


*La presente serie di 26 schede informative facili da stampare illustra in che modo un cittadino dell'UE può trarre vantaggio dalle politiche comunitarie nel campo dell'occupazione e degli affari sociali e indica le sfide e gli sviluppi futuri.*

Le schede sono suddivise in sei aree tematiche:

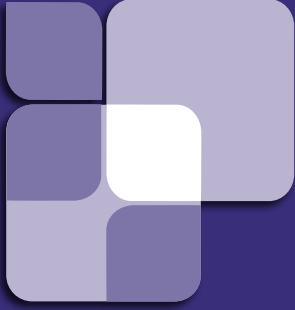
- > [Posti di lavoro migliori e più numerosi](#)
- > [Diritti nel lavoro](#)
- > [Inclusione e parità](#)
- > [Mobilità professionale](#)
- > [Programmi di finanziamento dell'UE](#)
- > [Attuazione pratica delle politiche](#)

La scheda introduttiva di ogni area tematica descrive le principali idee e politiche complessive, mentre le schede successive descrivono temi specifici.


La sezione "Lo sapevate?" fornisce dati interessanti sui vari argomenti. Al termine di ogni scheda è riportato l'elenco di altre schede che trattano argomenti correlati, e quindi di una certa utilità, nonché i collegamenti ad altre fonti di informazione.



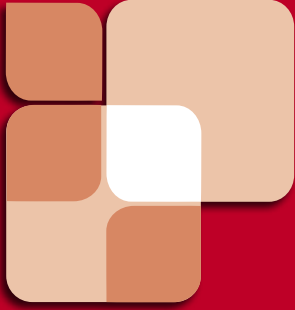
<b>A Posti di lavoro migliori e più numerosi</b>	<b>1</b>
A1 Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro	3
A2 Flessicurezza	5
A3 Formazione e adattabilità	7
A4 Ristrutturazione	9




<b>B Diritti nel lavoro</b>	<b>11</b>
B1 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	13
B2 Diritto del lavoro	15



<b>C Inclusione e parità</b>	<b>17</b>
C1 Parità di genere ed equilibrio lavoro/vita	19
C2 Lotta contro la discriminazione	21
C3 Esclusione sociale e povertà	23
C4 Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione	25
C5 Pensioni	27
C6 Assistenza sanitaria e a lungo termine	29



<b>D Mobilità professionale</b>	<b>31</b>
D1 Rimuovere le barriere alla mobilità professionale	33
D2 Diritti previdenziali del cittadino	35



<b>E Programmi di finanziamento dell'UE</b>	<b>37</b>
E1 Fondo sociale europeo	39
E2 PROGRESS	41
E3 Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione	43



<b>F Attuazione pratica delle politiche</b>	<b>45</b>
F1 Agenda sociale 2005-2010	47
F2 Dialogo sociale	49
F3 Allargamento dell'UE e cooperazione internazionale	51

## A Posti di lavoro migliori e più numerosi

*Garantire posti di lavoro migliori e più numerosi: un aspetto cruciale per conservare e migliorare la prosperità dell'Europa e assicurare un futuro sostenibile ai cittadini europei. In tal senso, sono stati compiuti grandi progressi poiché il tasso di occupazione dell'UE, al momento al 66%, si è avvicinato di molto all'obiettivo generale del 70% entro il 2010 fissato a Lisbona. Questo significa che sempre più persone entrano nel mondo del lavoro; tuttavia resta ancora molto da fare perché per raggiungere l'obiettivo dovranno essere creati 20 milioni di posti di lavoro entro il 2010.*

### Lo sapevate?

La disoccupazione è calata significativamente, passando dall'8,9% del 2005 all'8,2% del 2006, e il fenomeno ha interessato quasi tutti gli Stati membri.

All'incirca la metà degli Stati membri – mentre nel 2006 erano pochissimi – ha messo a punto o sta elaborando un approccio più generale alla "flessicurezza".

La situazione dell'occupazione differisce sensibilmente fra gli Stati membri, e ogni paese ha predisposto una gamma completa e versatile di politiche per l'occupazione. Molte delle sfide che sono affrontate sul piano nazionale, tuttavia, sono comuni a tutti i paesi. L'UE, grazie alla definizione di obiettivi e priorità comuni, può quindi contribuire al coordinamento delle strategie nazionali volte a migliorare l'occupazione e allo scambio delle migliori pratiche.

L'UE cerca di stimolare più persone a entrare nel mondo del lavoro, e a rimanervi, attraverso la Strategia europea per l'occupazione (SEO).

Questa strategia, fondamentale per il coordinamento delle politiche comunitarie volte a creare posti di lavoro migliori e più numerosi, si basa sugli orientamenti approvati a livello UE che definiscono le priorità comuni alle politiche per l'occupazione dei singoli Stati membri.

La formazione e l'adattabilità sono fattori di importanza vitale al fine di sviluppare il potenziale a lungo termine dell'UE riguardo alla competitività e al benessere sociale. L'UE, pertanto, mette in atto una serie completa di politiche e strategie destinate a migliorare le conoscenze e le competenze dei lavoratori europei.

## Affrontare il cambiamento

L'UE, attraverso la strategia di "flessicurezza", promuove inoltre le condizioni affinché i lavoratori e le aziende riescano ad adattarsi al cambiamento, a rimanere sul mercato del lavoro e a progredire nella loro vita professionale. La flessicurezza promuove una combinazione fra mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e relazioni industriali improntata alla flessibilità e un elevato livello di sicurezza del reddito e dell'occupazione.

Un'altra priorità dell'UE: anticipare i cambiamenti e favorire la preparazione di lavoratori, regioni e imprese alla ristrutturazione. Lo scopo dell'UE è di permettere ai cittadini di affrontare il cambiamento e anticipare la ristrutturazione aiutando chi è interessato ad adeguarsi al cambiamento e tutti i cittadini in generale a sviluppare competenze e conoscenze.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Dal 1998, la SEO ha contribuito a innalzare il tasso di occupazione nell'UE dal 61,2% al 66% e a ridurre la disoccupazione, passata dal 9,3% al 7,2%. In tal modo, oltre ad avere più persone nel mondo del lavoro, è migliorata la prosperità dell'Europa in generale.

Le politiche dell'UE, considerati i rapidi mutamenti dell'ambiente economico, intendono agevolare al cittadino la ricerca di un posto di lavoro in ogni fase della vita professionale. L'approccio comunitario alla flessicurezza mira ad aiutare il cittadino ad affrontare le sfide poste da un modo globalizzato e soggetto a rapidi cambiamenti. Migliori conoscenze e competenze, infatti, migliorano anche le opportunità di occupazione e reddito.

Le politiche UE intendono altresì mettere il cittadino in una condizione migliore per anticipare e reagire alla ristrutturazione. Grazie a questa

migliore gestione del cambiamento, le condizioni e la qualità della vita possono essere migliorate in maniera più sostenibile, e questo a sua volta contribuisce a incrementare il numero e la qualità dei posti di lavoro.

Altri obiettivi delle politiche comunitarie per la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi, sono la lotta con la disuguaglianza e il sostegno ai nostri sistemi di protezione sociale. La società, grazie all'aumento delle persone attive, può affrontare meglio il cambiamento demografico: per finanziare le pensioni, per esempio, considerato l'invecchiamento della popolazione, abbiamo bisogno che un maggior numero di persone di tutte le età entri nel mondo del lavoro. L'incremento delle competenze e dell'occupabilità dei lavoratori è un altro modo per rimuovere le barriere che impediscono ai cittadini di entrare nel mercato del lavoro, mentre la formazione può farvi restare i lavoratori più anziani.

## Sfide e sviluppi futuri

Una sfida per il futuro sarà la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi per i cittadini dell'UE concentrandosi sulle azioni nei temi summenzionati. Per rispettare gli obiettivi per l'occupazione entro il 2010 occorrono sforzi prolungati. L'UE, di conseguenza, continuerà a coordinare e sostenere le iniziative degli Stati membri in questo campo, per favorire l'intera Unione.

L'UE cercherà altresì di anticipare e affrontare il cambiamento demografico, in particolare aumentando il numero di lavoratori anziani. Fra le altre questioni, dovranno essere affrontati il ritmo crescente del cambiamento e della globalizzazione, nonché la protezione dei diritti dei lavoratori e le pari opportunità.

### Collegamento ad altre schede informative

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica *Posti di lavoro migliori e più numerosi*, consultare tutte le schede del gruppo A.

- > [C4](#) Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione

### Maggiori informazioni

- > DG Occupazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=81&langId=en>

## A1 Posti di lavoro migliori e più numerosi

### Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro

*Lotta contro la disoccupazione e miglioramento della qualità sul posto di lavoro: due aspetti importanti per i cittadini dell'UE e cruciali per conservare e aumentare la prosperità dell'Europa. L'UE sta compiendo progressi verso l'obiettivo di occupazione che si è data per le persone di età compresa fra 15 e 64 anni, a un tasso del 70%. Tuttavia, è ancora possibile migliorare molto. Inoltre, i livelli occupazionali variano sensibilmente fra i vari Stati membri, ciascuno dei quali dispone di politiche ben avviate e differenti in materia di occupazione.*

#### Lo sapevate?

Fra il 2000 e il 2006, hanno trovato lavoro quasi 12 milioni di persone.

La disoccupazione è scesa dal 9,0% del 2004 al 7,9% del 2006

Varata nel 1997, la Strategia europea per l'occupazione (SEO) ha un ruolo centrale nel coordinamento delle politiche comunitarie volte a creare posti di lavoro migliori e più numerosi. La qualità sul posto di lavoro è un elemento fondamentale per un'economia competitiva e inclusiva. È un concetto multidimensionale, che comprende la composizione delle occupazioni e dei loro requisiti; il profilo dei lavoratori, la loro inclusione e il loro accesso al mercato del lavoro, le loro competenze, lo sviluppo della carriera e il livello di soddisfazione soggettiva sul lavoro; le condizioni di lavoro; le pari opportunità.

La SEO si basa sugli orientamenti per l'occupazione che definiscono priorità comuni per le politiche degli Stati membri in materia di occupazione,

concordati a livello UE. In seguito, ciascuno Stato membro redige un programma nel quale descrive le modalità di attuazione nazionale degli orientamenti. La Commissione europea esamina i progressi compiuti nell'attuazione dei programmi nazionali.

Uno dei principali obiettivi della SEO è lo scambio di buone pratiche e di esperienze. Il programma per l'apprendistato reciproco cerca pertanto di incoraggiare l'apprendimento reciproco a tutti i livelli e di migliorare la trasferibilità delle politiche più efficaci. Questo programma si rivolge a governi nazionali, parti sociali e altri soggetti interessati, in modo che partecipino pienamente alla SEO.

### Cooperazione

Le economie degli Stati membri sono interdipendenti. Abbiamo tutti bisogno di collaborare per realizzare le riforme economiche e di condividere le politiche valide. La cooperazione e la condivisione delle esperienze sul piano europeo consentiranno un approccio comune e più efficace nell'UE.

La SEO concede altresì un forte sostegno alla creazione e conservazione dei posti di lavoro a

livello locale, poiché le parti sociali e le autorità locali possono così comprendere meglio le condizioni, le aspirazioni e le esigenze della regione e sono inoltre nella posizione migliore per mettere concretamente in atto le strategie nazionali e regionali. Di conseguenza, a livello UE vengono avviate iniziative per dare impulso all'occupazione locale, e in particolare per consentire ai soggetti interessati di discutere e scambiare esperienze e informazioni.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Dal 1998, la SEO ha contribuito a innalzare il tasso di occupazione nell'UE dal 61,2% al 66% e a ridurre la disoccupazione, passata dal 9,3% al 7,2%. In tal modo, oltre ad avere più persone nel mondo del lavoro, è migliorata la prosperità dell'Europa in generale. In più, aumentando il numero di cittadini attivi, possiamo fare in modo che la società affronti il cambiamento demografico: per finanziare la spesa sociale, considerato l'invecchiamento della popolazione, abbiamo bisogno che un maggior numero di persone di tutte le età sia attivo nel mondo del lavoro.

È migliorata anche la qualità sul posto di lavoro, il che procura vantaggi al cittadino perché combatte la povertà collegata alle basse retribuzioni, migliora le competenze e anche le condizioni

dei lavori part-time. Il miglioramento della qualità è un concetto articolato che può produrre numerosi vantaggi per i cittadini: una maggiore soddisfazione sul lavoro; un migliore equilibrio fra lavoro e vita privata; migliori condizioni di salute e sicurezza sul lavoro; un maggiore accesso all'occupazione, soprattutto per donne o lavoratori anziani.

La rete europea di centri nazionali per l'impiego promuove la cooperazione e lo scambio di informazioni in modo da agevolare l'abbinamento fra le persone in cerca di lavoro e gli impieghi disponibili. La rete cerca di favorire l'attuazione della SEO e l'integrazione del mercato europeo del lavoro.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE continuerà a impegnarsi per conseguire i propri obiettivi di occupazione: un tasso di occupazione generale del 70%, come già detto, e del 60% per le donne e del 50% per i lavoratori anziani.

Una sfida futura molto specifica sarà la riduzione della disoccupazione giovanile: una piccola ma significativa percentuale di giovani rimane intrappolata in lavori temporanei, spesso

scarsamente retribuiti, dai quali trovano difficoltà a uscire. Altro gruppo a rischio sono i giovani che trascorrono lunghi periodi senza occupazione né formazione. Sfide particolari per il futuro: migliorare l'adattabilità di lavoratori e imprese in merito a cambiamento e globalizzazione; investire di più, e meglio, nelle competenze e conoscenze dei cittadini.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A2](#) Flessicurezza
- > [A3](#) Formazione e adattabilità
- > [C2](#) Lotta contro la discriminazione
- > [C4](#) Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione
- > [E](#) Attuazione pratica delle politiche

### Maggiori informazioni

- > Strategia europea per l'occupazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

## A2 Posti di lavoro migliori e più numerosi

### Flessicurezza

*La flessicurezza ("flexicurity") è una politica che promuove una combinazione fra mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e relazioni industriali improntata alla flessibilità e un elevato livello di sicurezza del reddito e dell'occupazione. È una parte integrante della Strategia europea per l'occupazione, e rafforza l'agenda dell'UE per la crescita e l'occupazione, il cui scopo è di ridurre la disoccupazione e creare posti di lavoro migliori e più numerosi. La flessicurezza comporta il passaggio da una mentalità di 'sicurezza del posto del lavoro' a una mentalità di 'sicurezza dell'occupazione/occupabilità'. L'UE promuove quindi condizioni che possano mettere il cittadino in grado di adattarsi al cambiamento, di entrare o rimanere più facilmente nel mercato del lavoro e di progredire nella vita professionale.*

#### Lo sapevate?

Il 76% degli Europei riconosce che lavorare tutta la vita con lo stesso datore di lavoro è ormai una cosa del passato.

Sempre il 76% ritiene che essere in grado di cambiare facilmente da un lavoro a un altro è utilissimo, oggi giorno, quando si cerca lavoro.

La globalizzazione e il progresso tecnologico sono vantaggiosi per l'occupazione e la crescita; tuttavia, il cambiamento che ne deriva richiede una pronta reazione da parte di lavoratori e imprese: queste ultime hanno sempre maggiore urgenza di adattarsi, mentre i primi devono acquisire nuove competenze, anche perché le ristrutturazioni aziendali stanno diventando un fenomeno quotidiano.

Per rispondere a questi cambiamenti, la strategia dell'UE in materia di flessicurezza promuove politiche attive del mercato del lavoro, stimolanti attività formative e di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, migliori iniziative di sostegno a chi cerca lavoro, azioni a favore delle pari opportunità per tutti e della parità fra donne e uomini.

### Principi comuni

In ogni Stato membro esiste una specifica cultura e situazione del mercato del lavoro e, di conseguenza, gli approcci alla flessicurezza devono essere definiti su misura in base a tali circostanze. Nondimeno, tutti i paesi UE affrontano sfide comuni.

Inoltre, nel mercato interno comunitario con mezzo miliardo di persone e in un mondo sempre più globalizzato, le aziende sono ormai operative ben al di là del proprio territorio nazionale e la flessicurezza è una questione transfrontaliera.

L'UE ha di conseguenza proposto una serie di principi comuni per aiutare gli Stati membri a stabilire e attuare strategie di flessicurezza che tengano conto delle rispettive situazioni.

Questi principi di livello comunitario forniscono agli Stati membri un'interpretazione comune della flessicurezza e delle sfide da affrontare, e mettono l'UE nella posizione di coordinare e monitorare le varie strategie adottate e di promuovere lo scambio delle migliori pratiche.

# Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'approccio UE alla flessicurezza intende aiutare il cittadino a rispondere alle sfide di un mondo globalizzato e in rapido mutamento; mira a elaborare forme di lavoro flessibili che permettano al cittadino di conciliare responsabilità professionali e private e, almeno potenzialmente, di avere un orario di lavoro flessibile; intende altresì mettere a disposizione di datori di lavoro e dipendenti un ambiente più flessibile al cambiamento del posto di lavoro.

Al contempo, flessicurezza significa sicurezza dell'occupazione perché mira a sviluppare il talento e a mantenere aggiornate le competenze dei cittadini – con adeguate prestazioni di disoc-

cupazione per coloro che perdono il lavoro per un certo periodo di tempo. Le politiche dell'UE hanno lo scopo di far trovare più facilmente un'occupazione al cittadino, in ogni fase della sua vita attiva, e di migliorare le prospettive di carriera in un ambiente economico mutevole.

Soprattutto, la ricerca ha dimostrato che l'attuazione della flessicurezza determina minori tassi di disoccupazione e una maggiore occupazione. La dimensione di sicurezza sociale del concetto, inoltre, lotta contro la povertà perché cerca di promuovere mercati del lavoro più aperti, adattabili e inclusivi, e allo stesso tempo favorisce la parità di genere.

## Sfide e sviluppi futuri

Considerate le sfide e le esigenze individuali affrontate da ciascun Stato membro, gli approcci alla flessicurezza saranno personalizzati in ogni paese. La Commissione europea monitorerà e valuterà in quale misura gli Stati membri predispongono strategie politiche globali e integranti i principi comuni di flessicurezza.

Occorre consolidare altresì la fiducia delle aziende e dei cittadini europei nelle future opportunità di occupazione, nello sviluppo delle competenze e delle risorse umane, nella dignità del lavoro, in

un clima favorevole alle aziende e alle loro potenzialità.

Per fare in modo che la flessicurezza garantisca vantaggi per tutti, è fondamentale che le parti sociali siano attivamente coinvolte, ma anche che tutti i soggetti interessati sia pronti ad accettare il cambiamento e ad assumersi le proprie responsabilità. La Commissione incoraggia gli Stati membri a collaborare con le parti sociali al fine di integrare il loro approccio alla flessicurezza nelle rispettive politiche nazionali.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A1](#) Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro
- > [B2](#) Diritto del lavoro
- > [C1](#) Parità di genere ed equilibrio lavoro/vita privata
- > [C3](#) Esclusione sociale e povertà
- > [F2](#) Dialogo sociale

### Maggiori informazioni

- > Flessicurezza  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

## A3 Posti di lavoro migliori e più numerosi

### Formazione e adattabilità

*Formazione e adattabilità sono fattori cruciali per sviluppare il potenziale di competitività e benessere sociale a lungo termine dell'UE; tutti i cittadini dovrebbero trarre vantaggio dall'aumento della qualità e del numero di posti di lavoro. Migliorare la capacità di adattamento e le competenze dei lavoratori è perciò una delle priorità della strategia europea per l'occupazione. Nell'UE, è in aumento il numero di dipendenti che prende parte a corsi di formazione, ma la percentuale è sempre bassa: solo il 9,6% delle persone di età compresa fra 25 e 64 anni. Lo scopo dell'UE è promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e far sì che i lavoratori europei siano competitivi a livello internazionale.*

#### Lo sapevate?

L'88% dei cittadini ritiene che una regolare formazione migliori le opportunità di occupazione; un anno in più di scuola o di formazione aumenta la retribuzione di un lavoratore, nel corso della vita, di quasi il 10%.

Il numero di cittadini della fascia d'età 25-64 anni che ha seguito corsi di formazione è aumentato di 2,5 punti percentuali fra il 2000 e il 2006.

Una forza lavoro adattabile e altamente qualificata è importante per il progresso tecnologico e la crescita in quanto migliora la capacità di un paese di creare nuove tecnologie e di assorbire quelle sviluppate da altri paesi. Anche le conoscenze e le capacità dei lavoratori sono direttamente collegate con la crescita economica.

L'UE dispone di una gamma completa di politiche e strategie europee, nazionali e regionali destinate a migliorare le conoscenze e le competenze dei lavoratori. Per esempio, nell'ambito dell'apprendimento permanente, una delle priorità comunitarie è la formazione professionale continua che fornisce ai cittadini le competenze necessarie nel mercato del lavoro.

### Programmi specifici

Il Fondo sociale europeo (FSE) è il principale strumento finanziario dell'UE per investire nelle persone, aiutandole a migliorare conoscenze, competenze e prospettive professionali. Fra l'altro, il FSE concede ai cittadini europei il sostegno finanziario per varie iniziative, quali la formazione e il consolidamento delle competenze. A tale scopo, il FSE investe 10 miliardi di euro all'anno in tutti gli Stati membri e le regioni.

Il Programma d'azione comunitario nel campo dell'apprendimento permanente comprende varie iniziative di istruzione e formazione; grazie alla sua dotazione di bilancio di quasi 7 miliardi di euro per il periodo 2007-13, consente a cittadini

di ogni età di praticare stimolanti opportunità di apprendimento in Europa.

Il Quadro europeo delle qualifiche, inoltre, stabilisce legami fra i sistemi di qualificazione nazionali in modo che i datori di lavoro e i centri scolastici possano comprendere facilmente le qualifiche dei candidati stranieri. Lo scopo è di promuovere la mobilità dei cittadini e di facilitarne l'apprendimento permanente.

Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione fornisce un sostegno alla formazione di lavoratori colpiti da licenziamenti dovuti a trasformazioni profonde nei modelli economici internazionali.

# Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Il miglioramento di conoscenze e competenze consente al cittadino di migliorare anche le opportunità di reddito e di occupazione. In più, l'aumento delle competenze e dell'occupabilità dei lavoratori contribuisce a rimuovere le barriere all'accesso al mercato del lavoro, mentre grazie alla formazione anche i lavoratori più anziani possono rimanere attivi professionalmente. In tal modo, si combatte la disuguaglianza e l'esclusione sociale e si sostengono i nostri sistemi di protezione sociale.

Grazie a queste politiche è possibile fare in modo che i cittadini acquisiscano le competenze necessarie per apprendere e innovare in un'epoca in cui l'apprendimento e i cambiamenti sono molto rapidi; in tal modo inoltre le imprese europee aumentano la loro competitività.

Integrazione economica, rapida globalizzazione e progresso tecnologico: ecco perché i lavoratori

dell'UE devono essere in grado di reagire e di rispondere agli effetti del cambiamento. Lo sviluppo di nuove competenze permette ai lavoratori di sapersi adattare al cambiamento e di conservare l'occupazione; per questo, la formazione e l'adattabilità sono elementi fondamentali della strategia dell'UE nel campo della flessicurezza. La flessicurezza è una politica che promuove una combinazione fra mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e relazioni industriali improntati alla flessibilità e un elevato livello di sicurezza del reddito e dell'occupazione.

L'UE mira altresì a rafforzare la cooperazione fra imprese e lavoratori, nonché fra datori di lavoro, sindacati, società civile e centri di formazione. Le iniziative sul piano europeo permettono di instaurare tali legami, rendendo così ancor più pertinente ed efficace la formazione.

## Sfide e sviluppi futuri

Tra le sfide future vi è il modo per affrontare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e la crescente esigenza di mantenere i lavoratori nella forza lavoro.

L'UE tiene ben presente questi aspetti e continuerà a impegnarsi per garantire che i lavoratori europei siano fra i migliori al mondo: con un'eccellente istruzione e formazione, e le competenze adatte per rispondere alle esigenze dell'economia della conoscenza e farla progredire.

### *Collegamento ad altre schede informative*

- > [A1](#) Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro
- > [A2](#) Flessicurezza
- > [E1](#) Fondo sociale europeo
- > [E3](#) Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione

### *Maggiori informazioni*

- > Competenze e capitale umano  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/human\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/human_en.htm)
- > Apprendimento permanente  
[http://ec.europa.eu/education/policies/III/III\\_it.html](http://ec.europa.eu/education/policies/III/III_it.html)
- > Quadro europeo delle qualifiche  
[http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html)

## A4 Posti di lavoro migliori e più numerosi

### Ristrutturazione

*La ristrutturazione non è una novità, ma si sta facendo sempre più frequente: un dipendente su tre lavora in un'azienda con meno di 10 anni di attività. La ristrutturazione colpisce ogni tipo di azienda, a prescindere dalle dimensioni. L'UE cerca di anticipare il cambiamento e di preparare i lavoratori, le regioni e le imprese alla gestione del processo di ristrutturazione. Di conseguenza, intende mettere il cittadino nella condizione di affrontare il cambiamento e di anticipare la ristrutturazione; a tal fine, sostiene la riconversione industriale, economica e sociale delle zone e delle persone colpite da fenomeni di ristrutturazione, e aiuta i cittadini a sviluppare conoscenze e competenze.*

#### Lo sapevate?

In media, ogni anno scompare il 10% delle aziende, ma ne vengono costituite altrettante.

Negli ultimi decenni si è evoluta la distribuzione dei lavoratori dell'UE nei settori economici: fra il 1977 e il 2002, sono stati creati più di 44 milioni di posti di lavoro nei servizi, a fronte di una perdita di 7 e 7,5 milioni di posti di lavoro nell'industria e nell'agricoltura rispettivamente.

La "ristrutturazione" è uno specifico tipo di cambiamento industriale, caratterizzato in genere da un repentino e improvviso processo di adeguamento alle condizioni economiche generali. Non si identifica con il cambiamento strutturale, che è un processo permanente di sviluppo e adattamento in un'impresa o settore determinati. L'UE ha adottato normative per assistere la gestione delle ristrutturazioni e proteggere i lavoratori, per esempio determinando su quali aspetti il lavoratore deve essere informato e consultato; inoltre, conduce azioni tese ad anticipare l'evoluzione, per esempio studi e analisi di impatto delle nuove politiche.

L'UE agisce altresì per contribuire ad anticipare e gestire il cambiamento in aree indirettamente collegate all'occupazione: la politica comunitaria per le imprese e le industrie, per esempio, favorisce le condizioni per lo sviluppo economico e tecnologico a lungo termine e facilita l'anticipazione del cambiamento. Anche la strategia sulla flessibilità, che promuove una combinazione fra mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e relazioni industriali improntate alla flessibilità e un elevato livello di sicurezza del reddito e dell'occupazione, cerca di favorire condizioni che consentano al cittadino di adattarsi al cambiamento, di rimanere nel mercato del lavoro e di progredire professionalmente.

### Task force e forum

Una task force promuove la convergenza fra i vari obiettivi, azioni, e politiche dell'UE in materia di ristrutturazione, mentre il Forum su occupazione e ristrutturazione si occupa di monitorare i cambiamenti e di garantire la sintonia fra le varie iniziative. Considerato che le piccole e medie imprese (PMI) rappresentano il 99% di tutte le

aziende, l'UE ha istituito nel 2007 un forum specifico dedicato alle ristrutturazioni che colpiscono le PMI in modo da evidenziare le sfide e promuovere lo scambio delle migliori pratiche.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

I lavoratori spesso si sentono minacciati dalla ristrutturazione, ma questa può essere anche un aspetto positivo: una forza trainante del cambiamento, in grado di incrementare la produttività e l'introduzione di nuove tecnologie. Le politiche e le direttive dell'UE intendono aiutare il cittadino ad anticipare il cambiamento e a reagire alla ristrutturazione. Per esempio, le norme europee stabiliscono che se un'azienda viene assorbita da un'altra, i lavoratori dell'impresa acquisita mantengono il contratto di impiego con il nuovo datore di lavoro alle medesime condizioni; ossia, l'acquisizione non incide sul contratto. La gestione del cambiamento consolida altresì il miglioramento sostenibile delle condizioni e della qualità di vita, e di conseguenza contribuisce a creare posti di lavoro migliori e più numerosi.

Il cittadino trae vantaggio anche dagli effetti generati dai finanziamenti comunitari che

sostengono azioni formative e preventive. Il Fondo sociale europeo, per esempio, finanzia programmi di miglioramento delle competenze e dell'istruzione, mentre il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione sostiene i lavoratori colpiti da licenziamento a causa delle trasformazioni nei modelli economici internazionali.

L'UE integra queste politiche con un valido dialogo sociale, ossia il dialogo fra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali e fra queste parti e le istituzioni europee. Le parti sociali possono aiutare l'UE – e di conseguenza il cittadino – mettendo a punto modi per prevenire il cambiamento strutturale e, date le specifiche conoscenze di settori particolari, possono informare le istituzioni dell'UE dei pertinenti sviluppi settoriali.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE continuerà a impegnarsi per elaborare politiche di alta qualità che consentano di anticipare i cambiamenti, di sviluppare l'adattabilità dei lavoratori e di farli partecipare alla vita dell'impresa attraverso una partnership attiva.

Fra le sfide particolari: assicurare la coerenza fra le varie politiche significative per le ristrutturazioni; adottare una prospettiva a lungo termine per garantire un'efficace partecipazione dei soggetti economici e sociali; garantire che possano partecipare tutti i soggetti interessati.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A2](#) Flessicurezza
- > [E1](#) Fondo sociale europeo
- > [E3](#) Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione
- > [F2](#) Dialogo sociale

### Maggiori informazioni

- > Ristrutturazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>
- > Osservatorio europeo del cambiamento  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/>
- > Commissione consultiva per le trasformazioni industriali CCMI, EESC  
[http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index\\_en.asp](http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index_en.asp)

## B Diritti nel lavoro

*La salute e la sicurezza dei lavoratori è una delle massime priorità dell'UE, che ha quindi adottato provvedimenti per garantire la protezione dei cittadini sul luogo di lavoro e definito standard di salute e sicurezza comuni a tutti gli Stati membri. Le norme minime stabilite dall'UE contribuiscono a un mercato dell'occupazione aperto e alla flessibilità dei contratti d'impiego dei lavoratori. Le direttive approvate dall'UE hanno migliorato la sicurezza dei dipendenti e ridotto il numero di incidenti sul lavoro. L'UE collabora inoltre con le parti sociali per fare in modo che la legislazione sul diritto dei lavoratori affronti con la massima efficacia le questioni più importanti.*

### Lo sapevate?

La percentuale di impieghi a tempo determinato è in aumento, e rappresenta il 14% dell'occupazione complessiva nell'UE-25.

Il 35% dei lavoratori ritiene che l'impiego svolto mette a rischio la loro salute.

I diritti dei lavoratori sono una parte importantissima della politica sociale europea, una parte nella quale l'UE si è impegnata molto e ha ottenuto grandi risultati. Per esempio, ha migliorato enormemente le condizioni di lavoro e garantito i diritti fondamentali dei lavoratori, limitando

l'orario di lavoro, rendendo più sicure le condizioni lavorative e assicurando un indennizzo in caso di lesioni. Grazie alle direttive europee, i lavoratori godono di una maggiore sicurezza e sono trattati più equamente.

## Definizione di norme comuni

Gli Stati membri devono rispettare norme comuni definite dall'UE. Gli standard di salute e sicurezza sono stati adottati per garantire sicurezza ai lavoratori e per ridurre il numero di incidenti e di morti causate da malattie professionali e da incidenti.

Le normative di sicurezza hanno determinato un grande aumento di produttività poiché i lavoratori, non dovendo ristabilirsi da incidenti e malattie, passano più tempo al lavoro. Questo, a sua volta, è vantaggioso per l'economia europea

perché i dipendenti che lavorano, invece di essere in convalida, generano maggiori entrate.

L'UE ha fissato norme anche per garantire condizioni eque per i lavoratori. Il mercato europeo del lavoro si è sensibilmente evoluto e sono sempre di più i lavoratori privi di un tradizionale contratto d'impiego a tempo pieno. La possibilità di firmare un contratto stagionale o part-time, per esempio, concede ai lavoratori la flessibilità di trascorrere più tempo con la famiglia o di occuparsi di altri obblighi.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Grazie alla legislazione europea nel campo dei diritti dei lavoratori, il cittadino ha una maggiore sicurezza quando è al lavoro: lesioni e decessi correlati a incidenti sul lavoro sono diminuiti considerevolmente. Inoltre, sono migliorate le condizioni lavorative generali tramite orari di lavoro standard, diritti a pause e giorni di permesso e altri benefici. Non vi è possibilità di confronto fra le condizioni lavorative odierne e quelle del passato.

Inoltre, il cittadino gode di una flessibilità mai avuta prima: i differenti tipi di contratto offrono opzioni e non obbligano a firmare contratti a tempo pieno se questa non è la soluzione auspicata. È aumentata anche la flessibilità nel cambiamento di impiego, e ciò include il diritto di lavorare all'estero.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE ha fatto tantissimo per garantire i diritti dei lavoratori entro le proprie frontiere. Tuttavia, nel mercato europeo del lavoro è in corso un cambiamento radicale: i lavoratori non sono più soggetti come prima ai tradizionali contratti d'impiego, nella forza lavoro entrano sempre più persone e la popolazione europea sta invecchiando. Occorre tenere conto di tutti questi elementi al fine di preservare la totale protezione dei lavoratori contro ogni sorta di ingiustizia e altri rischi.

Rispetto al passato, però, i lavoratori affrontano rischi diversi. Occorre avviare iniziative a livello

nazionale ed europeo per proteggere i lavoratori dalle nuove minacce per la salute, in particolare quelle connesse con stress, molestie e violenza sul lavoro. La *Strategia comunitaria 2007-12 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro* espone le azioni da intraprendere a tutti i livelli per garantire la sicurezza dei lavoratori da questi nuovi rischi.

L'UE deve assicurarsi che gli standard di salute e sicurezza siano adottati a livello nazionale e completamente rispettati in modo che i lavoratori godano di una piena protezione in ogni Stato membro.

### Collegamento ad altre schede informative

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica *Diritti nel lavoro*, consultare tutte le schede informative del gruppo B.

- > [C5](#) Pensioni
- > [C6](#) Salute e assistenza a lungo termine

### Maggiori informazioni

- > Diritto del lavoro  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>
- > Anti-discriminazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

## B1 Diritti nel lavoro

### Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

*Il miglioramento delle salute e della sicurezza sul luogo di lavoro è una preoccupazione comune a Stati Membri, UE e cittadini, per ragioni umanitarie ed economiche. Un ambiente di lavoro sicuro e salubre è essenziale per la qualità del lavoro. La salute e la sicurezza sul lavoro sono attualmente uno degli aspetti più importanti e sviluppati della politica UE in materia di occupazione e affari sociali, basata sull'articolo 137 del trattato CE. Negli ultimi decenni, l'adozione e l'applicazione di un nutrito numero di direttive europee ha permesso di migliorare le condizioni lavorative negli Stati membri dell'UE e di compiere sensibili progressi nella riduzione di incidenti su lavoro e di malattie professionali. L'attuazione della legislazione sulla salute e la sicurezza contribuisce a una migliore salute pubblica e alla crescita economica dell'UE.*

#### Lo sapevate?

Nell'UE-15, dal 2000 al 2005, il numero di incidenti mortali sul luogo di lavoro è diminuito del 23%.

Il tasso d'incidenza (x 100 000 lavoratori impiegati) degli infortuni sul lavoro seguiti da più di tre giorni d'assenza è sceso da 100 a 83 (-17%) nello stesso periodo.

L'attuale corpus legislativo dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stato elaborato al fine di coprire il massimo numero di rischi con il minor numero di direttive. La direttiva quadro 89/391/CE illustra i più importanti principi per la prevenzione dei rischi professionali. Altre direttive espongono requisiti minimi relativi, per esempio, ai luoghi di lavoro, alle attrezzature di lavoro, a determinate categorie di lavoratori, all'esposizione a sostanze chimiche, agenti cancerogeni, agenti fisici e biologici ecc.

Nel 2007, sostenuta sia dal Parlamento europeo che dal Consiglio, è stata presentata la Strategia europea 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il cui scopo è di proseguire l'eccellente lavoro svolto sinora e, al contempo, definire obiettivi ancor più ambiziosi, come la riduzione del 25% del numero complessivo di incidenti sul lavoro entro il 2012.

### Il ruolo degli Stati membri

È essenziale che l'acquis comunitario sia messo in atto efficacemente per proteggere la vita e la salute dei lavoratori e garantire che le imprese operative nel grande mercato europeo si trovino nelle medesime condizioni.

Un maggiore rispetto del diritto comunitario permetterà di ridurre il numero di incidenti sul lavoro e di malattie professionali. A tal fine,

occorre rafforzare l'impegno di tutte le parti in causa, sul piano europeo e nazionale.

Nel suo ruolo di custode dei trattati, la Commissione garantisce che le direttive europee siano recepite e attuate; assiste gli Stati membri in proposito, ma esercita anche la massima vigilanza e se necessario avvia procedimenti di infrazione, come in effetti è già avvenuto.

Gli Stati membri, dal canto loro, sono obbligati a recepire le direttive europee e ad applicarle nel diritto nazionale.

Il Comitato degli alti responsabili dell'Ispettorato del lavoro (Senior Labour Inspectors Committee – SLIC), composto di rappresentanti degli ispettori nazionali del lavoro, assiste la Commissione

europea al fine di migliorare la cooperazione fra gli organismi nazionali responsabili dell'applicazione.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro fornisce informazioni su vari aspetti della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, e favorisce così la comprensione della legislazione UE sull'argomento.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Le iniziative europee in questo settore assicurano ai cittadini migliori condizioni lavorative in tutta l'Unione: è aumentata la sicurezza sul lavoro, sono valutati i rischi professionali per la salute e la salute e adottate misure di protezione. Sono presi in considerazione tutti gli aspetti che contribuiscono al benessere sul luogo di lavoro, compresi i rischi fisici e psicosociali. I datori di lavoro, inoltre, hanno acquisito maggiori conoscenze per migliorare la sicurezza del luogo di lavoro, e i lavoratori hanno una maggiore consapevolezza dei rischi che corrono e di come gestirli. Grazie alle iniziative a livello UE, i cittadini fruiscono degli stessi requisiti minimi di protezione in materia di salute e sicurezza in qualsiasi Stato membro

stiano lavorando. Gli Stati membri possono mantenere o adottare altre misure protettive.

Il cittadino beneficia inoltre di vantaggi indiretti quali l'aumento della crescita economica: la mancanza di una protezione effettiva che garantisca salute e sicurezza sul lavoro può determinare assenteismo per incidenti sul luogo di lavoro e malattie professionali, e questo incide negativamente sull'economia. Scopo della legislazione UE è di far sì che i cittadini trascorrono meno tempo a recuperare da incidenti e malattie correlati con il lavoro. Ne consegue un aumento delle ore di produttività dei lavoratori e, pertanto, un impulso alla crescita economica.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE ha compiuto molti progressi, ma resta ancora molto da fare per trasformare in realtà tangibile il benessere sul luogo di lavoro. Nella strategia europea 2007-12 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro sono illustrate molte delle problematiche che dovranno essere affrontate nei prossimi anni. Una sfida permanente è assicurarsi che le direttive europee siano adottate e quindi attuate a livello nazionale. Occorre una maggiore cooperazione fra l'UE e gli Stati membri per porre in essere adeguati meccanismi nazionali di recepimento e attuazione delle direttive europee.

Gli elementi della salute e sicurezza sul lavoro devono essere integrati nei programmi nazionali di istruzione, a tutti i livelli e in tutti i campi, compresa la formazione professionale e l'istruzione universitaria, al fine di sviluppare un'efficace e intrinseca cultura della prevenzione. Un'attenzione speciale deve essere accordata alle piccole e medie imprese, prive delle risorse di cui dispongono le grandi aziende per mettere in atto le legislazioni in materia di salute e sicurezza.

### **Collegamento ad altre schede informative**

- > [B2](#) Diritto del lavoro
- > [F2](#) Dialogo sociale

### **Maggiori informazioni**

- > Salute e sicurezza sul luogo di lavoro  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>
- > Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro  
<http://osha.europa.eu/>

## B2 Diritti nel lavoro

### Diritto del lavoro

*L'UE, impegnata a garantire i diritti dei lavoratori, ha adottato direttive per definire norme di lavoro minime che devono essere rispettate in tutti gli Stati membri. Soprattutto, il diritto comunitario del lavoro mira a garantire che la libertà del mercato unico non sfoci in un peggioramento delle norme del lavoro o in pratiche concorrenziali sleali. L'UE continua a modernizzare la legislazione del lavoro, per conferire maggiore flessibilità a cittadini e datori di lavoro e garantire una migliore sicurezza dell'occupazione durante l'intera vita lavorativa.*

#### Lo sapevate?

Il numero di persone che lavorano con un contratto d'impiego diverso dal modello standard, incluso il lavoro autonomo, rappresentava nel 2005 quasi il 40% della forza lavoro nell'UE-25.

L'occupazione part-time costituisce il 18% dell'occupazione totale.

Negli Stati membri, le situazioni di lavoro possono risultare anche abbastanza complicate perché molti lavoratori non vengono ritenuti completamente integrati nel mercato del lavoro, in parte per l'incremento delle differenti forme di impiego come il lavoro interinale, part-time o a tempo determinato, sempre più diffuse in Europa.

L'UE ha intrapreso azioni per garantire che tutti i lavoratori siano protetti e possano beneficiare di pari diritti, a prescindere dalla località o dal tipo di impiego. L'UE si accerta inoltre che tutti gli Stati membri recepiscano le direttive europee del lavoro nel rispettivo diritto nazionale.

### Cooperazione europea

L'UE ha assunto un ruolo guida per riunire tutti i soggetti interessati a discutere il diritto del lavoro. Governi nazionali, organizzazioni sindacali e del lavoro e altre parti sociali hanno affiancato l'UE per negoziare e concordare il modo migliore per modernizzare e far evolvere il diritto del lavoro. Di conseguenza, l'UE può garantire che nel

trattare le sfide legislative future siano presi in considerazione tutti i punti di vista e che il diritto comunitario soddisfi pienamente le richieste di un mercato del lavoro in costante mutamento.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Le iniziative dell'UE in materia di diritto del lavoro permettono ai lavoratori di fruire di una maggiore flessibilità e riducono la segregazione nel mercato. Le persone disoccupate o allontanate dal mercato del lavoro hanno più possibilità di trovare un impiego e possono integrarsi con maggiore facilità nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la vita professionale, i cittadini godono altresì di una maggiore libertà; hanno una scelta più ampia riguardo alle opportunità di carriera e alla definizione degli orari di lavoro. Il diritto comunitario assicura ai cittadini

la flessibilità e la possibilità di equilibrare vita familiare, lavoro e istruzione senza che la loro carriera ne sia penalizzata.

Il diritto del lavoro garantisce i diritti dei lavoratori, se decidono di cambiare impiego o se il datore di lavoro non riesce a far fronte ai propri obblighi finanziari. Grazie alla legislazione del lavoro, inoltre, i lavoratori hanno il diritto di essere informati e avere voce in capitolo in relazione a questioni importanti per l'azienda, soprattutto quando è in gioco il loro posto di lavoro.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE ha compiuto molti progressi nel campo della legislazione del lavoro, ma resta ancora molto da fare. Prosegue la lotta contro il lavoro nero, e per porvi fine, l'UE deve aumentare le iniziative.

Occorre altresì impegnarsi a fondo affinché i mercati del lavoro siano più inclusivi e più attenti all'innovazione e al cambiamento. Molte persone non sono ancora totalmente integrate nel mercato del lavoro e oltre a ciò diverse forme di occupazione non tradizionali attendono ancora il pieno riconoscimento.

Una delle massime priorità dell'UE è l'aumento della mobilità professionale, e il diritto del lavoro deve essere modificato per adeguarsi a tale nuova situazione. Cambiare impiego o trasferirsi all'estero per lavorare può essere tuttora un processo difficile e complicato; il diritto del lavoro deve sostenere la mobilità dei lavoratori nell'UE.

### **Collegamento ad altre schede informative**

- > [A4](#) Ristrutturazione
- > [B1](#) Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- > [D1](#) Mobilità professionale
- > [F2](#) Dialogo sociale

### **Maggiori informazioni**

- > Diritto del lavoro  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>

## C Inclusionione e parità

*L'UE è impegnata a combattere l'esclusione sociale, a garantire un'adeguata protezione sociale e a promuovere una società inclusiva fondata sul principio delle pari opportunità. Sono stati compiuti molti progressi, migliorando così il benessere sociale, ma resta ancora molto da fare, e non soltanto per dotarsi di normative, ma soprattutto per garantire nella pratica le pari opportunità.*

### Lo sapevate?

Mediamente, la retribuzione delle donne è inferiore del 15% a quella degli uomini.

78 milioni di cittadini europei, 19 milioni dei quali bambini, vivono a rischio di povertà.

Promuovere la parità e l'inclusione sociale significa fare in modo che tutti, anche i gruppi vulnerabili, possano fare pienamente la loro parte nel mondo del lavoro e nella società, e che in tale contesto godano di pari opportunità.

Questo compito comporta vari aspetti. Garantire la parità fra donne e uomini, per esempio, e fare in modo che le persone giungano a un giusto equilibrio fra la vita privata e il lavoro. È importante anche la lotta contro la discriminazione, per evitare che singole persone o gruppi di persone ricevano un trattamento meno favorevole per motivi di genere, origine etnica o razza, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Un'altra importante priorità è la lotta contro l'esclusione sociale e la povertà, compresa la povertà infantile. A tale scopo occorre fra l'altro garantire alloggi decorosi e accessibili, affrontare i problemi delle persone senza domicilio fisso e di quelle sovra indebitate e perseguire strategie di inclusione attiva grazie alle quali le politiche sociali possano mobilitare persone in grado di lavorare e al contempo assicurare un tenore di vita decoroso a coloro che sono e rimangono fuori dal mercato del lavoro.

Un altro aspetto è come anticipare e affrontare il problema del cambiamento demografico – segnatamente l'invecchiamento della popolazione europea – garantendo l'efficacia dei sistemi di protezione sociale, come l'assistenza sanitaria e a lungo termine e i regimi pensionistici.

## Nessuno escluso

L'UE agisce in svariati modi sul fronte della parità: direttive specifiche, programmi sulle pari opportunità, impegno a integrare le problematiche di genere e le questioni connesse con la discriminazione in tutti gli aspetti del processo decisionale (il cosiddetto mainstreaming).

In merito all'esclusione e alla protezione sociale, l'UE intende rafforzare la cooperazione fra gli Stati membri. Inoltre, sostiene programmi di sensibilizzazione, come l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007 e l'Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale 2010.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

I cittadini dell'UE hanno diritto alla parità di trattamento e a un'esistenza priva di discriminazioni: questo sancisce la legislazione, e le politiche comunitarie intendono garantirne l'applicazione pratica. Per esempio, in base alle direttive europee è illegale rifiutare a una persona un lavoro o l'accesso alla formazione per motivi di genere, origine etnica o razza, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Al contempo, l'UE si impegna per fare in modo che i gruppi più vulnerabili della società non siano esclusi e abbandonati. Le riforme della protezione sociale e le politiche di inclusione sociale dell'Europa – coordinate e incoraggiate sul piano dell'UE – sembrano ottenere buoni

risultati. Per esempio, è aumentato il tasso di occupazione dei lavoratori anziani; permettere a questi lavoratori di rimanere o di entrare nel mondo del lavoro è un elemento importante per la promozione delle pari opportunità per tutti, per aiutare le persone a rimanere attive anche nell'età più tarda – invecchiamento attivo – e per affrontare le sfide poste dal cambiamento demografico.

In effetti, l'azione dell'UE nel campo della parità e dell'inclusione sociale permette ai cittadini europei di trarre svariati benefici, come illustrato più in dettaglio nelle altre schede informative della tematica Inclusione e parità. L'UE, per citare solo un esempio, si adopera per migliorare l'integrazione delle persone diversamente abili.

## Sfide e sviluppi futuri

Nonostante i progressi compiuti, non sono stati ancora risolti tutti i problemi, e nuove sfide sociali attendono continuamente l'Europa al varco. Per esempio, nell'UE le donne continuano mediamente a guadagnare il 15% in meno rispetto agli uomini, nonostante le leggi prevedano la parità di retribuzione. La discriminazione fondata su origine etnica, disabilità o orientamento sessuale, per esempio, è ancora molto comune. E la povertà è sempre una grande problematica in Europa.

L'UE proseguirà e intensificherà i propri sforzi per promuovere l'inclusione e la parità. Per esempio, rafforzerà ulteriormente le politiche di inclusione e antidiscriminatorie; continuerà a lottare contro la povertà infantile e contribuirà ad aprire il mercato del lavoro ai lavoratori anziani, così come non cesserà di incoraggiare la fornitura di adeguati servizi di assistenza sanitaria e a lungo termine. Tutto ciò, al fine di garantire pari opportunità per tutti.

### Collegamento ad altre schede informative

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica Inclusione e parità, consultare tutte le schede informative del gruppo C.

> [F1](#) Agenda sociale

### Maggiori informazioni

> DG Occupazione

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

> Anti discriminazione

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

## C1 Inclusione e parità

# Parità di genere ed equilibrio lavoro/vita

*Le donne e gli uomini godono di uguali diritti, in linea teorica, ma nella pratica sussistono ancora divari, in particolare nel mercato del lavoro. La situazione tende a migliorare ma per garantire davvero condizioni di parità occorre fare molto di più. Inoltre, può essere difficile destreggiarsi tra lavoro e vita privata, soprattutto per le donne. La parità di genere è un valore centrale dell'UE che, pertanto, si adopera per promuoverla, unitamente a iniziative volte a favorire, sia per le donne che per gli uomini, il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.*

### Lo sapevate?

Il tasso di occupazione delle donne, nel 2007, era del 58,3%, ossia di 14,2 punti inferiore a quello degli uomini (72,5%).

Le donne, in media, sono retribuite il 15% in meno degli uomini per ogni ora lavorata.

Per molti aspetti, le donne non fruiscono della parità con gli uomini. Per esempio, esistono differenze per quanto riguarda l'occupazione e la retribuzione; le donne continuano a essere sottorappresentate nelle posizioni di responsabilità e in certe professioni o settori dell'economia, come l'ingegneria e il mondo della scienza; inoltre, un numero sproporzionatamente alto di donne lavora in part-time. E tutto questo nonostante il fatto che le donne,

mediamente, hanno un'istruzione migliore di quella degli uomini.

Uno dei fattori, ma non l'unico naturalmente, che spiegano le disparità tra donne e uomini nel mercato del lavoro è la non equilibrata ripartizione delle responsabilità familiari: è ancora sulle donne, principalmente, che ricade il compito dei lavori di casa e di seguire i figli e altre persone a carico.

## Promuovere la parità di genere

L'UE protegge il diritto alla parità di trattamento tra donne e uomini e sostiene attività che promuovono la parità di genere. I principi del pari trattamento e della parità di genere sono sanciti dal trattato UE e hanno determinato direttive e politiche specifiche in questo campo.

L'UE finanzia iniziative e progetti che promuovono la parità di genere ed è impegnata a integrare le problematiche legate al genere in tutti gli aspetti del processo di elaborazione delle politiche – la cosiddetta integrazione delle questioni di genere. La parità di genere rientra in effetti nell'agenda Occupazione e crescita dell'UE, e nella sua strategia per l'occupazione; le parti socia-

li, inoltre, hanno una funzione importante nella promozione della parità di genere sul lavoro.

In ogni Stato membro sono stati istituiti enti per le pari opportunità, al fine di fornire informazioni, risposte e servizi di consulenza legale ai cittadini in merito ai loro diritti in questo campo. In futuro, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere di Vilnius, Lituania, fornirà competenze e migliorerà le conoscenze e la visibilità della questione della parità tra donne e uomini.

La Commissione europea, nelle priorità della sua Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini che illustra le azioni per il periodo

2006–10, sottolinea l'importanza di arrivare a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, sia per le donne che per gli uomini. Questa priorità è ribadita nel Patto europeo per la parità di genere, nel quale trova riscontro la determinazione degli Stati membri di mettere in atto le politiche

sulla parità di genere. È stata inoltre istituita un'Alleanza europea per le famiglie al fine di stimolare politiche a favore delle famiglie, nel pieno rispetto dei principi della parità tra donne e uomini.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'UE ha rappresentato veramente un motore di cambiamento in materia di parità di genere, contribuendo così a migliorare la situazione delle donne, anche nel mercato del lavoro. Nell'UE, in questi ultimi anni, le donne hanno per esempio contribuito molto alla crescita dell'occupazione.

Il corpus legislativo dell'UE sulla parità di genere dà diritto ai cittadini alla parità di trattamento in tutti gli aspetti in relazione con l'occupazione e il lavoro, quali retribuzione, accesso al posto di lavoro, formazione, congedo parentale e sicurezza sociale. In più, il diritto comunitario vieta gli atti di discriminazione tra donne e uomini nella fornitura di beni e servizi.

L'UE favorisce politiche che contribuiscono a migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro, per esempio, mediante la fornitura di adeguate strutture per la custodia dei bambini, il congedo parentale e forme flessibili di organizzazione del lavoro vantaggiose per donne e uomini. Tutto ciò può ripercuotersi positivamente sulla ripartizione delle responsabilità familiari, per esempio, l'accesso al posto di lavoro, la partecipazione civica e politica, le possibilità di seguire una carriera, la soddisfazione sul lavoro e la decisione di crearsi una famiglia.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE è costantemente impegnata a promuovere la parità di genere e ad aiutare le persone a conciliare vita professionale e vita privata. Uno dei compiti sarà fare in modo che la legislazione sulla parità di genere sia adottata e applicata correttamente. Per ottenere la parità tra donne e uomini, in generale, bisognerà combattere gli stereotipi sociali e culturali, aumentare la sensibilizzazione presso gli uomini e incoraggiarli ad assumersi maggiori responsabilità familiari.

Una priorità specifica è la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi destinati alle donne, e ciò comporta, fra l'altro, la riduzione delle differenze nelle retribuzioni, lo sviluppo di forme di flessibili di lavoro per donne e uomini, una migliore qualità nelle strutture di custodia dei bambini e nella fornitura di altri servizi.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [B2](#) Diritto del lavoro
- > [C2](#) Lotta contro la discriminazione
- > [C4](#) Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione

### Maggiori informazioni

- > Parità di genere  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>
- > Donne e uomini nel processo decisionale  
[ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm)
- > Alleanza europea per le famiglie  
[ec.europa.eu/employment\\_social/families/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html)

## C2 Inclusione e parità

# Lotta contro la discriminazione

*Uno dei valori fondamentali dell'UE è che tutti i suoi cittadini dovrebbero poter godere di una vita priva di discriminazioni. Eppure la discriminazione continua a essere presente in molte forme e in diversi ambiti della vita. La legislazione protegge il cittadino, ma le leggi da sole non sono sufficienti: l'UE si adopera quindi per creare condizioni che permettano a tutti, nella pratica, di ricevere un pari trattamento.*

### Lo sapevate?

La discriminazione è molto diffusa, secondo numerosi cittadini europei: quasi due terzi (64%) ritengono che vi siano diffusi atti di discriminazione per motivi di origine etnica, e circa la metà pensa che lo siano per motivi di disabilità (53%) e orientamento sessuale (50%)

Si ha discriminazione se una persona o un gruppo di persone sono trattate in modo meno favorevole di altri a causa del genere, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale. In altre parole, discriminazione significa trattare le persone in modo diverso, negativamente o con ostilità senza avere un buon motivo, sia direttamente che indirettamente.

La lotta contro la discriminazione presenta vari aspetti, tra cui affrontare la discriminazione di per sé, facendo in modo per esempio che nessuno sia trattato iniquamente per quanto riguarda

l'accesso al lavoro e alla formazione. In termini più generali, combattere gli atti di discriminazione si ricollega direttamente a varie attività, come la promozione delle pari opportunità, per esempio agevolando l'ingresso o la continuità dell'occupazione alle persone diversamente abili. In questo, ha un ruolo molto importante l'inclusione sociale, ossia consentire ai gruppi vulnerabili di partecipare pienamente alla società.

La lotta contro la discriminazione, oltre alla sua importanza intrinseca, permetterà di ottenere una società e un mercato del lavoro più inclusivi, aspetti essenziali per garantire crescita e occupazione.

## Affrontare la discriminazione

In materia di discriminazione, l'UE ha diverse linee d'azione: la legislazione, il finanziamento di iniziative e la promozione dello scambio di idee e buone pratiche. Un importante elemento è il sostegno concesso alle reti europee della società civile sui diversi motivi di discriminazione, così come il suo contributo alla cooperazione a livello UE fra gli organismi nazionali per la parità. L'UE ha inoltre lanciato la campagna di sensibilizzazione "For Diversity, Against Discrimination".

La discriminazione è oggetto di dibattito del dialogo sociale che si svolge sul piano UE fra i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro; inoltre, un piano d'azione e una strategia specifici ai temi della disabilità intendono fare in modo che le problematiche della disabilità siano prese in considerazione in tutti gli aspetti del processo di elaborazione politica. Più in generale, l'UE promuove le pari opportunità e l'inclusione sociale tramite la strategia per l'occupazione e altre iniziative.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

In base al diritto comunitario, è illegale rifiutare a una persona il posto di lavoro o l'accesso alla formazione per motivi di genere, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale; per esempio, non è consentito un annuncio pubblicitario che reciti "non possono candidarsi donne o persone anziane". Il diritto comunitario protegge il cittadino anche contro le molestie e la vittimizzazione in base ai suddetti motivi. Le norme sulla discriminazione per motivi di genere o razza si spingono oltre, e comprendono anche l'accesso all'assistenza medico-sanitaria, a beni e servizi e all'alloggio; pertanto, a un cittadino non può essere rifiutato un trattamento medico a causa, per esempio, dell'origine etnica.

I cittadini dell'UE hanno varie possibilità per far valere i propri diritti se ritengono di essere stati soggetti a forme di discriminazione. Le vittime di atti di discriminazione possono portare la causa davanti ai tribunali nazionali. Sono disponibili anche meccanismi alternativi per la risoluzione delle controversie, quali procedimenti amministrativi davanti agli organismi per la parità procedure di conciliazione. Gli organismi nazionali istituiti per promuovere la parità di trattamento a prescindere da razza e origine etnica, naturalmente, forniscono il sostegno del caso. Inoltre, alle associazioni e organizzazioni antidiscriminazione deve essere consentito di aiutare in tribunale le vittime di atti di discriminazione.

## Sfide e sviluppi futuri

Le attività condotte sul piano europeo, a sostegno delle iniziative nazionali, hanno contribuito enormemente a ridurre la discriminazione, ma servono ancora altri sforzi poiché le sfide sono sempre numerose. Solo per citarne una, dobbiamo continuare per essere certi che la legislazione antidiscriminazione sia correttamente attuata, e che il suo disposto trovi effettivo riscontro nella pratica.

In definitiva, eliminare la discriminazione è una questione di cambio di mentalità e comportamento, di maggiore sensibilizzazione sulle problematiche e di impegno contro le cause soggiacenti della disuguaglianza. Per esempio, dovremo adattarci al fatto che la società europea sta cambiando, che sta invecchiando e diversificandosi; solo così potremo a tutti i cittadini europei un'esistenza priva di discriminazione.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [B2](#) Diritto del lavoro
- > [C1](#) Parità di genere ed equilibrio lavoro/vita
- > [F1](#) L'Agenda sociale 2005-2010

### Maggiori informazioni

- > Azione contro la discriminazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>
- > Inclusione sociale  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=437&langId=en>
- > Anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007  
[www.equality2007.europa.eu](http://www.equality2007.europa.eu)
- > Campagna "For Diversity. Against Discrimination"  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## C3 Inclusione e parità

# Esclusione sociale e povertà

*Per garantire la prosperità e la qualità di vita dell'Europa è indispensabile che tutti i cittadini siano parte della società. Benché nei paesi dell'UE vi siano alcuni dei sistemi di protezione sociale più sviluppati del mondo, sono ancora troppi i cittadini europei che non riescono a fare pienamente parte della società e dell'economia. Milioni di loro sono a rischio di povertà, per esempio. L'UE combatte l'esclusione sociale e la povertà aiutando gli Stati membri a collaborare e a condividere le esperienze sulle azioni intraprese.*

### Lo sapevate?

Circa 78 milioni di Europei vivono a rischio di povertà, e 19 milioni di essi sono bambini.

Circa 23,5 milioni di persone nell'UE sopravvivono con 10 euro al giorno, e 7 milioni con 5 euro al giorno.

Lottare contro l'esclusione sociale significa promuovere l'integrazione dei gruppi vulnerabili e affrontare la discriminazione in tutti gli ambiti della vita, compreso il mercato del lavoro. Le strategie di *inclusione attiva* possono svolgere un ruolo importante per garantire che le politiche sociali possano mobilitare persone in grado di lavorare e al contempo assicurare un tenore di vita decoroso a coloro che sono e rimangono fuori dal mercato del lavoro.

Occorrono inoltre sistemi di protezione sociale e servizi di sostegno appropriati per affrontare, per esempio, i problemi di salute e le problematiche dei cittadini senza dimora fissa e delle persone

sovraindebitate. A tale scopo occorre garantire alloggi decorosi e a prezzi accessibili, servizi finanziari e di assistenza sanitaria accessibili e di buona qualità, pensioni sicure e adeguate. Allo stesso tempo, l'eliminazione della povertà comporta la rottura di quel circolo vizioso che spesso si instaura da generazione a generazione, e che rappresenta una trappola con poche vie di fuga.

In breve, la promozione dell'inclusione sociale è un elemento vitale per realizzare gli obiettivi dell'UE per una crescita economica sostenuta, la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi e per una maggiore coesione sociale.

## Protezione sociale, inclusione sociale

L'UE lotta contro l'esclusione sociale mediante il *Processo di protezione sociale e integrazione sociale*. In tale contesto, l'UE coordina e incoraggia le iniziative degli Stati membri volte a combattere l'esclusione sociale e la povertà, nonché a riformare i sistemi di protezione sociale, condividendo le loro esperienze. L'UE è altresì impegnata a lottare contro la povertà nel quadro dell'agenda

Crescita e occupazione. Le azioni condotte sul piano europeo offrono il valore aggiunto di un'elaborazione di obiettivi e approcci comuni, attuati quindi dagli Stati membri attraverso piani d'azione nazionali. Parallelamente, l'UE finanzia attività tese a prevenire e combattere la povertà e l'esclusione sociale.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'azione a livello UE ha aumentato la sensibilizzazione e contribuito a far entrare le tematiche dell'esclusione sociale e della povertà nell'agenda politica; ha incoraggiato gli Stati membri a migliorare le prestazioni in diversi settori e favorito lo scambio di idee. L'UE ha inoltre costituito una solida base per il processo di elaborazione politica, coinvolgendo svariati soggetti: organizzazioni non governative, parti sociali, autorità locali e regionali, nonché le persone colpite direttamente dalla povertà e quelle che lavorano con tali persone.

L'UE, quindi, cerca di migliorare la condizione sociale in generale e di conseguenza anche di vita, delle persone che si sentono escluse dalla società o intrappolate nella povertà. Sono pronte ad avvantaggiarsi dell'azione dell'UE molte categorie di persone: cittadini disoccupati o con un lavoro scarsamente retribuito e che hanno difficoltà a trovare un alloggio a prezzi accessibili; cittadini diversamente abili o di una minoranza etnica che faticano a ottenere una formazione sul lavoro; bambini con genitori che non riescono a comprare ai figli i materiali necessari per la scuola.

## Sfide e sviluppi futuri

Le politiche sociali in Europa devono continuare a trovare e a sostenere nuove risposte alle esigenze particolari di gruppi specifici. Di conseguenza, occorre non soltanto lottare contro le attuali fonti di esclusione e povertà ma anche anticipare i rischi e i cambiamenti potenziali, come l'invecchiamento della popolazione europea, gli effetti della globalizzazione e l'esigenza delle persone di avere accesso alle tecnologie dell'informazione. Risolvere la povertà infantile, la disoccupazione, i problemi delle persone senza dimora fissa, la discriminazione e l'indebitamento: ecco alcune delle sfide attuali che vanno ad affiancarsi all'integrazione delle persone diversamente abili, degli immigranti e delle minoranze etniche.

L'UE ha già rivolto lo sguardo al futuro: si è imposta l'obiettivo di imprimere una svolta decisiva alla lotta contro la povertà entro il 2010, ossia l'anno che è stato designato Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale. L'evento servirà ad aumentare la sensibilizzazione sul modo in cui la povertà continua a rovinare la vita quotidiana di così tante persone in Europa; fra le altre iniziative, metterà in evidenza il fatto che tutti noi abbiamo un ruolo nella lotta contro l'esclusione sociale e la povertà, e che per ottenere autentici progressi occorre un impegno a lungo termine da parte di tutti i soggetti del processo di elaborazione politica, a tutti i livelli.

### *Collegamento ad altre schede informative*

> [C2](#) Lotta contro la discriminazione

### *Maggiori informazioni*

> Protezione sociale

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=443&langId=en>

## C4 Inclusione e parità

# Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione

*La popolazione dell'UE sta invecchiando, e aumenta più lentamente, o addirittura diminuisce, particolarmente in alcune regioni. Questo fenomeno comporta notevoli conseguenze per l'occupazione, la sanità, l'assistenza a lungo termine e la protezione sociale, nonché per aspetti quali l'urbanistica, l'ambiente, i servizi e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. L'UE lavora a fianco degli Stati membri per affrontare la sfida demografica nell'ambito della sua strategia per la crescita economica, l'occupazione e il benessere sociale. Una buona pianificazione del presente è essenziale per garantire a lungo la prosperità nel futuro.*

### Lo sapevate?

Stando alle previsioni, l'indice di dipendenza degli anziani, ossia il rapporto fra la popolazione di oltre 60 anni e la popolazione in età lavorativa, dovrebbe raddoppiare entro il 2050.

Entro il 2050, la popolazione dell'UE dovrebbe diminuire, passando dagli attuali 493 milioni di abitanti a 472 milioni.

L'invecchiamento della popolazione è la conseguenza della diminuzione delle nascite associata a una maggiore longevità; questa tendenza è riscontrabile un po' ovunque, ma è particolarmente marcata in Europa. A causa del cambiamento demografico, la società deve adattarsi e modernizzarsi in diversi settori: mercati del lavoro, sistemi di protezione sociale, regimi pensionistici e disposizioni per il pensionamento, assistenza e sanità, equilibrio fra vita e lavoro, istruzione, politica dell'immigrazione e così via.

La promozione delle pari opportunità per tutte le età e lo stimolo a un invecchiamento attivo

sono fattori particolarmente importanti che permettono agli anziani di ottenere o trattare un lavoro più facilmente e di lavorare – e quindi rimanere attivi e prendere parte alla società – più a lungo. In realtà, l'invecchiamento attivo è una strategia globale che rispecchia un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita, con implicazioni per l'occupazione, gli affari sociali e l'apprendimento permanente. E non si tratta solo di occupazione e mercato del lavoro: anche l'impegno civico e il volontariato sono settori in cui gli anziani possono apportare un notevole contributo.

## Adattarsi al cambiamento

L'UE aiuta gli Stati membri a elaborare politiche volte a favorire il 'rinnovamento' demografico, a promuovere l'occupazione e la produttività e a integrare gli immigranti, incoraggiando lo scambio di esperienze e la ricerca, sorvegliando e riferendo in merito alle tendenze demografiche.

Questo lavoro è supportato da diversi strumenti e iniziative dell'UE: il Gruppo di esperti e il Forum demografico europeo, il rapporto biennale sulla demografia, l'Osservatorio europeo della situazione sociale e della demografia, l'Alleanza europea per le famiglie.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Il cambiamento demografico influisce su aspetti che ci riguardano per tutta la vita. Da adolescenti forse non ci si fa molto caso, ma crescendo e volendo metter su famiglia, tutti noi vorremmo essere sicuri di poter contare su buone strutture sanitarie e di custodia dei bambini, e di fruire di un'organizzazione flessibile del lavoro che ci consenta di conciliare le responsabilità professionali con quelle familiari. Quando i nostri figli ci lasciano per seguire la loro strada, desideriamo che abbiano un alloggio decoroso e a prezzi accessibili. Quando si avvicina l'età del pensionamento,

vorremmo rimanere attivi il più a lungo possibile, anche svolgendo un lavoro volontario o apprendendo nuove competenze o viaggiando. Occorre un accesso adeguato ai trasporti e agli altri servizi. E per poterci occupare dei familiari anziani o del coniuge, servono una pensione adeguata e opzioni di assistenza accessibili.

Fortunatamente, le politiche che l'UE contribuisce ad attuare permettono a ogni cittadino, giovane o anziano che sia, di guardare con fiducia al futuro.

## Sfide e sviluppi futuri

L'invecchiamento della popolazione presenta sia sfide che opportunità. Per affrontare il cambiamento demografico occorre la solidarietà e la collaborazione fra le generazioni, e una costante cooperazione sul piano europeo.

Le principali aree nelle quali servono sforzi continui per adattarsi al cambiamento demografico sono: maggiore sostegno alle famiglie e ai genitori potenziali, e promozione di una maggiore parità di genere; totale utilizzo del potenziale europeo in risorse umane, in particolare tramite l'invecchiamento attivo; incremento della pro-

attività e adattamento dell'economia alle nuove esigenze di una società che invecchia; accoglienza e integrazione degli immigranti nel mercato del lavoro e nella società; mantenimento di solide finanze pubbliche al fine di tutelare la sostenibilità a lungo termine dei sistemi di protezione sociale.

L'UE si è inoltre imposta due traguardi per il 2010, in relazione all'invecchiamento attivo: un tasso di occupazione per i lavoratori anziani (54-65 anni) del 50% e un'età media di pensionamento di 64,9 anni (cinque in più rispetto al 2000).

### Collegamento ad altre schede informative

- > [C3](#) Esclusione sociale e povertà
- > [F1](#) Agenda sociale 2005-2010

### Maggiori informazioni

- > Demografia e situazione sociale nell'UE  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=500&langId=en>
- > Alleanza europea per le famiglie  
[ec.europa.eu/employment\\_social/families/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html)

## C5 Inclusione e parità

### Pensioni

*Le pensioni sono una grande fonte di preoccupazione per l'UE e per i suoi cittadini. Il rischio di povertà dei pensionati si è diffuso sempre più e l'UE si sta impegnando per garantire che le pensioni siano sufficienti a fornire reddito e sicurezza finanziaria ai cittadini più anziani. Tuttavia, sostenere le pensioni si è fatto sempre più complicato con l'aumento dell'aspettativa di vita – i cittadini vivono più a lungo, diminuisce la proporzione della vita dedicata al lavoro, e questo rende più difficile assicurare pensioni adeguate per tutti. Nondimeno, l'UE ha cercato di incentivare la permanenza al lavoro e di garantire che non si perdano i diritti a pensione cambiando lavoro o trasferendosi in un altro Stato membro.*

#### Lo sapevate?

Il tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa fra 55 e 64 anni è aumentato dal 37% del 2000 al 45% del 2007.

Senza le riforme in corso, entro il 2050 la percentuale di persone di età superiore ai 75 anni e a rischio di povertà potrebbe essere del 30% o più.

L'UE sta collaborando con gli Stati membri per assicurare la sostenibilità dei sistemi pensionistici. In tale ambito, si sta anche cercando di incentivare i cittadini a lavorare più a lungo; i lavoratori che rimangono attivi più a lungo nel mercato del lavoro contribuiscono maggiormente ai sistemi previdenziali e ottengono maggiori benefici dopo il pensionamento. L'UE stimola altresì lo

scambio di informazioni sui sistemi pensionistici degli Stati membri; la condivisione delle migliori pratiche contribuisce a definire sistemi finanziariamente sostenibili e a incoraggiare la mobilità poiché i lavoratori avranno minori preoccupazioni circa il fatto di ricevere o no una pensione al termine della loro vita attiva.

### Trasferibilità dei diritti a pensione

L'UE, nella sua proposta di direttiva sulla trasferibilità dei diritti a pensione, intende garantire che i pensionati percepiscano integralmente la loro pensione anche se cambiano lavoro o si trasferiscono in un altro paese. La trasferibilità delle pensioni fa sì che questi cittadini non siano a rischio di povertà dopo il loro pensionamento.

La trasferibilità delle pensioni è un elemento fondamentale per la promozione della mobilità

professionale. I lavoratori, infatti, saranno più disposti a cambiare lavoro o paese se avranno la garanzia di ricevere una pensione di identico livello. Inoltre, la promozione della mobilità professionale è uno degli obiettivi chiave dell'UE, poiché contribuisce all'integrazione e alla riduzione della disoccupazione. La direttiva sulla trasferibilità dei diritti a pensione è in attesa di essere integrata nei sistemi nazionali.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Grazie all'attuazione della direttiva sulla trasferibilità delle pensioni, i cittadini potranno cambiare lavoro o trasferirsi oltre frontiera senza preoccupazione alcuna per la loro pensione. L'obiettivo è di garantire una pensione a ciascun lavoratore, indipendentemente dal fatto che cambi lavoro o si trasferisca all'estero.

La riforma dei regimi pensionistici deve favorire pensioni adeguate e sostenibili nonostante il cambiamento demografico e la mobilità dei pensionati. L'evoluzione demografica fa sì che un minor numero di persone contribuisca ai

meccanismi previdenziali, mentre aumenta il numero di chi riceve le prestazioni. Le riforme devono garantire che gli anziani non incorrano nella povertà, una volta pensionati, e che i regimi pensionistici siano sostenibili e adeguati per tutti.

Le riforme hanno altresì migliorato il tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Le riforme delle pensioni rientrano nelle misure di inclusione attiva tese a favorire il reinserimento degli esclusi nel mercato del lavoro e a generare incentivi affinché si lavori più a lungo.

## Sfide e sviluppi futuri

Per garantire l'adeguatezza e la sostenibilità dei sistemi pensionistici occorre proseguire ancora negli sforzi. Per rispondere ai cambiamenti demografici, l'UE e gli Stati membri devono avviare iniziative per spingere i lavoratori anziani a rimanere attivi più a lungo.

I regimi pensionistici pubblici sono soggetti a crescenti pressioni a causa del cambiamento demografico. Per garantire la sostenibilità delle pensioni occorrerà ricorrere maggiormente a meccanismi privati; va determinato il giusto equilibrio fra fondi pubblici e fondi privati, così da evitare loro un eccessivo fardello e, di conseguenza, la mancata erogazione delle pensioni.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [D1](#) Mobilità professionale
- > [D2](#) Diritti previdenziali del cittadino
- > [C4](#) Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione

### Maggiori informazioni

- > Pensioni adeguate e trasferibili  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/pensions\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/pensions_en.htm)

## C6 Inclusione e parità

# Assistenza sanitaria e a lungo termine

*L'accesso all'assistenza medica e sociale è uno dei diritti fondamentali. Il reddito o la situazione di benessere non dovrebbero influire sulla capacità di ricevere assistenza oppure no. In più, i costi derivanti dall'assistenza medica non dovrebbero generare povertà. Man mano che invecchia la popolazione dell'Europa, aumenta la necessità di assistenza a lungo termine. Per questo motivo, vanno messi a punto e aggiornati i piani di assistenza a lungo termine per poter far fronte all'aumento della domanda. L'UE è impegnata a migliorare l'assistenza sanitaria e a lungo termine e a eliminare le persistenti disparità nel livello di assistenza ricevuto negli Stati membri in base ai criteri socioeconomici.*

### Lo sapevate?

Nell'UE, il segmento di popolazione di età superiore a 80 anni aumenterà del 57% fra il 2010 e il 2030, creando una maggiore domanda per l'assistenza a lungo termine.

Mediamente, il 26% del PIL europeo viene speso per la protezione sociale.

Spetta agli Stati membri fornire assistenza medico-sanitaria e a lungo termine e, di conseguenza, l'UE non interferisce nella messa a punto dei relativi sistemi nazionali. Tuttavia, l'UE garantisce vantaggi a tutti i cittadini UE nel campo dell'assistenza sanitaria.

La salute incide profondamente su ogni aspetto della vita: può essere fondamentale nel determinare le condizioni di vita come la capacità di seguire proficuamente l'istruzione scolastica, di trovare un buon lavoro e di avere avanzamenti di carriera. La protezione sociale può garantire un accesso paritario alla sanità, persino per i più emarginati, quali le persone svantaggiate che

spesso hanno bisogno di sostegno ma non lo cercano. Per fare in modo che tutti possano fruire di un'adeguata assistenza sanitaria, l'UE collabora con gli Stati membri e coordina riforme per modernizzare i sistemi nazionali di assistenza.

La maggiore domanda di assistenza a lungo termine ha chiesto troppo agli attuali meccanismi e si stanno così diffondendo piani assicurativi privati. L'UE è impegnata a conseguire un giusto equilibrio fra sistemi di assistenza a lungo termine pubblici e privati, onde evitare di gravare eccessivamente su uno di essi e di trascurare le necessità assistenziali dei cittadini.

## Tessera europea di assicurazione malattia

Grazie alla tessera europea di assicurazione sanitaria, i cittadini ricevono più facilmente assistenza se si recano in un altro Stato membro o in Liechtenstein, Norvegia, Islanda e Svizzera. La tessera garantisce il diritto di ricevere assistenza

all'estero e semplifica le procedure preliminari al trattamento; inoltre, ogni costo sostenuto anticipatamente sarà rimborsato. Tutti i cittadini dell'UE hanno diritto alla tessera europea di assicurazione malattia.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Il coordinamento fra Stati membri e la condivisione delle migliori pratiche possono migliorare sensibilmente l'accesso dei cittadini alla sanità e all'assistenza a lungo termine.

L'obiettivo è la riduzione delle disparità nei trattamenti sanitari dovute a criteri socioeconomici e all'attraversamento di frontiere, per garantire a tutti i cittadini un'assistenza sanitaria e a lungo termine di qualità.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE deve proseguire il proprio lavoro e aiutare gli Stati membri a progettare i futuri sistemi di assistenza sanitaria. In particolare, vanno gestite con maggiore attenzione le risorse a essi destinate. La domanda di assistenza non potrà che aumentare, considerato l'invecchiamento della popolazione europea, e quindi aumenterà anche la richiesta di operatori e badanti. Deve inoltre essere accertato che l'operato dei professionisti in campo medico-sanitario sia tale da aiutare il maggior numero possibile di persone senza pregiudicare il livello dell'assistenza.

In questo campo, nonostante siano state ridotte enormemente le disuguaglianze, c'è ancora

molto da fare. Per diminuire ulteriormente le disparità devono essere affrontati i principali fattori di rischio attraverso la promozione della salute e la riduzione di determinate patologie che colpiscono i segmenti più indigenti della società. In più, vanno aumentate le attività di prevenzione al fine di ridurre la necessità futura di assistenza.

Bisogna altresì continuare a lottare contro le disuguaglianze sociali intrinseche, spesso alla base di un'assistenza sanitaria iniqua. Vanno rafforzate le politiche di riduzione della povertà e di integrazione sociale. La riduzione della disuguaglianza sociale determina una diminuzione delle disparità in campo medico-sanitario.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [D2](#) Diritti previdenziali del cittadino
- > [C4](#) Cambiamento demografico e invecchiamento della popolazione

### Maggiori informazioni

- > Assistenza sanitaria e a lungo termine  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/health\\_and\\_lt\\_care\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/health_and_lt_care_en.htm)
- > Tessera europea di assicurazione malattia  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/healthcare/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_it.htm)

## D Mobilità professionale

*Nel mondo odierno la mobilità dei lavoratori assume un'importanza sempre maggiore. Le persone hanno il diritto di spostarsi liberamente in Europa, l'economia globale diventa sempre più competitiva e la nostra popolazione sta invecchiando. Per contribuire a un mercato del lavoro veramente europeo, l'UE intende agevolare la mobilità dei lavoratori fra posti di lavoro e fra paesi, sempre garantendo loro le prestazioni e le pensioni. Anche se la mobilità è in aumento, è ancora possibile incontrare molti ostacoli a un trasferimento all'estero, per esempio incertezze di tipo giuridico o amministrativo e barriere linguistiche.*

### Lo sapevate?

Il 7,2% dei cittadini europei ha cambiato casa nel 2002.

Soltanto il 18% dei lavoratori dell'UE ha cambiato lavoro negli ultimi 12 mesi.

Tradizionalmente, in Europa, la mobilità professionale ha avuto un'evoluzione molto lenta, sia in termini di cambiare posto di lavoro che di trasferirsi per lavorare in un'altra regione o un altro paese. Tuttavia, i cittadini sono sempre più consapevoli delle opportunità offerte dal vivere e lavorare all'estero, e molti di loro si trovano a loro agio con questa idea: quasi tutti i giovani europei accettano il fatto che, probabilmente, dovranno recarsi all'estero per motivi di lavoro, anche se soltanto per un breve periodo. L'UE e gli Stati membri devono collaborare per agevolare

concretamente questa possibilità ai cittadini che desiderano farlo.

L'UE ha adottato direttive che coordinano i sistemi previdenziali degli Stati membri. I lavoratori devono ricevere la pensione e le prestazioni previdenziali anche se cambiano lavoro o se si trasferiscono in un altro paese e possono quindi sfruttare maggiormente le opportunità offerte dalla mobilità sapendo che i loro diritti alla pensione e alla sicurezza sociale non correranno alcun rischio.

## Promuovere la mobilità

Una forza lavoro mobile assicura molti vantaggi all'Europa. La mobilità contribuisce a ridurre la disoccupazione poiché i lavoratori possono spostarsi facilmente in paesi e regioni differenti, grazie a un mercato del lavoro di livello europeo; anche l'economia ne beneficia, poiché i datori di lavoro sono maggiormente in grado di trovare le persone per le funzioni cercate e i lavoratori possono acquisire nuove competenze.

L'UE intende fornire ai cittadini tutte le informazioni possibili sulla mobilità. Il portale europeo della mobilità professionale - EURES - permette di accedere alle offerte di lavoro di tutti gli Stati membri e di inserire il CV online in modo che i datori di lavoro lo ricevano direttamente. La rete di consulenti EURES fornisce inoltre informazioni pratiche legate alla mobilità professionale, come per esempio i diritti alla pensione e alla sicurezza sociale quando si lavora all'estero.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

I cittadini europei hanno il diritto di lavorare in ogni parte d'Europa fruendo sempre delle prestazioni previdenziali, della pensione, dell'assistenza sanitaria. La mobilità aumenta inoltre le possibilità di trovare un impiego poiché si ha il diritto di lavorare in ogni Stato membro dell'UE, e quindi è possibile cercare lavoro al di là delle frontiere del proprio paese. Lavorare all'estero permette di acquisire nuove competenze che possono tornare utili per un impiego successivo, per esempio l'apprendimento di lingue straniere e di competenze interculturali.

Per i lavoratori, oggi, è più facile recarsi all'estero. Le procedure amministrative sono state razionalizzate ed è molto più semplice richiedere la pensione e ricevere assistenza sanitaria, così come cambiare posto di lavoro o trasferirsi in un altro paese. Le iniziative a livello UE come EURES e le Giornate europee del lavoro assicurano l'accesso diretto alle informazioni sul lavoro all'estero e sulle offerte di lavoro di tutta Europa.

## Sfide e sviluppi futuri

Negli ultimi tempi, la mobilità dei lavoratori è migliorata ma l'UE e gli Stati membri devono continuare a promuoverla. Gli Stati membri devono razionalizzare ulteriormente le pratiche amministrative, così che un trasferimento all'estero non sia considerato eccessivamente complicato o problematico. Il piano d'azione europeo per la mobilità del lavoro 2007 esorta gli Stati membri ad agire in tutti questi campi e li incoraggia a integrare la mobilità geografica e tra posti di lavoro nelle strategie nazionali per l'occupazione.

Gli Stati membri devono altresì rafforzare il coordinamento delle politiche e la condivisione delle informazioni e delle pratiche migliori, nonché migliorare le strategie per la mobilità, anche mediante programmi di apprendimento reciproco per le azioni di mobilità.

Permane tuttavia una mancanza di informazioni sulla mobilità in Europa. Servono quindi altri studi e altre ricerche per comprendere meglio la mobilità dei lavoratori europei. Le informazioni ricavate possono quindi servire a orientare meglio le strategie di mobilità e a migliorarne l'efficacia.

### **Collegamento ad altre schede informative**

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica *Mobilità*, consultare tutte le schede informative del gruppo D.

> [A2](#) Flessicurezza

### **Maggiori informazioni**

> Libera circolazione dei lavoratori

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>

> Portale europeo della mobilità professionale

<http://eures.europa.eu>

## D1 Mobilità professionale

# Rimuovere le barriere alla mobilità professionale

*La libera circolazione dei lavoratori è una delle libertà fondamentali che l'UE garantisce ai cittadini. In linea di massima, ogni cittadino ha il diritto di lavorare e vivere in un altro Stato membro senza essere discriminato a causa della sua nazionalità. Questa mobilità è un fattore fondamentale per dare impulso all'economia europea, ed è inoltre importante per la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro nell'UE. La mobilità è però ancora limitata da vari problemi quali i costi, le procedure amministrative e – nonostante i progressi compiuti – l'accettazione dei titoli di studio all'estero, solo per citarne alcuni.*

### Lo sapevate?

Soltanto il 2% dei cittadini in età lavorativa vive e lavora in un altro Stato membro.

Oltre il 70% dei giovani lavoratori ritiene che nella carriera sarà necessaria una certa forma di mobilità.

Mobilità professionale significa spostarsi da un impiego a un altro o trasferirsi da uno Stato membro a un altro per motivi di lavoro. La libera circolazione dei lavoratori nell'UE significa che, in linea di massima, ogni cittadino ha il diritto di accettare un impiego in qualsiasi Stato membro; può risiedere all'estero per questo motivo e ha il diritto di essere trattato equamente, per esempio in termini di accesso all'occupazione e di condi-

zioni di lavoro. Per i nuovi Stati membri possono esserci alcune limitazioni.

Una maggiore mobilità professionale assicura grandi vantaggi all'UE e alla sua economia: per esempio ampliando il pool di talenti a disposizione delle imprese quando devono assumere e promuove ulteriormente l'integrazione europea riunendo persone di diversi Stati membri.

## Aumentare la mobilità

Il piano europeo per la mobilità del lavoro promuove la mobilità dei lavoratori nell'UE; illustra le fasi per migliorare la legislazione e le prassi amministrative, e agevola quindi il lavoro all'estero. È necessario un sostegno politico a tutti i livelli, e in tal senso gli Stati membri hanno una funzione importante nel promuovere la mobilità transfrontaliera e tra un lavoro e l'altro. Nel piano d'azione rientra anche l'aumento della sensibilizzazione sulla mobilità professionale.

Anche il portale europeo della mobilità professionale (EURES) agevola la libera circolazione dei lavoratori nell'UE. Accessibile in 25 lingue europee, è uno sportello unico con informazioni sulla mobilità del lavoro e ha in media oltre 1,5 milioni di offerte di lavoro disponibili online e riguardanti tutta Europa. Un rete di oltre 750 consulenti fornisce assistenza personalizzata ai cittadini che hanno domande in relazione alla mobilità dei lavoratori.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Le normative UE agevolano la mobilità transfrontaliera e tra lavori. Ogni cittadino ha il diritto di recarsi all'estero per cercare un impiego e di portare con sé la propria famiglia. Questo processo è molto più semplice per i cittadini dell'UE, che non per persone provenienti da paesi terzi che desiderano lavorare in uno Stato membro, e che di norma a tale scopo hanno bisogno di un permesso di lavoro.

I cittadini europei, con l'aiuto di servizi come EURES, sono ora in grado di trovare un impiego molto più facilmente, nello Stato membro di appartenenza o in un altro. Inoltre, prima di prendere la decisione del trasferimento, è più facile conoscere le opportunità presenti nell'UE.

La ricerca di impiego all'estero è più semplice perché l'UE si è impegnata a garantire il reciproco riconoscimento delle qualifiche: un certificato valido in un paese lo è anche in tutti gli altri paesi dell'UE. Inoltre, sono state razionalizzate le procedure amministrative. Che il lavoratore stia cambiando lavoro nello stesso paese o si stia recando all'estero, l'UE lavora per semplificare il processo e armonizzarlo in tutti gli Stati membri.

Il cittadino che si reca in un altro Stato membro per lavorare e ritiene che le autorità nazionali di tale Stato non rispettino i suoi diritti, può, in base alle circostanze, cercare rimedio dinanzi alle autorità nazionali, presentare un reclamo alla Commissione europea o richiedere assistenza tramite il sistema SOLVIT o il Servizio di orientamento per i cittadini.

## Sfide e sviluppi futuri

Nonostante i progressi compiuti sinora, sussistono ostacoli a una maggiore mobilità dei lavoratori europei. Molti cittadini ignorano le loro possibilità di mobilità. L'UE e gli Stati membri devono collaborare per educare le persone e incoraggiare una maggiore mobilità dei lavoratori. EURES deve aumentare il numero di azioni concrete come le Giornate europee del lavoro, creare collegamenti con altre reti per l'impiego e condividere le buone pratiche.

Vanno incoraggiati i programmi di apprendimento permanente, soprattutto nel campo delle scienze e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, in modo da fornire ai lavoratori le competenze e le conoscenze di cui hanno bisogno quando intendono cambiare impiego o recarsi all'estero. Un'altra sfida consiste nell'integrare i nuovi Stati membri nel mercato del lavoro ampliato a livello UE.

### **Collegamento ad altre schede informative**

- > [B2](#) Diritto del lavoro
- > [D2](#) Diritti previdenziali del cittadino

### **Maggiori informazioni**

- > Libera circolazione dei lavoratori  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>
- > Portale europeo della mobilità professionale  
<http://eures.europa.eu>
- > SOLVIT [http://ec.europa.eu/solvit/site/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/index_it.htm)
- > Servizio di orientamento per i cittadini  
[http://ec.europa.eu/citizensrights/front\\_end/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_it.htm)

## D2 Mobilità professionale

### Diritti previdenziali del cittadino

*Una preoccupazione fondamentale dei dipendenti europei, quando si trasferiscono in un altro paese UE, è di non essere privati dei loro diritti previdenziali. L'UE è quindi impegnata a garantire il coordinamento dei regimi di sicurezza sociale fra gli Stati membri, così da assicurare che ognuno sia trattato in modo paritario, come i cittadini del paese in cui lavora o risiede. La semplificazione del processo di fruizione delle prestazioni previdenziali e la creazione di una continuità fra gli Stati membri agevolano enormemente la mobilità dei lavoratori.*

#### Lo sapevate?

–Nell'UE, attualmente, vi sono oltre 600 000 lavoratori mobili.

### Coordinamento dei regimi di sicurezza sociale

I regimi di sicurezza sociale nell'UE vengono coordinati con successo da decenni. I regolamenti 1408/71 e 574/72 affrontano numerose questioni di sicurezza sociale che si presentano quando i lavoratori e le loro famiglie si trasferiscono all'estero: a quale paese spettano le prestazioni previdenziali, chi deve sostenere i costi per l'assistenza sanitaria necessaria durante un viaggio in un altro paese UE e così via. Questi regolamenti coordinano le numerose politiche nazionali in materia di sicurezza sociale e garantiscono che i lavoratori non siano discriminati rispetto ai cittadini del paese in cui lavorano o risiedono. Gli Stati membri possono determinare i particolari dei

rispettivi regimi di sicurezza sociale – prestazioni, ammissibilità, ecc. – purché siano rispettati i principi fondamentali della parità di trattamento e della non discriminazione.

L'UE ha adottato provvedimenti per far conoscere ai cittadini i loro diritti previdenziali. Programmi come Eulisses forniscono le informazioni pertinenti sui regimi di sicurezza sociale in tutta l'UE, in modo che i cittadini conoscano a fondo la situazione, nel proprio paese e all'estero, e siano consapevoli delle prestazioni cui hanno diritto, a prescindere dal paese in cui vivono.

### Modernizzare lo scambio di dati

L'UE è impegnata a migliorare lo scambio di informazioni fra Stati membri. Il regolamento 833/2004 attuerà lo scambio elettronico di dati nel campo del coordinamento della sicurezza sociale. Questa modernizzazione dello scambio di dati semplificherà le procedure e migliorerà il coordinamento fra gli Stati membri. Quando

un lavoratore si trasferisce in un altro paese, le autorità competenti di questo paese avranno facilmente accesso ai dati sulla sicurezza sociali e alle altre informazioni che riguardano il lavoratore; le procedure amministrative risultano più facili e ciò incoraggia ulteriormente la mobilità dei lavoratori.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'azione dell'UE nel campo dei diritti previdenziali intende fare in modo che ogni cittadino sia trattato equamente se si reca all'estero. Il coordinamento UE dei regimi di sicurezza sociale e le informazioni disponibili per i cittadini hanno agevolato la richieste delle prestazioni previdenziali cui si ha diritto. Lo scambio elettronico delle informazioni mette a disposizione dati accurati e aggiornati sulla situazione previdenziale di ogni cittadino e garantisce che a questi siano concesse prestazioni adeguate.

L'UE garantisce altresì la trasferibilità delle pensioni legali. È possibile percepire la pensione da vari paesi mentre si vive in un altro paese, a seconda della durata del lavoro svolto in ciascun paese. A nessuno può essere negata la pensione, persino se il cittadino ha ormai lasciato il paese dal quale gli spetta la pensione.

## Sfide e sviluppi futuri

Nel coordinamento dei regimi di sicurezza sociale sono stati compiuti molti progressi, ma nondimeno la situazione deve essere ancora migliorata. Per esempio, occorre valutare gli attuali regolamenti per determinarne l'eventuale necessità di adattamento ai diversi modelli di mobilità dei lavoratori, per esempio mobilità più breve o più frequente.

Bisogna altresì semplificare ulteriormente l'accesso alle informazioni. I progetti di accesso alle informazioni sono un eccellente strumento per promuovere la mobilità e garantire che i cittadini comprendano i propri diritti previdenziali.

### **Collegamento ad altre schede informative**

- > [C5](#) Pensioni
- > [D1](#) Rimuovere le barriere alla mobilità professionale

### **Maggiori informazioni**

- > Coordinamento dei regimi di sicurezza sociale  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>
- > Costo dell'assistenza sanitaria all'estero  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/healthcare/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_it.htm)
- > EUlisses (Links UE & Informazioni sulla sicurezza sociale)  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/eulisses/jetspeed/](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/)

## E Programmi di finanziamento dell'UE

*Il finanziamento comunitario alle politiche sociali e dell'occupazione è incentrato soprattutto su tre fondi: il Fondo sociale europeo (FSE), il programma PROGRESS per l'occupazione e la solidarietà sociale e il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), ciascuno con condizioni e un mandato specifici. Gli Stati membri sono i principali responsabili della politica dell'occupazione e sociale. In questi campi, il finanziamento mira a sostenere e integrare gli sforzi nazionali, e non a sostituirsi a essi.*

### Lo sapevate?

Ogni anno, il FSE aiuta circa 2 milioni di disoccupati o persone inattive e 200 000 persone svantaggiate o emarginate; inoltre, 1,2 milioni di donne disoccupate o inattive entrano nel mondo del lavoro dopo aver fruito di un progetto FSE. Vengono inoltre formate 4 milioni di persone.

A oggi, il FEG ha aiutato 7 337 persone colpite da licenziamento a causa della modifica dei modelli commerciali internazionali.

Il FSE è stato istituito per ridurre le differenze di prosperità e tenore di vita nell'UE, favorendo in tal modo il benessere sociale ed economico. Il FSE sostiene progetti che promuovono l'occupazione e l'istruzione e le competenze dei cittadini, migliorandone così le prospettive professionali. Il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale per il periodo 2007-13, PROGRESS, intende rafforzare il sostegno che l'UE concede agli Stati membri per realizzare l'Agenda sociale: posti di lavoro migliori e più numerosi e una società più solidale. Il FEG lotta contro i

potenziali effetti negativi della globalizzazione e per conciliare crescita economica e coesione sociale.

Ogni progetto finanziato dall'UE deve ricevere un analogo sostegno da una fonte nazionale, pubblica o privata, per esempio un'autorità nazionale. Nella maggior parte dei casi, gli Stati membri e l'UE condividono la gestione dei fondi: le azioni sono progettate sul piano europeo ma vengono attuate da autorità nazionali o regionali. In altri casi, i programmi sono gestiti direttamente a livello UE.

## Le differenze fra i fondi

Benché seguano una linea comune, questi fondi presentano anche differenze: il FSE investe nell'attuazione di politiche di occupazione e inclusione sociale negli Stati membri sostenendo attività che, altrimenti, sarebbero impraticabili. Inoltre, una delle caratteristiche di successo del FSE è la cooperazione transnazionale e interregionale.

PROGRESS è maggiormente orientato al versante politico, e le sue attività favoriscono lo sviluppo e l'analisi delle politiche. Il FSE e PROGRESS

consistono di programmi pluriennali a sostegno di obiettivi strategici a lungo termine.

Il FEG è invece orientato ad attività sul campo rivolte ai lavoratori e alle imprese, e risponde a una specifica crisi di portata europea. Fornisce un sostegno di durata limitata, una tantum, per aiutare direttamente i lavoratori licenziati in conseguenza dell'evoluzione del commercio.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

In questo campo, i cittadini europei beneficiano dell'azione dell'UE sia direttamente, formazione e altri programmi di sostegno, sia indirettamente attraverso migliori politiche degli Stati membri e l'attuazione delle direttive europee. In definitiva, i fondi si prefiggono di modernizzare il modello sociale europeo e, al contempo, di garantire una maggiore coesione sociale e posti di lavoro migliori e più numerosi.

Di norma, l'UE fornisce sostegno finanziario nel settore sociale e dell'occupazione o acquistando servizi quali ricerche, o concedendo sovvenzioni. In taluni casi, il finanziamento può essere concesso mediante un bando di gara o un invito a presentare proposte, pubblicati nel sito web della Commissione europea.

I finanziamenti del FSE possono avere svariate forme: orientamento o formazione per migliorare le competenze e le prospettive di carriera; sostegno per costituire un'impresa o trovare un

migliore equilibrio fra lavoro e responsabilità familiari; assistenza per donne, lavoratori anziani e altri gruppi, in relazione all'accesso al mercato del lavoro.

Infine, PROGRESS assicura vantaggi perché gli Stati membri promuovono leggi, politiche e pratiche in linea con gli obiettivi sociali nazionali e comunitari. I responsabili delle decisioni e delle politiche europee e nazionali e gli altri soggetti interessati si trovano così in una migliore posizione per rispondere alle sfide dell'Europa sociale in un mondo globalizzato.

Il FEG mira a trattenere o a reintegrare i lavoratori nel mercato del lavoro. Se necessario, il cittadino può quindi ricevere servizi di sostegno personalizzati come assistenza nella ricerca di un impiego, orientamento alla carriera, assistenza per la ricollocazione professionale, formazione e riqualificazione su misura e promozione dell'imprenditorialità.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE è impegnata a garantire che i finanziamenti siano utilizzati per contribuire agli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, in particolare il raggiungimento di un tasso di occupazione del 70% entro il 2010. Inoltre, i finanziamenti devono garantire risultati concreti ai cittadini dell'UE.

Di conseguenza, sono state adottate misure per monitorare e valutare le prestazioni dei fondi e assicurare che gli obiettivi siano conseguiti.

### Collegamento ad altre schede informative

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica *Programmi di finanziamento* dell'UE, consultare tutte le schede informative del gruppo E.

> [F1](#) Agenda sociale 2005-2010

### Maggiori informazioni

> Finanziamento  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>

## E1 Programmi di finanziamento dell'UE

# Fondo sociale europeo

*Il principale strumento finanziario dell'UE per investire nelle persone, il Fondo sociale europeo (FSE), promuove l'occupazione e contribuisce a migliorare l'istruzione e le competenze delle persone, onde aumentarne le prospettive occupazionali. Il FSE è un elemento chiave dell'agenda Crescita e occupazione dell'UE, tesa a promuovere la crescita economica, a favorire la competitività e a creare posti di lavoro. Nel periodo 2007–13, nel quadro del FSE, saranno investiti più di 75 miliardi di euro nelle regioni e negli Stati membri dell'UE.*

### Lo sapevate?

Il livello del finanziamento FSE varia da una regione all'altra in base alla loro ricchezza relativa.

Il FSE rappresenta quasi il 10% del bilancio dell'UE, e circa 9 milioni di lavoro beneficiano ogni anno del suo sostegno.

Il FSE è il primo dei Fondi strutturali – la sua istituzione risale al 1957 – e ha l'obiettivo di ridurre la disoccupazione nelle regioni e negli Stati membri dell'UE e quindi favorire il benessere economico e sociale. È organizzato in due obiettivi generali: *l'obiettivo convergenza* include tutte le regioni UE con un prodotto interno lordo procapite inferiore al 75% della media UE, mentre *l'obiettivo competitività regionale e occupazione* copre tutte le altre regioni.

Nell'UE, il FSE sostiene quattro settori principali nell'ambito di entrambi gli obiettivi. È impegnato a aumentare l'adattabilità di lavoratori e imprese e a migliorare l'accesso dei cittadini all'occupazione. Mira a rafforzare l'inclusione sociale

– consentendo ai gruppi vulnerabili di prendere pienamente parte alla società – lottando contro la discriminazione e agevolando l'inserimento delle persone svantaggiate nel mondo del lavoro. Promuove inoltre partenariati per le riforme nei settori dell'occupazione e dell'inclusione.

In più, nelle regioni e negli Stati membri meno prosperi e che rientrano nell'*obiettivo di convergenza*, il FSE sostiene iniziative per ampliare e migliorare gli investimenti nelle competenze e conoscenze dei lavoratori, nonché azioni tese a sviluppare la capacità istituzionale e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni nazionali, regionali e locali.

## Funzionamento pratico del FSE

Il FSE è guidato dalla strategia europea per l'occupazione che svolge un ruolo centrale nel coordinare le politiche comunitarie per creare posti di lavoro migliori e più numerosi. Il finanziamento del FSE è disponibile attraverso le regioni e gli Stati membri, i quali possono concordare un programma operativo con la Commissione europea in cui sono illustrate priorità e finalità del finanziamento FSE per un periodo settennale (quello attuale va dal 2007 al 2013).

Ogni progetto finanziato dall'UE deve ricevere un analogo sostegno finanziario da una fonte nazionale, pubblica o privata – è il principio di *co-finanziamento*. Gli Stati membri e l'UE condividono la gestione del FSE: le azioni sono progettate sul piano europeo ma vengono attuate da autorità nazionali o regionali.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Tutti i cittadini beneficiano del sostegno del FSE e grazie a un fondo europeo il sostegno finanziario può essere destinato precisamente alle regioni più bisognose. Ogni anno, ricevono sostegno circa 9 milioni di persone: 4 milioni per seguire corsi di formazione, 2 milioni per trovare lavoro, e così via.

I finanziamenti del FSE possono avere svariate forme: orientamento o formazione per migliorare le competenze e le prospettive di carriera; sostegno per costituire un'impresa o trovare un migliore equilibrio fra lavoro e responsabilità familiari; assistenza per donne, lavoratori anziani

e altri gruppi, in relazione all'accesso al mercato del lavoro.

Per esempio, nel quadro del progetto Routine quotidiana dei Paesi Bassi, sono stati finanziati 140 esperimenti locali volti a trovare soluzioni per conciliare vita privata e vita professionale. Nel progetto danese Network per corsi e metodi di insegnamento flessibili, una rete di organizzazioni ha offerto opportunità di formazione individuale ai disoccupati; finora ne hanno usufruito 350 persone che hanno così migliorato le possibilità di trovare un impiego nonché il loro benessere generale.

## Sfide e sviluppi futuri

Il FSE è fondamentale per affrontare le future sfide che attendono l'UE in campo sociale e occupazionale. Le questioni specifiche da affrontare saranno: come dare impulso all'occupazione per migliorare il tenore di vita, aiutare i lavoratori europei a migliorare il livello di competenze e adattabilità per rimanere competitivi in un mondo globalizzato e creare una società più inclusiva basata sul principio delle pari opportunità per tutti.

Non va dimenticata inoltre la sfida dell'invecchiamento della popolazione; per il FSE, ciò significa che dovrà concentrarsi sul potenziale dell'intera popolazione, perché l'ingresso delle persone nel mondo del lavoro aumenta la competitività e riduce i costi sociali e dell'assistenza sanitaria.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A](#) Posti di lavoro migliori e più numerosi
- > [A1](#) Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro
- > [C](#) Inclusione e parità

### Maggiori informazioni

- > Fondo sociale europeo  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>

## E2 Programmi di finanziamento dell'UE

### PROGRESS

*Il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale per il periodo 2007–13, PROGRESS, intende rafforzare il sostegno che l'UE concede agli Stati membri per realizzare l'Agenda sociale: posti di lavoro migliori e più numerosi e una società più solidale. PROGRESS, forte di una dotazione di bilancio di 743,25 milioni di euro per il periodo settennale, sostiene lo sviluppo politico in cinque settori: occupazione, protezione e inclusione sociale, condizioni di lavoro, non discriminazione, parità di genere.*

#### Lo sapevate?

Spetta agli Stati membri, essenzialmente, la definizione delle politiche dell'occupazione e degli affari sociali; le principali sfide future, tuttavia, sono per lo più comuni a tutti i 27 paesi dell'UE e richiedono pertanto un'azione concertata a livello UE.

PROGRESS mira a garantire che l'UE possa effettivamente sostenere gli impegni assunti dagli Stati membri per creare posti di lavoro migliori e più numerosi e offrire pari opportunità a tutti.

Una gamma diversificata di forze sta plasmando il futuro delle politiche sociali e per l'occupazione dell'UE: globalizzazione, cambiamento tecnologico in una società basata sulla conoscenza, cambiamento demografico, tenore di vita e qualità della vita. L'UE deve creare condizioni favorevoli ai cittadini europei, in modo che possano trarre vantaggio dalle opportunità offerte da tali forze.

È altresì necessario sviluppare un processo innovativo di elaborazione politica, rafforzare la collaborazione con i partner e impegnarsi a fondo per raggiungere risultati concreti. L'intento, quindi, è di innescare un processo di riforma e cambiamento a livello nazionale per sostenere gli obiettivi e le priorità dell'UE descritti nell'Agenda

sociale. In tal senso, PROGRESS ha un ruolo di catalizzatore e facilitatore.

Il programma sostiene tre tipi di attività: analisi; apprendimento reciproco, sensibilizzazione e diffusione; sostegno ai principali operatori. I fondi sono utilizzati per fornire analisi e consulenza politica nelle aree strategiche del programma, per monitorare e riferire sull'attuazione nazionale delle politiche e direttive europee, per promuovere il trasferimento, l'apprendimento e il sostegno delle politiche fra gli Stati membri in merito agli obiettivi e alle priorità dell'UE, e per incoraggiare la divulgazione delle opinioni dei soggetti interessati e dalla società in generale.

## Funzionamento di PROGRESS

PROGRESS è gestito direttamente dalla Commissione europea, assistita da un comitato di rappresentanti degli Stati membri. Inoltre, fa affidamento su una rete di partenariati comprendenti autorità nazionali, ONG e organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori.

PROGRESS e il Fondo sociale europeo (FSE) operano lungo linee parallele; tuttavia, il FSE investe nell'attuazione di politiche per l'occupazione e

l'inclusione sociale negli Stati membri. Da lungo tempo, inoltre, la cooperazione transnazionale e interregionale è una delle attività di successo del FSE per promuovere soluzioni transfrontaliere innovative. Per contro, PROGRESS è orientato soprattutto al versante politico: le sue attività sono progettate per favorire lo sviluppo e l'analisi delle politiche, e garantiscono un valore aggiunto grazie alla loro forte dimensione europea.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

PROGRESS cerca di migliorare l'attuazione del diritto comunitario. Il cittadino, in definitiva, beneficia di una situazione di parità globale determinata dall'effettiva applicazione delle direttive europee e di un comune livello di protezione giuridica in settori come la salute e la sicurezza, delle politiche per la non discriminazione e la parità di genere.

In aggiunta, l'azione di PROGRESS è volta a incoraggiare i principali soggetti interessati e i responsabili delle decisioni e delle politiche europee e nazionali a comprendere meglio gli obiettivi e le priorità dell'UE, e appropriarsene. Un cambiamento positivo in tal senso favorisce i cittadini perché vi sarebbe una maggiore convergenza fra

le politiche nazionali e quelle europee. Un partenariato più solido fra soggetti interessati europei e nazionali contribuisce al consenso e a motivare un cambiamento favorevole agli obiettivi e alle priorità dell'UE.

PROGRESS assicura vantaggi ai cittadini perché gli Stati membri promuovono leggi, politiche e pratiche in linea con gli obiettivi dell'Agenda sociale: posti di lavoro migliori e più numerosi e una società più solidale. Inoltre, i responsabili delle decisioni e delle politiche europee e nazionali e gli altri soggetti interessati si trovano così in una migliore posizione per rispondere alle sfide dell'Europa sociale in un mondo globalizzato.

## Sfide e sviluppi futuri

PROGRESS continuerà a consolidare il contributo dell'UE a sostegno delle iniziative degli Stati membri volte a promuovere pari opportunità per tutti e posti di lavoro migliori e più numerosi, e concentrerà i propri sforzi per garantire risultati concreti ai cittadini UE.

Le relazioni annuali di monitoraggio delle attività serviranno a determinare in che misura è stata imboccata la giusta direzione. La valutazione intermedia (per il periodo 2008–10) esaminerà il livello di conseguimento degli obiettivi, l'uso che PROGRESS fa delle risorse e il suo "valore aggiunto".

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A](#) Posti di lavoro migliori e più numerosi
- > [B](#) Diritti nel lavoro
- > [C](#) Inclusione e parità
- > [E1](#) Fondo sociale europeo
- > [F1](#) Agenda sociale 2005–2010

### Maggiori informazioni

- > PROGRESS  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

## E3 Programmi di finanziamento dell'UE

# Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione

*Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) lotta contro gli effetti negativi della globalizzazione e per far conciliare crescita economica e coesione sociale. Ha lo scopo di fornire sostegno ai lavoratori colpiti da licenziamenti derivanti da trasformazioni profonde negli scambi commerciali internazionali, per consentire a tali persone di conservare il posto di lavoro o trovarne rapidamente uno nuovo. Il FEG, operativo per il periodo 2007-2013, può mettere a disposizione ogni anno 500 milioni di euro.*

### Lo sapevate?

Ogni anno, nell'UE, possono essere ammissibili a ricevere il finanziamento del FEG fino a 100 000 lavoratori.

Il 37% dei cittadini europei ritiene che la globalizzazione, grazie all'apertura dei mercati, rappresenti una buona occasione per le imprese.

La globalizzazione offre opportunità per la crescita economica e la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro. Può tuttavia avere conseguenze negative, e alcuni lavoratori possono perdere l'impiego. Attraverso il FEG, l'UE dimostra la propria solidarietà ai lavoratori colpiti da licenziamenti dovuti agli effetti della globalizzazione. Tutti gli Stati membri indistintamente - grandi e piccoli, nuovi e vecchi - possono essere interessati da tali cambiamenti e sono pertanto tutti potenzialmente ammissibili per ricevere l'assistenza del FEG.

Il FEG fornisce un sostegno individuale di durata limitata, una tantum, destinato a aiutare i lavoratori colpiti in maniera personale da licenziamenti in conseguenza degli adeguamenti commerciali; non contribuisce quindi alla ristrutturazione di imprese o settori industriali. Il FEG differisce inoltre dagli altri fondi dell'UE, come il Fondo sociale europeo. Questo sostiene programmi pluriennali

mirati a obiettivi strategici a lungo termine, e segnatamente l'aumento dell'adattabilità dei lavoratori e degli imprenditori, il maggiore accesso all'occupazione e all'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro, il rafforzamento dell'inclusione sociale delle persone svantaggiate, il potenziamento del capitale umano e la promozione di partenariati e iniziative attraverso le reti dei pertinenti soggetti interessati.

Il FEG, per contro, interviene esclusivamente nei casi in cui i licenziamenti abbiano un notevole impatto su una regione o un settore, e tale impatto e la portata siano di dimensione europea. Inoltre, finanzia soltanto misure di politica attiva dell'occupazione per conservare le persone nel mercato del lavoro, e non le misure passive di protezione sociale, quali pensioni per collocamento a riposo o indennità di disoccupazione, che sono di competenza degli Stati membri.

## Dall'UE al livello nazionale, regionale e locale

---

Il FEG può aggiungere il proprio sostegno a quello concesso a livello nazionale, regionale e locale ai lavoratori colpiti da licenziamenti dovuti agli effetti della globalizzazione; andrà a integrare, con misure attive, ogni forma di sostegno concessa dall'ex datore di lavoro e dalle autorità pubbliche.

Gli Stati membri possono richiedere l'assistenza del FEG a nome dei lavoratori, e nel concreto spetta a essi effettuare le attività finanziate. Gli Stati devono completare le attività entro i 12 mesi successivi alla richiesta di assistenza.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

---

Il FEG permette quindi di beneficiare dei vantaggi della globalizzazione – apertura dei mercati e migliori opportunità per le imprese europee – e al contempo fornisce sostegno a coloro che doversero subirne gli effetti negativi. Il suo scopo è di aiutare i lavoratori a superare la fase peggiore dello sconvolgimento causato dai licenziamenti di massa, e quindi è limitato a un periodo relativamente breve. L'auspicio è che tale assistenza supplementare dia i suoi frutti, fornendo impiego, e contribuisca a far funzionare meglio i mercati del lavoro.

Il FEG mira a trattenere o a reintegrare i lavoratori nel mercato del lavoro. Se necessario, il cittadino può quindi ricevere servizi di sostegno

personalizzati come assistenza nella ricerca di un impiego, orientamento alla carriera, assistenza per la ricollocazione professionale, formazione e riqualificazione su misura e promozione dell'imprenditorialità. Il FEG prevede inoltre misure speciali di durata limitata, come le indennità per la ricerca di un lavoro, le indennità di mobilità e le indennità per chi partecipa a attività di formazione e di apprendimento permanente, tutte gestite dallo Stato membro.

L'assistenza non è limitata ai lavoratori del settore o dell'impresa principale in difficoltà; sono ammissibili per le misure del FEG anche i lavoratori di uno dei fornitori dell'impresa, se licenziati in conseguenza dell'azione dell'impresa principale.

## Sfide e sviluppi futuri

---

La globalizzazione ha un andamento e una diffusione sempre maggiori, e il FEG continuerà quindi a sostenere i cittadini dell'UE che ne subiscono alcuni degli effetti negativi.

Il FEG sarà monitorato mediante una relazione annuale delle attività e dei risultati, in modo da garantire che sia stata imboccata la strada giusta. Inoltre, la Commissione europea effettuerà una valutazione intermedia nel 2011 e una valutazione finale nel 2014, in cooperazione con gli Stati membri.

### *Collegamento ad altre schede informative*

- > [A2](#) Flessicurezza
- > [E1](#) Fondo sociale europeo

### *Maggiori informazioni*

- > Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en>

## F Attuazione pratica delle politiche

*L'UE porta avanti un'Agenda sociale completa al fine di elaborare un modello sociale europeo moderno, innovativo e sostenibile. Questa scheda informativa, così come le altre di questo gruppo tematico, descrive i diversi strumenti politici utilizzati nella politica sociale dell'UE e per l'attuazione dell'Agenda sociale: finanziamento, legislazione e dialogo sociale con la partecipazione di datori di lavoro e organizzazioni sindacali. L'UE coopera altresì con altri paesi, per aiutare i paesi candidati (o potenzialmente candidati) all'adesione UE a prepararsi in campo sociale o per operare a livello internazionale su determinate problematiche sociali.*

### Lo sapevate?

L'UE persegue un'ambiziosa Agenda sociale per modernizzare il modello sociale europeo, nel quadro della strategia per la promozione dell'occupazione e della crescita economica.

Ai sensi del trattato CE, le parti sociali – lavoratori e datori di lavoro – devono essere consultate prima di proporre direttive europee in campo sociale: ciò rientra in un estensivo dialogo sociale a livello europeo.

L'azione europea in campo sociale non sostituisce gli sforzi nazionali già presenti in varie aree strategiche, bensì intende integrare, coordinare e sostenere le azioni intraprese dagli Stati membri, valorizzandole. L'approccio dell'UE alla politica sociale si basa sul metodo aperto di coordinamento (MAC), ossia un meccanismo per coordinare le politiche economiche, sociali e per

l'occupazione degli Stati membri. In tal modo, le politiche nazionali possono progredire verso gli obiettivi europei comuni, lasciando però ai singoli paesi la scelta circa la maniera migliore per conseguirli. In base al MAC, gli Stati membri redigono piani d'azione nazionali con obiettivi e calendari di esecuzione; la Commissione europea è incaricata di monitorarne i progressi.

## Strumenti politici

L'UE dispone di diversi strumenti di politica sociale. Per esempio, la legislazione in merito a numerose problematiche sociali e del lavoro, oppure il dialogo sociale fra datori di lavoro e organizzazioni sindacali (parti sociali) nonché fra le parti sociali e le istituzioni dell'UE, così come gli ingenti finanziamenti disponibili per programmi e iniziative pertinenti (per maggiori informazioni, cfr. le schede informative dei programmi di finanziamento dell'UE). L'Agenda sociale – le cui

priorità sono l'impulso all'occupazione, la lotta contro la povertà e la promozione delle pari opportunità – è affiancata dalla strategia europea per l'occupazione che guida gli sforzi nazionali rivolti alla creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi. L'UE si impegna altresì per integrare le considerazioni di politica sociale in tutte le proprie politiche – un processo altrimenti detto *mainstreaming*.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'UE mira a creare nuovi e migliori posti di lavoro e una società inclusiva basata sulle pari opportunità. È un aspetto che figura del resto nelle direttive europee, le quali garantiscono norme minime che devono essere rispettate in tutti i paesi UE in aree come la parità, la discriminazione, la salute e la sicurezza dei lavoratori, il diritto del lavoro, le condizioni di lavoro, le procedure di informazione e consultazione. La legislazione dell'UE, per esempio, ha garantito ai cittadini il diritto di non essere discriminati in materia di occupazione, e ha contribuito a ridurre gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali.

Le norme sociali minime valide in tutta l'UE, associate alla protezione dei diritti e alla libera circolazione dei lavoratori, contribuiscono a creare una società coesa e condizioni paritarie per le imprese. In più, il MAC ha svolto un ruolo di catalizzatore per la riforma politica e è servito a portare

avanti trasformazioni strutturali nel mercato del lavoro e a creare posti di lavoro.

Un collegamento cruciale fra l'UE e i cittadini è costituito dal dialogo con la società civile. Il dialogo sociale a livello UE ha dato risultati concreti: le parti sociali, per esempio, hanno raggiunto accordi sul "telelavoro" (ossia lavorare con frequenza regolare lontano dai locali del datore di lavoro), sulla riduzione dell'esposizione dei lavoratori alle polveri di silice cristallina (una sostanza che può determinare la silicosi, una condizione patologica dei polmoni potenzialmente fatale che è collegata anche a altre situazioni pericolose, come l'enfisema e il cancro ai polmoni) e sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. L'attuazione di tali accordi, che possono avere forza giuridica, rende più sicuro, salubre e flessibile il lavoro di milioni di persone.

## Sfide e sviluppi futuri

Sino al 2010, l'UE continuerà a portare avanti l'attuale Agenda sociale 2005–2010, e nel frattempo elaborerà l'agenda per il periodo successivo. Una delle sfide consisterà nel preservare una positiva interazione fra le politiche e le riforme in campo economico, sociale e occupazionale. Altro aspetto importantissimo è l'effettiva attuazione

e applicazione delle direttive europee in materia sociale, che già rappresentano una solida base d'azione. Allo stesso tempo, l'UE è impegnata per anticipare e reagire ad esempio ai cambiamenti demografici e delle modalità di lavoro; gli strumenti politici saranno costantemente adattati alle nuove circostanze future.

### **Collegamento ad altre schede informative**

Per maggiori informazioni su argomenti specifici della tematica *Attuazione pratica delle politiche*, consultare tutte le schede informative del gruppo F.

> [E](#) Programmi di finanziamento dell'UE

### **Maggiori informazioni**

> DG Occupazione

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=23&langId=en>

## F1 Attuazione pratica delle politiche

# Agenda sociale 2005-2010

*L'Agenda sociale dell'UE è una tabella di marcia al cuore delle sue attività di politica sociale: lo scopo è di modernizzare il modello sociale europeo contribuendo al contempo alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro e a un maggiore benessere sociale. L'Agenda costituisce la dimensione sociale della strategia dell'UE – la strategia di Lisbona – per la crescita e l'occupazione, contenente le misure concrete e gli orientamenti per l'azione futura. L'Agenda intende garantire il reciproco rafforzamento delle politiche economiche, sociali e dell'occupazione.*

### Lo sapevate?

L'UE persegue un'ambiziosa Agenda sociale per modernizzare il modello sociale europeo, nel quadro della strategia per la promozione dell'occupazione e della crescita economica.

Le principali priorità dell'Agenda sociale sono l'impulso all'occupazione, la lotta contro la povertà e la promozione delle pari opportunità.

La prima agenda sociale dell'UE, adottata dalla Commissione europea nel 2000, ha coperto i primi cinque anni della strategia di Lisbona (2000-2005). L'attuale versione, che la Commissione europea ha lanciato nel febbraio 2005, copre il periodo 2005-2010.

L'Agenda sociale intende modernizzare i mercati del lavoro e i sistemi di protezione sociale, lottare contro la povertà e promuovere le pari opportunità, al fine di favorire la prosperità e la solidarietà sociale nell'UE.

L'Agenda sociale ha due principali priorità generali. La prima è l'occupazione, compresi aspetti

quali mobilità professionale, pensioni trasferibili, posti di lavoro migliori e più numerosi, adattamento a nuove forme di lavoro, gestione delle ristrutturazioni aziendali attraverso il dialogo sociale.

La lotta contro la povertà e la promozione delle pari opportunità è la seconda tematica, nella quale sono affrontate questioni quali il cambiamento demografico, la riforma dei regimi pensionistici e dell'assistenza sanitaria, la lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze, la promozione del principio delle pari opportunità fra donne e uomini.

## Attuazione dell'agenda

L'Agenda sociale è attuata in collaborazione fra le istituzioni UE, le autorità pubbliche nazionali, regionali e locali, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni non governative. A tal fine, e per sostenere le iniziative nazionali di attuazione e lo scambio di esperienze,

si fa ricorso a vari strumenti e processi: la strategia europea per l'occupazione, il "metodo aperto di coordinamento" nel campo della protezione sociale e dell'integrazione sociale, il Fondo sociale europeo e il programma PROGRESS.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

L'Agenda sociale 2005-2010 contribuisce a fornire impiego e pari opportunità per tutti e a garantire che i vantaggi della crescita della spinta occupazionale europea siano condivisi da tutti i cittadini della società. Grazie alla modernizzazione dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale, l'Agenda dovrebbe aiutare i cittadini a ricavare i massimi vantaggi dalla vita e dal lavoro, proteggendo allo stesso le persone più vulnerabili della società.

L'Agenda affronta una serie di problematiche che interessano tutti i cittadini: povertà, pensioni, assistenza sanitaria, sicurezza sociale, ricerca di un impiego, salute e sicurezza sul lavoro, equilibrio fra vita e lavoro, conseguenze delle ristrutturazioni aziendali.

L'Agenda si prefigge di accrescere la fiducia dei cittadini circa le loro capacità di gestire le sfide della società derivanti dalla globalizzazione, dallo sviluppo tecnologico e dall'invecchiamento della popolazione. Ma queste sfide sono anche opportunità; l'Agenda definisce politiche sociali e dell'occupazione pensate per aiutare i cittadini a cogliere tali opportunità avendo fiducia nelle proprie competenze, nel sistema sociale e nella capacità di adattarsi alle mutevoli circostanze.

Soprattutto, l'Agenda dovrebbe contribuire a garantire ai cittadini ciò che desiderano di più: posti di lavoro decorosi e giustizia sociale.

## Sfide e sviluppi futuri

L'attuale Agenda sociale, lanciata nel 2005, avrà termine del 2010. Tuttavia, poiché sono state adottate tutte le misure previste, la Commissione europea ha varato nel luglio 2008 un'agenda sociale rinnovata comprendente anche iniziative, per esempio, nel campo della lotta alla discriminazione, dell'istruzione e della salute. Una delle sfide future consisterà nel preservare una positiva interazione fra le politiche e le riforme in campo economico, sociale e dell'occupazione, generando

al contempo nuove sinergie con altre politiche, come quelle dell'istruzione e della salute. Sarà prestata un'attenzione particolare all'attuazione.

Allo stesso tempo, l'agenda politica europea continuerà a anticipare e a adattarsi alle nuove circostanze, come i cambiamenti demografici e l'invecchiamento della popolazione, per garantire la sostenibilità del modello sociale europeo.

### *Collegamento ad altre schede informative*

- > [A](#) Posti di lavoro migliori e più numerosi
- > [A1](#) Disoccupazione e qualità sul posto di lavoro
- > [C](#) Inclusione e parità

### *Maggiori informazioni*

- > Agenda sociale  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1&langId=en>

## F2 Attuazione pratica delle politiche

### Dialogo sociale

*Il dialogo sociale consiste nelle discussioni, consultazioni, negoziazioni e azioni congiunte che si svolgono fra i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e fra queste parti e le istituzioni dell'UE. Il dialogo sociale a livello europeo contribuisce a modernizzare le politiche sociali europee, e integra le relazioni industriali e il dialogo sociale nazionale. Le parti sociali – rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori – hanno una funzione fondamentale nella definizione delle norme sociali europee, nell'adattamento delle modalità di organizzazione del lavoro in base alle mutevoli circostanze, nell'impulso alla crescita, all'occupazione e al benessere sociale. Il loro ruolo cruciale nel plasmare la legislazione in campo sociale è riconosciuto dal trattato UE.*

#### Lo sapevate?

In base al trattato UE, le parti sociali – lavoratori e datori di lavoro – devono essere consultati prima che siano proposte direttive europee in materia di politica sociale.

Un "Vertice sociale tripartito" si riunisce con cadenza almeno annuale per uno scambio ad alto livello fra le parti sociali e i rappresentanti dell'UE.

Nel dialogo sociale bipartito europeo, i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali discutono questioni trasversali riguardanti l'industria in generale, nonché questioni relative a specifici settori dell'economia. Il dialogo ha luogo in comitati e gruppi di lavoro, e può sfociare in negoziazioni su vari argomenti; la Commissione europea svolge un ruolo di facilitatore e mediatore. Vi sono 35 comitati per il dialogo sociale settoriale, in relazione a molteplici campi economici come agricoltura, commercio, aviazione civile, industria chimica e così via.

Nel dialogo sociale tripartito, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori si riuniscono con i rappresentanti delle istituzioni UE (Commissione, Consiglio dei Ministri) in occasione del semestrale Vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione, nonché in riunioni periodiche di livello tecnico e politico su macroeconomia, occupazione, protezione sociale, istruzione e formazione.

### Parti sociali

Le parti sociali rappresentative a livello europeo devono essere consultate prima di redigere direttive in campo sociale, e possono negoziare accordi su questioni di politica sociale che saranno attuate dalle direttive europee o dalle stesse parti sociali.

Nel dialogo sociale intersettoriale sono coinvolte sei organizzazioni, che rappresentano i sindacati

(ETUC/CES), i datori di lavoro del settore privato (BUSINESS EUROPE), del settore pubblico (CEEP) e delle piccole e medie imprese (UEAPME), i quadri e il personale direttivo (EUROCADRES e CEC). Un numero notevole di organizzazioni europee di specifici settori economici partecipa ai rispettivi dialoghi settoriali.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Le parti sociali hanno un'esperienza diretta e una profonda conoscenza del luogo di lavoro: il loro coinvolgimento nel dialogo sociale europeo migliora il processo di elaborazione politica e fa sì che le loro preoccupazioni siano prese in considerazione in tutte le iniziative legislative.

Le parti sociali contribuiscono a molteplici questioni di politica sociale che rivestono interesse per cittadini e lavoratori, quali per esempio: modernizzazione dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione del lavoro; formazione e apprendimento permanente; salute e sicurezza; integrazione dei gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro; equilibrio fra vita e lavoro; "telelavoro"; ristrutturazioni; pari opportunità; mobilità professionale.

Il dialogo sociale ha prodotto risultati concreti. Le parti sociali hanno influenzato, e in taluni casi determinato, la legislazione europea in campo sociale; hanno raggiunto vari accordi per definire norme minime sulle questioni di politica sociale, e hanno realizzato una gamma completa di testi per diffondere le buone pratiche e scambiare informazioni, come codici di condotta, orientamenti e manuali. Per fare solo un esempio, nel 2007 i datori di lavoro e i sindacati hanno trovato un accordo su una linea d'azione a tolleranza zero per affrontare le molestie morali e sessuali e la violenza fisica nel luogo di lavoro. I dati indicano che un lavoratore su 20 riferisce ogni anno di essere soggetto a molestie e/o atti di bullismo.

## Sfide e sviluppi futuri

Il dialogo sociale rimarrà un elemento centrale della politica sociale dell'UE e del modello sociale europeo: il nuovo trattato UE di Lisbona riconosce esplicitamente il ruolo delle parti sociali e del Vertice sociale tripartito. Il dialogo sociale continuerà a toccare tematiche di forte attualità. Nell'attuale agenda sono presenti questioni come: equilibrio fra vita/lavoro, compresi congedi per motivi familiari, organizzazione del lavoro e strutture di assistenza; agevolazione dell'accesso

al lavoro da parte dei gruppi svantaggiati, per esempio tramite l'apprendimento permanente; riconoscimento delle qualifiche professionali in tutta Europa. Vengono man mano affrontati nelle discussioni anche nuovi argomenti, come le conseguenze sociali del cambiamento climatico e la dipendenza energetica. Inoltre, le parti sociali si impegnano per integrare pienamente nel dialogo sociale europeo gli affiliati dei nuovi Stati membri.

### *Collegamento ad altre schede informative*

- > [B2](#) Diritto del lavoro

### *Maggiori informazioni*

- > Dialogo sociale  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- > Video sul dialogo sociale  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/videos\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/videos_en.htm)

## F3 Attuazione pratica delle politiche

# Allargamento dell'UE e cooperazione internazionale

*Il numero dei membri dell'UE è aumentato, e questo allargamento ha creato un mercato unico molto più grande nel quale possono circolare liberamente merci, persone, servizi e capitali: l'UE si è impegnata, e continua a impegnarsi, per garantire che tale mercato sia accompagnato da una situazione paritaria anche in termini di norme sociali. Al contempo, la globalizzazione determina una crescente importanza della cooperazione internazionale nelle questioni di politica sociale e dell'occupazione: l'UE coopera quindi attivamente con altri paesi e regioni. Lo scopo della cooperazione internazionale è garantire a tutti, cittadini europei e dei paesi partner, un'equa globalizzazione. L'attività dell'UE a livello mondiale è tesa a promuovere l'equità della globalizzazione e a fare in modo che i suoi vantaggi siano fruiti da tutti.*

### Lo sapevate?

Ogni paese che desidera aderire all'UE deve, fra le altre condizioni, rispettare le norme UE in settori quali diritto del lavoro, parità di trattamento fra donne e uomini nell'occupazione, antidiscriminazione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Agenda sociale dell'UE pone fortemente l'accento sul potenziale contributo dell'UE per il rafforzamento della dimensione sociale della globalizzazione.

## La politica sociale e l'UE allargata

I più recenti allargamenti dell'UE, nel 2004 e 2007, hanno portato a 27 i paesi membri, per una popolazione complessiva di circa mezzo miliardo. Vi è inoltre ancora un elenco di paesi candidati o potenzialmente candidati.

I paesi che desiderano diventare membri dell'UE devono, fra le altre condizioni, rispettare i requisiti legislativi della politica sociale su aspetti quali il diritto del lavoro, la parità di genere, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, l'antidiscriminazione. L'UE concede sostegno a questi paesi in modo che possano migliorare le politiche di occupazione, protezione e integrazione sociale,

e prepararsi al coordinamento europeo delle politiche nazionali in questi settori. Essi devono altresì verificare che siano presenti e operative le strutture necessarie per il dialogo sociale.

L'UE conduce negoziati di adesione con paesi sufficientemente preparati, così da definirne i termini di accesso; aiuta invece i paesi candidati o potenziali candidati a prepararsi allo status di paese candidato, ai negoziati di adesione e alla condizione di membri effettivi attraverso finanziamenti, servizi per l'assistenza tecnica e per la creazione di capacità per il dialogo sociale.

## Cooperazione internazionale

L'UE coopera attivamente con organizzazioni internazionali e con altri paesi e regioni, anche in prossimità dell'UE, al fine di promuovere

l'agenda della politica sociale europea, le norme internazionali del lavoro e lo scambio di esperienze. Le principali attività di cooperazione

internazionale mirano a includere la dimensione sociale della globalizzazione e a fornire un lavoro decoroso per tutti, e esaminano questioni quali

occupazione, diritti nel lavoro, protezione sociale, dialogo sociale e pari opportunità.

## Come può avvantaggiarsi il cittadino?

Riguardo all'**allargamento** dell'UE, l'aiuto concesso ai paesi per prepararsi all'adesione e fissare determinati criteri preliminari da rispettare permette di accertare che in tutta l'UE vi sia un livello minimo di norme sociali e di altro genere. L'UE sostiene altresì progetti nei paesi candidati e potenzialmente candidati al fine di migliorare le opportunità di impiego e di formazione, ridurre le iniquità sociali e migliorare la qualità della vita, segnatamente per minoranze, donne, bambini e gruppi svantaggiati. Per citare solo un paio di esempi, il centro *Bizimköy* ("il nostro villaggio") per diversamente abili in Turchia ha contribuito a creare opportunità di impiego sostenibili per persone diversamente abili, e l'UE ha parzialmente finanziato un progetto che sostiene la riforma dell'assistenza sociale e della protezione dei minori in Montenegro.

La **cooperazione internazionale** contribuisce a affrontare le questioni globali, a diffondere oltrefrontiera i valori e le norme europee e a scambiare esperienze con i partner, procurando vantaggi a tutti, e non soltanto ai cittadini UE. Per esempio, la Commissione europea ha instaurato un dialogo politico con i paesi in prossimità dell'UE e con nuove economie e entità regionali, per esempio in Asia e America latina, per affrontare le sfide sociali e dell'occupazione. Contribuisce inoltre agli sforzi internazionali nell'ambito delle Nazioni Unite, dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO/OIL) e di altre organizzazioni internazionali per aumentare l'importanza della dimensione sociale della globalizzazione e per promuovere l'agenda dell'ILO sul *lavoro decoroso*. L'UE tiene altresì conto delle questioni sociali e di occupazione nella propria politica commerciale.

## Sfide e sviluppi futuri

L'UE continuerà a fare in modo che il processo di **allargamento** dell'UE contribuisca a migliorare l'occupazione e la giustizia sociale, aspetti che preoccupano notevolmente tutti i cittadini sia nei paesi candidati e potenzialmente candidati che nell'UE. A questi paesi, l'UE offrirà sostegno, ma la sfida riguarda essenzialmente i paesi che desiderano aderire: in ultima analisi, spetta a loro prepararsi per rispettare le condizioni di adesione in campo sociale e in altri settori.

L'UE rafforzerà ancor più la cooperazione su questioni sociali di importanza globale, nelle

relazioni bilaterali con i suoi partner e a livello multilaterale sulla scena mondiale. Fra le sfide della **cooperazione internazionale** continuerà a esserci l'agenda lavoro decoroso per tutti. Una maggiore attenzione sarà prestata all'ampliamento della copertura della protezione sociale e all'impatto sociale del cambiamento climatico. Altra priorità assoluta per i prossimi anni saranno le sfide sociali e dell'occupazione nei paesi in prossimità dell'UE, così da promuovere lo sviluppo sostenibile, la stabilità e la buona governance in paesi e regioni vicini alle frontiere dell'UE.

### Collegamento ad altre schede informative

- > [A](#) Posti di lavoro migliori e più numerosi
- > [D](#) Mobilità professionale
- > [C](#) Inclusione e parità
- > [F1](#) Agenda sociale 2005–2010

### Maggiori informazioni

- > Allargamento  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=320&langId=en>
- > Affari internazionali  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=87&langId=en>
- > Lavoro decoroso  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=323&langId=en>