



Comitato economico  
e sociale europeo

# PARERE

Comitato economico e sociale europeo

## **Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione**

Proposta di decisione del Consiglio  
relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione  
[COM(2024) 599 final - 2024/0599 (NLE)]

**SOC/811**

Relatore: **Giovanni MARCANTONIO**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**IT**

Consigliera	Ester DINI
Procedura legislativa	<a href="#">EU Law Tracker</a>
Consultazione	15/7/2024
Base regolamentare	Articolo 148 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Documenti della Commissione europea	<a href="#">COM(2024) 599 final - 2024/0599 (NLE)</a>
Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) pertinenti	<a href="#">OSS 1 – Sconfiggere la povertà</a> <a href="#">OSS 5 – Parità di genere</a> <a href="#">OSS 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica</a> <a href="#">OSS 10 – Ridurre le disuguaglianze</a>
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	3/10/2024
Adozione in sessione plenaria	23/10/2024
Sessione plenaria n.	591
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuiti)	239/0/3

## 1. RACCOMANDAZIONI

Il Comitato economico e sociale europeo (CESE):

- 1.1 accoglie con favore la proposta di decisione del Consiglio relativa agli orientamenti per gli Stati membri a favore dell'occupazione, con l'obiettivo di promuovere un'economia competitiva e sostenibile. Valuta molto positivamente l'aggiornamento di tali orientamenti, volto a introdurre maggiori elementi, in linea con le nuove esigenze del mercato del lavoro;
- 1.2 segnala l'esigenza di adoperarsi per una convergenza verso l'alto e di rafforzare il ruolo del semestre europeo nel sostenere risposte di politica economica efficaci e coordinate. Auspica, in tale contesto, che gli indicatori utilizzati dal semestre europeo per analizzare la situazione sociale di ciascuno Stato membro abbiano lo stesso livello di importanza degli indicatori macroeconomici, e invita a monitorare che gli effetti del nuovo quadro di governance economica non mettano a rischio l'attuazione degli orientamenti degli Stati membri in materia di occupazione, la realizzazione del pilastro europeo dei diritti sociali e il conseguimento degli obiettivi per il 2030;
- 1.3 sottolinea, alla luce della proposta di raccomandazione del Consiglio, la necessità di rafforzare il ruolo delle parti sociali (attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva) e, ove opportuno, di coinvolgere le organizzazioni della società civile nell'elaborazione e nell'attuazione delle riforme e delle politiche per l'occupazione;
- 1.4 segnala che è di primaria importanza sostenere e aumentare l'offerta di lavoro e migliorare l'accesso all'occupazione e a posti di lavoro di qualità, anche alla luce delle crescenti difficoltà che le imprese incontrano nel reperimento del personale di cui hanno bisogno. Occorre favorire una maggiore partecipazione al lavoro da parte delle persone, in particolare giovani, donne e anziani, promuovere interventi di sostegno all'occupazione, in particolare al lavoro autonomo, nonché impegnarsi per migliorare i percorsi legali di migrazione di manodopera;
- 1.5 appoggia l'invito rivolto dalla Commissione agli Stati membri, affinché rafforzino le politiche di inclusione, volte a promuovere pari opportunità di accesso al lavoro e di sviluppo della carriera. Queste ultime sono determinanti al fine di favorire una maggiore partecipazione e mercati del lavoro più inclusivi, ma anche una crescita sostenibile ed equa, finalizzata ad integrare i segmenti più fragili e a rischio di esclusione;
- 1.6 sottolinea l'importanza di rafforzare le competenze, alla luce delle transizioni verde e digitale in atto, e la necessità di riconoscere e garantire il diritto all'apprendimento permanente e un accesso effettivo sia a un'istruzione che a una formazione di qualità lungo tutto l'arco della vita; sottolinea l'importanza delle competenze di base, che sono essenziali per l'inserimento professionale;
- 1.7 segnala l'urgenza, nel rispetto delle prassi nazionali e dell'autonomia delle parti sociali, di garantire salari equi e dignitosi, in linea con la produttività e la competitività, promuovendo la contrattazione collettiva in materia, il coinvolgimento effettivo delle parti sociali, e l'adozione di strumenti efficaci di raccolta dati, nonché di misurazione e monitoraggio dei livelli e delle dinamiche salariali a livello nazionale;

- 1.8 auspica che gli Stati membri sostengano e monitorino l'introduzione e la diffusione dell'intelligenza artificiale (IA) nei contesti di lavoro, in particolare la gestione algoritmica, al fine di promuoverne un utilizzo eticamente e socialmente sostenibile, predisponendo adeguati strumenti di valutazione delle ricadute sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, e del potenziale impatto in termini di opportunità e di possibili rischi. Tenuto conto della portata straordinaria di tale innovazione, è auspicabile un maggiore coordinamento delle strategie nazionali, a partire dalla messa in comune delle esperienze e delle valutazioni maturate, e il pieno coinvolgimento delle parti sociali;
- 1.9 evidenzia l'importanza che gli Stati membri modernizzino gli strumenti di protezione sociale – alla luce delle trasformazioni rilevanti che intervengono nella società, quali i cambiamenti demografici e l'aumento della povertà – e si adattino alle nuove forme di occupazione, anche attraverso la garanzia della protezione sociale per tutti i lavoratori, una migliore progettazione dei sistemi fiscali e previdenziali e il monitoraggio degli impatti redistributivi delle politiche;
- 1.10 invita, in tale contesto, gli Stati membri a mettere in atto e a rafforzare politiche volte a sostenere l'accessibilità economica, la disponibilità e l'adeguatezza degli alloggi, nonché misure volte a prevenire e alleviare il fenomeno della deprivazione abitativa, anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dai fondi dell'UE;
- 1.11 sollecita gli Stati membri a promuovere la qualità dei mercati del lavoro, rafforzando l'efficacia delle politiche di contrasto al lavoro irregolare e di promozione del lavoro di qualità, anche in rapporto alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, e prevenendo il diffondersi di condizioni lavorative informali e precarie.

## 2. NOTE ESPLICATIVE

### *Argomentazioni a sostegno delle raccomandazioni 1.1 e 1.2*

- 2.1 La Commissione europea, con il Pacchetto di primavera del semestre europeo 2024, fornisce orientamenti strategici agli Stati membri, per promuovere la costruzione di un'economia solida e adeguata alle esigenze future, in grado di garantire competitività, resilienza, e la creazione di un'occupazione di qualità. Gli orientamenti per le politiche occupazionali degli Stati membri nel 2024 stabiliscono priorità comuni per le politiche occupazionali e sociali nazionali, al fine di renderle più eque e inclusive, nel quadro di convergenza sociale ed economica verso l'alto e di rafforzamento del ruolo che il Semestre europeo ha assunto, negli ultimi cinque anni, nel sostenere risposte di politica economica efficaci e coordinate.
- 2.2 Gli orientamenti per il 2023 sono aggiornati per includere le azioni volte ad affrontare le carenze di competenze e di manodopera e a migliorare le competenze di base e digitali. Sono incluse anche le nuove tecnologie, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica e il loro impatto sul mondo del lavoro. Inoltre, gli orientamenti fanno riferimento a recenti iniziative strategiche in settori di particolare rilevanza, come il lavoro mediante piattaforme digitali, l'economia sociale e gli alloggi a prezzi accessibili.

- 2.3 Il nuovo quadro di governance economica, stabilisce al tempo stesso orientamenti e decisioni in materia di politica di bilancio, finalizzati a rafforzare la sostenibilità del debito degli Stati membri e a promuovere una crescita inclusiva e sostenibile di tutti gli Stati, tramite politiche di bilancio prudenti, garantendo, al contempo, che la crescita della spesa netta sia coerente con i requisiti di aggiustamento previsti nel nuovo quadro di governance. In tale contesto, è importante monitorare e assicurare che gli effetti del nuovo quadro di governance economica non mettano a rischio l'attuazione da parte degli Stati membri degli orientamenti in materia di occupazione, la realizzazione del pilastro europeo dei diritti sociali e il conseguimento degli obiettivi per il 2030.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.3 (Orientamento 8)*

- 2.4 Il dialogo sociale svolge un ruolo essenziale nella definizione di politiche economiche, sociali e del lavoro tese a promuovere la convergenza verso l'alto del tenore di vita e delle condizioni di lavoro tra gli Stati membri e al loro interno, così come nel rispondere in modo efficace alle sfide che l'Europa ha di fronte nel campo del lavoro<sup>1</sup>. Il CESE, richiamandosi ai precedenti pareri<sup>2</sup>, sottolinea che il ruolo specifico delle parti sociali dovrebbe essere pienamente riconosciuto e rispettato nelle strutture e nei processi del dialogo sociale, sia a livello europeo che nazionale. Nei contesti in cui tale ruolo appare ancora debole, vi è necessità di promuovere un quadro normativo ed istituzionale che rafforzi il dialogo sociale ed estenda la copertura della contrattazione collettiva, in linea con le disposizioni della direttiva relativa a salari minimi adeguati.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.4 (Orientamento 5)*

- 2.5 Il mercato del lavoro ha registrato solidi risultati anche nel 2023, ma la crescente carenza di manodopera e di competenze ostacola la crescita economica e la competitività e rischia di rallentare le transizioni verde e digitale. Nel secondo trimestre 2023, il tasso di posti di lavoro vacanti si è attestato al 2,7 %, ovvero al di sopra della media dell'1,7 % per il periodo 2013-19<sup>3</sup>. È quindi necessario sviluppare una più ampia e diffusa partecipazione dei cittadini europei al lavoro, a partire dai giovani. Occorre che gli Stati membri si impegnino a promuovere, con maggiore efficacia, non solo un'istruzione e una formazione professionale aggiornate alle esigenze del mondo del lavoro, inclusive e di qualità, rafforzando le attività di tutoraggio, orientamento e consulenza svolte dai servizi pubblici e privati per l'impiego, ma anche una maggiore qualità degli strumenti per l'inserimento lavorativo dei giovani, quali apprendistato e tirocini. Occorre che gli Stati membri si impegnino a incoraggiare il lavoro autonomo, nonché quello intellettuale e professionale, la cui diffusione è diminuita sensibilmente negli ultimi anni, soprattutto tra i giovani.
- 2.6 La mobilità dei lavoratori, dentro e fuori i confini dell'UE, rappresenta un'opportunità per colmare il fabbisogno ineso di manodopera e competenze. Si richiede agli Stati membri una maggiore attenzione nel rafforzare gli strumenti di gestione delle migrazioni da paesi extra UE (mediante la promozione di canali legali di ingresso nell'UE), nel potenziare le attività di monitoraggio e di

---

<sup>1</sup> Proposta di raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea, COM(2023) 38 final.

<sup>2</sup> [GU C 228 del 29.6.2023, pag. 87.](#)

<sup>3</sup> *Relazione congiunta sull'occupazione 2024.*

previsione dei fabbisogni occupazionali, nel migliorare le procedure di riconoscimento delle qualifiche conseguite in paesi terzi e nel rendere più efficaci gli strumenti di prevenzione rispetto a condizioni di sfruttamento e irregolarità in cui più facilmente incorrono i lavoratori provenienti da paesi terzi. Al tempo stesso occorre che gli Stati membri si impegnino a garantire una più efficace inclusione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro europeo. Il mancato riconoscimento delle qualifiche formali e le barriere linguistiche restano tra i principali ostacoli ad una piena integrazione lavorativa<sup>4</sup>.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.5 (Orientamento 6 e 8)*

- 2.7 Malgrado la crescita occupazionale degli ultimi anni, le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro rimangono diffuse e si riflettono sia sui livelli occupazionali che nei divari retributivi e pensionistici. Alcuni settori e occupazioni continuano a essere contraddistinti da condizioni di lavoro precarie e salari bassi, e si registra un aumento della tendenza tra le donne a lavorare a tempo parziale, anche in rapporto al lavoro part-time involontario. È necessario contrastare le disuguaglianze basate sul genere attraverso misure quali l'efficace attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva e gli incentivi fiscali, al fine di favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. È importante che gli Stati membri si impegnino a migliorare la disponibilità di servizi di educazione e cura della prima infanzia e di assistenza a lungo termine di qualità e a prezzi accessibili, nonché di misure volte a sostenere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e un'equa distribuzione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne.
- 2.8 Anche l'occupazione delle persone con disabilità deve essere promossa con maggiore incisività. Nonostante i recenti miglioramenti, nel 2022 il divario occupazionale tra persone con disabilità e senza disabilità si è attestato a 21,4 punti percentuali nell'UE, mentre il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità era quasi il doppio rispetto a quello delle persone senza disabilità<sup>5</sup>. In linea con la strategia 2021-2030 per i diritti delle persone con disabilità<sup>6</sup>, sono necessari ulteriori sforzi in direzione dell'inclusione lavorativa attraverso politiche attive per l'occupazione, dello sviluppo delle potenzialità delle imprese sociali che possono svolgere un ruolo importante nel mercato del lavoro dell'UE e del contrasto agli stereotipi, al fine di garantire una collocazione occupazionale coerente con le esigenze delle persone con disabilità.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.6 (Orientamento 6)*

- 2.9 Alla luce delle rilevanti trasformazioni economiche e sociali prodotte dalle transizioni verde e digitale, dall'invecchiamento della popolazione e dalla trasformazione dei modelli di lavoro, è necessario adottare con urgenza misure per favorire lo sviluppo delle persone, delle loro competenze e della loro occupabilità, tramite il rafforzamento di abilità e competenze di base e lungo tutto l'arco della vita. La partecipazione degli adulti ad attività di formazione continua a rappresentare un elemento di criticità in Europa, interessando solo il 37,4 %, un valore di molto

---

<sup>4</sup> Parere del CESE sul tema *Pacchetto sulla mobilità dei talenti*, GU C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

<sup>5</sup> *Relazione congiunta sull'occupazione 2024*.

<sup>6</sup> Commissione europea, *Pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità per migliorarne l'inserimento nel mercato del lavoro*.

inferiore all'obiettivo del 60 %, da raggiungere entro il 2030, come previsto dal *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*<sup>7</sup>. È necessario rafforzare la qualità dell'offerta formativa, in termini di contenuti, metodologie e strumenti, per renderla funzionale alle esigenze di competenze delle imprese e di occupabilità dei lavoratori, e per favorire una più estesa partecipazione, anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. Occorre inoltre promuovere strumenti volti a creare un collegamento più stretto tra formazione e avanzamento di carriera e a favorire l'analisi delle competenze individuali, oltre che lo sviluppo, l'attuazione e il riconoscimento delle microcredenziali, in linea con le raccomandazioni del Consiglio sui conti individuali di apprendimento. Inoltre, il ruolo dei servizi per l'impiego, sia pubblici che privati, dovrebbe essere ulteriormente rafforzato attraverso risorse adeguate. Come espresso in precedenti pareri, è necessario riconoscere e garantire il diritto all'apprendimento permanente e un accesso effettivo sia a un'istruzione che a una formazione di qualità lungo tutto l'arco della vita<sup>8</sup>, anche attraverso la valutazione di nuovi strumenti, come i congedi retribuiti per la formazione.

- 2.10 In particolare per i lavoratori che rischiano di essere più colpiti dalle transizioni in corso o per coloro che presentano bassi livelli di occupabilità, è necessario rafforzare tutti gli strumenti di *upskilling* e *reskilling* (miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione professionale), con interventi di politica attiva mirati, di carattere formativo ma anche consulenziale, di supporto attivo nella ricerca di lavoro. Occorre sfruttare le potenzialità che le applicazioni di IA offrono ai fini della personalizzazione degli interventi e predisporre strumenti che consentano un efficace e affidabile monitoraggio dell'impatto degli interventi formativi, in termini di inserimento e transizione occupazionale.
- 2.11 Di particolare urgenza è la formazione in ambito digitale, sia degli adulti che dei giovani. La diffusione delle applicazioni di IA nel lavoro renderà ancora più cruciale l'aggiornamento delle competenze digitali e tecnologiche della popolazione. Gli Stati membri dovrebbero adottare misure finalizzate ad affrontare con maggiore determinazione tale sfida, rafforzando le competenze digitali degli alunni e degli adulti di tutte le età, sviluppando ecosistemi digitali di istruzione e formazione sostenuti da fattori abilitanti fondamentali, come la connettività ad alta velocità per le scuole, le attrezzature e la formazione degli insegnanti.
- 2.12 È di primaria importanza stimolare la modernizzazione dei sistemi di istruzione, a tutti i livelli, e di formazione professionale (IFP) per renderli rispondenti alle esigenze di competenze, presenti e future, delle imprese, anche alla luce dell'impatto che avranno le applicazioni di intelligenza artificiale. Occorre rafforzare l'offerta formativa di *hard skill* (competenze tecniche), soprattutto in ambito STEM, ma anche l'offerta di *soft skill* (competenze trasversali), per preparare le nuove generazioni a lavorare in una logica di crescente integrazione tra uomo e tecnologia. Allo stesso tempo è necessario anche rafforzare le competenze di base, che costituiscono lo strumento migliore per garantire l'accesso a un percorso professionale. La lettura, la scrittura, l'espressione orale e le capacità aritmetiche sono competenze essenziali per un'integrazione professionale riuscita, in particolare per le persone provenienti da contesti svantaggiati.

---

<sup>7</sup> Relazione congiunta sull'occupazione 2024.

<sup>8</sup> GU C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj>.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.7 (Orientamenti 5 e 6)*

- 2.13 Nonostante gli aumenti dei salari nominali, quelli reali sono diminuiti in quasi tutti gli Stati membri, a causa dell'inflazione<sup>9</sup>. Anche la povertà lavorativa rimane una preoccupazione fondamentale. È necessario, oltre che monitorare e attenuare l'impatto negativo dell'inflazione sul potere d'acquisto dei lavoratori, rafforzare l'efficacia degli strumenti previsti a garanzia di salari equi e dignitosi, che accompagnino anche l'andamento della produttività, non solo per i lavoratori con basse retribuzioni, ma anche per tutti quelli con livelli retributivi medi, il cui potere d'acquisto ha risentito della spinta inflazionistica degli ultimi anni. È importante che gli Stati membri diano piena attuazione alla direttiva relativa a salari minimi adeguati.
- 2.14 Il CESE ritiene che gli Stati membri debbano rendere possibile, incoraggiare e promuovere la contrattazione collettiva in materia, valorizzando il ruolo delle parti sociali ed individuando strumenti idonei a misurare i livelli di copertura della stessa, che restano in molti paesi ancora incerti. Occorre inoltre che gli stessi si dotino di strumenti efficaci di raccolta dati per monitorare gli andamenti salariali, promuovere la loro evoluzione, in linea con le legislazioni e prassi nazionali, le condizioni socio economiche e i livelli di produttività, la competitività e gli sviluppi nazionali, tenendo conto delle diversità settoriali e territoriali.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.8 (Orientamento 7)*

- 2.15 Il lavoro è una delle dimensioni sociali in cui l'introduzione di sistemi di IA sta generando maggiori trasformazioni. L'IA può consentire di migliorare l'organizzazione dei flussi di lavoro, eliminare compiti pericolosi o noiosi, favorire l'inclusione delle persone con disabilità, nonché aiutare il mercato a colmare le carenze sul piano dell'offerta di manodopera. Può inoltre favorire una maggiore rispondenza delle politiche formative, premiali, di welfare rispetto ai bisogni dei lavoratori e in una ottica percepita più meritocratica. Lo sviluppo dell'IA genera però anche preoccupazioni in merito alle ricadute che essa può avere sui livelli occupazionali e sulla vita dei lavoratori. L'uso crescente dell'IA nel supportare le decisioni che riguardano i lavoratori potrebbe porre sfide per quanto riguarda i diritti, le condizioni di lavoro e il reddito dei lavoratori. L'IA può cambiare il modo in cui il lavoro viene monitorato e gestito, il che potrebbe compromettere la vita privata e l'autonomia dei lavoratori. Essa potrebbe inoltre introdurre o perpetuare pregiudizi e discriminazioni, amplificando le disuguaglianze esistenti. Vi sono inoltre preoccupazioni in merito alla trasparenza e alla spiegabilità degli algoritmi, nonché alla loro responsabilità.
- 2.16 È pertanto prioritario che gli Stati membri misurino, monitorino e valutino gli effetti che la diffusione dell'IA ha sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, al fine di promuoverne un uso eticamente e socialmente sostenibile, che migliori la competitività dei sistemi, l'occupazione e la qualità del lavoro, senza ledere i diritti dei lavoratori o deteriorare le condizioni di lavoro. L'IA cambierà inoltre radicalmente l'organizzazione del lavoro. È pertanto fondamentale che le parti sociali siano pienamente coinvolte (a tutti i livelli) nella gestione di tali cambiamenti e nell'individuazione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, salvaguardando nel contempo il principio del "controllo umano". Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sono fondamentali per gestire i cambiamenti indotti dagli sviluppi tecnologici, affrontare le potenziali

---

<sup>9</sup> *Relazione congiunta sull'occupazione 2024.*

criticità e promuovere l'adattamento dei lavoratori, elaborando risposte politiche adeguate e tempestive. La portata storica del cambiamento in atto rende auspicabile un maggiore coordinamento delle strategie nazionali a partire dalla messa in comune delle esperienze e delle valutazioni maturate.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.9 (Orientamento 8)*

- 2.17 I sistemi di protezione sociale svolgono un ruolo decisivo in termini di coesione sociale e sicurezza economica, contro i rischi di stabilizzazione macroeconomica e, in quanto tali, devono essere adattati alle nuove esigenze, tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità sotto il profilo economico, alla luce dei processi di invecchiamento della popolazione, delle trasformazioni del mondo del lavoro (in particolare l'aumento delle nuove forme di occupazione), e degli obiettivi di finanza pubblica previsti nell'ambito del nuovo pacchetto economico. Il welfare aziendale inoltre può rappresentare un elemento di supporto e integrazione dei sistemi di protezione sociale da valorizzare in una logica di complementarità e non di sostituzione del welfare pubblico.
- 2.18 È importante che gli Stati membri procedano alla riforma dei sistemi di protezione sociale in linea con le esigenze presenti e future, aumentando la durata della vita lavorativa, fornendo protezione sociale per le forme di occupazione atipica, prevenendo l'esclusione e rafforzando i sistemi di assistenza socio sanitaria, al fine di promuovere mercati del lavoro inclusivi e una crescita sostenibile, e garantire la sostenibilità presente e futura dei sistemi. Da questo punto di vista è opportuno che gli Stati membri siano incoraggiati a svolgere valutazioni sistematiche dell'impatto distributivo delle diverse misure di protezione sociale, per valutarne l'impatto specifico e complessivo e supportare il miglioramento delle politiche.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.10 (Orientamento 8)*

- 2.19 Tra le nuove sfide figura l'accessibilità economica degli alloggi. Nel 2022, quasi una persona su dieci nell'UE viveva in una famiglia in cui i costi totali dell'abitazione rappresentavano oltre il 40 % del reddito disponibile totale, con un aumento significativo registrato dal 2020<sup>10</sup>. Gli Stati membri devono mettere in atto e rafforzare politiche volte a sostenere l'accessibilità economica, la disponibilità e l'adeguatezza degli alloggi, nonché misure volte a prevenire e alleviare il fenomeno della deprivazione abitativa, in parte attraverso gli strumenti messi a disposizione dai fondi dell'UE.

*Argomentazioni a sostegno della raccomandazione 1.11 (Orientamento 7 e 8)*

- 2.20 Il CESE sottolinea la necessità di rafforzare le politiche di contrasto al lavoro irregolare, introducendo misure di prevenzione e incentivi alla regolarità del lavoro e assicurando un migliore coordinamento delle attività ispettive e di controllo, anche tramite una maggiore integrazione delle banche dati nazionali e l'utilizzo dell'IA, nonché prevenendo l'uso irregolare del lavoro distaccato. È centrale favorire una maggiore diffusione della cultura della legalità, anche attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione, fin dalle scuole.

---

<sup>10</sup> *Relazione congiunta sull'occupazione 2024.*

- 2.21 Il persistere di un elevato numero di incidenti sul lavoro implica altresì che gli Stati membri devono impegnarsi di più a predisporre misure volte a ridurre tale fenomeno con l'ausilio di ispettorati del lavoro adeguati. Il CESE sostiene l'approccio "zero vittime" ai decessi correlati al lavoro nell'UE<sup>11</sup> e ribadisce la necessità di investire nella cultura della prevenzione sul luogo di lavoro.
- 2.22 La crescente diffusione del lavoro tramite piattaforma solleva criticità in merito alle condizioni di lavoro e alla trasparenza nell'utilizzo degli algoritmi per la gestione del lavoro. Come già sottolineato dal CESE nei precedenti pareri<sup>12</sup>, tra le preoccupazioni vi sono un accesso più limitato alla protezione sociale e alla copertura previdenziale, una serie di rischi per la salute e la sicurezza, condizioni di lavoro precarie, orari di lavoro frammentati, livelli di reddito inadeguati e difficoltà nel garantire il riconoscimento dei diritti collettivi. È pertanto necessario che gli Stati membri si adoperino per dare attuazione alla direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali.

Bruxelles, 23 ottobre 2024

*Il Presidente del Comitato economico e sociale europeo*  
Oliver RÖPKE

---

<sup>11</sup> *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027 - Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*, COM(2021) 323 final.

<sup>12</sup> [GU C 290 del 29.7.2022, pag. 95](#), e [GU C 486 del 21.12.2022, pag. 161](#).