenere i lavoratori che perdono il lavoro a causa della ristrutturazione.

Erasmus+ mobilerà i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport per una rapida ripresa e la crescita futura e promuoverà le competenze verdi e digitali. Lo **strumento di sostegno tecnico** migliorerà la capacità amministrativa dei governi e delle pubbliche amministrazioni di realizzare riforme nell'ambito di ciascuno dei tre obiettivi principali per il 2030 in materia di occupazione, competenze e inclusione sociale. **InvestEU** incoraggerà gli investimenti privati che contribuiscono agli obiettivi sociali attraverso una finestra d'investimento dedicata. La verifica

87/ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_it#documents.

della sostenibilità garantirà l'impatto sociale degli investimenti proposti e sosterrà gli investimenti nell'economia sociale e nell'innovazione, le infrastrutture sociali e le competenze. È possibile rafforzare ulteriormente la visibilità dei progetti dell'economia sociale attraverso misure supplementari, come un sistema specifico di marcatura.

Orizzonte Europa è il più grande e ambizioso programma di ricerca e innovazione della storia, con un bilancio totale concordato di 94 miliardi di EUR. Il programma mira a sviluppare nuove tecnologie, trasformazioni economiche e sociali innovative e politiche e investimenti di accompagnamento o abilitanti, anche per rafforzare la resilienza e la sostenibilità sociale ed economica. Il nuovo **programma EU4Health** per il periodo 2021-2027, con un bilancio di 5,1 miliardi di EUR, sosterrà la creazione di sistemi sanitari resilienti nell'UE per dotarci meglio di mezzi per il futuro. Il **Fondo Asilo, migrazione** e integrazione sosterrà l'integrazione e l'inclusione dei migranti.

Nel pianificare l'assegnazione delle risorse finanziarie, gli Stati membri dovrebbero fare maggiore uso delle valutazioni dell'impatto distributivo al fine di tenere maggiormente conto dell'impatto delle riforme e degli investimenti sul reddito dei diversi gruppi e di aumentare la trasparenza sull'impatto sociale dei bilanci e delle politiche. Ciò può essere integrato dalle autorità nazionali e completare le azioni della Commissione volte a promuovere il miglioramento della qualità delle finanze pubbliche, una tassazione trasparente e più equa e un piano di investimenti e una finanza socialmente sostenibili.

Accanto alle risorse pubbliche, anche lo sviluppo della finanza sostenibile svolge un ruolo fondamentale nella mobilitazione delle risorse private necessarie per conseguire risultati in materia di sostenibilità. L'UE ha mobilitato investimenti privati nella transizione verso un'UE circolare, efficiente sotto il profilo delle risorse e a impatto climatico zero. Un buon esempio è il successo ottenuto con l'emissione delle prime obbligazioni sociali dell'UE per finanziare i prestiti nell'ambito dello strumento SURE. Anche gli investimenti privati e socialmente sostenibili svolgeranno un ruolo chiave ai fini di una ripresa equa e giusta. Eventuali estensioni della tassonomia dell'UE fornirebbero alle imprese e agli investitori un linguaggio comune e affidabile per individuare attività socialmente sostenibili e aumentare la trasparenza sui mercati della finanza sociale. La portata e il potenziale di tali estensioni saranno studiati e valutati. Una migliore rendicontazione pubblica da parte delle imprese sulle questioni sociali dovrebbe agevolare i flussi di investimenti verso attività economiche con conseguenze positive sul piano sociale. Anche una migliore rendicontazione aziendale contribuisce a rendere le imprese più responsabili dell'impatto sociale e di altri impatti sulla sostenibilità.

La Commissione intende:

- adottare entro la fine del 2021 un **atto delegato per definire una metodologia per la rendicontazione della spesa sociale nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza;**
- presentare nel 2022 degli **orientamenti per ottimizzare l'uso da parte degli Stati membri delle valutazioni ex-ante dell'impatto distributivo** nell'elaborazione del bilancio e nella pianificazione delle riforme;
- esplorare possibili misure nell'ambito della **strategia rinnovata in materia di finanza sostenibile** (metà 2021) per stimolare gli investimenti sociali privati; pubblicare entro la fine del 2021 una relazione su un'eventuale **estensione del regolamento dell'UE sulla tassonomia⁸⁸ a copertura di altri obiettivi di sostenibilità, compresi quelli sociali;**

- proporre nel secondo trimestre del 2021 una **revisione della direttiva sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario**⁸⁹ che preveda obblighi più rigorosi per la comunicazione delle informazioni sulle questioni sociali da parte delle imprese.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a sfruttare le opportunità di finanziamento offerte dall'UE, in particolare attraverso i loro **piani nazionali per la ripresa e la resilienza** e i **programmi operativi FSE+ e FESR** per sostenere l'attuazione del pilastro sociale a livello nazionale;
- gli Stati membri a cogliere l'opportunità senza precedenti offerta dal **dispositivo per la ripresa e la resilienza** per attuare le pertinenti raccomandazioni specifiche per paese;
- le autorità nazionali e regionali a effettuare **valutazioni ex-ante dell'impatto distributivo** nell'ambito dei loro processi di bilancio e di elaborazione di politiche più ampie;
- gli Stati membri a promuovere le condizioni per lo **sviluppo di mercati degli investimenti sociali trasparenti**.

Mobilizzare le forze di tutti gli attori

Il coinvolgimento delle autorità nazionali, regionali e locali, delle parti sociali e della società civile è essenziale per garantire l'impegno a favore del pilastro. A tale riguardo, un **coordinamento coerente e globale a livello nazionale è fondamentale e può fare la differenza nel mobilitare gli sforzi di tutti gli attori nazionali coinvolti**. La Commissione continuerà a organizzare eventi a livello dell'UE per fare il punto sui progressi compiuti e stabilire l'ambizione delle azioni a livello dell'UE. Tutti i soggetti coinvolti dovrebbero organizzare attività di comunicazione e coinvolgimento per sensibilizzare in merito al pilastro e promuovere i diritti sociali in Europa, nonché per dialogare con i cittadini e con tutti coloro che lavorano direttamente all'attuazione dei principi del pilastro.

È importante sottolineare la necessità di rafforzare anche il dialogo sociale a livello nazionale e dell'UE. Le parti sociali svolgono un ruolo importante nell'attenuare l'impatto della pandemia, sostenere la ripresa e gestire i cambiamenti futuri che interessano il mercato del lavoro. Sono necessari maggiori sforzi a sostegno della copertura della contrattazione collettiva e per impedire che l'adesione alle parti sociali e la loro densità organizzativa diminuiscano. Nel corso della consultazione in preparazione del presente piano d'azione, le parti sociali di tutte le zone d'Europa hanno sottolineato la necessità di sostenere il dialogo sociale a livello nazionale, anche aumentando il loro coinvolgimento nelle politiche pertinenti e le loro capacità, nonché accrescendo la loro possibilità di raggiungere nuovi settori, i giovani e le persone che lavorano tramite piattaforme digitali.

La Commissione intende:

- promuovere attività di comunicazione e un **processo di coinvolgimento di tutti i soggetti interessati al fine di garantire** maggiore consapevolezza e un impegno condiviso a favore del pilastro;
- a seguito della consultazione con le parti sociali nel 2021⁹⁰, presentare nel 2022 **un'iniziativa a sostegno del dialogo sociale a livello nazionale e dell'UE**. L'iniziativa comprenderà l'introduzione di un nuovo premio per prassi innovative di

88/ Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020.

89/ Direttiva 2014/95/UE del 22 ottobre 2014.

dialogo sociale, un programma di informazione e visite per i giovani futuri leader delle parti sociali, la revisione del dialogo sociale settoriale a livello dell'UE, e un nuovo quadro di sostegno per gli accordi delle parti sociali a livello dell'UE.

La Commissione invita:

- le autorità nazionali, le parti sociali, la società civile e altri soggetti interessati a organizzare **attività di comunicazione e coinvolgimento** mediante la raccolta e lo scambio delle migliori prassi in tutta Europa;
- gli Stati membri a organizzare un **meccanismo di coordinamento per garantire il coinvolgimento di tutti i portatori di interessi a livello nazionale** nell'attuazione del pilastro;
- gli Stati membri a favorire e creare le condizioni per migliorare **il funzionamento e l'efficacia della contrattazione collettiva e del dialogo sociale**;
- le autorità pubbliche a **rafforzare ulteriormente il dialogo sociale** e a consultare le parti sociali in fase di elaborazione delle politiche e della legislazione pertinenti;
- **le parti sociali europee a contribuire al successo della trasformazione dei mercati del lavoro europei negoziando ulteriori accordi a livello dell'UE.**

Rafforzare il coordinamento e il monitoraggio

Gli Stati membri dovrebbero utilizzare al meglio il semestre europeo come quadro consolidato pertinente per coordinare le riforme e gli investimenti economici, occupazionali e sociali, ponendo al centro le persone e il loro benessere. Dal 2018 i principi del pilastro sono stati integrati in tutto il ciclo del semestre europeo. Gli Stati membri dovrebbero riferire in merito all'attuazione del pilastro nei rispettivi programmi nazionali di riforma. Le raccomandazioni specifiche per paese, basate sulle quattro dimensioni di sostenibilità ambientale, produttività, equità e stabilità macroeconomica individuate nella strategia annuale di crescita sostenibile, continueranno a fornire orientamenti sull'attuazione dei principi del pilastro a livello nazionale, anche attraverso i pertinenti finanziamenti dell'UE. Come indicato in precedenza, gli obiettivi principali dell'UE contribuiranno a orientare le politiche e le riforme a livello nazionale e regionale nei settori dell'occupazione, delle competenze e in quello sociale. Nei prossimi anni il semestre europeo consentirà altresì di monitorare in modo coordinato l'attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza.

Trattandosi di uno strumento fondamentale di monitoraggio utilizzato nel semestre europeo, la Commissione propone di rivedere il quadro di valutazione della situazione sociale per coprire maggiormente il pilastro. Oltre agli obiettivi principali, l'integrazione e l'aggiornamento dell'attuale serie di indicatori contribuiranno a tenere traccia dei progressi verso il conseguimento dei principi del pilastro in modo più completo e a monitorare l'attuazione delle azioni strategiche proposte dal presente piano d'azione. La proposta di aggiornamento del quadro di valutazione della situazione sociale, collegata anche agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, è presentata nell'allegato 2 del presente piano d'azione (la sua base analitica è descritta nel documento di lavoro che accompagna la presente comunicazione). Nei paesi dell'allargamento, il quadro di valutazione della situazione sociale aggiornato sarà utilizzato nel processo dei programmi di riforma economica per monitorare i progressi compiuti a livello di attuazione del pilastro, a condizione che i dati siano disponibili.

La relazione comune sull'occupazione si concentrerà sui principi perti-

90/ Cfr. anche la relazione di Andrea Nahles, consulente speciale del commissario per il lavoro e i diritti sociali: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=chJL-dkVtcGxQb3JOYWwhMjA-xMjAyMTVwcmV2aWV3>.

nenti del pilastro, con un'analisi più approfondita della loro attuazione a livello nazionale e dell'UE, basandosi sul quadro di valutazione della situazione sociale riveduto. Gli Stati membri saranno invitati a riferire regolarmente nei rispettivi programmi nazionali di riforma in merito all'attuazione e alle iniziative strategiche previste per colmare le lacune.

Infine anche la **tempestività delle statistiche sociali** sarà ulteriormente migliorata, a seguito del regolamento sulle statistiche sociali europee integrate⁹¹ adottato di recente e grazie alle stime preliminari sulla povertà e le disuguaglianze. La Commissione continuerà a incoraggiare gli Stati membri a migliorare la raccolta di dati disaggregati per razza o origine etnica, in linea con il piano d'azione dell'UE contro il razzismo. In collaborazione con le altre istituzioni dell'UE, la Commissione continuerà inoltre a **migliorare e sviluppare indicatori affidabili e comparabili a livello internazionale per misurare e monitorare il benessere delle persone** nell'Unione, tenendo conto del contesto specifico di ciascun paese e del lavoro svolto da altri attori internazionali pertinenti.

La Commissione intende:

- continuare a orientare, attraverso il **semestre europeo**, le riforme e gli investimenti nazionali, anche nell'attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza, in modo da promuovere ulteriormente l'attuazione dei principi del pilastro sociale;
- concordare con gli Stati membri una **versione riveduta del quadro di valutazione della situazione sociale** nel 2021, che rispecchi meglio le priorità politiche e le azioni definite nel presente piano d'azione;
- **ampliare l'ambito e approfondire l'analisi della relazione comune sull'occupazione**, oltre a organizzare eventi specifici per presentare i progressi compiuti nell'attuazione del pilastro.

Attuazione e applicazione dell'acquis sociale dell'UE

Il corpus di norme sociali dell'UE ha efficacia solo se attuato. Molti dei partecipanti alla consultazione tenutasi a sostegno del presente piano d'azione hanno sottolineato l'importanza di migliorare l'attuazione e l'applicazione del vigente diritto del lavoro e sociale dell'UE. Un dialogo più stretto e regolare con gli Stati membri può facilitare il tempestivo recepimento degli strumenti giuridici dell'UE, migliorare la qualità della loro attuazione ed evitare la necessità di ricorrere successivamente a procedimenti di infrazione. Parallelamente la Commissione mirerà a intensificare la sua azione qualora gli Stati membri non adempiano ai loro obblighi ai sensi del diritto dell'UE.

La Commissione intende:

- rafforzare la **cooperazione con gli Stati membri in materia di diritto del lavoro e sociale dell'UE**, concentrandosi sul recepimento e sull'attuazione e condividendo le migliori prassi.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a sostenere e rafforzare lo **sviluppo delle capacità degli ispettori del lavoro** nelle loro attività di monitoraggio dell'attuazione dell'acquis dell'Unione.

91/ Regolamento (UE) 2019/1700 del 10 ottobre 2019.

L'UE come leader globale responsabile

Guidando l'azione internazionale dell'UE nel settore sociale, il pilastro contribuisce ad affermare il ruolo dell'UE quale leader globale responsabile.

La Commissione si adopera per creare condizioni di parità a livello mondiale, in cui i vantaggi competitivi non vadano a scapito dei più vulnerabili. Da un lato l'UE agisce nell'ambito di un sistema multilaterale basato su norme internazionali, a cui l'UE e/o i suoi Stati membri aderiscono. Dall'altro il pilastro è uno strumento guida per le nostre relazioni bilaterali con i partner esterni, compresi i partner dell'allargamento e del vicinato, e definisce l'elevato livello di norme sociali che l'UE difende.

Per rafforzare il dialogo con i Balcani occidentali al fine di promuovere l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali⁹² e affrontare il divario sociale tra gli Stati membri e i Balcani occidentali, i paesi candidati e i potenziali candidati saranno inclusi, se del caso, nelle azioni, piattaforme, gruppi di lavoro e riunioni pertinenti. Lo strumento di assistenza preadesione III (IPA III) prevede maggiori finanziamenti per lo sviluppo del capitale umano e un'iniziativa faro per attuare regimi di garanzia per i giovani per far fronte agli elevati tassi di NEET nella regione⁹³.

Lo strumento di assistenza preadesione III (IPA III) prevede maggiori finanziamenti per lo sviluppo del capitale umano e un'iniziativa faro per attuare regimi di garanzia per i giovani per far fronte agli elevati tassi di NEET nella regione⁹³.

L'UE continuerà a promuovere il lavoro dignitoso e l'inclusione sociale in tutto il mondo,

cooperando con i paesi partner, in particolare in seno all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e attraverso le sue politiche commerciali e di sviluppo, appalti e finanza sostenibili, nonché la trasparenza delle imprese e la governance societaria sostenibile. In linea con l'invito contenuto nelle conclusioni del Consiglio su diritti umani e lavoro dignitoso nelle catene di approvvigionamento globali⁹⁴, la Commissione affronterà la dimensione sociale dell'azione internazionale in risposta alla pandemia, ai cambiamenti climatici, alle nuove tecnologie e all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite⁹⁵. In quanto membro del G7 e del G20, l'UE promuove una ripresa economica inclusiva e sostenibile che andrebbe a beneficio di tutti i cittadini di tutti i paesi.

La Commissione intende:

- adottare nel secondo trimestre del 2021 **una comunicazione sul lavoro dignitoso in tutto il mondo** che fornisca una sintesi completa degli strumenti pertinenti dell'UE e un programma generale per una strategia dell'UE volta a portare avanti la dimensione sociale nell'azione internazionale;
- adottare nel secondo trimestre del 2021 un'iniziativa sulla **governance societaria sostenibile**.

La Commissione invita:

- gli Stati membri a promuovere **le norme internazionali del lavoro, il lavoro dignitoso e l'inclusione sociale in tutto il mondo** e ad adoperarsi per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, con lo stretto coinvolgimento delle parti sociali e della società civile;
- i paesi dell'allargamento a continuare ad allinearsi alle norme e alle politiche sociali dell'UE, in particolare attraverso il **processo dei programmi di riforma economica**, nel loro percorso di convergenza verso l'UE.

92/ COM(2020) 14 final del 14 gennaio 2020.

93/ COM(2020) 641 final del 6 ottobre 2020.

94/ 13512/20 del 1° dicembre 2020.

95/ COM(2006) 249 final del 25 maggio 2006.



Azioni per il futuro

Il presente piano d'azione propone azioni a livello dell'UE per l'ulteriore attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, al fine di costruire un'Europa sociale più forte per una transizione e una ripresa giuste. Affinché i cittadini dell'UE possano godere appieno dei diritti e dei principi del pilastro è soprattutto necessaria un'azione a livello nazionale, regionale e locale. La Commissione invita gli Stati membri, le parti sociali e altri attori coinvolti, quali le autorità regionali e locali, nonché le organizzazioni della società civile, a porre le elevate norme sociali stabilite nel pilastro al centro delle loro riforme e dei loro investimenti volti a stimolare la ripresa dalla pandemia di COVID-19. Il nostro obiettivo comune è investire nelle generazioni presenti e future di europei, consentendo loro e all'Europa nel suo insieme di prosperare attraverso l'innovazione sociale e la diversità, nonostante i cambiamenti e le avversità.

Il vertice sociale di Porto previsto per il 7 e l'8 maggio 2021, organizzato dalla presidenza portoghese del Consiglio, offrirà l'opportunità di confermare al più alto livello politico l'impegno e l'ambizione di mettere le persone al primo posto nella ripresa dell'Europa e oltre.

Per sostenere l'attuazione del presente piano d'azione, la Commissione invita le istituzioni europee, i parlamenti nazionali, le parti sociali e la società civile a organizzare regolarmente dibattiti politici congiunti per fare il punto sui progressi compiuti verso la realizzazione di un'Europa sociale forte entro il 2030.

La Commissione **riesaminerà il piano d'azione nel 2025**. Il riesame fornirà una base per ulteriori azioni a livello dell'UE al fine di conseguire gli obiettivi dell'UE per il 2030.

ALLEGATO 1: PRINCIPALI AZIONI DELLA COMMISSIONE



ALLEGATO 2: QUADRO DI VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIALE RIVEDUTO

	Indicatori principali	Indicatori secondari	OSS
Pari opportunità	<p>Partecipazione degli adulti all'apprendimento negli ultimi 12 mesi**</p> <p>Percentuale di abbandono precoce di istruzione e formazione</p> <p>Livello individuale di competenze digitali</p> <p>Percentuale di NEET tra i giovani (15-29)</p> <p>Divario di genere nei livelli di occupazione</p> <p>Rapporto tra quintili di reddito (S80/S20)</p>	<p>Tasso di istruzione terziaria</p> <p>Scarso rendimento negli studi (anche per quanto attiene alle competenze digitali)**</p> <p>Partecipazione di adulti scarsamente qualificati all'apprendimento**</p> <p>Percentuale di adulti disoccupati con un'esperienza di apprendimento recente**</p> <p>Divario in termini di scarso rendimento tra il quarto inferiore e il quarto superiore dell'indice socioeconomico (PISA)**</p> <p>Divario di genere nel lavoro a tempo parziale</p> <p>Divario retributivo di genere non corretto</p> <p>Quota di reddito del 40 % della popolazione con reddito più basso (OSS)**</p>	<p>4. Istruzione di qualità</p> <p>5. Parità di genere</p> <p>10. Ridurre le disuguaglianze</p>
Condizioni di lavoro eque	<p>Tasso di occupazione</p> <p>Tasso di disoccupazione</p> <p>Tasso di disoccupazione di lunga durata</p> <p>Crescita del reddito lordo disponibile delle famiglie pro capite</p>	<p>Tasso di attività</p> <p>Tasso di disoccupazione giovanile</p> <p>Permanenza nell'attuale posto di lavoro, per durata</p> <p>Tasso di transizione da contratti a tempo determinato a contratti a tempo indeterminato</p> <p>Percentuale di lavoratori a tempo determinato involontari**</p> <p>Infortuni mortali sul lavoro per 100 000 lavoratori (OSS)**</p> <p>Tasso di rischio di povertà lavorativa</p>	<p>8. Lavoro dignitoso e crescita economica</p>
Protezione e inclusione sociale	<p>Tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE)</p> <p>Tasso di rischio di povertà o di esclusione dei minori (0-17)**</p> <p>Effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà (pensioni escluse)</p> <p>Divario nei livelli di occupazione tra persone con e senza disabilità**</p> <p>Onerosità eccessiva dei costi abitativi**</p> <p>Bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia</p> <p>Esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato</p>	<p>Tasso di rischio di povertà (AROP)</p> <p>Tasso di deprivazione materiale e sociale grave (SMSD)</p> <p>Persone che vivono in famiglie a intensità di lavoro molto bassa</p> <p>Tasso di disagio abitativo grave (proprietario e locatario)</p> <p>Divario mediano del rischio di povertà**</p> <p>Tasso di percettori di prestazioni (percentuale di persone di età compresa tra i 18 e i 59 anni che percepiscono prestazioni sociali (diverse dalla pensione di vecchiaia) sulla popolazione a rischio di povertà)**</p> <p>Spesa sociale totale per funzione (% del PIL): protezione sociale, assistenza sanitaria, istruzione, assistenza a lungo termine**</p> <p>Copertura delle prestazioni di disoccupazione (per i disoccupati di breve periodo)**</p> <p>Copertura delle esigenze di assistenza a lungo termine**</p> <p>Tasso di sostituzione aggregato per le pensioni</p> <p>Percentuale della popolazione che non riesce a riscaldare adeguatamente la propria abitazione (OSS)**</p> <p>Dimensione "connettività" dell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società</p> <p>Bambini dai 3 anni all'età dell'obbligo scolastico primario in strutture formali di cura dell'infanzia**</p> <p>Spese non rimborsate per l'assistenza sanitaria</p> <p>Anni di vita in buona salute a 65 anni: donne e uomini</p> <p>Tasso standardizzato di mortalità per cause prevenibili e trattabili (OSS)**</p>	<p>1. Sconfiggere la povertà</p> <p>3. Salute e benessere</p>

** Nuovo indicatore rispetto all'attuale versione del quadro di valutazione (tra parentesi il quadro in cui è attualmente utilizzato)

Nota: le disaggregazioni degli indicatori del quadro di valutazione della situazione sociale per classe di età, genere, paese di nascita e stato di disabilità saranno utilizzate a integrazione dell'analisi ove pertinente.

ALLEGATO 3: I PRINCIPI DEL PILASTRO PROCLAMATI AL VERTICE DI GÖTEBORG DEL 2017



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

- a. 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.
- b. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavori 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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.



5. Occupazione flessibile e sicura

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



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



- a. 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.
- b. 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



- a. 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.
- b. 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.
- c. 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



- a. I lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- b. 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.
- c. I lavoratori hanno diritto alla protezione dei propri dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro.

11. Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori



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

- a. 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.
- b. 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

- a. Le persone in stato di bisogno hanno accesso ad alloggi sociali o all'assistenza abitativa di qualità.
- b. Le persone vulnerabili hanno diritto a un'assistenza e a una protezione adeguate contro lo sgombero forzato.
- c. 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.

Per contattare l'UE

Di persona

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Telefonicamente o per email

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al numero +32 22999696, oppure
- per email dal sito https://europa.eu/european-union/contact_it

Per informarsi sull'UE

Online

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali:

https://europa.eu/european-union/index_it

Pubblicazioni dell'UE

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito

<http://publications.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. https://europa.eu/european-union/contact_it).

Legislazione dell'UE e documenti correlati

La banca dati EurLex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali:

<http://eur-lex.europa.eu>

Open Data dell'UE

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.

La Commissione europea non può essere considerata responsabile per qualsiasi conseguenza derivante dal riutilizzo di questa pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2021

© Unione europea, 2021



La politica di riutilizzo dei documenti della Commissione europea è attuata dalla decisione 2011/833/UE della Commissione, del 12 dicembre 2011, relativa al riutilizzo dei documenti della Commissione (GU L 330 del 14.12.2011, pag. 39).

Salvo diversa indicazione, il riutilizzo del presente documento è autorizzato ai sensi della licenza Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Ciò significa che il riutilizzo è autorizzato a condizione che venga riconosciuta una menzione di paternità adeguata e che vengano indicati gli eventuali cambiamenti.

Per qualsiasi utilizzo o riproduzione di elementi che non sono di proprietà dell'Unione europea, potrebbe essere necessaria l'autorizzazione diretta dei rispettivi titolari dei diritti. All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved.



■ Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea

Print	ISBN 97892-76-30747-1	doi:10.2767/427067	KE-09-21-008-IT-C
PDF	ISBN 97892-76-30735-8	doi:10.2767/228550	KE-09-21-008-IT-N