



Bruxelles, 22.11.2017  
COM(2017) 674 final

**PROGETTO DI RELAZIONE COMUNE SULL'OCCUPAZIONE  
DELLA COMMISSIONE E DEL CONSIGLIO**

**che accompagna la comunicazione della Commissione  
sull'analisi annuale della crescita 2018**

## INDICE

PREMESSA .....	2
MESSAGGI FONDAMENTALI.....	3
1. PANORAMICA DELLE TENDENZE E DELLE SFIDE NELLA SOCIETÀ E NEL MERCATO DEL LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA .....	12
1.1 Tendenze nel mercato del lavoro .....	12
1.2 Tendenze nella società .....	17
2. ISTANTANEE TRATTE DAL QUADRO DI VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIALE .....	21
2.1 Spiegazione del quadro di valutazione .....	21
2.2 Elementi tratti dal quadro di valutazione della situazione sociale .....	23
3. RIFORME OCCUPAZIONALI E SOCIALI - RISULTATI E AZIONE DEGLI STATI MEMBRI.....	30
3.1 Orientamento 5: rilanciare la domanda di forza lavoro .....	30
3.1.1 Indicatori chiave .....	31
3.1.2 Risposta strategica.....	41
3.2 Orientamento 6: migliorare l'offerta di forza lavoro, le abilità e le competenze.....	47
3.2.1 Indicatori chiave .....	47
3.2.2 Risposta strategica.....	68
3.3 Orientamento 7: migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro .....	88
3.3.1 Indicatori chiave .....	88
3.3.2 Risposta strategica.....	99
3.4 Favorire l'inclusione sociale, combattere la povertà e promuovere le pari opportunità	110
3.4.1 Indicatori chiave .....	110
3.4.2 Risposta strategica.....	125
ALLEGATI.....	130

## **PREMESSA**

La relazione comune sull'occupazione è prescritta dall'articolo 148 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e si iscrive nel pacchetto d'autunno, comprendente l'analisi annuale della crescita che dà l'avvio al ciclo del semestre europeo. La relazione comune sull'occupazione offre una panoramica annuale dei principali sviluppi sociali e occupazionali in Europa nonché delle misure di riforma adottate dagli Stati membri in linea con gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione<sup>1</sup>. Nel riferire su tali riforme si segue la struttura degli orientamenti: rilanciare la domanda di forza lavoro (orientamento 5), migliorare l'offerta di forza lavoro, le abilità e le competenze (orientamento 6), migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro (orientamento 7) e favorire l'inclusione sociale, combattere la povertà e promuovere le pari opportunità (orientamento 8).

Il progetto di relazione comune sull'occupazione 2018 monitora inoltre i risultati degli Stati membri in relazione al pilastro europeo dei diritti sociali. Il pilastro, firmato come proclamazione interistituzionale dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, individua principi e diritti in tre settori: i) pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, ii) condizioni di lavoro eque nonché iii) protezione sociale e inclusione. Il monitoraggio dei progressi compiuti in questi settori è sostenuto, in particolare, da un'analisi dettagliata del quadro di valutazione della situazione sociale che accompagna il pilastro.

La relazione comune sull'occupazione è strutturata come segue: un capitolo introduttivo (capitolo 1) illustra le principali tendenze nella società e nel mercato del lavoro nell'Unione europea per definire il contesto. Il capitolo 2 presenta i principali risultati dell'analisi del quadro di valutazione della situazione sociale associato al pilastro europeo dei diritti sociali. Il capitolo 3 fornisce una descrizione transnazionale dettagliata degli indicatori chiave (anche derivanti dal quadro di valutazione della situazione sociale) e delle politiche attuate dagli Stati membri in risposta agli orientamenti per le politiche a favore dell'occupazione.

---

<sup>1</sup> Assieme al progetto di relazione comune sull'occupazione la Commissione ha adottato una proposta di revisione degli orientamenti in materia di occupazione [COM(2017) 677].

## MESSAGGI FONDAMENTALI

Dall'analisi effettuata nella relazione emergono i messaggi fondamentali che seguono.

***L'espansione economica, che ha ora raggiunto tutti gli Stati membri, è affiancata da un costante miglioramento del mercato del lavoro e della situazione sociale.*** Nell'UE, 11 dei 14 indicatori del quadro di valutazione della situazione sociale, che monitorano i progressi compiuti in relazione al pilastro europeo dei diritti sociali, hanno in media registrato un miglioramento nell'ultimo anno. Degli altri tre, due sono rimasti pressoché invariati e soltanto uno (effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà) è leggermente peggiorato, anche se in modi molto diversi nei vari paesi. Nel complesso, questo indica che sono in atto progressi in relazione ai tre capitoli del pilastro, sostenuti da una forte ripresa e dalle recenti iniziative di riforma. Come evidenziato nel corpo della relazione, per la maggior parte degli Stati membri sono state tuttavia individuate criticità in merito a principi specifici del pilastro, che saranno sottoposte a un'analisi approfondita nelle relazioni per paese del semestre europeo.

***La creazione di posti di lavoro è aumentata e l'occupazione continua a crescere a un ritmo stabile.*** Nel secondo trimestre del 2017 nell'UE le persone occupate erano circa 235,4 milioni (156 milioni nella zona euro), il livello più elevato mai registrato. L'occupazione supera dell'1,7% il picco precedente la crisi rilevato nel 2008. Rispetto al livello minimo della metà del 2013, nell'UE il numero delle persone occupate è ora aumentato di 11 milioni di unità. Al ritmo attuale, e con un tasso di occupazione del 72,2% nel secondo trimestre del 2017, l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% stabilito da Europa 2020 può essere raggiunto.

***I principali indicatori del mercato del lavoro si sono generalmente rafforzati.*** Il tasso di disoccupazione ha proseguito il calo osservato a partire dalla metà del 2013. Nell'agosto 2017 è diminuito, toccando il 7,6% nell'UE (e il 9,1% nella zona euro), il livello più basso registrato nell'UE dal dicembre 2008 (febbraio 2009 nella zona euro), avvicinandosi al livello minimo del 6,8% del marzo 2008. Anche la disoccupazione giovanile e quella di lungo periodo hanno continuato a diminuire a un ritmo costante. I tassi di attività, che non si sono mai ridotti durante la crisi, continuano ad aumentare in quasi tutti gli Stati membri.

***Benché tutti gli Stati membri denotino miglioramenti, si osservano differenze molto significative.*** Il tasso di disoccupazione varia tra il 3,1% della Repubblica ceca, il 3,8% della

*Germania, il 17,3% della Spagna e il 21,6% della Grecia (secondo trimestre del 2017). Il tasso di occupazione varia tra il 57,7% della Grecia, il 62,1% dell'Italia, il 79,3% della Germania e l'82% della Svezia (secondo trimestre del 2017). In molti Stati membri i tassi di occupazione devono ancora progredire per uscire dalla crisi e, soprattutto, anche per conseguire gli obiettivi nazionali di Europa 2020.*

***La sottoutilizzazione della forza lavoro è in calo, ma rimane consistente anche nei paesi in cui la disoccupazione è bassa. Durante la ripresa il numero totale di ore lavorate è aumentato a un ritmo nettamente più lento rispetto ai livelli di occupazione. È importante osservare che le ore lavorate per persona occupata continuano a essere inferiori di circa il 3% ai livelli precedenti la crisi. Il lavoro a tempo parziale (involontario) resta inoltre elevato, sebbene nel 2016 il lavoro a tempo pieno sia aumentato. Benché la ripresa stia promuovendo la creazione di posti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nell'UE la percentuale di lavoratori con contratti a tempo determinato resta stabile (circa il 14%). In diversi Stati membri la combinazione di percentuali elevate di contratti a tempo determinato e di tassi modesti di transizione verso rapporti di lavoro a tempo indeterminato indica la presenza di una segmentazione del mercato del lavoro. Nel 2016 il lavoro autonomo è aumentato solo marginalmente (dello 0,3%), con una crescita più marcata tra i lavoratori autonomi senza dipendenti.***

***Nonostante i miglioramenti del mercato del lavoro, la crescita dei salari resta modesta nella maggior parte dei paesi. Le dinamiche salariali complessivamente contenute si spiegano con il persistente ristagno del mercato del lavoro, la crescita debole della produttività e le aspettative di bassa inflazione. Nel periodo tra il 2014 e il 2016 la crescita dei salari reali è inoltre stata inferiore alla crescita della produttività. Si tratta di una tendenza a lungo termine: nell'UE, tra il 2000 e il 2016 la produttività reale per persona occupata è cresciuta del 14,3%, mentre la retribuzione reale per lavoratore è aumentata del 10,2%.***

***Diversi Stati membri hanno adottato misure per migliorare la prevedibilità del sistema di determinazione dei salari, con il coinvolgimento delle parti sociali, e hanno apportato cambiamenti per migliorare la capacità di risposta del sistema di determinazione dei salari alle condizioni economiche. Questo sviluppo ha interessato anche i processi che disciplinano l'andamento dei salari minimi. È importante che i salari siano determinati in maniera prevedibile e offrano un tenore di vita dignitoso, nel rispetto dell'autonomia delle parti***

*sociali. In particolare, i salari minimi dovrebbero essere adeguati attraverso un sistema trasparente, con il duplice scopo di prevenire la povertà lavorativa e di salvaguardare nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. In questo contesto la capacità di risposta a medio termine all'andamento della produttività è un elemento importante.*

***In linea con la ripresa del mercato del lavoro si osserva un generale miglioramento della situazione finanziaria delle famiglie. Il reddito disponibile delle famiglie ha continuato ad aumentare a ritmo costante e ha attualmente raggiunto il picco registrato nel 2009 per l'UE. La creazione di un maggior numero di posti di lavoro e il conseguente incremento dei redditi da lavoro sono stati gli elementi che hanno maggiormente contribuito all'aumento osservato. I miglioramenti sono riscontrabili in quasi tutti gli Stati membri. In diversi di questi il reddito disponibile delle famiglie non è tuttavia ancora tornato ai livelli precedenti la crisi.***

***Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, i tassi di occupazione e la produttività è indispensabile in considerazione del cambiamento demografico. L'invecchiamento in corso delle nostre società implica una maggiore pressione sulle generazioni più giovani (le stesse generazioni che hanno maggiori difficoltà di accesso a posti di lavoro stabili e di qualità) al fine di garantire entrate sufficienti ai sistemi pensionistici e assicurarne la sostenibilità. Ciò rende al contempo necessario l'allungamento della vita lavorativa ed eserciterà pressione sulle prestazioni pensionistiche in futuro. In termini più generali, rischia di incidere sul "contratto sociale" tra le generazioni, creando potenzialmente un divario generazionale e mettendo in discussione l'equità intergenerazionale. Al fine di contenere tali effetti, allo stato attuale è pertanto fondamentale aumentare i tassi di occupazione, la partecipazione e la produttività.***

***La recente crescita dell'occupazione non è stata equamente distribuita tra i diversi gruppi della popolazione. Il divario tra i tassi di occupazione dei lavoratori con un basso livello di competenze e quelli dei lavoratori con un alto livello di competenze è considerevole (31 punti percentuali), il che sottolinea la necessità di investire nelle competenze per rispondere meglio all'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro. Tra gli Stati membri permangono differenze significative a livello di risultati nel campo dell'istruzione e della formazione, che indicano i vantaggi che deriverebbero dall'attuazione di ulteriori riforme. Sebbene sia in fase di ripresa, il tasso di occupazione dei giovani è di quasi 4 punti percentuali inferiore al***

*livello precedente la crisi. Analogamente, il tasso di occupazione dei migranti (nati al di fuori dell'UE) è stato interessato da una ripresa più lenta rispetto ad altri gruppi e non è ancora tornato al livello precedente la crisi. Le persone con disabilità hanno inoltre minori probabilità di essere assunte rispetto alle persone senza disabilità, anche se la loro situazione è migliorata. È invece positivo il fatto che il tasso di occupazione delle donne e dei lavoratori più anziani continui ad aumentare, sebbene rimangano aperte importanti sfide per entrambi i gruppi.*

***Anche se il tasso di occupazione femminile ha raggiunto un altro livello record, le donne continuano a essere sottorappresentate sul mercato del lavoro e sono esposte a notevoli differenziali retributivi. Le donne tendono a superare gli uomini in termini di livello di istruzione, ma il loro tasso di occupazione, pur essendo aumentato in modo costante, è ancora di 11 punti percentuali inferiore a quello degli uomini e varia notevolmente all'interno dell'UE. Il divario occupazionale è particolarmente elevato per quanto concerne le madri e le donne con responsabilità di assistenza. A ciò si aggiungono i disincentivi finanziari che le donne si trovano ad affrontare quando entrano sul mercato del lavoro o desiderano lavorare di più. Nell'UE permangono divari retributivi di genere forti, anche se in via di diminuzione: nel 2015 la retribuzione oraria lorda media dei lavoratori era di circa il 16% superiore a quella delle lavoratrici. Questo divario è in gran parte dovuto a una sottorappresentazione delle donne in settori e professioni in cui la retribuzione è alta, tra cui le posizioni dirigenziali e di supervisione, il che rispecchia in una certa misura una discriminazione nel mercato del lavoro. Le donne hanno nel contempo maggiori probabilità di assentarsi dal lavoro per assistere familiari o parenti non autosufficienti.***

***Inoltre, un maggior ricorso al lavoro a tempo parziale, combinato con carriere più brevi e discontinue, spesso si traduce in pensioni più basse per le donne. È pertanto necessario integrare nel processo decisionale considerazioni in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata. Alcuni Stati membri stanno adottando ulteriori azioni per garantire l'accesso alla cura dell'infanzia e ad altri servizi di assistenza di qualità e a costi ragionevoli, a un sistema di congedi e di orari di lavoro flessibili, nonché per ridurre gli attuali disincentivi al lavoro previsti dai regimi fiscali e previdenziali (in particolare per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare). Assieme all'attuazione di pratiche di lotta alla discriminazione, tali azioni svolgono un ruolo fondamentale per***

*pervenire alla piena parità di trattamento delle donne e a loro volta sostengono la mobilità sociale ascendente, favoriscono le pari opportunità e riducono le disparità e la povertà, apportando vantaggi a diverse generazioni, in linea con gli obiettivi del pilastro sociale.*

***I lavoratori anziani rimangono sempre più a lungo nel mercato del lavoro.*** Dopo la crisi il loro tasso di occupazione è aumentato per tutte le fasce di età al di sopra dei 55 anni (ma con grandi variazioni tra gli Stati membri) e continua a crescere. Questa tendenza è frutto, tra gli altri fattori, dell'ultima ondata di riforme delle pensioni, che nella maggior parte degli Stati membri ha aumentato l'età pensionabile, e della disponibilità di soluzioni lavorative più flessibili. La disponibilità di appropriate politiche per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e il sostegno alla gestione del fattore età, compresa la modernizzazione degli ambienti di lavoro, sono fondamentali per affiancare questo processo. A tale riguardo, alcuni paesi stanno promuovendo l'allungamento della vita lavorativa, prevedendo transizioni più flessibili verso il pensionamento e coniugando il reddito da lavoro con il reddito da pensione.

***Affrontare la disoccupazione giovanile e di lungo periodo rimane una priorità.*** Sebbene in costante calo, il tasso di disoccupazione giovanile è ancora al 17% (secondo trimestre del 2017) e in diversi paesi rappresenta una tra le principali sfide. Lo stesso discorso si applica alla percentuale di giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano (NEET). La disoccupazione di lungo periodo resta molto elevata in alcuni Stati membri e rappresenta quasi il 50% della disoccupazione totale. Un lungo periodo di disoccupazione implica una svalutazione delle competenze, un debole contatto con il mercato del lavoro e, in ultima istanza, un rischio più elevato di povertà e di esclusione sociale. Esso rischia inoltre di trasformare la disoccupazione da ciclica in strutturale, con conseguenze negative per la crescita potenziale. Le azioni adottate dagli Stati membri, in linea con la raccomandazione del Consiglio del febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo e con la garanzia per i giovani, possono essere importanti volani di miglioramento.

***Garantire l'accesso a un'istruzione inclusiva e di qualità e migliorare gli investimenti nei sistemi di istruzione nazionali e nelle competenze sono azioni essenziali per consentire alle persone di diventare cittadini impegnati e attivi e agevolare le transizioni verso il mercato del lavoro e al suo interno.*** Se si continua a progredire al ritmo attuale, l'Europa è sulla buona strada per raggiungere gli obiettivi al 2020 sia in materia di abbandono scolastico che di tasso di istruzione terziaria. Gli Stati membri stanno adottando azioni volte a modernizzare



*i loro sistemi di istruzione, in particolare al fine di prevenire l'abbandono scolastico e affrontare il problema della scarsa padronanza delle competenze di base, in particolare colmando il divario educativo dei discenti svantaggiati. In determinati casi sono in corso di introduzione misure specifiche tese a incoraggiare l'integrazione dei migranti nell'istruzione. Tra i temi prioritari rimane anche il miglioramento della pertinenza dell'istruzione superiore per il mercato del lavoro. In linea con la nuova agenda per le competenze per l'Europa, in molti Stati membri sono state avviate coalizioni nazionali per le competenze digitali e l'occupazione al fine di promuovere gli investimenti nelle competenze digitali. Spesso con il sostegno delle parti sociali e delle altre parti interessate, gli Stati membri stanno migliorando la qualità dell'istruzione e formazione professionale, degli apprendistati e dei meccanismi di convalida delle competenze acquisite al di fuori del sistema formale.*

***Il buon funzionamento del mercato del lavoro, la creazione di posti di lavoro di qualità, la promozione dell'imprenditorialità e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro possono essere sostenuti coniugando adeguatamente flessibilità e sicurezza, sul posto di lavoro e durante le transizioni.*** *Promuovere la creazione di posti di lavoro con contratti a tempo indeterminato, garantire che i contratti a tempo determinato costituiscano punti di partenza e non punti morti, agevolare le transizioni tra posti di lavoro e consentire agli imprenditori di crescere sono obiettivi fondamentali. Gli Stati membri stanno adottando misure per pervenire a una risposta strategica equilibrata in questo settore, in particolare rendendo più chiaro e prevedibile il quadro legislativo in materia di licenziamenti e riconoscendo la necessità di disporre di regimi di protezione sociale efficaci e consoni a esigenze e circostanze più diversificate, soprattutto in risposta a nuove forme di lavoro. Il livello di copertura e adeguatezza delle prestazioni di disoccupazione e di altro tipo varia tuttavia notevolmente tra gli Stati membri. In questo contesto, è molto importante disporre di efficaci politiche attive del mercato del lavoro in grado di agevolare le transizioni tra posti di lavoro per affrontare le sfide poste dalla globalizzazione e dal cambiamento digitale.*

***In contemporanea con la ripresa dell'economia e del mercato del lavoro, nel 2016 la quota di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale ha continuato a diminuire e ha toccato il livello del 2008.*** *La riduzione è dovuta essenzialmente a un calo della percentuale di famiglie con un'intensità di lavoro bassa e dei tassi di deprivazione materiale, mentre il tasso di rischio di povertà (di reddito) si è stabilizzato. Sebbene in calo, il numero totale di*

*persone a rischio di povertà o di esclusione sociale resta molto elevato - 118 milioni di persone ovvero il 23,5% della popolazione totale nel 2016 - e quindi ancora molto distante dall'obiettivo a questo riguardo stabilito da Europa 2020.*

***Dopo essere aumentata in seguito alla crisi, la disparità di reddito nell'UE è leggermente diminuita. Nel 2016 il 20% più ricco della popolazione aveva un reddito disponibile circa cinque volte superiore a quello del 20% più povero, con notevoli disparità tra i paesi (e un aumento della disparità in alcuni di essi). La persistenza di disparità di reddito relativamente significative, spesso legate alla disparità di opportunità di accesso all'istruzione, alla formazione e alla protezione sociale e sintomo di scarsi risultati del mercato del lavoro, desta preoccupazioni dal punto di vista dell'equità, dell'inclusione sociale e della crescita sostenibile.***

***Gli Stati membri continuano a modernizzare i regimi di protezione sociale migliorando la copertura e l'adeguatezza delle prestazioni e dei servizi, soprattutto per i lavoratori atipici, e a incoraggiare attivamente la partecipazione al mercato del lavoro. In linea con i principi del pilastro europeo dei diritti sociali, alcuni Stati membri hanno esteso l'ammissibilità ai regimi di sicurezza sociale (anche in relazione al congedo parentale, alle prestazioni di disoccupazione e di malattia) ai lavoratori autonomi e free-lance, precedentemente esclusi. Per la prima volta in due paesi, Grecia e Italia, sono state introdotte misure nazionali di sostegno al reddito minimo. Sono in fase di adozione anche misure volte a rafforzare l'attivazione dei beneficiari delle prestazioni, ad esempio rendendo obbligatoria la partecipazione a politiche attive del mercato del lavoro e/o migliorando i servizi personalizzati. A tale proposito è importante garantire che tutti i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi, abbiano effettivamente accesso ai regimi di protezione sociale e migliorare il coordinamento tra i servizi per l'occupazione e i servizi sociali, anche istituendo sportelli unici, al fine di individuare più efficacemente le persone in stato di bisogno e sostenerne, attraverso servizi di qualità, il (re)inserimento nel mercato del lavoro.***

***I regimi fiscali e previdenziali svolgono un ruolo importante nel ridurre la povertà e la disparità, ma nel 2016 l'effetto misurato dei trasferimenti sociali (escluse le pensioni) sul rischio di povertà era ancora in lieve calo. Tale situazione, che non tiene ancora conto delle ultime riforme tese a rafforzare la sicurezza sociale, nasconde sviluppi differenti a livello di paese. In particolare, può riflettere cambiamenti nell'adeguatezza e nella copertura delle***

*prestazioni, la mancanza di indicizzazione (in un contesto di un aumento generale dei redditi) nonché cambiamenti nella composizione delle famiglie (e nelle caratteristiche correlate delle famiglie a rischio di povertà). Al fine di contrastare le disparità e ridurre la povertà, anche interrompendone la trasmissione alle generazioni future, gli Stati membri possono adottare ulteriori azioni in diversi settori, tra l'altro migliorando la concezione dei regimi fiscali e previdenziali, promuovendo le pari opportunità nell'istruzione e nella formazione, garantendo l'accesso a un'assistenza sanitaria di qualità e promuovendo l'uguaglianza di genere.*

***È essenziale salvaguardare l'adeguatezza delle pensioni , mentre resta prioritario garantire la sostenibilità finanziaria dei regimi di protezione sociale.*** Spesso le riforme più recenti prevedono misure tese a migliorare l'adeguatezza delle pensioni, segnatamente di quelle più basse. In particolare, diversi paesi hanno adottato misure volte ad aumentare le pensioni minime o ridurre l'onere fiscale sui redditi da pensione più bassi. Anche il rafforzamento delle pensioni complementari e di altre forme di accantonamenti a fini pensionistici potrebbe svolgere un ruolo positivo per migliorare l'adeguatezza delle pensioni in alcuni Stati membri. Nel contesto del cambiamento demografico dovrebbero essere evitate le riforme delle pensioni che possono portare a un abbandono precoce del mercato del lavoro, mettendo così a rischio la sostenibilità e l'adeguatezza delle pensioni. A tale riguardo e alla luce del persistente divario pensionistico tra uomini e donne e dell'aumento del rischio di povertà per le donne anziane, in alcuni Stati membri sono essenziali misure che assicurino l'allineamento dell'età pensionabile per entrambi i sessi.

***L'accesso equo e tempestivo all'assistenza sanitaria e a lungo termine di qualità, nonché politiche efficaci di promozione della salute e di prevenzione delle malattie, sono aspetti fondamentali affinché la popolazione sia sana e attiva e sia raggiunta la prosperità economica.*** In diversi Stati membri sono state attuate riforme sanitarie per incoraggiare l'erogazione di servizi efficaci di assistenza sanitaria di base e agevolare l'accesso, per sancire la promozione della buona salute e della prevenzione delle malattie nell'assistenza di base, per razionalizzare e aumentare la sostenibilità dell'assistenza specialistica e ospedaliera e per migliorare l'accesso a medicinali economicamente accessibili, impiegati in modo efficiente sotto il profilo dei costi, in linea con la competenza degli Stati membri. Alcuni Stati membri stanno anche adottando misure per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi di assistenza a lungo termine, il che promuoverebbe l'inclusione sociale e ridurrebbe gli

*ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro per coloro che prestano assistenza in ambito familiare, in particolare le donne.*

***Il buon funzionamento del dialogo sociale è fondamentale per realizzare l'equità sociale, garantendo nel contempo i risultati economici. Il dialogo sociale svolge un ruolo centrale nel rafforzare i diritti sociali e nell'incrementare la crescita sostenibile e inclusiva. Il grado e l'effetto del coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle pertinenti riforme varia notevolmente tra i paesi dell'UE, soprattutto per via della diversità delle pratiche e dei contesti istituzionali nei vari Stati membri e delle differenze di capacità e di contributi delle parti sociali. Considerato che non esiste un modello unico che serva da riferimento, è importante che le parti sociali siano attivamente coinvolte in tutte le fasi di definizione e attuazione delle politiche, in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali.***

## **1. PANORAMICA DELLE TENDENZE E DELLE SFIDE NELLA SOCIETÀ E NEL MERCATO DEL LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA**

Questa sezione presenta una panoramica delle tendenze e delle sfide nella società e nel mercato del lavoro nell'Unione europea e offre un'analisi dettagliata dei principali ambiti della politica occupazionale e sociale.

### *1.1 Tendenze nel mercato del lavoro*

**Nel 2016 e nella prima metà del 2017 nell'Unione europea le condizioni del mercato del lavoro sono migliorate notevolmente e sono stati compiuti progressi sostanziali verso l'obiettivo relativo al tasso di occupazione stabilito dalla strategia Europa 2020.** Il tasso di occupazione (fascia di età 20-64 anni) ha registrato l'aumento più netto dopo la crisi, pari a 1 punto percentuale, fino a raggiungere il 71,1% nel 2016 e ha continuato a crescere nel primo semestre del 2017, fino a raggiungere il 72,2% nel secondo trimestre del 2017<sup>2</sup>, il livello più elevato mai raggiunto nell'UE. Nel contempo, nel secondo trimestre del 2017 le persone occupate erano 235,4 milioni, con 3,5 milioni di posti di lavoro in più rispetto a un anno prima. Se il tasso di occupazione continua ad aumentare al ritmo attuale, l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% stabilito dalla strategia Europa 2020 potrebbe sostanzialmente essere raggiunto. La situazione è migliorata notevolmente anche nella zona euro dove, nel secondo trimestre del 2017, il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 70,9%, il livello più elevato mai registrato. La ripresa dell'occupazione è sostenuta da un costante aumento della partecipazione al mercato del lavoro: nel secondo trimestre del 2017 il tasso di attività (fascia di età 15-64 anni) ha raggiunto il livello record del 73,4% (73% nella zona euro).

**Il continuo aumento dell'occupazione si è tradotto in un costante calo del tasso di disoccupazione (fascia di età 15-74 anni),** che ha raggiunto il 7,7% nel secondo trimestre del 2017 (9,2% nella zona euro) e si sta lentamente avvicinando al livello precedente la crisi.

---

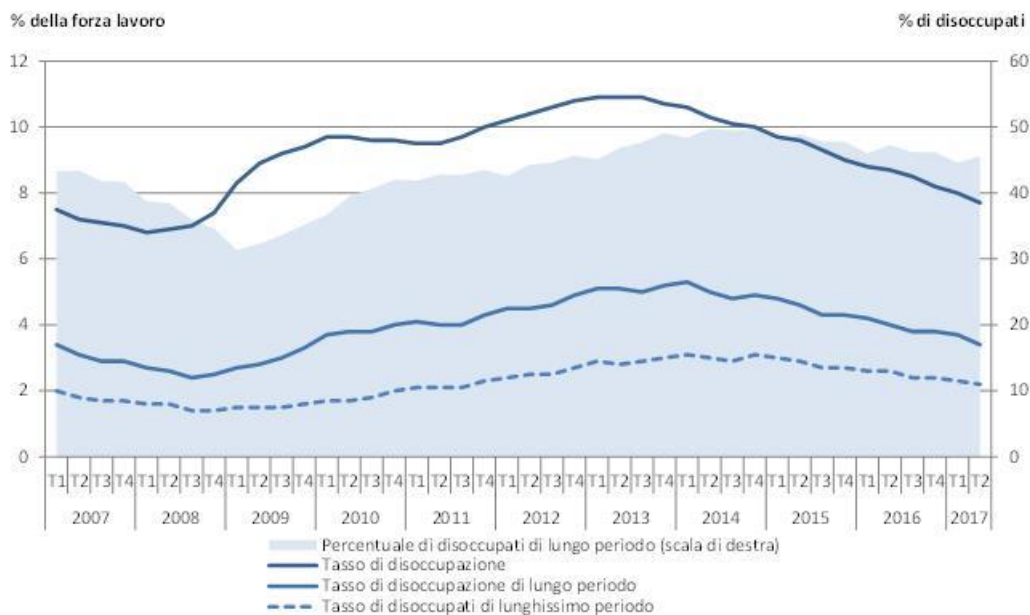
<sup>2</sup> I dati della presente sezione sono quelli trimestrali destagionalizzati dell'indagine sulle forze di lavoro [lfsi\_emp\_q].

Questi dati sono ancora più positivi se si considera che un maggior numero di persone precedentemente inattive è entrato nel mercato del lavoro e ha ingrossato le fila della forza lavoro (compreso un maggior numero di persone in cerca di lavoro).

**La disoccupazione giovanile e quella di lungo periodo sono diminuite rapidamente.**

Benché sia ancora elevato (in particolare in alcuni Stati membri), il tasso di disoccupazione giovanile è sceso di quasi 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente, attestandosi al 17% nel secondo trimestre del 2017 (19,1% nella zona euro) ed è attualmente di circa 7 punti percentuali inferiore al picco del 23,9% raggiunto nel primo trimestre del 2013. Il tasso di disoccupazione di lungo periodo (vale a dire i disoccupati da oltre 12 mesi in percentuale della popolazione attiva) ha seguito un andamento simile ed è diminuito di 0,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente, raggiungendo il 3,4% nel secondo trimestre del 2017 (4,7% nella zona euro). Anche la percentuale relativa alla disoccupazione di lungo periodo tra i disoccupati totali è in calo, ma rimane elevata, attestandosi al 45,6% (49,7% nella zona euro) e superando il 50% in alcuni Stati membri. Il tasso di disoccupazione di lunghissimo periodo (che tiene conto dei disoccupati da oltre 24 mesi) sta inoltre diminuendo solo lentamente, fattore che aumenta il rischio di cronicizzazione.

**Figura 1: tassi di disoccupazione e di disoccupazione di lungo periodo e percentuale nell'UE**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**La ripresa dell'occupazione e il calo della disoccupazione sono stati inaspettatamente marcati, data la moderata, seppure costante, crescita del PIL<sup>3</sup>.** Questa tendenza è emersa chiaramente nel corso degli ultimi due anni, sia nell'UE che nella zona euro. L'aumento contenuto delle ore lavorate per persona occupata mette tuttavia in luce un persistente ristagno del mercato del lavoro, poiché resta di circa il 3% al di sotto del livello precedente la crisi nell'UE (figura 2) e di circa il 4% nella zona euro. A questo sviluppo hanno contribuito l'aumento del lavoro a tempo parziale e, in misura minore, la riduzione delle ore dei lavoratori a tempo pieno. Ciononostante, nel 2016 l'occupazione a tempo pieno è cresciuta più rapidamente dell'occupazione a tempo parziale (come illustrato più avanti nella presente sezione).

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni, si veda *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2017* (pag. 22) e *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2017* (pag. 10 e 19).

**Figura 2: crescita del PIL reale, occupazione e ore lavorate per persona occupata nell'UE (variazione cumulativa - indice 2008 = 100)**



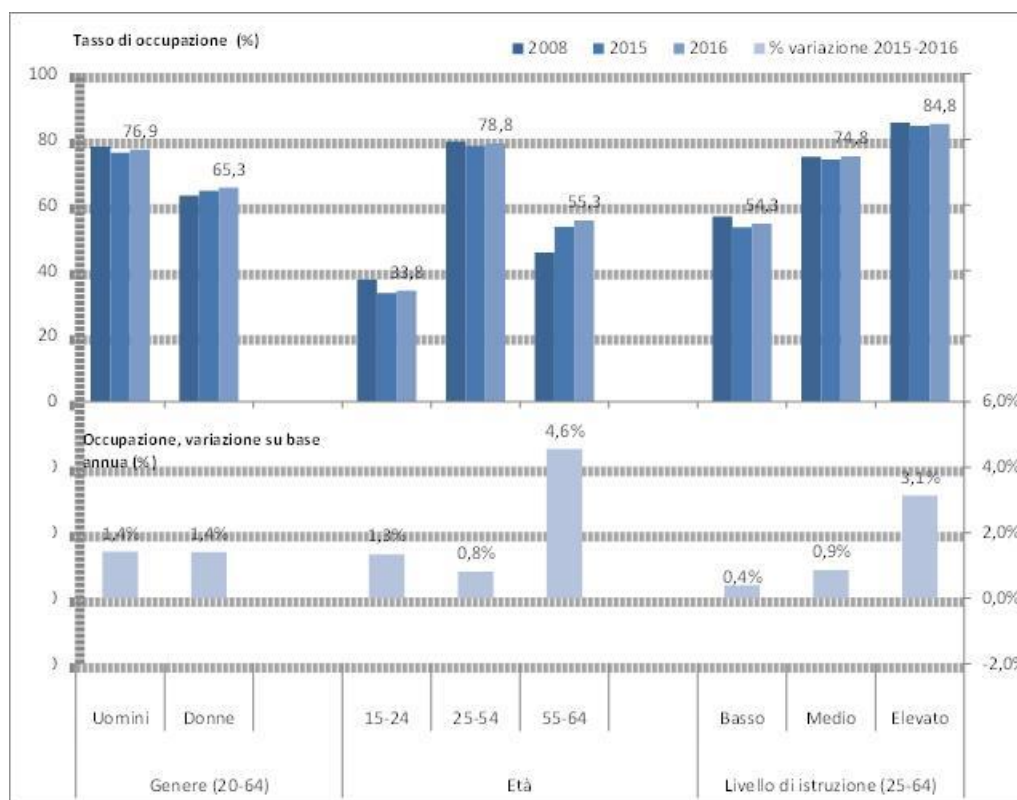
Fonte: Eurostat, conti nazionali (calcoli della DG EMPL).

**La crescita dell'occupazione è stata maggiore tra i lavoratori anziani.** Come illustrato nella figura 3, l'aumento più sensibile nei dati sull'occupazione nell'UE, pari al 4,6% nel 2016, è stato registrato tra i lavoratori anziani (fascia di età 55-64 anni). Ciò si traduce in un tasso di occupazione in costante aumento per il gruppo in questione nel periodo successivo alla crisi, passato dal 45,5% nel 2008 al 55,3% nel 2016, e a un corrispondente aumento del tasso di attività (che ha raggiunto il 59,1% nel 2016). Tale tendenza riflette le riforme in corso dei sistemi pensionistici nazionali tese a migliorarne la sostenibilità e aumentare l'offerta di forza lavoro nel contesto del cambiamento demografico (compreso l'aumento della speranza di vita). Analogamente a quanto avvenuto nel 2015, la crescita dell'occupazione è stata relativamente più modesta tra i giovani (fascia di età 15-24 anni) e tra i lavoratori della fascia primaria di età (25-54 anni), sebbene sia stata più rapida per il primo gruppo (l'1,3% rispetto allo 0,8%). Dato il tasso di attività stabile (pari al 41,5% sia nel 2015 che nel 2016), la creazione costante di posti di lavoro tra i giovani ha contribuito a ridurre la disoccupazione giovanile. Come avvenuto nel 2015, la crescita dell'occupazione ha registrato un andamento comparabile sia per gli uomini che per le donne. Nel 2016 l'occupazione sia maschile che femminile è aumentata dell'1,4%. Ciò significa che mentre i tassi di occupazione sono aumentati per entrambi i gruppi (di 1 punto percentuale, salendo rispettivamente al 76,9% e al 65,3%), il divario di genere nei livelli di occupazione è rimasto inalterato.



Seppure in aumento in tutti i livelli di istruzione, l'occupazione è aumentata di più tra i lavoratori più qualificati. Nel 2016 il numero di persone occupate con un livello di istruzione superiore è infatti aumentato del 3,1% (fascia di età 25-64 anni). I lavoratori mediamente qualificati (vale a dire in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado) e quelli con un basso livello di competenze (in possesso di un diploma di istruzione secondaria di primo grado o anche più basso) sono stati interessati da un aumento relativamente più modesto, rispettivamente pari allo 0,4% e allo 0,9%<sup>4</sup>. Le tendenze dettagliate per Stato membro sono presentate nelle sezioni della relazione che seguono.

**Figura 3: tassi di occupazione e crescita dell'occupazione nei diversi gruppi nell'UE**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**La ripresa sta stimolando la creazione sia di posti di lavoro a tempo indeterminato che di quelli a tempo determinato e gli orari di lavoro sono sempre più a tempo pieno. In**

<sup>4</sup> Il tasso di occupazione dei lavoratori con un basso livello di competenze è tuttavia aumentato in misura più che proporzionale (di 1,1 punto percentuale), tenuto conto del calo della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria di primo grado o anche più basso.

termini assoluti, nel 2016 l'aumento del numero di lavoratori con contratti a tempo indeterminato è stato più netto rispetto a quello del numero di lavoratori con contratti a tempo determinato (2,7 milioni rispetto a 0,6 milioni), benché in termini percentuali l'aumento sia stato più significativo per questi ultimi. La percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato rispetto al totale dei lavoratori è rimasta stabile al 14,2% (per ulteriori dettagli si veda la sezione 3.3.1.). Nel 2016 il lavoro autonomo è aumentato solo marginalmente (dello 0,3%), con una crescita più marcata tra i lavoratori autonomi senza dipendenti (per ulteriori dettagli si veda la sezione 3.1.1). Come indicato in precedenza nel presente capitolo, dall'inizio della crisi il numero dei lavoratori a tempo parziale è aumentato considerevolmente (dell'11% circa rispetto al 2008), mentre l'occupazione a tempo pieno si è ridotta (del 2%). Un cambiamento di tendenza potrebbe tuttavia essere alle porte, in quanto nel 2016 è stato creato un numero di posti di lavoro a tempo pieno proporzionalmente maggiore rispetto a quello dei posti di lavoro a tempo parziale (evento che si era verificato solo una volta dal 2008, nel 2014). Nel 2016 è inoltre diminuita la percentuale di lavoro a tempo parziale involontario, passata dal 29,1% al 27,7%. In linea con la tendenza registrata negli ultimi anni, la maggior parte dei posti di lavoro è stata creata nel settore dei servizi (+1,7%). Una buona crescita (+1%) è stata osservata anche nell'industria e nel settore delle costruzioni. Nel settore delle costruzioni la crescita dell'occupazione ha registrato un segno positivo per la prima volta dal 2008, sebbene rispetto a tale anno le persone impiegate nel settore siano il 18% in meno. Nel 2016 i posti di lavoro nell'agricoltura hanno continuato a diminuire (del 4%), sulla scia di una tendenza a lungo termine.

## 1.2 *Tendenze nella società*

**Le condizioni più favorevoli del mercato del lavoro hanno determinato miglioramenti generali della situazione finanziaria delle famiglie.** Nel 2016 il reddito reale disponibile lordo delle famiglie, che misura i redditi di mercato delle famiglie, corretti per tenere conto di tasse e trasferimenti sociali, è aumentato per il terzo anno consecutivo e ha raggiunto il picco precedente, registrato nel 2009<sup>5</sup>. Nel 2016 i dati trimestrali indicano un aumento stabile di circa il 2% su base annua, crescita che è proseguita nel primo trimestre del 2017, sebbene a un

---

<sup>5</sup> *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2017*, pag. 39.

ritmo più lento<sup>6</sup>. La recente crescita è stimolata dall'aumento dei redditi da lavoro: la retribuzione dei lavoratori autonomi e, in particolare, quella dei lavoratori dipendenti aumentano a un ritmo sostenuto. Tale dato riflette principalmente l'aumento dei tassi di occupazione e in misura minore gli aumenti salariali. Anche gli aumenti delle prestazioni sociali hanno innalzato il reddito disponibile delle famiglie, ma nella seconda metà del 2016 il loro contributo alla crescita complessiva del reddito disponibile lordo delle famiglie si è ridotto. Negli ultimi anni i redditi da capitale e altre integrazioni al reddito sono rimasti stabili, mentre l'aumento dei contributi sociali e delle tasse ha inciso negativamente sulla crescita del reddito disponibile lordo delle famiglie.

**Il miglioramento della situazione dei redditi delle famiglie ha ridotto il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE)<sup>7</sup>.** Nel 2016 questo indicatore ha continuato a migliorare per il quarto anno consecutivo, scendendo al 23,5% (rispetto al 23,8% dell'anno precedente), e sta per raggiungere il 23,3%, il livello più basso, registrato nel 2009. I progressi verso il raggiungimento dell'obiettivo principale della strategia Europa 2020 (vale a dire far uscire almeno 20 milioni di persone dalla povertà rispetto al loro numero nel 2008) restano tuttavia insufficienti. Nel 2016 circa 118 milioni di persone erano a rischio di povertà o di esclusione sociale, ossia circa 700 000 in più rispetto al 2008<sup>8</sup>. Il rischio era più diffuso tra determinati gruppi: i minori (26,4% per la fascia di età 0-17 anni), i giovani (30,5% per la fascia di età 18-24 anni) nonché le persone in possesso al massimo di un diploma di istruzione secondaria di primo grado (34,9%) e le persone con disabilità (29,9% per l'età superiore a 16 anni). Nel 2016 erano a rischio di povertà o di esclusione sociale anche due terzi dei disoccupati. Le persone nate al di fuori dell'UE tendono a essere maggiormente esposte al rischio di povertà o di esclusione sociale (39,1% nel 2015). Per contro, le persone anziane (età superiore a 65 anni) restano relativamente più protette (nonostante un leggero peggioramento del rischio, passato dal 17,4% nel 2015 al 18,3% nel 2016).

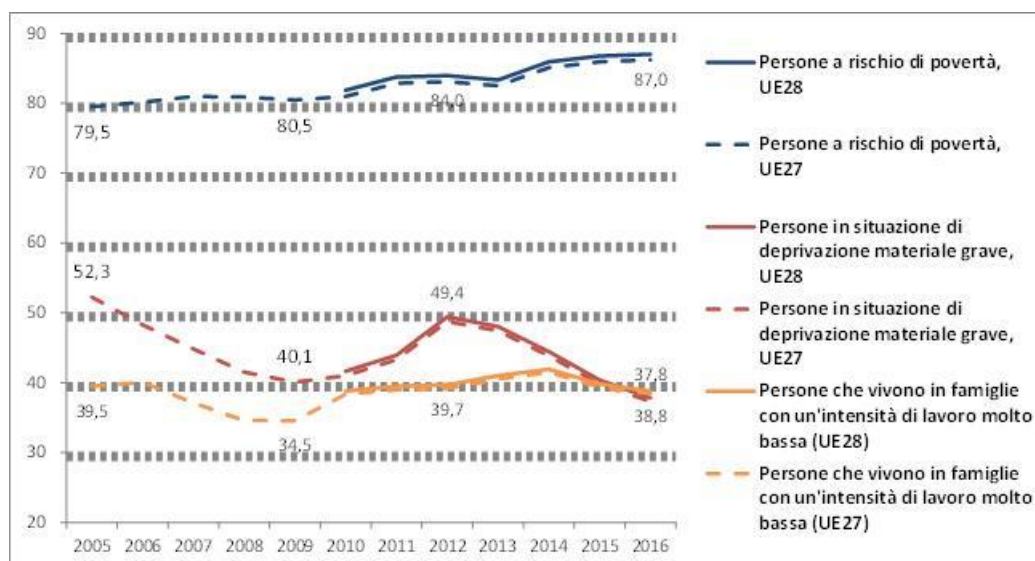
---

<sup>6</sup> Per ulteriori dettagli si veda *Employment and Social Developments in Europe, Quarterly Review*, ottobre 2017, pagg. 33-34.

<sup>7</sup> Individui che sono a rischio di povertà (AROP) e/o versano in stato di deprivazione materiale grave e/o vivono in una famiglia con un'intensità di lavoro nulla o molto bassa.

<sup>8</sup> Per il 2008 il numero medio di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE-28 si basa su una stima di Eurostat poiché le cifre relative alla Croazia sono disponibili soltanto a partire dal 2010.

**Figura 4: sottoindicatori delle "persone a rischio di povertà o di esclusione sociale", 2005-2016**



Fonte: Eurostat, SILC. Nota: In questo grafico per UE-27 si intende l'UE meno la Croazia (per la quale i dati sono disponibili solo dal 2010).

**Considerando le sottocomponenti del rischio di povertà o di esclusione sociale, la povertà di reddito resta la sfida più importante.** Il numero di persone a rischio di povertà (AROP<sup>9</sup>) è aumentato per diversi anni dopo la crisi, a causa della situazione precaria dell'economia e del mercato del lavoro fino alla metà del 2014, raggiungendo un massimo di 87 milioni di unità nel 2016<sup>10</sup>. Nel 2015 e nel 2016 il numero di persone a rischio di povertà in percentuale della popolazione si è tuttavia stabilizzato (17,3% in entrambi gli anni) grazie alla ripresa e al miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ma rimane comunque al di sopra del livello del 16,4%, registrato prima della crisi, nel 2009. Le stime rapide relative ai redditi dell'anno 2016 indicano che la povertà di reddito si è ulteriormente stabilizzata nella maggior parte degli Stati membri.

<sup>9</sup> Le persone sono considerate a rischio di povertà (AROP) se il loro reddito disponibile equivalente è inferiore al 60% del reddito equivalente mediano nazionale.

<sup>10</sup> La cifra è calcolata sulla base dei redditi del 2015, ad eccezione del Regno Unito (anno dell'indagine) e dell'Irlanda (reddito dei 12 mesi precedenti l'indagine). Nota: al 31 ottobre 2017 i dati relativi all'Irlanda non sono disponibili.

**Dal 2013 il numero di persone che versano in stato di deprivazione materiale grave<sup>11</sup> è diminuito e nel 2016 ha raggiunto il livello più basso mai registrato (37,8 milioni).** Tale dato corrisponde al 7,5% della popolazione dell'UE (rispetto all'8,1% nel 2015). Il suo calo, che riflette una diminuzione della povertà assoluta, è il principale fattore alla base della riduzione del numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale. Il miglioramento della situazione del mercato del lavoro ha comportato un calo della percentuale di persone che vivono in famiglie (pressoché) senza occupati<sup>12</sup>. Nel 2016 tale percentuale era del 10,4% (ovvero 38,8 milioni di persone), in calo rispetto al picco dell'11,2% registrato nel 2014. In una prospettiva temporale più lunga resta tuttavia elevata rispetto al 2008 (9,2%).

**Il rischio di povertà lavorativa ha continuato la sua tendenza al rialzo (iniziata con la crisi) e nel 2016 ha interessato il 9,6% della popolazione in età lavorativa.** Questo valore si mantiene ancora al di sopra dell'8,3%, il livello minimo registrato nel 2010, e corrisponde a oltre 32 milioni di lavoratori a rischio di povertà. Sebbene sia essenziale per ridurre il rischio di povertà, l'occupazione non è di per sé sempre sufficiente a far uscire le persone dalla povertà. L'aumento delle forme di lavoro atipiche e della polarizzazione occupazionale può incidere sui risultati futuri relativi a questo indicatore.

**Dopo essere aumentata in seguito alla crisi, nel 2016 la disparità di reddito ha iniziato a diminuire leggermente.** Il rapporto tra quintili di reddito (vale a dire il rapporto tra il reddito totale percepito dal 20% della popolazione con il reddito più alto e il reddito percepito dal 20% della popolazione con il reddito più basso) è leggermente diminuito, passando da 5,2 nel 2015 a 5,1 nel 2016, dopo essere aumentato dal 4,9 registrato nel 2009. Questo debole sviluppo riflette il miglioramento delle condizioni dell'economia e del mercato del lavoro. L'indicatore medio dell'UE relativo alla disparità di reddito nasconde tuttavia notevoli variazioni tra i diversi paesi (si veda la sezione 3.4).

---

<sup>11</sup> La deprivazione materiale grave è definita come l'incapacità di far fronte ad almeno quattro delle situazioni di deprivazione seguenti: 1) pagare tempestivamente l'affitto, il mutuo o le fatture di consumo corrente, 2) riscaldare in modo adeguato l'abitazione, 3) affrontare spese impreviste, 4) consumare carne, pesce o un equivalente proteico ogni due giorni, 5) trascorrere una settimana di vacanza al di fuori del domicilio, 6) acquistare un'automobile, 7) acquistare una lavatrice, 8) acquistare un televisore a colori, 9) acquistare un telefono.

<sup>12</sup> Percentuale di persone di età compresa tra gli 0 e i 59 anni che vivono in nuclei familiari in cui gli adulti (esclusi i figli a carico) hanno lavorato meno del 20% del loro potenziale tempo lavorativo totale nei precedenti 12 mesi.

## 2. Istantanee tratte dal quadro di valutazione della situazione sociale

Il pilastro europeo dei diritti sociali, firmato come proclamazione interistituzionale dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, definisce una serie di principi e di diritti fondamentali per sostenere l'equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale. È concepito come bussola per un nuovo processo di convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro negli Stati membri.

Il pilastro europeo dei diritti sociali è accompagnato da un nuovo quadro di valutazione della situazione sociale al fine di monitorare i risultati e seguire l'andamento delle tendenze negli Stati membri<sup>13</sup>. La presente edizione della relazione comune sull'occupazione illustra i risultati del quadro di valutazione della situazione sociale, che sostituisce il quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave, concordato nel 2013<sup>14</sup>. Il nuovo quadro di valutazione contempla diversi *indicatori principali* per vagliare i risultati occupazionali e sociali degli Stati membri lungo tre dimensioni generali, individuate nel quadro del pilastro: i) pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, ii) mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque e iii) sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali. Questa analisi si inserisce nel più ampio contesto di riforma presentato nel capitolo 3.

### 2.1 Spiegazione del quadro di valutazione

**Il quadro di valutazione della situazione sociale costituirà uno strumento essenziale per il monitoraggio della convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro.** Esso consta in particolare dei 14 seguenti indicatori principali che valutano le tendenze sociali e occupazionali in generale<sup>15</sup>:

---

<sup>13</sup> SWD(2017) 200 final, che accompagna la comunicazione COM(2017) 250 final, del 26 aprile 2017.

<sup>14</sup> Gli indicatori principali che erano presenti anche nel quadro di valutazione precedente sono contrassegnati con un asterisco nell'allegato 1.

<sup>15</sup> Quasi tutti questi indicatori fanno parte dei quadri e degli strumenti di valutazione esistenti, concordati con il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale, vale a dire il quadro di valutazione comune (Joint Assessment Framework - JAF) e i pannelli di controllo compresi nel monitoraggio dei risultati in materia di occupazione (Employment Performance Monitor - EPM) e nel monitoraggio dei risultati in materia di protezione sociale (Social Protection Performance Monitor - SPPM). Il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale (e i loro sottogruppi "Indicatori") hanno esaminato l'attuazione pratica del quadro di valutazione, a seguito della sua adozione nell'aprile 2017. In tale contesto i comitati hanno convenuto di

- *pari opportunità e accesso al mercato del lavoro:*
  1. percentuale di abbandoni di istruzione e formazione tra le persone di età compresa tra 18 e 24 anni;
  2. divario di genere nel tasso di occupazione, fascia di età 20-64 anni;
  3. disparità di reddito misurata in rapporto interquintilico S80/S20;
  4. tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE);
  5. giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano (NEET), fascia di età 15-24 anni;
- *mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque<sup>16</sup>:*
  6. tasso di occupazione, fascia di età 20-64 anni;
  7. tasso di disoccupazione, fascia di età 15-74 anni;
  8. partecipanti a politiche attive del mercato del lavoro per 100 persone che desiderano lavorare;
  9. reddito disponibile lordo delle famiglie in termini reali, pro capite<sup>17</sup>;
  10. reddito da lavoro dipendente per ora lavorata, in EUR;
- *sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali:*
  11. effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà (pensioni escluse)<sup>18</sup>;
  12. bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia;
  13. esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato;
  14. percentuale della popolazione con competenze digitali complessive di base o superiori.

**La metodologia comune utilizzata per analizzare il quadro di valutazione è stata approvata dal comitato per l'occupazione e dal comitato per la protezione sociale (si**

---

utilizzare indicatori principali nella relazione comune sull'occupazione 2018 e di valutare i risultati degli Stati membri attraverso la metodologia concordata applicata nelle precedenti relazioni comuni sull'occupazione.

<sup>16</sup> Nell'ambito delle discussioni con il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale sul complesso del quadro di valutazione della situazione sociale, (diversi) Stati membri hanno affermato che preferivano individuare due indicatori alternativi agli indicatori 8 e 10.

<sup>17</sup> Come richiesto dai comitati, questo indicatore è misurato utilizzando il "reddito non corretto" (vale a dire senza tenere conto dei trasferimenti sociali in natura) e senza far riferimento all'uso di unità di SPA (standard di potere d'acquisto).

<sup>18</sup> Misurato come differenza, nella popolazione totale, tra la percentuale di persone a rischio di povertà prima e dopo i trasferimenti sociali.

veda l'allegato 3 per ulteriori dettagli). Tale metodologia valuta la situazione e gli sviluppi negli Stati membri, esaminando i livelli e le variazioni annue<sup>19</sup> di ciascuno degli indicatori principali previsti dal quadro di valutazione della situazione sociale. I livelli e le variazioni sono classificati in funzione della loro distanza dalle rispettive medie UE (non ponderate). I risultati degli Stati membri sui livelli e sulle variazioni sono quindi combinati (utilizzando una matrice predefinita) in modo tale che a ogni Stato membro sia attribuita una delle sette categorie ("risultati migliori", "superiori alla media", "buoni ma da monitorare", "nella media/neutri", "modesti ma in miglioramento", "da tenere sotto osservazione" e "situazioni critiche"). Su tale base la tabella 1 offre una sintesi dei risultati del quadro di valutazione secondo i dati più recenti disponibili per ciascun indicatore.

**Si impone una lettura attenta e non meccanica della tabella.** A tal fine nel capitolo 3 è presentata un'analisi dettagliata dei quattordici indicatori, compresi, ove opportuno, indicatori supplementari e tendenze a più lungo termine. Le prossime relazioni per paese forniranno inoltre un'analisi approfondita di tutte le "situazioni critiche" e ulteriore contesto socioeconomico per definire con maggiore precisione le sfide specifiche per ciascun paese nell'ambito del semestre europeo. Verrà in tal modo fornita una base analitica per le successive proposte di raccomandazioni specifiche per paese formulate dalla Commissione, ove opportuno.

## 2.2 *Elementi tratti dal quadro di valutazione della situazione sociale*

**È necessario intervenire per raggiungere la convergenza nel campo del "progresso sociale" lungo le dimensioni individuate dal pilastro sociale.** Dall'analisi degli indicatori principali emerge almeno una "situazione critica" per 17 Stati membri. In tutti i 14 ambiti esaminati sono individuate 50 "situazioni critiche", che corrispondono a quasi il 13% del numero totale di valutazioni. Considerando le tre classificazioni più problematiche, "situazione critica", "da tenere sotto osservazione" e "modesti ma in miglioramento" il conteggio totale raggiunge 129, ovvero circa un terzo di tutte le valutazioni.

Esaminando le tre dimensioni generali contemplate dal quadro di valutazione, segnalazioni di problematicità figurano con maggiore frequenza nel settore "**sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali**", con una media di 11,8 casi (4,5 dei quali sono "situazioni critiche") per

---

<sup>19</sup> Ad eccezione del reddito lordo disponibile delle famiglie, misurato come numero indice (2008 = 100, in modo da rispecchiare una variazione rispetto al periodo precedente la crisi) e delle variazioni dell'ultimo anno.



ciascun indicatore. **L'effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà** sembra essere l'ambito più problematico, con indicatori preoccupanti per 13 Stati membri (5 dei quali nella categoria inferiore).

Seguono le dimensioni "**pari opportunità e accesso al mercato del lavoro**" e "**mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque**", con una media per entrambe di circa 9 e 8,8 segnalazioni per ciascun indicatore (rispettivamente 4 e 3 "situazioni critiche"). Nel primo ambito, l'indicatore con il maggior numero di segnalazioni è il **divario di genere nei livelli di occupazione** (10 volte). Nel secondo il **reddito da lavoro dipendente per ora lavorata** appare l'indicatore che pone il maggior numero di criticità (13 segnalazioni).

**Il quadro di valutazione indica un miglioramento della situazione sociale e del mercato del lavoro per tutta l'UE.** Mediamente nell'UE, 11 dei 14 indicatori principali hanno registrato un miglioramento nel corso dell'ultimo anno disponibile (ossia il 2016 o il 2015, a seconda della disponibilità dei dati), il che conferma il costante miglioramento dei mercati del lavoro e della situazione sociale che ha accompagnato la ripresa economica. In particolare, in relazione al tasso di disoccupazione 11 Stati membri possono ora rientrare nella categoria dei paesi che hanno conseguito i risultati migliori o superiori alla media, e solo un paese presenta una situazione critica. Dodici Stati membri rientrano anche nella categoria dei paesi che hanno conseguito i risultati migliori o superiori alla media dal punto di vista del tasso di occupazione e 12 Stati membri presentano risultati analoghi in relazione alla percentuale di persone a rischio di povertà e di esclusione sociale. Due indicatori (divario di genere nei livelli di occupazione e reddito da lavoro dipendente per ora lavorata) sono tuttavia rimasti sostanzialmente invariati e uno di essi (effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà) è leggermente peggiorato.

**La situazione degli Stati membri rimane frammentaria e la gravità delle sfide varia ampiamente tra gli Stati membri.** Per la maggior parte degli Stati membri è segnalata almeno una criticità in relazione agli indicatori principali, fatta eccezione per Danimarca, Germania, Francia, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito. Grecia, Romania, Italia e Bulgaria presentano situazioni "critiche", "da tenere sotto osservazione" o "modeste ma in miglioramento" in relazione a dieci o più indicatori. In questo gruppo Grecia e Romania presentano di gran lunga il maggior numero di "situazioni critiche" (cioè indicatori che sono molto inferiori alla media e che non stanno migliorando abbastanza rapidamente o stanno

peggiorando ulteriormente). Nel caso della Grecia le situazioni critiche riguardano tutti e tre i settori (pur registrando buoni risultati in materia di abbandono scolastico). Per quanto riguarda la Romania tali situazioni si concentrano principalmente nei settori "pari opportunità e accesso al mercato del lavoro" e "sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali". In termini di calcolo complessivo, seguono Cipro con 9 criticità, Spagna e Croazia con 8 criticità ciascuna, quindi Lettonia, Lituania e Portogallo con 7 criticità ciascuno. La Danimarca ha invece conseguito i risultati migliori o superiori alla media in relazione a tutti i 14 indicatori principali, seguita da Svezia (12 indicatori), Austria (10 indicatori ) e Paesi Bassi (9 indicatori).

Esaminando le **pari opportunità e l'accesso al mercato del lavoro**, nell'ultimo anno la situazione nell'UE è migliorata per quanto riguarda l'abbandono precoce di istruzione e formazione, il rischio di povertà e di esclusione sociale e i NEET, ma è rimasta sostanzialmente stabile in termini di divario di genere nei livelli di occupazione e disparità di reddito (misurate come rapporto tra quintili di reddito). Esaminando ciascun indicatore si rileva che:

- Spagna, Malta, Portogallo e Romania si trovano in una situazione critica in relazione all'abbandono precoce di istruzione e formazione rispetto a Croazia, Lituania e Slovenia, i paesi dai risultati migliori;
- Grecia, Italia, Malta e Romania presentano un punteggio critico in materia di divario di genere nei livelli di occupazione rispetto a Lettonia, Lituania e Svezia, i paesi dai risultati migliori;
- Bulgaria, Grecia, Spagna e Lituania si trovano in una situazione critica in termini di disparità di reddito rispetto ai buoni risultati ottenuti da Repubblica ceca, Slovenia, Slovacchia e Finlandia;
- la situazione relativa al rischio di povertà o di esclusione sociale è critica in Bulgaria, Grecia e Romania rispetto a Repubblica ceca, Danimarca, Paesi Bassi e Finlandia, i paesi dai risultati migliori;
- Bulgaria, Grecia, Croazia, Cipro e Romania si trovano in una situazione critica in relazione ai NEET, mentre Danimarca, Lussemburgo, Paesi Bassi e Svezia hanno conseguito i risultati migliori.

Per quanto riguarda la dimensione relativa a **mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque nell'UE**, nell'ultimo anno la situazione è migliorata in termini di tassi di occupazione e di disoccupazione, partecipazione a politiche attive del mercato del lavoro (PAML) e crescita del reddito lordo disponibile delle famiglie pro capite, mentre è stata piuttosto stabile in termini di retribuzione per lavoratore. Esaminando ciascun indicatore si rileva che:

- Grecia, Croazia e Italia si trovano ancora in una situazione critica per quanto riguarda il loro tasso di occupazione rispetto a Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito, paesi dai risultati migliori;
- la Grecia presenta un punteggio critico in relazione al tasso di disoccupazione rispetto a Repubblica ceca e Germania, paesi dai risultati migliori;
- Bulgaria, Estonia, Croazia, Romania e Slovenia si trovano in una situazione critica in termini di partecipazione alle PAML rispetto ai risultati conseguiti da Belgio, Danimarca, Francia, Ungheria e Svezia;
- la situazione della crescita del reddito disponibile lordo delle famiglie pro capite è critica in Grecia e a Cipro rispetto a Polonia e Romania, paesi dai risultati migliori;
- Bulgaria, Ungheria e Polonia si trovano in una situazione critica in relazione alla retribuzione per lavoratore mentre Belgio, Danimarca, Francia, Lussemburgo e Paesi Bassi hanno conseguito i risultati migliori.

Per quanto riguarda **il sostegno pubblico e la protezione e l'inclusione sociali**, la situazione è migliorata nell'ultimo anno in termini di disponibilità di assistenza all'infanzia, di esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato e di competenze digitali, ma è peggiorata in termini di effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà. Esaminando ciascun indicatore si rileva che:

- Bulgaria, Grecia, Italia, Lituania e Romania si trovano ancora in una situazione critica in relazione alla capacità dei loro trasferimenti sociali di ridurre la povertà, situazione da confrontare con quella di Danimarca, Austria, Finlandia e Svezia, paesi dai risultati migliori;
- Repubblica ceca, Polonia e Slovacchia presentano un punteggio critico in relazione alla disponibilità di strutture formali di cura dell'infanzia rispetto a Belgio, Danimarca, Lussemburgo, Portogallo e Svezia, paesi dai risultati migliori;

- Estonia, Grecia, Italia, Polonia e Romania si trovano in una situazione critica in termini di esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato (in base alla metodologia nessun paese ha meritato il giudizio "risultati migliori");
- Bulgaria e Romania si trovano in una situazione critica in relazione ai livelli di competenze digitali, mentre Danimarca, Lussemburgo, Paesi Bassi e Finlandia hanno conseguito i risultati migliori.

**Tabella 1: sintesi degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale**

	Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro					Mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque					Sostegno pubblico / Protezione e inclusione sociali			
	Abbandono precoce di istruzione e formazione	Divario di genere nei livelli di occupazione	Rapporto tra quintili di reddito	Rischio di povertà o di esclusione sociale	Giovani NEET	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Partecipazione alle PAML	Crescita del reddito disponibile lordo delle famiglie pro capite	Reddito da lavoro dipendente per ora lavorata	Effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà	Bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia	Esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato	Livello individuale di competenze digitali
Anno	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2015	2015	2016	2016	2015	2015	2016
<b>Risultati migliori</b>	HR, LT, SI	LT, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, DK, FI, NL	DK, LU, NL, SE	DE, DK, NL, SE, UK	CZ, DE	BE, DK, FR, HU, SE	PL, RO	BE, DK, FR, LU, NL	AT, DK, FI, SE	BE, DK, LU, PT, SE		DK, FI, LU, NL
<b>Superiori alla media</b>	AT, CZ, DK, EL, IE, LU, PL	AT, BG, DK, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EE, FR, HU, MT, NL, SE	AT, DE, FR, HU, MT, SE, SI, SK	BE, CZ, EE, MT, SI	AT, CZ, EE, HU, LT, MT, SK	DK, HU, LU, MT, NL, PL, RO, SK, UK		BG, DK, EE, LV, LT, SE	AT, DE, FI, IE, SE	BE, CZ, FR, HU, SI, UK	AT, ES, FR, NL	AT, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, LU, MT, NL, SE, SI	AT, DE, HR, UK
<b>Nella media</b>	BE, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE, SK, UK	DE, EE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, DE, HR, PL, UK	BE, EE, PL, PT, UK	FI, FR, HU, IE, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, IE, LV, PL, PT, SI	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, FI, IE, NL, PL, PT	BE, CZ, DE, IE, FR, HU, NL, SK, FI, UK	CY, ES, IT, SI	CY, DE, MT	DE, EE, FI, IE, IT, LV, SI, UK	BE, BG, HR, HU, IE, LT, PT, SK, UK	BE, ES, FR, HU, LT, LV, SI, SK
<b>Buoni ma da monitorare</b>		FI		LU	AT, DE		AT			UK	NL			SE
<b>Modesti ma in miglioramento</b>			RO	LV	IT	ES	CY, ES, HR			RO, LV	EE, LV	RO	LV	PL
<b>Da tenere sotto osservazione</b>	BG, CY, HU, IT	BE, CY, CZ, HU, PL, SK	IT, LU, LV, PT	CY, ES, HR, IT, LT	ES, LT, LV	BE, BG, LU, RO	EE, IT, PT	CY, LT, SK	ES, IT, AT, PT, SI	CZ, EE, EL, HR, LT, MT, PT, SK	ES, HR, LU, PL, PT, SK	BG, CY, EL, HR, HU, LT, MT	FI	CY, CZ, EE, EL, IE, IT, MT, PT
<b>Situazioni critiche</b>	ES, MT, PT, RO	EL, IT, MT, RO	BG, EL, ES, LT	BG, EL, RO	BG, CY, EL, HR, RO	EL, HR, IT	EL	BG, EE, HR, LV, RO, SI	EL, CY	BG, HU, PL	BG, EL, IT, LT, RO	CZ, PL, SK	EE, EL, IT, PL, RO	BG, PD

Nota: al 31 ottobre 2017 i dati sulla partecipazione alle PAML non sono disponibili per EL, IT, MT, UK (LU non ha riferito i propri dati per questioni di verifica); i dati sulla crescita del reddito disponibile lordo delle famiglie pro capite non sono disponibili per HR, LU e MT; i dati sul rapporto tra quintili di reddito, sul tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale e sull'effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà non sono disponibili per IE.

### **Riquadro 1. Analisi comparativa - stato di avanzamento**

La comunicazione del 26 aprile 2017 relativa all'istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali<sup>20</sup> recita che *"l'analisi comparativa (benchmarking) e lo scambio di buone pratiche saranno effettuati per un certo numero di settori, come la legislazione sulla tutela dell'occupazione, le prestazioni di disoccupazione, i salari minimi, il reddito minimo e le competenze"*. Nel 2015, a seguito della relazione dei cinque presidenti<sup>21</sup> e in cooperazione con gli Stati membri, la Commissione ha avviato esercizi di analisi comparativa in alcuni dei settori citati nella comunicazione sul pilastro sociale. L'obiettivo dell'analisi comparativa è sostenere le riforme strutturali e la convergenza verso i paesi dai risultati migliori. Rispetto ad altre indagini trasversali, che si concentrano principalmente sul confronto tra i risultati generali, questi esercizi di analisi comparativa si concentrano in particolare anche sulle leve politiche (cioè su specifici parametri strategici che possono condurre a risultati migliori).

Il comitato per l'occupazione (EMCO) e il comitato per la protezione sociale (CPS) hanno concordato un approccio comune basato su una sequenza di tre fasi: 1) individuazione delle principali sfide e di una serie di indicatori di impatto di alto livello pertinenti per il settore strategico in esame; 2) indicatori di risultato, che consentono un'analisi comparativa dei risultati; 3) individuazione delle leve politiche, affiancate da principi generali di orientamento strategico e, ove disponibili, da indicatori specifici. In questa fase lo scopo è consentire di effettuare confronti tra gli Stati membri per ciascuna leva politica, piuttosto che fissare valori di riferimento.

Le discussioni in sede di comitato per l'occupazione in merito a un progetto pilota sulle prestazioni di disoccupazione e sulle politiche attive del mercato del lavoro sono state avviate nel 2016 ed è stato raggiunto un accordo nel 2017. L'accordo verte in particolare su tre indicatori di impatto (tasso di disoccupazione, disoccupazione di lungo periodo e tasso di rischio di povertà dei disoccupati), due indicatori di risultato (percentuale di persone che desiderano lavorare e che partecipano a misure di attivazione regolari e disponibilità di prestazioni di disoccupazione per i disoccupati da meno di 12 mesi), e tre indicatori di leva politica, in particolare nell'ambito delle prestazioni di disoccupazione (tasso di sostituzione, condizioni di ammissibilità e durata delle prestazioni). L'analisi delle prestazioni di disoccupazione presentata nel capitolo 3.3 si basa sui risultati dell'esercizio di analisi comparativa. I lavori sono tuttora in corso per quanto riguarda le leve politiche in materia di politiche di attivazione.

Di concerto con gli Stati membri, in seno al comitato per la protezione sociale è in fase di predisposizione anche un esercizio di analisi comparativa relativo ai regimi di reddito minimo. Lo stato di avanzamento di questo esercizio è presentato nel capitolo 3.4. Procedono anche i lavori sull'analisi comparativa delle competenze, con una particolare attenzione alle leve politiche in materia di istruzione degli adulti.

Nel contesto del pilastro europeo dei diritti sociali la Commissione intende portare avanti, insieme agli Stati membri, una riflessione più approfondita sull'analisi comparativa intesa ad individuare i principi del pilastro per i quali tale analisi può fornire un contributo positivo ai fini dell'apprendimento reciproco e della convergenza verso l'alto.

---

<sup>20</sup> COM(2017) 250 final.

<sup>21</sup> COM(2015) 600 final.

### **3. RIFORME OCCUPAZIONALI E SOCIALI - RISULTATI E AZIONE DEGLI STATI MEMBRI**

Questa sezione presenta una panoramica dei recenti indicatori occupazionali e sociali chiave nonché delle misure adottate dagli Stati membri negli ambiti prioritari individuati negli orientamenti dell'UE a favore dell'occupazione, adottati dal Consiglio nel 2015<sup>22</sup>. Per ciascun orientamento sono presentati gli sviluppi recenti in relazione a una selezione di indicatori chiave nonché le misure strategiche adottate dagli Stati membri. Per quanto riguarda queste ultime, la presente sezione si basa sui programmi nazionali di riforma degli Stati membri per il 2017 e su fonti della Commissione europea<sup>23</sup>. Salvo diversa indicazione, nella relazione sono presentate solo le misure strategiche attuate dopo il giugno 2016. Per un'analisi approfondita dell'andamento recente del mercato del lavoro si veda la relazione *Labour market developments and wages 2017*<sup>24</sup> ed *Employment and Social Developments in Europe Review 2017*<sup>25</sup>.

#### **3.1 Orientamento 5: rilanciare la domanda di forza lavoro**

Questa sezione si sofferma sull'attuazione dell'orientamento n. 5 in materia di occupazione, che raccomanda agli Stati membri di istituire condizioni che promuovano la domanda di forza lavoro e la creazione di posti di lavoro. In primo luogo essa offre una panoramica dei tassi di disoccupazione e di occupazione per Stato membro, ad integrazione dell'analisi a livello di UE effettuata nel capitolo 1 al fine di evidenziare l'importanza della sfida relativa alla creazione di posti di lavoro in tutti i paesi. La sezione passa quindi ad esaminare le dinamiche del lavoro autonomo in quanto indicativo dell'imprenditorialità e fonte di crescita dell'occupazione di per sé, per poi analizzare infine le principali determinanti macroeconomiche delle decisioni di assunzione, segnatamente l'andamento dei salari e del cuneo fiscale. La sezione 3.1.2 riferisce in merito alle misure strategiche attuate dagli Stati

---

<sup>22</sup> Degli orientamenti si è tenuto pienamente conto per la prima volta nei programmi nazionali di riforma 2016.

<sup>23</sup> Compresa la base dati LABREF, disponibile al seguente indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=it>.

<sup>24</sup> Commissione europea (2017), *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2017*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

<sup>25</sup> Commissione europea (2017), *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

membri in questi settori per promuovere la domanda di forza lavoro, anche mediante sussidi all'assunzione.

### 3.1.1 Indicatori chiave

**Nel 2016, in quasi la metà degli Stati membri il tasso di disoccupazione è diminuito nettamente, di oltre 1 punto percentuale.** Tale calo è avvenuto con una rapidità superiore alla media soprattutto in alcuni paesi interessati da tassi di disoccupazione molto elevati, specialmente Spagna, Croazia e Cipro (di 2 punti percentuali o più), ma anche in Grecia e Portogallo, il che lascia intravedere una convergenza<sup>26</sup> verso livelli di disoccupazione più bassi. Le differenze sono tuttavia ancora notevoli. Come si evince dalla figura 5 (che esamina congiuntamente i livelli e le variazioni secondo la metodologia concordata per la valutazione degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale<sup>27</sup>), nel 2016 la dispersione dei tassi di disoccupazione è rimasta considerevole<sup>28</sup>, con valori che vanno dal 4% della Repubblica ceca e della Germania ("risultati migliori") al 23,6% della Grecia. Anche se in Grecia il tasso di disoccupazione è diminuito di 1,3 punti percentuali, il livello complessivo resta molto elevato. I tassi di disoccupazione restano inoltre elevati anche in Italia, paese in cui nel 2016 non sono stati registrati miglioramenti significativi (il calo è stato di soli 0,2 punti percentuali). Tra gli Stati membri con tassi di disoccupazione inferiori alla media, nel 2016 Estonia e Austria hanno registrato un lieve incremento. Malgrado la diminuzione costante osservata a partire dal 2013, nel 2016 nella maggior parte degli Stati membri il tasso di disoccupazione era ancora più elevato rispetto ai livelli del 2008 (figura 6). Fanno eccezione soltanto Germania, Ungheria, Malta, Polonia, Regno Unito e Repubblica ceca.

---

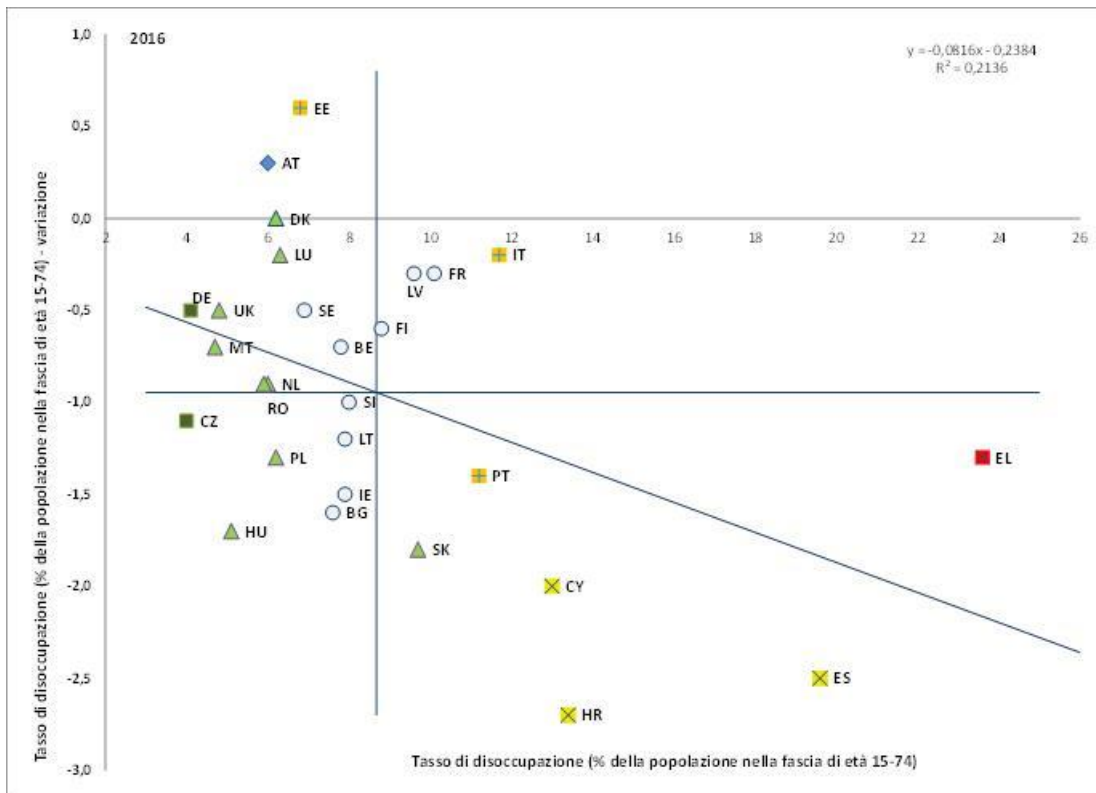
<sup>26</sup> Esaminando i dati relativi al quadro di valutazione della situazione sociale secondo la metodologia comune, la relazione utilizza il concetto di convergenza nei livelli, o "convergenza beta". Tale concetto fa riferimento a una situazione in cui gli indicatori nei paesi che hanno conseguito i risultati peggiori migliorano più rapidamente rispetto a quelli dei paesi che hanno conseguito i risultati migliori. Tale convergenza può essere valutata analizzando la pendenza della linea di regressione nel grafico a dispersione dei livelli rispetto alle variazioni.

<sup>27</sup> Per maggiori informazioni si vedano il capitolo 2 e l'allegato 2.

<sup>28</sup> L'analisi effettuata nel *Labour Market and Wage Developments report 2017* (pag. 11) mostra che la dispersione dei tassi di disoccupazione è in calo dal 2014.

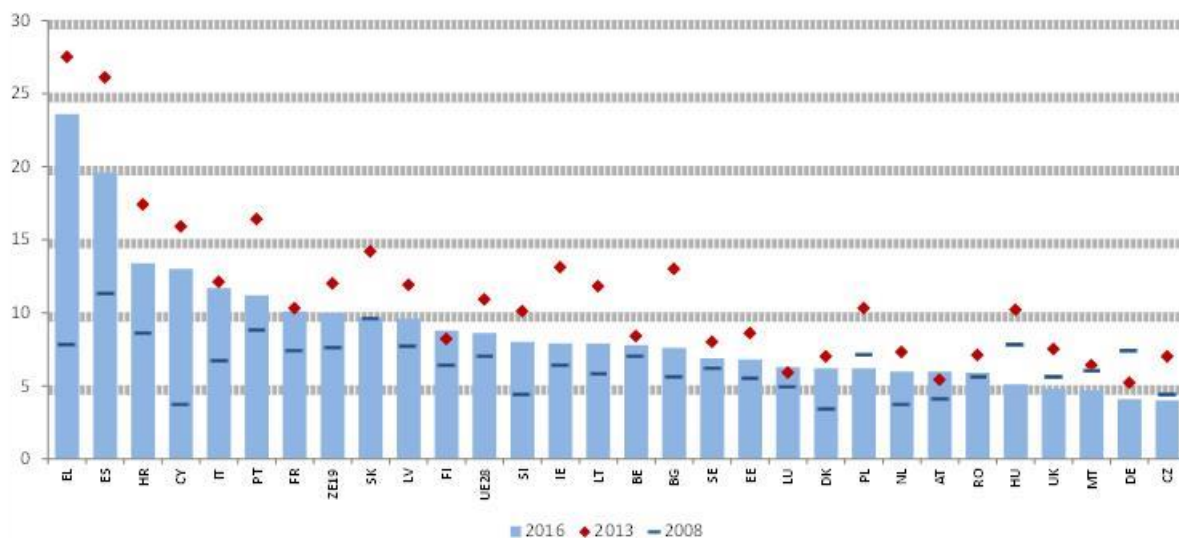


**Figura 5: tasso di disoccupazione (fascia di età 15-74 anni) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro (calcoli della DG EMPL). Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

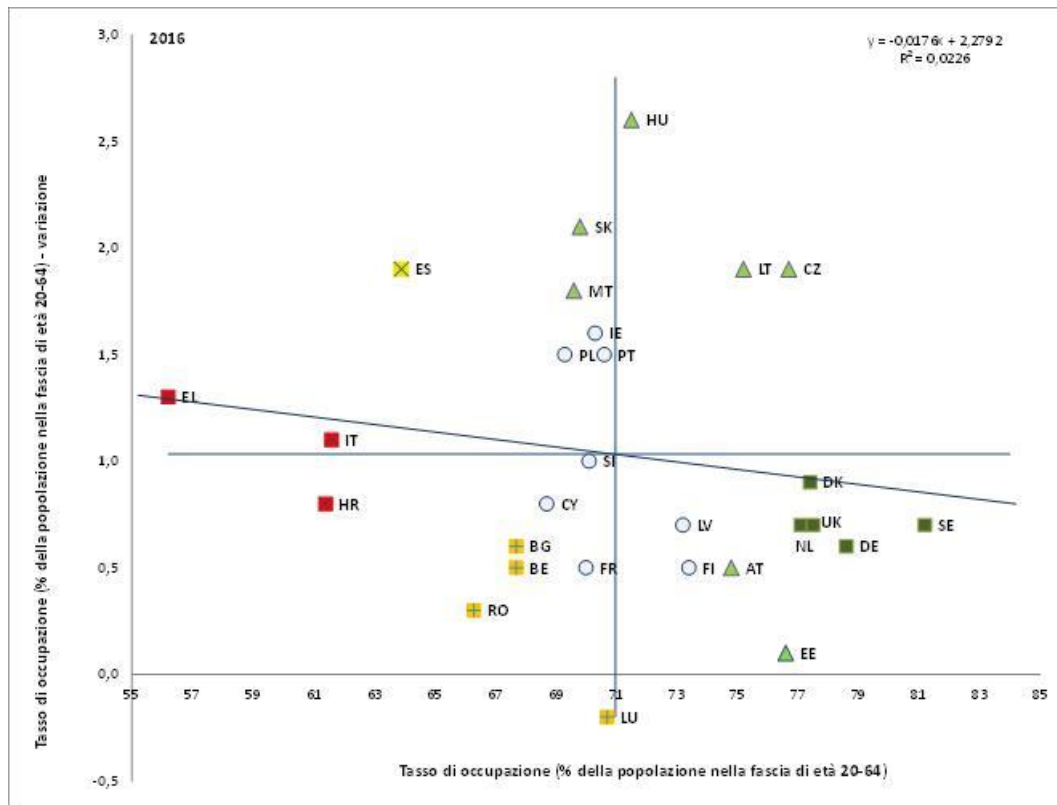
**Figura 6: tasso di disoccupazione (fascia di età 15-74 anni), confronto pluriennale**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**Il tasso di occupazione è aumentato in 27 dei 28 Stati membri, anche se si registrano ancora notevoli disparità.** Nell'ultimo anno solo in Lussemburgo è stata registrata una lieve diminuzione. Come illustrato nella figura 7, i tassi di occupazione convergono solo parzialmente. Questo dato si riflette nella pendenza moderatamente negativa della linea di regressione che collega le variazioni ai livelli dei tassi di occupazione. Ciò suggerisce che gli Stati membri caratterizzati da tassi di occupazione più bassi stanno crescendo a un ritmo leggermente superiore alla media, e viceversa; la situazione rimane tuttavia frammentaria. I tassi di occupazione (fascia di età 20-64 anni) divergono fortemente e variano tra il 56,2% della Grecia e l'81,2% della Svezia. Nella parte bassa, il tasso di occupazione resta molto al di sotto della media dell'UE (inferiore al 65%) in Grecia, Croazia e Italia (paesi segnalati come "situazioni critiche") e Spagna (paese segnalato come "modesto ma in miglioramento" in considerazione del netto miglioramento registrato), ed è leggermente superiore in Romania, Belgio e Bulgaria, sebbene stia aumentando a un ritmo più lento rispetto alla media. Per contro, Paesi Bassi, Danimarca, Regno Unito, Germania e Svezia sono segnalati come paesi dai "risultati migliori", con tassi di occupazione del 77% o più. Secondo le previsioni economiche della Commissione europea dell'autunno 2017, nel 2017 e nel 2018 è attesa una crescita dell'occupazione in quasi tutti gli Stati membri.

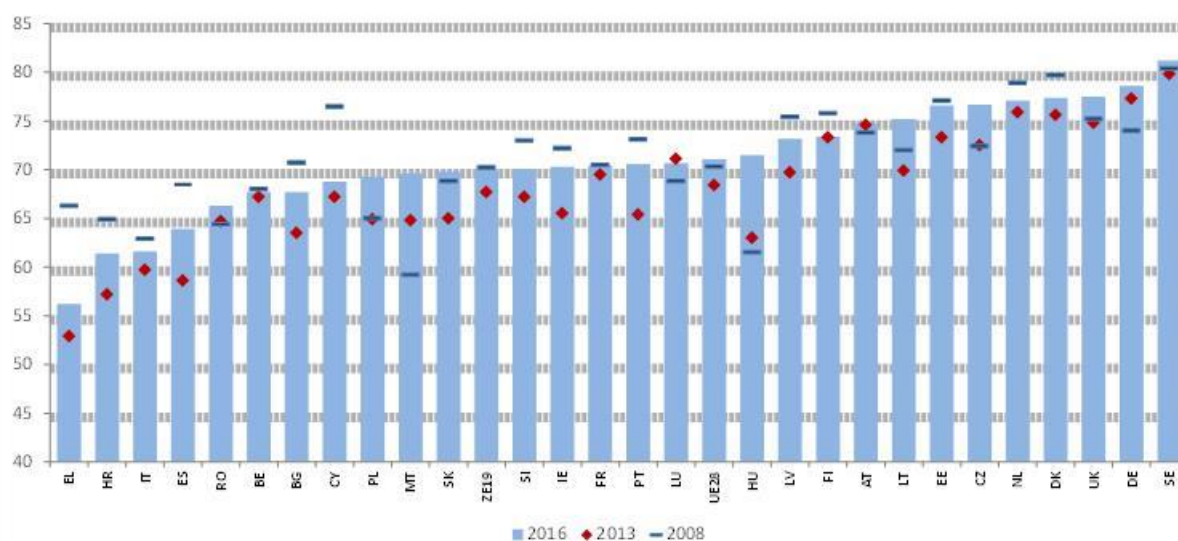
**Figura 7: tasso di occupazione (fascia di età 20-64 anni) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro (calcoli della DG EMPL). Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Sebbene i tassi di occupazione medi nell'UE siano aumentati costantemente dal 2013 e siano attualmente al di sopra dei livelli precedenti la crisi, le differenze sono ancora notevoli.** Nel 2016, più della metà degli Stati membri, ovvero 17 paesi, presentano ancora livelli inferiori a quelli del 2008 (figura 8). Questo dato è particolarmente evidente nei paesi più colpiti dalla crisi, in particolare Grecia (-10,1 punti percentuali), Cipro (-7,7 punti percentuali), Spagna (-4,6 punti percentuali) e Croazia (-3,5 punti percentuali). Rassicura il fatto che la ripresa abbia contribuito alla crescita dell'occupazione in quasi tutti gli Stati membri rispetto al 2013. Gli aumenti più sensibili dei tassi di occupazione dal 2008 sono stati osservati in Ungheria (+8,5 punti percentuali) e Lituania (+5,3 punti percentuali).

**Figura 8: tasso di occupazione (fascia di età 20-64 anni), confronto pluriennale**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**In un contesto di crescita costante dell'occupazione, le tendenze relative al lavoro autonomo sono più stabili.** Nel 2016 il tasso medio di lavoro autonomo è sceso al 14,0%, il livello più basso dal 2008, mentre l'occupazione complessiva è aumentata più rapidamente (+1,5%) rispetto al lavoro autonomo (+0,3%). Tuttavia, se si esclude il settore primario (agricoltura, silvicoltura e pesca), che è stato interessato da un declino strutturale, il numero di lavoratori autonomi è aumentato quasi tanto rapidamente quanto l'occupazione complessiva (dell'1,3%). Il lavoro autonomo svolto da persone provenienti da un contesto migratorio ha continuato ad aumentare in maniera costante: nel 2016 il tasso relativo alle persone con cittadinanza di un paese terzo è salito al 12,2%, rispetto all'11,9% nel 2015 (era solo del 10,0% nel 2010). Gli sviluppi demografici hanno inoltre determinato un forte aumento del numero di lavoratori autonomi di età pari o superiore a 65 anni. Nel 2016 il loro numero corrispondeva all'8% del totale di lavoratori autonomi (il 6% nel 2006).

**In termini assoluti, nel 2016 il lavoro autonomo è aumentato nella maggior parte degli Stati membri.** Tale aumento è stato determinato, tra gli altri fattori, da sviluppi settoriali, mentre le riduzioni si sono concentrate principalmente negli Stati membri con una percentuale di lavoratori autonomi nel settore primario superiore alla media (Croazia, Romania, Slovenia, Bulgaria, Portogallo, Finlandia e Polonia). Sono state inoltre registrate riduzioni a Cipro, in Germania, Belgio, Svezia e Italia, mentre il lavoro autonomo è cresciuto in tutti gli altri Stati

membri (del 5% o più in Lussemburgo, Slovacchia e nel Regno Unito). Il tasso di lavoro autonomo maschile ha continuato a diminuire in maniera costante (raggiungendo il 17,5% nel 2016; era superiore al 18% fino al 2014), mentre dal 2012 il tasso di lavoro autonomo femminile si è stabilizzato al 9,9% circa.

**Continua a essere diffuso il lavoro autonomo senza dipendenti (i lavoratori in proprio).**

Nel 2016 il numero di lavoratori in proprio al di fuori del settore primario è aumentato dell'1,8% (attestandosi al 9% in più rispetto al 2008), mentre il numero di datori di lavoro (lavoratori autonomi con dipendenti) al di fuori del settore primario è aumentato solo dello 0,3% (attestandosi al 10% in meno rispetto al 2008). In alcuni casi il lavoro autonomo senza dipendenti può nascondere situazioni di lavoro autonomo "fittizio"; l'argomento sarà oggetto di ulteriore esame nella sezione 3.3 assieme alla segmentazione del mercato del lavoro.

**Nonostante i continui miglioramenti sul mercato del lavoro la crescita dei salari nell'UE rimane contenuta.**

I salari reali, corretti per tenere conto della variazione dei prezzi al consumo, sono aumentati in quasi tutti gli Stati membri e hanno registrato un incremento complessivo dell'1,3% nell'UE<sup>29</sup>. La crescita è stata inferiore nella zona euro dove, nel contesto di bassa inflazione del 2015 e del 2016, i salari reali sono cresciuti di poco meno dell'1% nei due anni. La modesta crescita dei salari, coniugata a un leggero rallentamento della crescita della produttività<sup>30</sup>, si è tradotta in un'accelerazione moderata delle dinamiche del costo del lavoro per unità di prodotto. Il reddito da lavoro dipendente varia sensibilmente in Europa, passando dai 4,6 EUR per ora lavorata in Bulgaria ai 43,3 EUR in Lussemburgo. La figura 9<sup>31</sup> indica inoltre che l'Europa è sostanzialmente divisa in due gruppi di paesi a basso e ad elevato livello salariale, e solo Cipro, Slovenia, Italia e Spagna sono vicini alla media dell'UE. Nella parte bassa della scala emergono soprattutto Bulgaria, Polonia e Ungheria, nonché la Romania, che nell'ultimo anno ha registrato un notevole incremento. Si riscontrano alcuni segni di convergenza, anche se la correlazione tra il livello assoluto dei salari e la variazione delle retribuzioni non sembra solida.

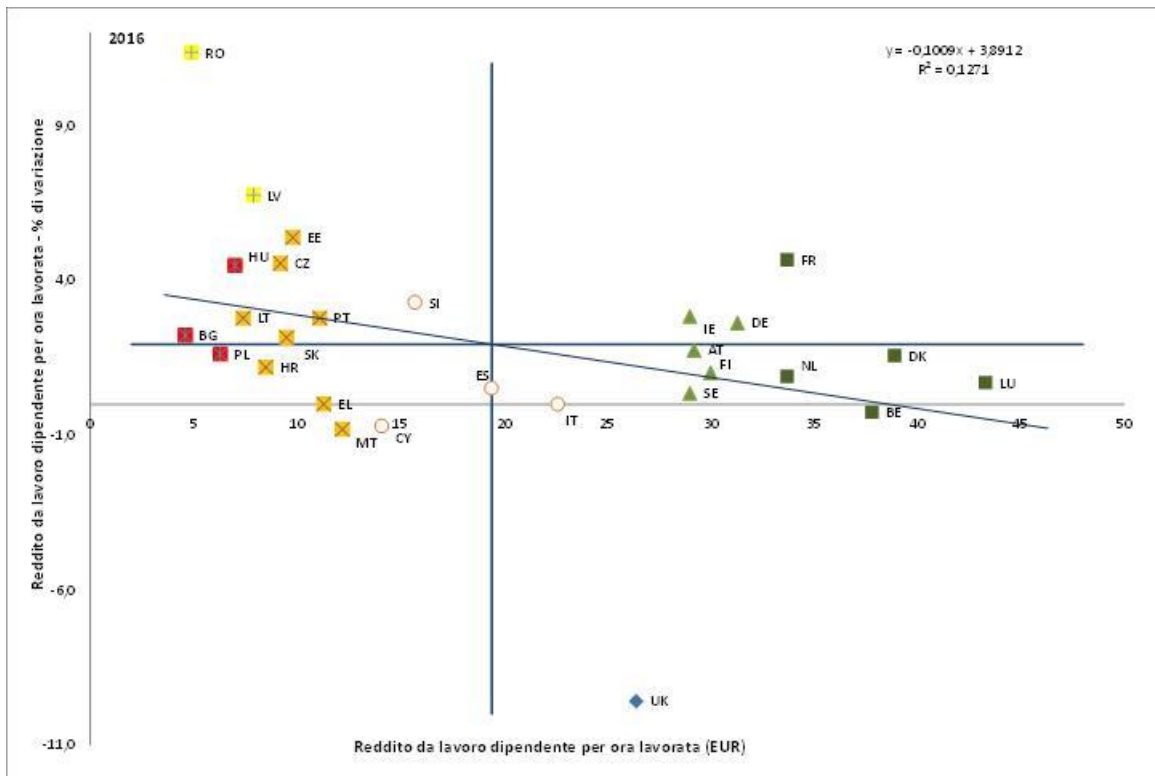
---

<sup>29</sup> *Labour Market and Wage Developments report 2017* (pag. 44).

<sup>30</sup> Nel 2016, sia nell'UE che nella zona euro la produttività del lavoro per ora lavorata è aumentata solo dello 0,6%.

<sup>31</sup> La variazione annua per il Regno Unito è fortemente influenzata dalle notevoli variazioni del tasso di cambio EUR/GBP.

**Figura 9: reddito da lavoro dipendente per ora lavorata e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**

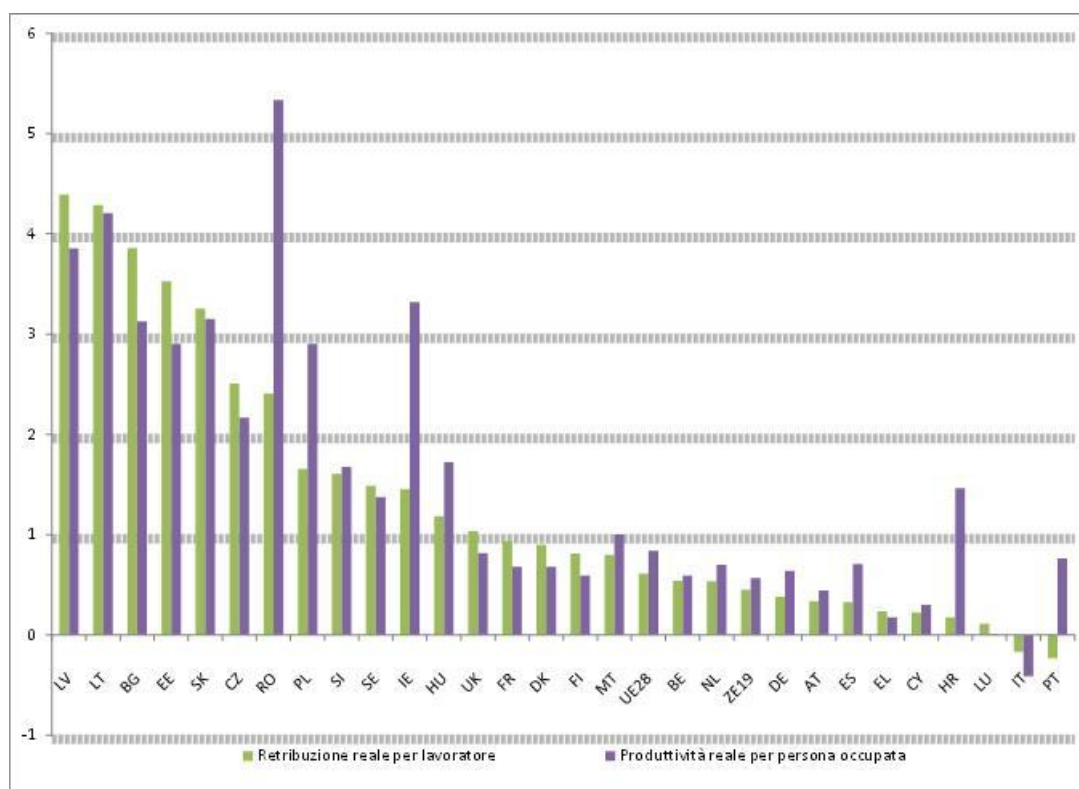


Fonte: Eurostat, conti nazionali. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Nel periodo tra il 2011 e il 2016 nella maggior parte degli Stati membri (18 su 28) la crescita dei salari reali è stata inferiore alla crescita media della produttività. In sei paesi (Belgio, Cipro, Finlandia, Croazia, Grecia e Portogallo), nel periodo 2014-2016 la crescita dei salari reali è stata negativa<sup>32</sup>. Anche a più lungo termine, l'andamento dei salari reali è rimasto in media inferiore a quello della produttività (si veda la figura 10).**

<sup>32</sup> Labour Market and Wage Developments report 2017 (pag. 45).

**Figura 10: andamento dei salari e della produttività, variazioni % medie 2000-2016**



Fonte: Eurostat, conti nazionali (calcoli della DG EMPL).

**L'andamento della competitività di costo ha favorito il riequilibrio nella zona euro, ma il ritmo del miglioramento è rallentato.** Nella zona euro, successivamente alle estese restrizioni di bilancio e moderazioni salariali, al 2015 la maggior parte degli Stati membri ha iniziato a presentare una situazione di avanzo delle partite correnti. Nel contesto della contenuta crescita dei salari nella zona euro, l'aumento dei costi nominali del lavoro per unità di prodotto è stato leggermente più rapido nei paesi caratterizzati da forti e persistenti avanzi delle partite correnti che nei paesi debitori netti. Nel 2016 la differenza si è tuttavia lievemente ridotta, rallentando il processo di riequilibrio<sup>33</sup>.

**Nella maggior parte degli Stati membri, nel 2016 la crescita dei salari è stata inferiore o pari a quanto previsto in base al rapporto storico con la disoccupazione** e i salari, in particolare, non hanno tenuto il passo con il calo della disoccupazione. Tra i paesi in cui la crescita dei salari è rimasta più nettamente al di sotto del rapporto storico figurano Belgio,

<sup>33</sup> *Labour Market and Wage Developments report 2017* (pag. 49).

Bulgaria, Finlandia, Slovacchia e Svezia. La curva di Phillips, che rappresenta la relazione (di norma negativa) tra crescita dei salari e disoccupazione, conferma che i salari hanno reagito lentamente alla ripresa, in special modo nella zona euro. La figura 11 confronta la variazione annua del reddito nominale per lavoratore con il cosiddetto divario nel livello di disoccupazione, ovvero la differenza tra il tasso di disoccupazione effettivo e la sua tendenza<sup>34</sup>. Dall'inizio della crisi la curva è stata più piatta che in passato, il che implica una reazione più debole dei salari alla flessione della disoccupazione. Nel corso degli ultimi tre anni il tasso di crescita delle retribuzioni è stato inferiore alla tendenza prevista alla luce del miglioramento del mercato del lavoro.

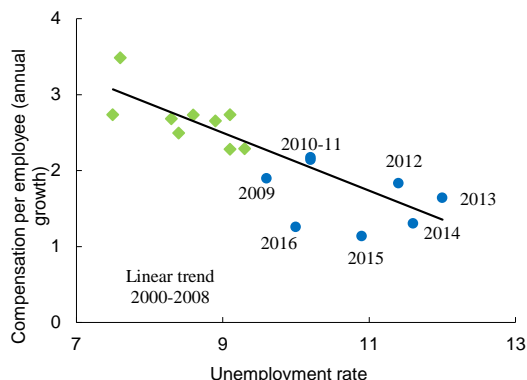
**Le dinamiche salariali contenute si spiegano con la crescita debole della produttività, le aspettative di bassa inflazione, l'effetto di alcune riforme del mercato del lavoro e il persistente ristagno del mercato del lavoro.** In particolare, l'attuale tasso di disoccupazione potrebbe non rispecchiare adeguatamente l'effettivo stato di utilizzo delle risorse nel mercato del lavoro. In aggiunta alle persone effettivamente alla ricerca di un lavoro (vale a dire i disoccupati), i lavoratori scoraggiati e coloro che lavorano a tempo parziale e sono quindi sottoccupati possono esercitare ulteriori pressioni al ribasso sui salari. Anche le attese di un calo dell'inflazione e il rallentamento della produttività possono incidere sulle trattative salariali, affossando la crescita dei salari e compromettendo così la sostenibilità della ripresa. I salari negoziati offrono altresì un quadro chiaro del modo in cui le pressioni salariali non si sono concretizzate, in particolare nella zona euro: la variazione percentuale annua nel primo trimestre del 2017 è stata dell'1,5%, ossia di circa 0,5 punti percentuali inferiore al ritmo osservato nelle prime fasi della ripresa.

---

<sup>34</sup> *Labour Market and Wage Developments report 2017* (pag. 16).



**Figura 11: curva di Phillips per la zona euro 2000-2016**



Fonte: DG ECFIN, banca dati AMECO, ed Eurostat, indagine sulle forze di lavoro

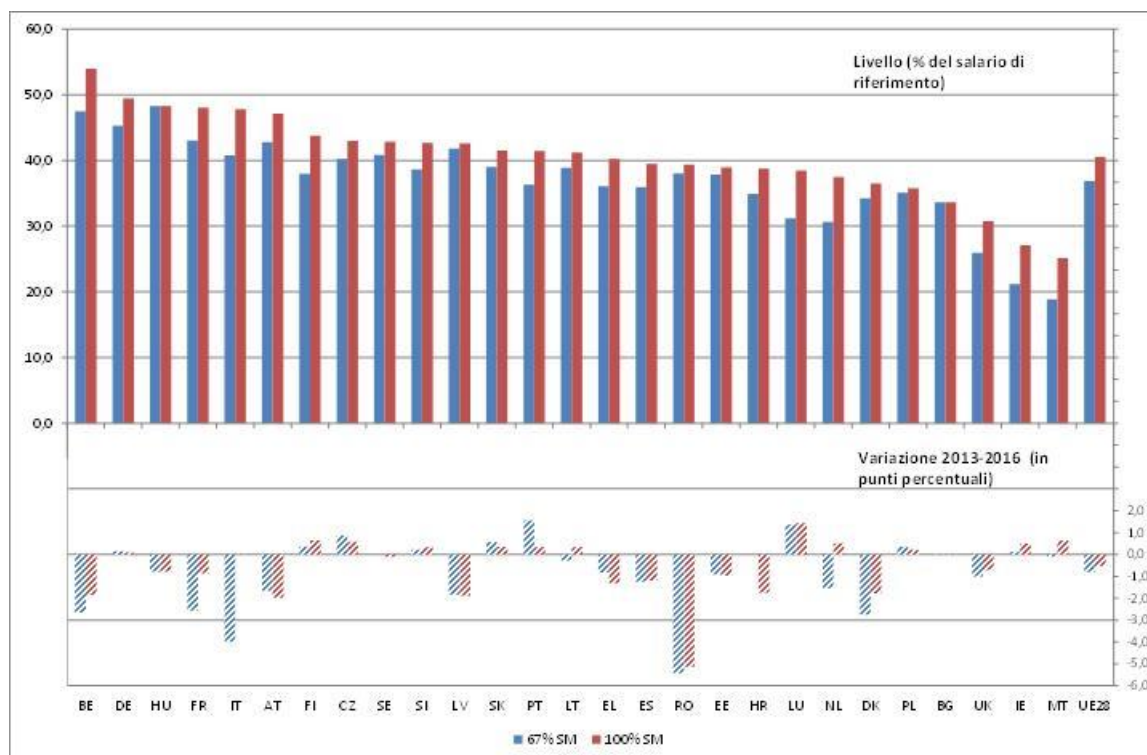
**L'onere fiscale sul lavoro è sostanzialmente stabile in Europa, ma presenta differenze significative tra gli Stati membri.** Nel 2016 il cuneo fiscale<sup>35</sup> per i singoli lavoratori che percepiscono il salario medio si è ridotto in misura più significativa<sup>36</sup> in Austria (-2,4 punti percentuali), Belgio (-1,4 punti percentuali) e Italia (-1,2 punti percentuali), mentre è aumentato nettamente nei Paesi Bassi (1,3 punti percentuali), in Grecia (1,0 punti percentuali) e in Polonia (0,9 punti percentuali). Come si evince dalla figura 12, il cuneo fiscale varia da meno del 30% a Malta e in Irlanda a circa il 50% in Belgio, Germania, Ungheria, Italia, Francia e Austria. Un'analoga dispersione è osservabile per i lavoratori dal reddito più basso (che, secondo la definizione, sono coloro che percepiscono il 67% del salario medio), anche se emergono schemi diversi per paese per quanto concerne la progressività delle aliquote fiscali. Tra il 2013 e il 2016 il cuneo fiscale medio non ponderato è diminuito di 0,5 punti percentuali (e di 0,8 punti percentuali per i lavoratori a basso reddito), con notevoli riduzioni in alcuni dei paesi che presentano i tassi più elevati (Belgio, Austria, Italia e Francia, ma solo

<sup>35</sup> Il cuneo fiscale sul lavoro è composto dalle imposte sul reddito delle persone fisiche e dagli oneri sociali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori. Nel calcolo non rientrano i contributi a regimi pensionistici professionali e privati né le agevolazioni fiscali mirate. Ad esempio, nel caso della Francia, l'indicatore non tiene conto degli effetti del CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*).

<sup>36</sup> Banca dati Commissione europea/OCSE dei regimi fiscali e previdenziali.

per i lavoratori a basso reddito), nonché in Romania e Danimarca. Di converso sono stati osservati aumenti significativi in Lussemburgo e, solo per i salari bassi, Portogallo<sup>37</sup>.

**Figura 12: cuneo fiscale sul lavoro, livello nel 2016 e variazione 2013/2016**



Fonte: Banca dati Commissione europea/OCSE dei regimi fiscali e previdenziali. Nota: i dati riguardano le famiglie monoreddito (senza figli). Non sono disponibili dati recenti per Cipro.

### 3.1.2 Risposta strategica

**Gli Stati membri hanno continuato a ricorrere ai sussidi all'occupazione al fine di sostenere la domanda di forza lavoro e la creazione di posti di lavoro.** La maggior parte delle misure in questo settore sono destinate a gruppi specifici che presentano problemi di inserimento nel mercato del lavoro (ad esempio giovani, anziani, disoccupati di lungo periodo, rifugiati, ecc.) e consistono in incentivi finanziari (ovvero riduzioni di imposta/degli oneri sociali) concessi ai datori di lavoro affinché assumano i lavoratori destinatari delle

<sup>37</sup> Per informazioni dettagliate sulle tendenze recenti, anche in merito ai diversi gruppi di reddito, è possibile consultare il documento *Tax Policies in the European Union – 2017 Survey*, Commissione europea, DG TAXUD.

misure. Nel periodo di riferimento (a partire dalla seconda metà del 2016) diversi Stati membri hanno introdotto sussidi all'assunzione mirati (per maggiori informazioni si veda la sezione 3.2). Alcuni paesi hanno introdotto (o intendono introdurre) anche sussidi all'assunzione destinati a un pubblico più ampio, vale a dire sussidi esenti da condizioni di ammissibilità o con condizioni meno rigide, di solito al fine di promuovere l'occupazione a tempo indeterminato. L'Italia ha introdotto, solo per le regioni meridionali, una riduzione degli oneri sociali per i datori di lavoro che assumono persone di età inferiore a 25 anni o disoccupate da almeno sei mesi attraverso un contratto a tempo indeterminato (o attraverso un apprendistato professionale). La Francia ha prorogato di sei mesi (al primo semestre del 2017, attualmente in corso di soppressione graduale) il premio di 4 000 EUR concesso per l'assunzione, da parte di una piccola o media impresa, di un lavoratore pagato fino a 1,3 volte il salario minimo, premio di cui hanno beneficiato quasi 1,6 milioni di lavoratori. In Austria è attualmente allo studio l'introduzione di un bonus occupazionale inteso a creare nuovi posti di lavoro, riducendo i costi salariali a carico dei datori di lavoro che offrono posti supplementari. In altri casi, i sussidi all'assunzione sono destinati a diversi gruppi svantaggiati. Ad esempio, il Portogallo ha istituito incentivi finanziari alle assunzioni a tempo indeterminato, sotto forma di esenzioni parziali dagli oneri sociali per determinati gruppi vulnerabili (giovani, disoccupati di lungo periodo, anziani). Una misura di sostegno all'assunzione, destinata agli stessi gruppi, offre inoltre incentivi alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Il Fondo sociale europeo (FSE) contribuisce a tale misura e a una recente iniziativa volta a promuovere la transizione dai tirocini verso contratti di lavoro a tempo indeterminato. Cipro ha introdotto sussidi all'occupazione per l'assunzione di persone appartenenti a gruppi vulnerabili, compresi coloro che percepiscono il reddito minimo garantito e le persone con disabilità. In Ungheria il FSE contribuisce a migliorare il potenziale occupazionale delle imprese sociali attraverso incentivi e sussidi per la creazione di posti di lavoro.

**Alcuni Stati membri stanno operando per promuovere l'imprenditorialità e le start-up.**

L'Ungheria, ad esempio, sta sostenendo i giovani di età inferiore ai 30 anni e le persone in cerca di lavoro iscritte presso gli appositi servizi e di età superiore ai 30 anni a diventare imprenditori nel quadro della garanzia per i giovani. In Romania, il programma *Start-up Nation*, sostenuto dal FSE, mira a promuovere lo sviluppo di nuove PMI. In Finlandia, dal 2018 sarà possibile percepire le prestazioni di disoccupazione come sovvenzioni di avvio e

lavorando come imprenditore a tempo parziale. Sono inoltre in corso discussioni su come agevolare la creazione di imprese da parte dei disoccupati. In molti Stati membri sono state altresì intraprese iniziative per garantire che i lavoratori autonomi godano di diritti sociali adeguati (si veda la sezione 3.3 sulla segmentazione del mercato del lavoro).

**Diversi Stati membri hanno ridotto i costi del lavoro allentando il cuneo fiscale, spesso a beneficio dei redditi più bassi.** Negli ultimi mesi la questione del cuneo fiscale è stata affrontata in molti paesi, in particolare in relazione ai lavoratori a basso reddito, attraverso riforme incentrate sull'imposta sul reddito delle persone fisiche, spesso aumentando le soglie di esenzione fiscale (vale a dire la quota di reddito esente da imposta). Ad esempio, in Germania il governo federale ha aggiornato l'aliquota delle imposte sul reddito per ridurre il drenaggio fiscale e aumentare la soglia di esenzione fiscale, i crediti di imposta familiari, le prestazioni e le indennità complementari per i figli a carico nonché gli assegni familiari. In Estonia il Parlamento ha adottato il nuovo piano di riforma fiscale che entra in vigore nel 2018 e che prevede l'aumento a 500 EUR al mese della soglia minima mensile di esenzione fiscale (pari a 180 EUR nel 2017). La Lituania ha modificato la legge sull'imposta sul reddito delle persone fisiche e ha aggiornato la quota minima e aggiuntiva di reddito esente da imposta. L'Ungheria ha aumentato le agevolazioni fiscali a favore delle famiglie per i lavoratori con due figli. Il Regno Unito ha aumentato la soglia di esenzione fiscale a 11 500 GBP (circa 13 100 EUR<sup>38</sup>) all'anno e la soglia massima da 43 000 a 45 000 GBP (51 400 EUR). La Francia ha ulteriormente diminuito le imposte sui redditi medi e bassi. In Belgio, la seconda fase della riforma fiscale di Bruxelles, che prevede ulteriori riduzioni dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e il passaggio dalla tassazione sul lavoro alla tassazione sul patrimonio immobiliare, è entrata in vigore il 1° gennaio 2017. In Lettonia una riforma fiscale di ampio respiro prevede la sostituzione dell'aliquota fissa dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, pari al 23%, con un sistema progressivo. Cipro ha abolito il "contributo speciale", un'imposta progressiva sul trattamento economico lordo mensile di tutti i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e i pensionati. La Slovenia ha modificato la legge sull'imposta sul reddito delle persone fisiche al fine di ridurre l'onere fiscale che gravava su tale reddito.

---

<sup>38</sup> In questi casi e nei casi simili presentati nella relazione viene utilizzato il tasso di cambio medio per il 2017 fino al 31 ottobre.

**Molti Stati membri sono anche intervenuti in materia di cuneo fiscale riducendo gli oneri sociali.** In Francia sono stati ridotti gli oneri a carico dei datori di lavoro, riduzione parzialmente compensata da aumenti sul versante dei lavoratori. In altri paesi le riduzioni degli oneri sociali sono state applicate piuttosto allo scopo di sostenere l'occupazione di gruppi destinatari specifici come i giovani e i lavoratori anziani (Belgio e Italia), i disabili (Malta), le nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato (Italia) o le nuove assunzioni da parte di lavoratori autonomi (Svezia). L'Ungheria ha diminuito gli oneri sociali, il che ha inciso sul cuneo fiscale per i lavoratori a basso reddito. Al tempo stesso, diversi paesi (Grecia, Lituania, Lettonia e Croazia) hanno introdotto o aumentato gli oneri sociali a carico dei lavoratori autonomi o dei lavoratori con contratti di lavoro atipici. Infine, a partire dal 2018 la Lettonia aumenterà in generale gli oneri sociali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori per finanziare l'assistenza sanitaria.

**Partendo dalle vaste riforme realizzate negli ultimi anni, alcuni Stati membri stanno introducendo ulteriori cambiamenti nei loro sistemi di determinazione dei salari.** Il Belgio, previa consultazione con le parti sociali, ha completato la revisione della legge del 1996 in materia di determinazione dei salari, istituendo un meccanismo di correzione automatico, introducendo un margine di sicurezza e rafforzando la base giuridica della norma salariale al fine di prevenire la perdita di competitività di costo. Nel luglio 2017 il governo federale ha inoltre annunciato la sua intenzione di semplificare e promuovere la partecipazione dei lavoratori ai profitti delle loro imprese. La Croazia ha migliorato l'efficacia del processo di contrattazione collettiva per quanto concerne la conclusione di contratti collettivi vincolanti per il governo, nell'ottica di garantire parità di accesso ai comitati negoziali, rafforzare la gestione finanziaria dei fondi provenienti dal bilancio dello Stato e garantire la sostenibilità del sistema retributivo. Il Portogallo ha temporaneamente sospeso la scadenza automatica dei contratti collettivi per un periodo di 18 mesi che termina il luglio 2018, a causa del numero modesto di nuovi accordi collettivi sottoscritti. A seguito della pubblicazione del libro verde in materia di relazioni industriali e nel quadro dell'accordo tripartito con le parti sociali, il governo prevede di realizzare misure volte a promuovere la contrattazione collettiva. In Slovenia i sindacati del settore pubblico e il governo hanno proseguito i negoziati sulle modalità per allentare diverse misure di austerità temporanee, attuate nel quadro della legge sull'equilibrio fiscale 2012, su questioni quali la retribuzione delle prestazioni lavorative legate all'aumento del carico di lavoro, l'aumento salariale in caso

di promozione, il rimborso delle ferie annuali e la cessazione del contratto di lavoro delle persone che soddisfano le condizioni per il pensionamento. A seguito di una consultazione con le parti sociali, in Francia è stata adottata una nuova riforma della legge sul lavoro, che amplia ulteriormente l'ambito in cui prevalgono gli accordi raggiunti a livello di impresa, definendo nel contempo i casi in cui i contratti di settore dovrebbero restare decisivi.

**Alcuni Stati membri hanno adeguato i loro salari minimi o hanno adottato misure per rendere più prevedibili i criteri di determinazione, con il coinvolgimento delle parti sociali.** In Bulgaria il governo ha presentato un progetto di meccanismo di determinazione dei salari minimi con tre scenari e una componente di analisi d'impatto, in attesa di un accordo con le parti sociali. Il governo intende aumentare progressivamente il salario minimo, portandolo a 305 EUR al mese nel 2020, rispetto all'attuale livello di 230 EUR al mese. La Romania ha fissato il livello dei salari minimi fino al 2020 nel suo programma di governo. Dal 2010 il salario minimo è più che raddoppiato e si prevede che aumenti da 315 EUR al mese a 380 EUR nel 2020. In Irlanda il salario minimo è stato portato da 9,15 EUR l'ora nel 2016 a 9,25 EUR nel 2017, sulla base delle raccomandazioni della *Low Pay Commission* (commissione sui salari minimi), che valuta anche l'impatto sociale dell'adeguamento dei salari minimi. Il governo irlandese ha recentemente annunciato un ulteriore aumento del salario minimo, che raggiungerà 9,55 EUR l'ora a partire dal gennaio 2018. La Lettonia ha fissato un aumento del salario minimo a 430 EUR al mese, contro gli attuali 380 EUR, a decorrere dal 1° gennaio 2018. La Polonia ha aumentato il salario minimo mensile a 2000 PLN e ha introdotto una retribuzione oraria minima per i lavoratori con contratti di diritto civile (13 PLN l'ora, vale a dire circa 3 EUR). In Portogallo, a seguito di un accordo tripartito concluso con le parti sociali, il 1° gennaio 2017 il governo ha aumentato il salario minimo legale da 530 EUR a 557 EUR al mese, aumento affiancato da una riduzione temporanea degli oneri sociali a carico del datore di lavoro per i lavoratori che percepiscono il salario minimo. Il governo britannico intende aumentare il salario minimo nazionale per i lavoratori di più di 25 anni per portarlo al 60% delle retribuzioni mediane entro il 2020 (circa 9 GBP l'ora, pari a circa 10,3 EUR). L'incremento annuale dell'aprile 2017 ha portato il salario di sussistenza nazionale a 7,50 GBP l'ora (8,6 EUR) e il salario minimo nazionale aumenterà anche per i giovani lavoratori e gli apprendisti. In Germania il governo federale ha seguito la raccomandazione della commissione permanente sui salari minimi delle parti

sociali, aumentando il salario minimo interprofessionale da 8,50 a 8,84 EUR l'ora a partire dal 1° gennaio 2017.

## 3.2 Orientamento 6: migliorare l'offerta di forza lavoro, le abilità e le competenze

Questa sezione si sofferma sull'attuazione dell'orientamento n. 6 in materia di occupazione, che raccomanda agli Stati membri di istituire condizioni che promuovano l'offerta di forza lavoro, le abilità e le competenze. Essa presenta indicatori dell'effetto che il sistema di istruzione e formazione esercita sull'occupabilità della forza lavoro (padronanza delle competenze di base, partecipazione all'apprendimento permanente e transizioni dalla scuola al lavoro per diversi tipi di piani di studi), per poi esaminare i risultati raggiunti da diversi gruppi sottorappresentati sul mercato del lavoro (ad esempio giovani, lavoratori anziani, persone provenienti da un contesto migratorio e donne). La sezione 3.2.2 fa il punto sulle misure strategiche adottate dagli Stati membri in questi ambiti e sulle misure rivolte ai gruppi svantaggiati.

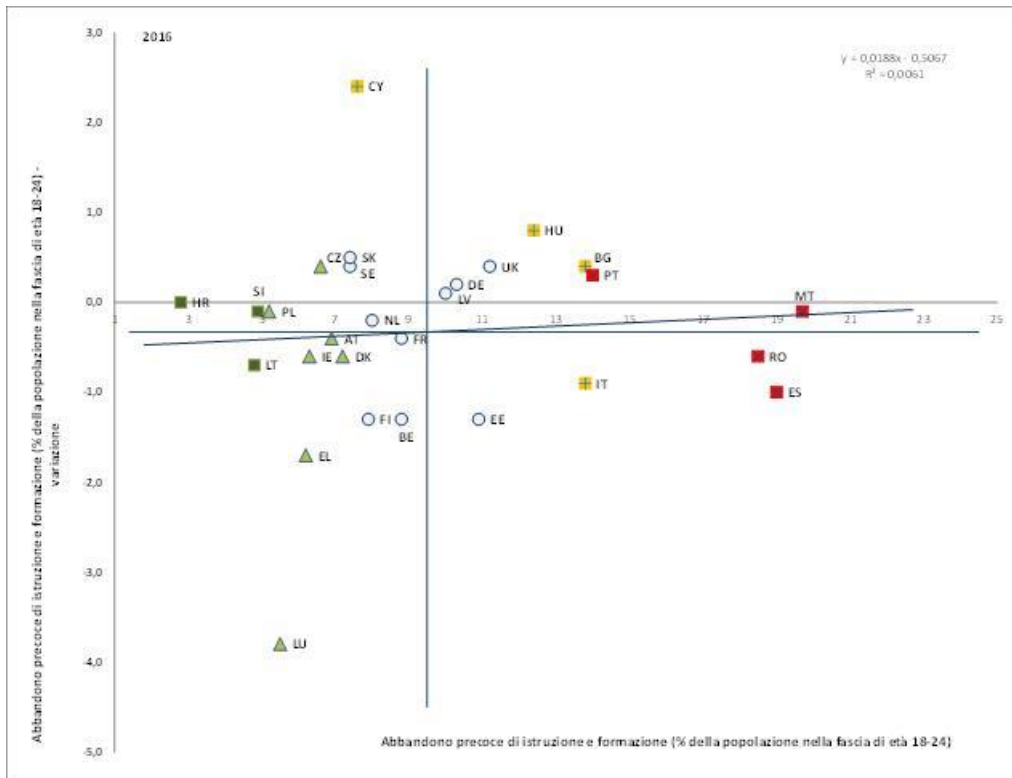
### 3.2.1 Indicatori chiave

**Nel 2016 il tasso di abbandono scolastico nell'UE è diminuito ulteriormente**, attestandosi al 10,7%, 0,3 punti percentuali in meno rispetto al 2015. Diciassette Stati membri hanno registrato tassi inferiori al valore obiettivo dell'UE, pari al 10%. Allo stesso tempo il tasso era prossimo al 20% a Malta, in Spagna e Romania (paesi che, insieme al Portogallo, sono segnalati come "situazioni critiche"), mentre era inferiore al 5% in Croazia, Lituania e Slovenia (paesi dai "risultati migliori"). Lo scorso anno il tasso di abbandono scolastico è rimasto stabile nella grande maggioranza degli Stati membri (come indicato nella figura 13), è diminuito maggiormente in Lussemburgo (di 3,5 punti percentuali) e in Grecia (di 1,4 punti percentuali), ma ha registrato un sostanziale incremento a Cipro (di 2,8 punti percentuali, anche se il livello rimane al di sotto della media UE). Nel 2016 non vi sono indicazioni di convergenza tra gli Stati membri, come dimostra la linea di regressione quasi orizzontale che evidenzia la relazione tra le variazioni annue e i livelli del tasso di abbandono scolastico. Rispetto al 2008 (figura 14) il tasso di abbandono scolastico è tuttavia diminuito in quasi tutti gli Stati membri, in media di 4 punti percentuali; il calo maggiore è stato registrato in Portogallo, Spagna, Grecia e Lussemburgo, mentre è aumentato in Ungheria, nella Repubblica ceca, in Slovacchia e in Romania. Nel 2016 la differenza di tasso di abbandono scolastico tra



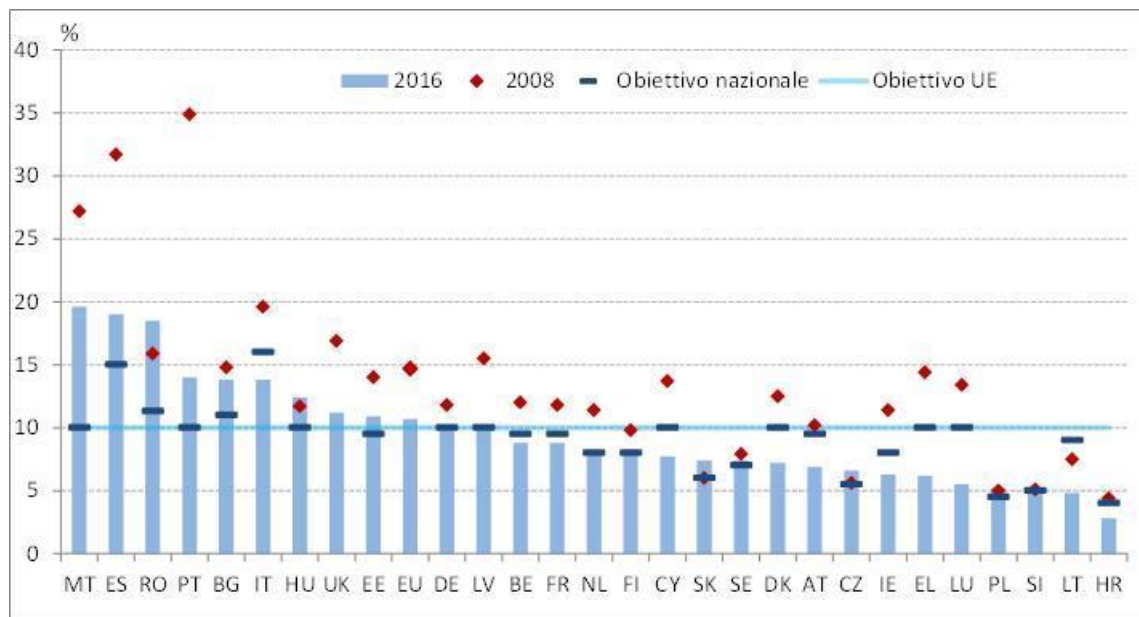
uomini e donne è scesa a 3 punti percentuali, dai 3,9 punti percentuali del 2008; le donne sono meno propense degli uomini ad abbandonare la scuola.

**Figura 13: abbandono precoce di istruzione e formazione (% della popolazione di età compresa tra 18 e 24 anni) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Figura 14: abbandono precoce di istruzione e formazione, 2008-2016**



Fonte: Eurostat (Indagine sulle forze di lavoro). Codice dati online: edat\_lfse\_14.

**Il calo a lungo termine dell'abbandono scolastico in Europa è una tendenza positiva largamente riconducibile alle riforme strutturali dei sistemi di istruzione e formazione e a misure strategiche mirate.** Eppure, a seguito della crisi, tale calo può essere parzialmente attribuito al persistere delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro nei paesi con elevati livelli di disoccupazione giovanile, nei quali i giovani hanno deciso di rimanere più a lungo all'interno del sistema di istruzione. L'abbandono scolastico è altresì strettamente collegato a una condizione di svantaggio sociale e allo scarso livello di istruzione dei genitori. I tassi di abbandono scolastico sono più elevati tra gli alunni provenienti da un contesto migratorio, in particolare quelli nati all'estero<sup>39</sup>. Anche gli studenti con disabilità sono più svantaggiati e nel 2015 il divario tra il loro tasso di abbandono e quello degli studenti senza disabilità era di 10,3 punti percentuali<sup>40</sup>.

**Un importante indicatore della qualità dei sistemi di istruzione e formazione iniziali è la padronanza degli studenti di competenze di base come la lettura, la matematica e le scienze.** L'indagine condotta nel 2015 nel quadro del Programma per la valutazione

<sup>39</sup> In particolare, nel 2016 tra i giovani nati al di fuori dell'UE (fascia di età 18-24 anni) è stato registrato un tasso di abbandono scolastico del 19,4% circa, quasi il doppio (9,8%) rispetto a quello dei giovani autoctoni.

<sup>40</sup> Sulla base dei dati EU-SILC.

internazionale degli studenti (PISA) dell'OCSE in relazione alle competenze di base acquisite nell'istruzione primaria e secondaria di primo grado indica che il 19,7% degli studenti europei, all'età di 15 anni, presentava risultati insufficienti nella lettura, il 22,2% in matematica e il 20,6% nelle scienze. Rispetto all'indagine precedente, condotta nel 2012, i risultati sono in media peggiorati in tutti ambiti e nella maggior parte dei paesi dell'UE, sebbene tra gli Stati membri persistano forti variazioni in termini di acquisizione delle competenze di base. Ciò significa che i paesi dell'UE sono ancora più lontani dall'obiettivo di ridurre i risultati insufficienti nella lettura, nella matematica e nelle scienze, portandone la percentuale al di sotto del 15% entro il 2020.

**Un contesto socioeconomico svantaggiato è il fattore più importante associato a un basso livello di istruzione.** Si osserva anche una sovrapposizione tra gli studenti con rendimento scolastico insufficiente e quelli con bisogni educativi speciali e/o provenienti da un contesto migratorio. La percentuale media dell'UE di studenti con risultati insufficienti nelle scienze nel quartile socioeconomico inferiore della popolazione studentesca dell'indagine PISA 2015 è pari a circa il 34%, 26 punti percentuali in più rispetto al quartile socioeconomico superiore (figura 15). Gli Stati membri con percentuali significative di studenti provenienti da un contesto migratorio<sup>41</sup> presentano in genere percentuali superiori alla media di alunni con competenze di base insufficienti<sup>42</sup>, e il rendimento degli studenti è di solito strettamente collegato al loro status socioeconomico<sup>43</sup>. Inoltre, come già indicato nella relazione comune sull'occupazione del 2017, la recente ondata migratoria nell'UE ha evidenziato il ruolo dei sistemi di istruzione e formazione nell'aiutare molte migliaia di giovani in arrivo a sviluppare pienamente il proprio potenziale e favorire la loro integrazione nelle società europee.

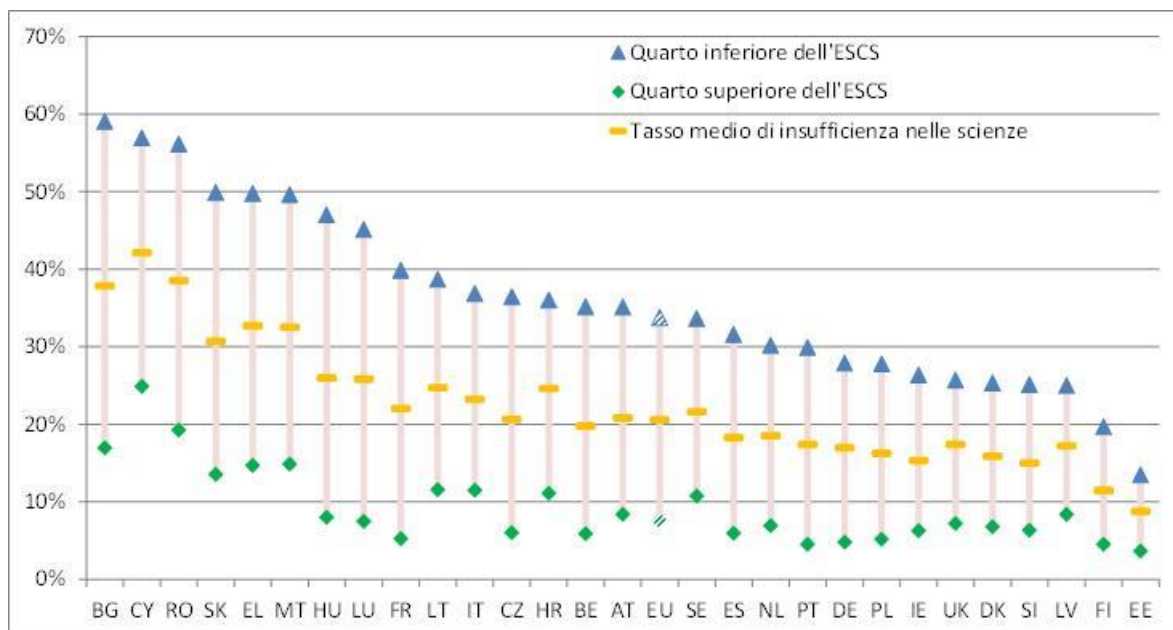
---

<sup>41</sup> Nell'indagine PISA gli studenti sono considerati provenienti da un contesto migratorio se sono nati all'estero (prima generazione) o sono autoctoni con entrambi i genitori nati all'estero (seconda generazione).

<sup>42</sup> Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2017, pag. 38, figura 15.

<sup>43</sup> Secondo l'indagine PISA 2015, negli Stati membri dell'UE la percentuale di studenti che presentavano risultati insufficienti era del 39,1% tra quelli nati all'estero e del 29,5% fra quelli autoctoni con genitori nati all'estero, cifre notevolmente superiori al 18,9% registrato per gli studenti non provenienti da un contesto migratorio.

**Figura 15: studenti con risultati insufficienti in scienze all'età di 15 anni per status economico, sociale e culturale (ESCS), PISA 2015**



Fonte: Commissione europea (2016), PISA 2015: risultati dell'UE e prime conclusioni per quanto riguarda le politiche dell'istruzione in Europa.

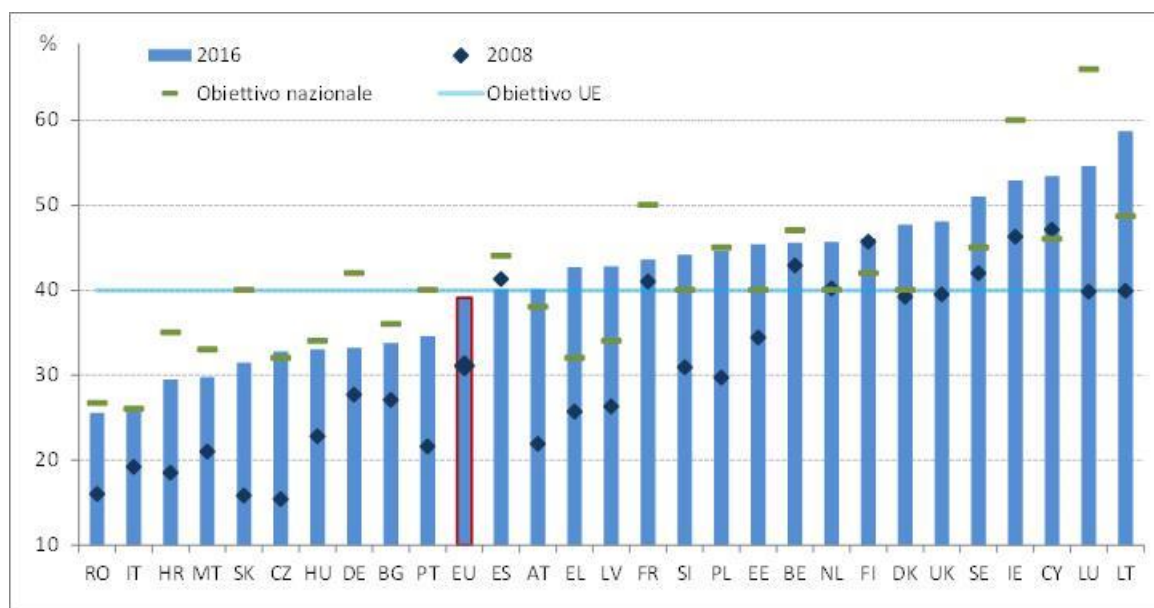
**Nell'UE il tasso di istruzione terziaria tra le persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni aumenta costantemente e visibilmente da oltre un decennio** ed è attualmente del 39,1%, con un aumento di 0,4 punti percentuali solo nell'ultimo anno. Diciotto Stati membri presentano tassi di istruzione terziaria superiori all'obiettivo principale della strategia Europa 2020, pari al 40%. Dal 2008 il tasso medio di istruzione terziaria dell'UE è aumentato di 8 punti percentuali (figura 16). Nonostante i notevoli progressi compiuti nel corso degli anni, il tasso di istruzione terziaria degli Stati membri rimasti indietro è ancora pari a circa la metà di quello dei paesi capofila in questo ambito.

**Tra uomini e donne persistono forti disparità in termini di tasso di istruzione terziaria:**

le donne presentano risultati migliori rispetto agli uomini in tutti gli Stati membri, ad eccezione della Germania, e la differenza media a livello di UE per quanto concerne il livello di istruzione terziaria tra i due sessi è di quasi 10 punti percentuali. Il contesto di provenienza dei genitori influisce ancora sul livello di istruzione terziaria: per le persone nate all'estero tale livello è in media di circa 5 punti più basso, sebbene si osservi invece una situazione opposta in Danimarca, Irlanda, Lussemburgo, Lettonia e Regno Unito. Inoltre, i giovani emigrati

durante la fase centrale o finale dell'età dell'obbligo scolastico incontrano difficoltà maggiori rispetto ai giovani emigrati in età più giovane e per accedere all'istruzione superiore necessitano di percorsi non tradizionali che riconoscano le competenze eventualmente acquisite al di fuori della tradizionale istruzione secondaria di secondo grado<sup>44</sup>. Anche le persone con disabilità presentano un tasso di istruzione terziaria costantemente più basso, con un divario di 13,6 punti percentuali nel 2015<sup>45</sup>.

**Figura 16: tasso di istruzione terziaria tra le persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni, 2008-2016**



Fonte: Eurostat (Indagine sulle forze di lavoro). Codice dati online: edat\_ifse\_03.

**La pertinenza dell'istruzione per il mercato del lavoro è una determinante essenziale della capacità dei giovani di trovare lavoro e contribuire efficacemente alla crescita dell'economia.** Nell'UE il tasso medio di occupazione dei neolaureati e neodiplomati dell'istruzione superiore (fascia di età 20-34 anni) è pari all'82,8%, mentre il tasso di occupazione dei titolari di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado è del 72,6% (fino al 75% per le persone che hanno seguito un percorso professionale). Il divario è

<sup>44</sup> Commissione europea, *Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione*, disponibile all'indirizzo [http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor\\_it](http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_it).

<sup>45</sup> Sulla base dei dati EU-SILC.

maggiore negli Stati membri che presentano tassi complessivi di occupazione giovanile più bassi.

**Il divario tra tassi di occupazione e/o di disoccupazione tra i vari livelli di competenze fornisce in una certa misura un'indicazione di uno squilibrio tra domanda e offerta di competenze**, in quanto una corrispondenza equivalente tra offerta e domanda di lavoro per livello di istruzione implicherebbe tassi di occupazione identici tra gruppi di competenze. Nel 2016 la maggiore dispersione dei tassi di occupazione per livelli di istruzione (livello inferiore all'istruzione secondaria di secondo grado, istruzione di secondo grado e post secondaria nonché terziaria) è stata osservata in Bulgaria, Repubblica ceca, Croazia, Lituania, Polonia, Slovenia e Slovacchia.

**Nonostante i risultati relativamente buoni raggiunti dall'istruzione e formazione professionale (IFP) sul mercato del lavoro, dal 2013 nell'UE il numero di studenti che si iscrivono all'IFP iniziale è stato oggetto di un costante calo nella maggior parte dei paesi.** Dal 2013 il numero complessivo di studenti dell'IFP iniziale a livello di istruzione secondaria di secondo grado nell'UE è diminuito di circa 500 000 unità (4,7%), scendendo a 10,3 milioni nel 2015. Il Regno Unito ha registrato il calo più netto in termini assoluti della popolazione di studenti dell'IFP iniziale, di quasi 200 000 unità. Allo stesso tempo, il tasso di iscrizione all'istruzione generale è rimasto invariato. La percentuale degli studenti dell'IFP sul totale della popolazione studentesca iscritta all'istruzione secondaria di secondo grado è quindi passata dal 48,9% del 2013 al 47,3% del 2015.

**Nella maggior parte dei paesi i tassi di occupazione degli studenti dell'IFP che entrano nel mercato del lavoro direttamente dopo aver conseguito un titolo di istruzione secondaria di secondo grado sono relativamente elevati.** Tale situazione è evidente nei paesi con sistemi di IFP ben funzionanti, che prevedono una forte permeabilità e sistemi di transizioni dalla scuola al lavoro, come Malta, Regno Unito, Germania, Paesi Bassi, Svezia, Austria e Danimarca (ad eccezione dei diplomati dell'IFP nei settori della salute e del benessere). In altri paesi i diplomati dell'IFP in alcuni settori sembrano tuttavia presentare risultati meno brillanti (soprattutto nei settori del commercio, dell'amministrazione e del diritto) come, ad esempio, in Ungheria, Lituania, Slovenia, Polonia, Francia, Bulgaria e Romania. In Italia e in Grecia, che figurano tra i paesi i cui mercati del lavoro hanno

conseguito risultati in genere modesti, esistono grandi differenze nei tassi di occupazione in funzione del settore di studio.

**Oltre all'occupabilità, i salari previsti costituiscono un altro importante fattore indicativo dell'attrattiva dei diversi percorsi formativi.** Il premio salariale dei titolari di una qualifica professionale di livello medio rispetto ai titolari di una qualifica generale di pari livello varia tra il 60% in Germania e una penalizzazione retributiva pari a circa il -25% nella Repubblica ceca (benché si tratti di un caso particolare, in quanto la maggioranza dei diplomati dell'IFP proseguono verso l'istruzione superiore)<sup>46</sup>. In tutta l'UE i giovani in possesso di una qualifica professionale guadagnano circa il 25% in più rispetto a coloro che hanno solo un livello di istruzione basso (ISCED 0-2), il 17% in più rispetto ai titolari di una qualifica di livello medio di orientamento generale, e il 40% in meno rispetto a coloro che hanno un livello di istruzione elevato<sup>47</sup>.

**Una delle principali caratteristiche dei sistemi di IFP che agevolano la transizione verso il mercato del lavoro e la riuscita sullo stesso è l'integrazione, nei programmi IFP, dell'apprendimento basato sul lavoro.** Secondo la relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2016, nel 2015 circa 2,8 milioni di studenti dell'UE erano iscritti a programmi combinati di apprendimento scolastico e sul lavoro (nei quali almeno il 25% della durata dell'apprendimento si svolgeva in un ambiente di lavoro reale presso un'impresa). La disponibilità di programmi con un elemento sostanziale di apprendimento basato sul lavoro è tuttavia ancora limitata nella maggior parte dei paesi dell'UE e la situazione non sta migliorando. Tra il 2013 e il 2015 nell'UE sono state registrate poche variazioni in termini di prevalenza di programmi combinati di apprendimento scolastico e sul lavoro. In diversi paesi la percentuale di studenti che partecipano a tali programmi è diminuita (per esempio nel Regno Unito, in Austria, Francia, Lussemburgo e Finlandia) Un netto aumento è stato osservato soltanto in Slovacchia e Ungheria, aumento in quest'ultimo caso potenzialmente riconducibile a modifiche della classificazione di alcuni programmi, che ora si ritiene contengano una quantità sufficiente di apprendimento basato sul lavoro.

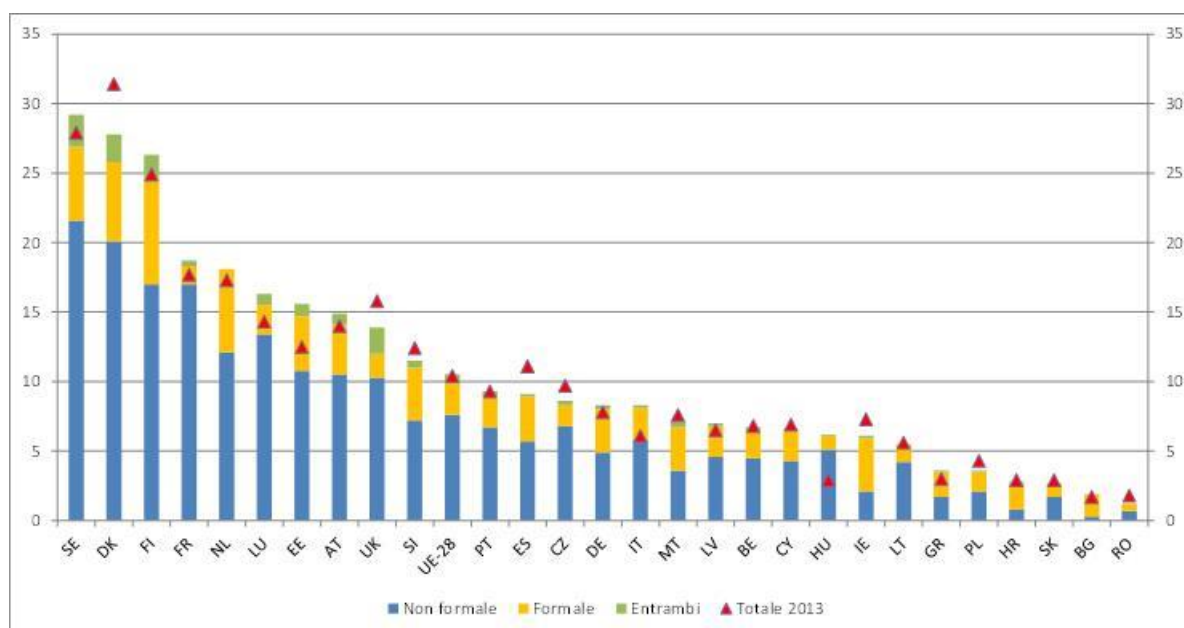
---

<sup>46</sup> Il livello di istruzione basso comprende le qualifiche di cui ai livelli ISCED 0-2, il livello medio le qualifiche di cui ai livelli ISCED 3-4 e il livello elevato le qualifiche di cui ai livelli ISCED 5-8.

<sup>47</sup> In alcuni paesi (come ad esempio Finlandia e Bulgaria) i titolari di una qualifica dell'IFP possono tuttavia ottenere solamente salari analoghi a quelli delle persone che non sono in possesso nemmeno di una qualifica di livello medio, mentre in altri i titolari di una siffatta qualifica percepiscono salari solo leggermente inferiori rispetto ai laureati e diplomati dell'istruzione superiore (ad esempio, Danimarca o Italia).

**Dal 2013 il tasso globale di partecipazione degli adulti all'apprendimento nell'UE è rimasto pressoché invariato (figura 17).** In tutti i paesi, gran parte dell'apprendimento degli adulti è di carattere non formale, di solito legato al lavoro e fornito e finanziato dai datori di lavoro o dai singoli lavoratori. È spesso destinato ai lavoratori che già dispongono delle più elevate competenze e che svolgono le mansioni più complesse, mentre per il resto dei lavoratori le opportunità di accedere alla formazione sono spesso molto più limitate. Il fatto che gran parte dell'apprendimento sia di carattere non formale implica anche che spesso è solo di breve durata e inteso a sviluppare competenze specifiche per una determinata impresa. Questo determina una situazione in cui gran parte dell'apprendimento degli adulti non è in grado di aiutarli a sviluppare competenze più trasferibili tra le imprese, comprese le competenze di base (competenze alfabetiche e aritmetico-matematiche o TIC).

**Figura 17: partecipazione degli adulti all'apprendimento per tipi diversi di apprendimento (2016)**



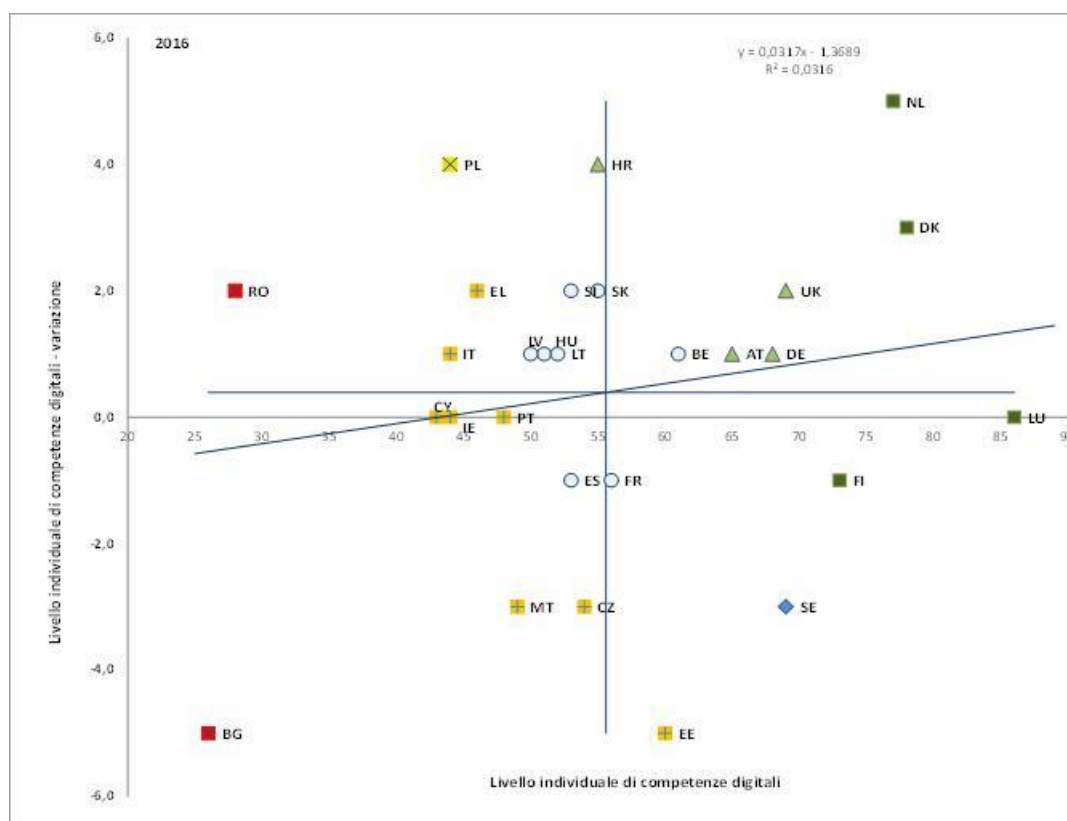
Fonte: Eurostat (indagine UE sulle forze di lavoro, estrazione speciale, 2016). Nota: l'indicatore coglie il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione formale e non formale (ultime quattro settimane) delle persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni. La categoria di dati "entrambi" indica la percentuale di persone che nel periodo di riferimento di 4 settimane hanno partecipato ad attività di apprendimento formale e non formale. I dati per HR, HU e LV che si riferiscono a coloro che partecipano ad "entrambi" i tipi di apprendimento sono inattendibili, mentre quelli per CY, LT, SK, BG e RO non sono disponibili.

**Il livello di competenze digitali è in aumento, sebbene a un ritmo molto lento, e lascia fasce della popolazione nell'impossibilità di beneficiare della trasformazione digitale, il**



che incide sull'innovazione, sulla produttività e, in ultima istanza, sulla crescita. Nel 2016 il 44% della popolazione dell'UE di età compresa tra 16 e 74 anni non aveva le competenze digitali di base necessarie a soddisfare le esigenze attuali, mentre il 19% non ne aveva affatto (nel 2015 le cifre si attestavano rispettivamente al 45% e al 21%)<sup>48</sup>. Le differenze tra gli Stati membri sono sostanziali: nel 2016 in dieci di essi (Portogallo, Polonia, Slovenia, Croazia, Lituania, Italia, Grecia, Cipro, Bulgaria e Romania) almeno un quarto della popolazione non aveva competenze digitali. Il livello è particolarmente basso in Bulgaria e Romania ("situazioni critiche"), mentre è molto superiore alla media in Finlandia, Paesi Bassi, Danimarca e Lussemburgo (paesi dai "risultati migliori"). Nell'UE vi sono indicazioni di divergenza su questo indicatore, poiché in media il livello di competenze digitali sta migliorando in modo relativamente più rapido nei paesi che hanno ottenuto i risultati migliori.

**Figura 18: percentuale della popolazione con competenze digitali complessive di base o superiori e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale).**

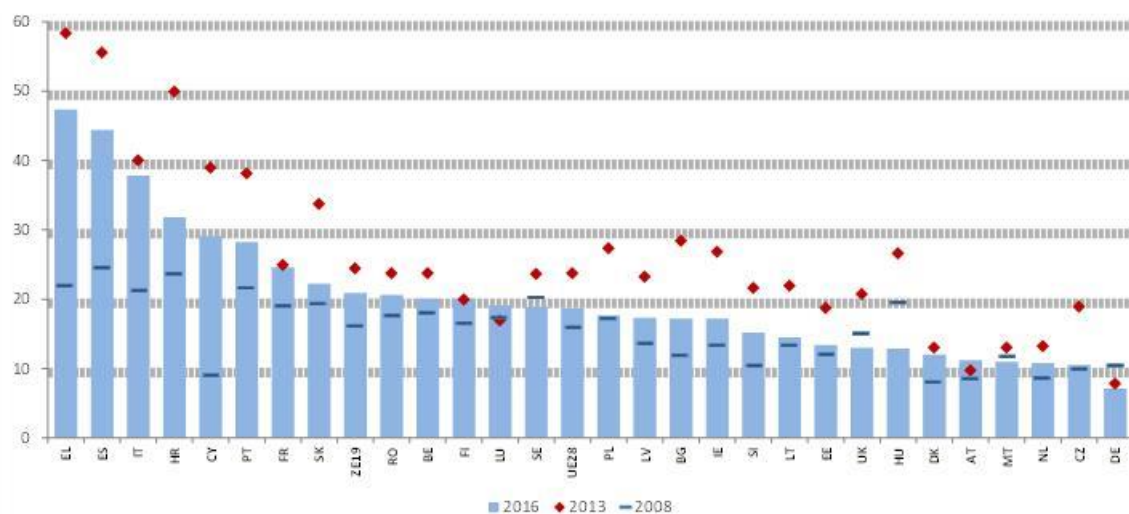


Fonte: Eurostat. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

<sup>48</sup> Indice di digitalizzazione dell'economia e della società, Commissione europea.

**La situazione dei giovani sul mercato del lavoro continua a migliorare, in linea con il rafforzamento dell'economia.** Nell'UE il tasso di disoccupazione giovanile è diminuito di 5 punti percentuali, passando da un picco del 23,7% nel 2013, al 18,7% nel 2016 e al 17% nel secondo trimestre del 2017. Esso supera però ancora di 1,4 punti percentuali il livello registrato nel secondo trimestre del 2008. La dispersione della disoccupazione giovanile è elevata - alcuni Stati membri registrano livelli prossimi o superiori al 40% (Italia, Spagna e Grecia) - ma nel tempo sta diminuendo (si veda la figura 19). Il tasso di disoccupazione delle donne giovani sono inferiori a quelli degli uomini (il 17,9% contro il 19,4% nel 2016), situazione probabilmente riconducibile a un migliore livello di istruzione, ma anche a tassi di attività inferiori. Malgrado il miglioramento delle prospettive sul mercato del lavoro, i giovani sono più spesso assunti con forme di occupazione non standard o atipiche, che comprendono i posti di lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale involontario e i lavori meno retribuiti (nel 2016 il 43,8% dei giovani lavoratori, percentuale che arrivava a oltre il 70% in Slovenia, Spagna e Polonia, lavorava nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato, rispetto al 13,1% dei lavoratori di età compresa tra i 25 e i 49 anni); come indicato nella sezione 3.4, tali contratti non sempre evolvono verso modelli più stabili.

**Figura 19: tasso di disoccupazione giovanile (fascia di età 15-24 anni), confronto pluriennale**



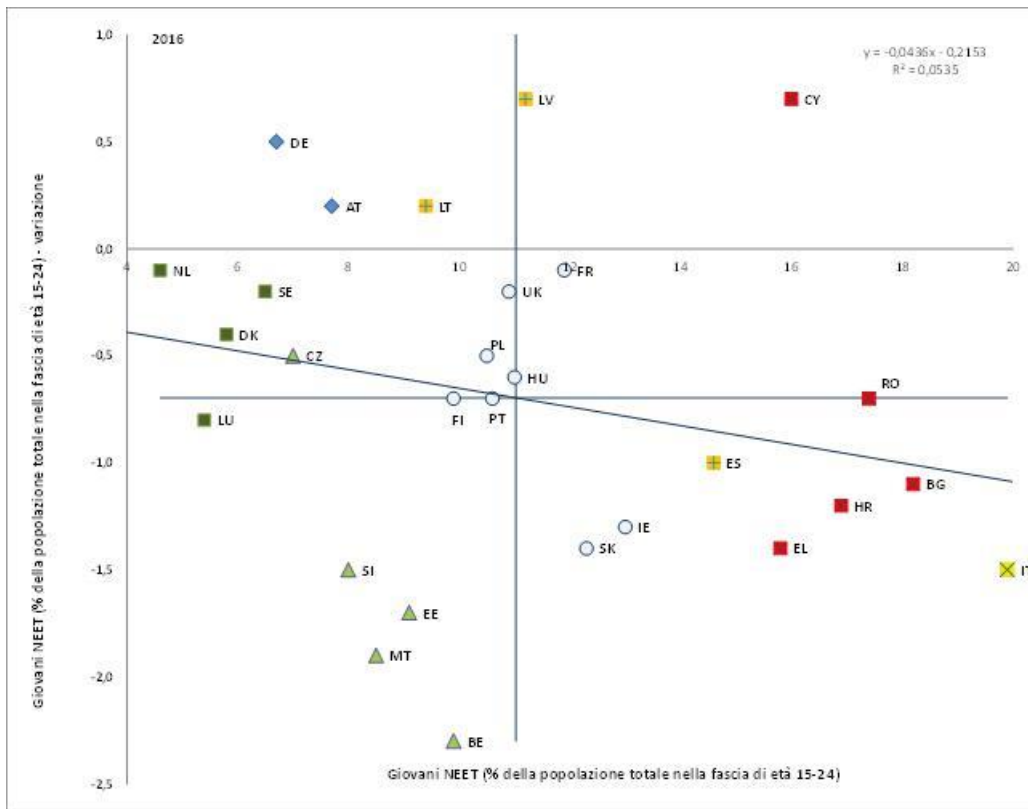
Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**Oltre a coloro che lavorano o che cercano un lavoro, nell'UE un'ampia fetta dei giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni è economicamente inattiva.** Nel 2016 nell'UE complessivamente oltre 6 milioni di persone di età compresa tra i 15 e i 24 anni non studiavano, non frequentavano corsi di formazione e non lavoravano (NEET). Questa cifra corrisponde all'11,5% della popolazione di tale fascia di età, percentuale in calo rispetto al picco del 13,2% registrato nel 2012, ma ancora al di sopra del livello del 2008 (10,9%). Questa riduzione era principalmente dovuta all'ingresso dei NEET disoccupati nel mercato del lavoro. Come illustrato nella figura 20, tassi di NEET superiori al 15% si registrano ancora in vari paesi (Bulgaria, Romania, Croazia, Cipro e Grecia, tutti segnalati come "situazioni critiche") e in Italia, paese in cui nel 2016 il livello è diminuito di 1,5 punti percentuali (risultati "modesti ma in miglioramento"). Per contro, i paesi dai "risultati migliori" sono i Paesi Bassi, il Lussemburgo, la Danimarca e la Svezia. Il numero di NEET è in aumento in Germania, Austria, Lituania e Lettonia e, aspetto ancora più preoccupante, a Cipro (a partire da un tasso già elevato). Le cifre sono in rapido calo in Belgio, a Malta, in Estonia, Italia e Slovenia. La pendenza negativa della linea di regressione che evidenzia la relazione tra le variazioni annue e i livelli indica una convergenza in corso tra gli Stati membri. Nell'UE, i NEET sono equamente ripartiti tra disoccupati e persone inattive, pur con differenze sostanziali tra gli Stati membri (la percentuale più elevata di inattivi si registra in Bulgaria e Romania e quella di disoccupati in Croazia e Spagna). Le persone che possiedono solo un basso livello di istruzione corrono i maggiori rischi di far parte del gruppo dei NEET<sup>49</sup>. Tra i NEET donne l'inattività è più frequente della disoccupazione, mentre per gli uomini vale l'opposto.

---

<sup>49</sup> Eurofound (2016), *Ricerche sull'eterogeneità dei NEET*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

**Figura 20: tasso di NEET (fascia di età 15-24 anni) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**

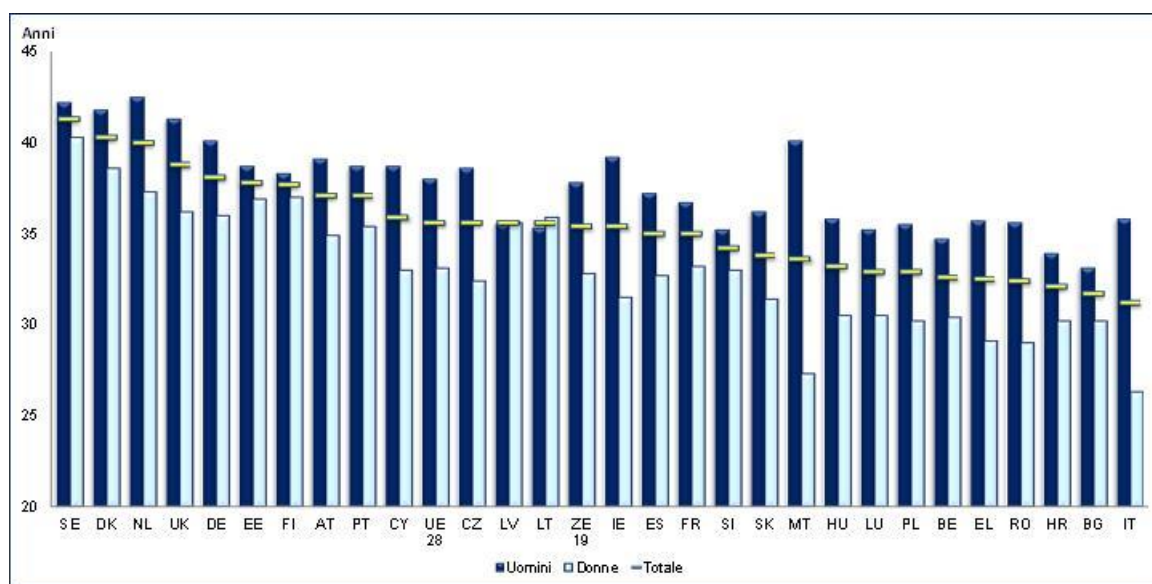


Fonte: Eurostat. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Nell'ultimo decennio il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è aumentato notevolmente.** I lavoratori anziani hanno superato la crisi relativamente meglio di altre fasce di età. In effetti, come già evidenziato nel capitolo 1, la fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni è il principale motore dell'aumento complessivo del tasso di occupazione negli ultimi dieci anni. Nel 2016 il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni era del 55,3%, ossia di 2 punti percentuali superiore rispetto all'anno precedente, e si prevede che il costante aumento prosegua nel contesto del cambiamento demografico. I tassi di occupazione dei lavoratori anziani variano notevolmente tra gli Stati membri, dal 75,5% della Svezia al 36,3% della Grecia. Anche il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 55 e i 64 anni è in fase di recupero e nel 2016 si attestava al 48,9%. Il divario di genere nella durata della vita lavorativa si sta riducendo ma è ancora significativo: le donne partecipano al mercato del lavoro in media 4,9 anni in meno rispetto agli uomini (33,1 contro 38,0 anni nel 2016). Tale media è il risultato di grandi variazioni tra gli Stati membri ed è attribuibile a

molteplici fattori, quali un accesso insufficiente ai servizi di assistenza ed età pensionabili più basse per le donne in alcuni Stati membri, che si traducono in una vita lavorativa di durata inferiore (si veda la figura 21). È infine più probabile che i lavoratori anziani abbiano contratti a tempo parziale rispetto ai lavoratori della fascia primaria di età; rispetto ai lavoratori più giovani è tuttavia meno probabile che lavorino a tempo parziale. Analogamente, è più probabile che abbiano posti di lavoro a tempo indeterminato (solo il 5,3% dei lavoratori anziani di età compresa tra i 55 e i 64 anni lavora con contratti a tempo determinato).

**Figura 21: durata media della vita lavorativa, 2016**

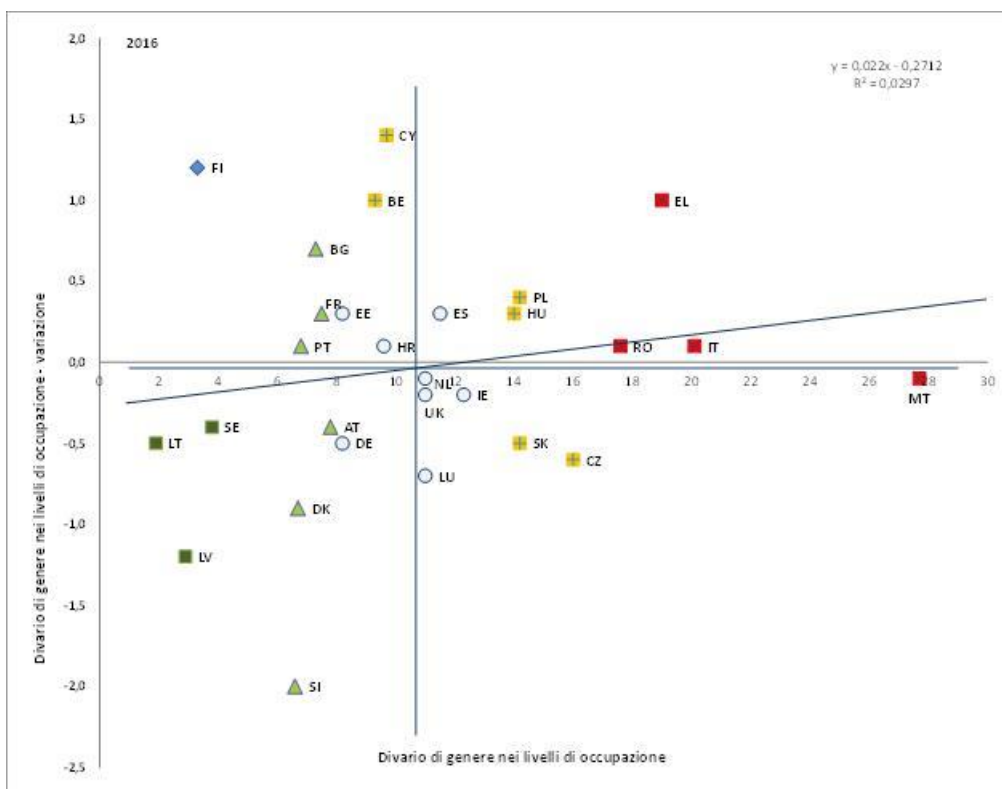


Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**In tutti gli Stati membri le donne sono sottorappresentate sul mercato del lavoro.** L'indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale nel settore della parità di genere nel mercato del lavoro è il divario di genere nei livelli di occupazione, vale a dire la differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne. Nel 2016, nell'UE il divario di genere nei livelli di occupazione era pari a 11,6 punti percentuali, con un tasso di occupazione del 76,9% per gli uomini e del 65,3% per le donne (figura 22). Il divario, particolarmente elevato per le persone nate al di fuori dell'UE e le donne Rom, è rimasto nel complesso stabile rispetto al 2015, come indicato nel capitolo 1. In una prospettiva più a lungo termine è tuttavia nettamente inferiore a quello registrato nel 2008, anno in cui il divario di genere nei livelli di occupazione era di 15,0 punti percentuali. Questo miglioramento a lungo termine è in gran parte dovuto a un aumento del tasso di occupazione

femminile. Nel 2016 in sei Stati membri il tasso di occupazione femminile era comunque inferiore al 60%, con un elevato divario di genere nei livelli di occupazione (i valori più alti sono stati registrati a Malta, in Italia, Grecia e Romania, paesi segnalati come "situazioni critiche"). Il divario sta aumentando anche in alcuni Stati membri e molto più velocemente rispetto alla media in Finlandia, in Belgio, a Cipro e in Grecia (paesi in cui il tasso di occupazione è aumentato per entrambi i sessi, ma più rapidamente per gli uomini che per le donne). Lituania, Lettonia e Svezia sono valutati come paesi dai "risultati migliori". La pendenza positiva della linea di regressione che evidenzia la relazione tra le variazioni e i livelli del divario di genere nei livelli di occupazione nella figura 22 indica che, in media, i risultati degli Stati membri per quanto riguarda questo indicatore sono leggermente divergenti.

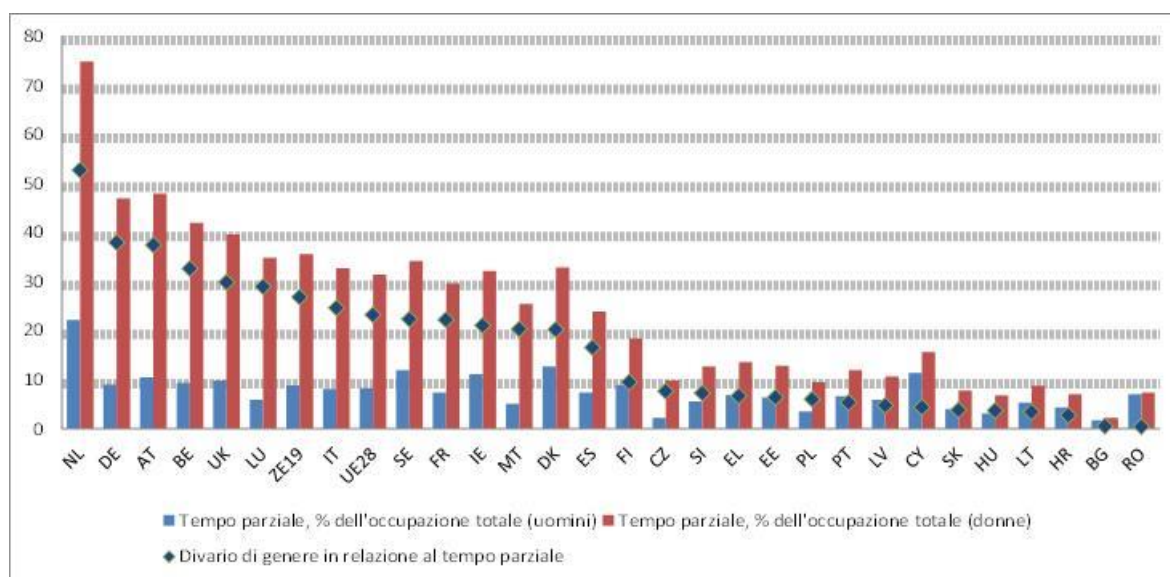
**Figura 22: divario di genere nei livelli di occupazione e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Gli squilibri nella partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro si riflettono anche nel forte divario di genere nel lavoro a tempo parziale, pari a 23,0 punti percentuali nel 2016 nell'UE (leggermente in calo rispetto ai 23,2 punti percentuali del 2015). Le differenze tra i singoli paesi sono notevoli. Mentre il divario è ridotto nella maggior parte degli Stati membri dell'Europa centrale e orientale, esso supera i 30 punti percentuali in quattro Stati membri, raggiungendo un picco di 52,7 punti percentuali nei Paesi Bassi (figura 23). Nel 2016 il 23,5% dell'occupazione femminile a tempo parziale era inoltre involontaria.**

**Figura 23: tassi di lavoro a tempo parziale e divario di genere, 2016**

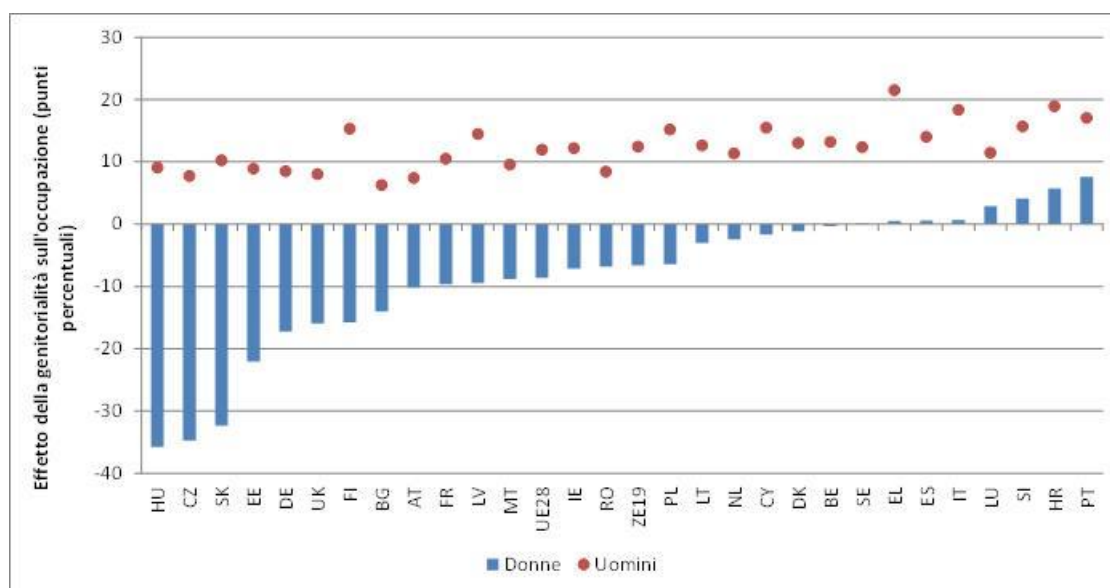


Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**I divari di genere nell'occupazione sono particolarmente pronunciati per le persone con responsabilità di assistenza ed è maggiore la probabilità che siano le donne a farsi carico di tali responsabilità.** Il tasso di occupazione delle donne con almeno un figlio di età inferiore a 6 anni è mediamente di 9 punti percentuali inferiore al tasso di occupazione delle donne senza figli (con un effetto maggiore sulle madri con un basso livello di competenze e le famiglie monoparentali) e in alcuni paesi la differenza supera i 30 punti percentuali (Slovacchia, Repubblica ceca e Ungheria). Per contro, la genitorialità ha l'effetto opposto sui tassi di occupazione degli uomini in quanto è più probabile che i padri lavorino (figura 24). Le donne sono anche più propense degli uomini ad assumersi responsabilità di assistenza a lungo termine. Nel 2016 oltre il 19% della forza lavoro femminile potenziale dell'UE era inattiva perché dedicata alla cura dei figli o all'assistenza a familiari adulti non autonomi. Questa cifra

superava il 28% in Repubblica ceca, Estonia, Irlanda, Ungheria, Slovacchia e Regno Unito. I tassi di occupazione femminile sono superiori alla media nei paesi che dispongono di misure ben concepite ed equamente ripartite tra i generi per assicurare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (in particolare Svezia e Danimarca).

**Figura 24: impatto della genitorialità sull'occupazione per gli uomini e per le donne (fascia di età 20-49 anni) nel 2016**



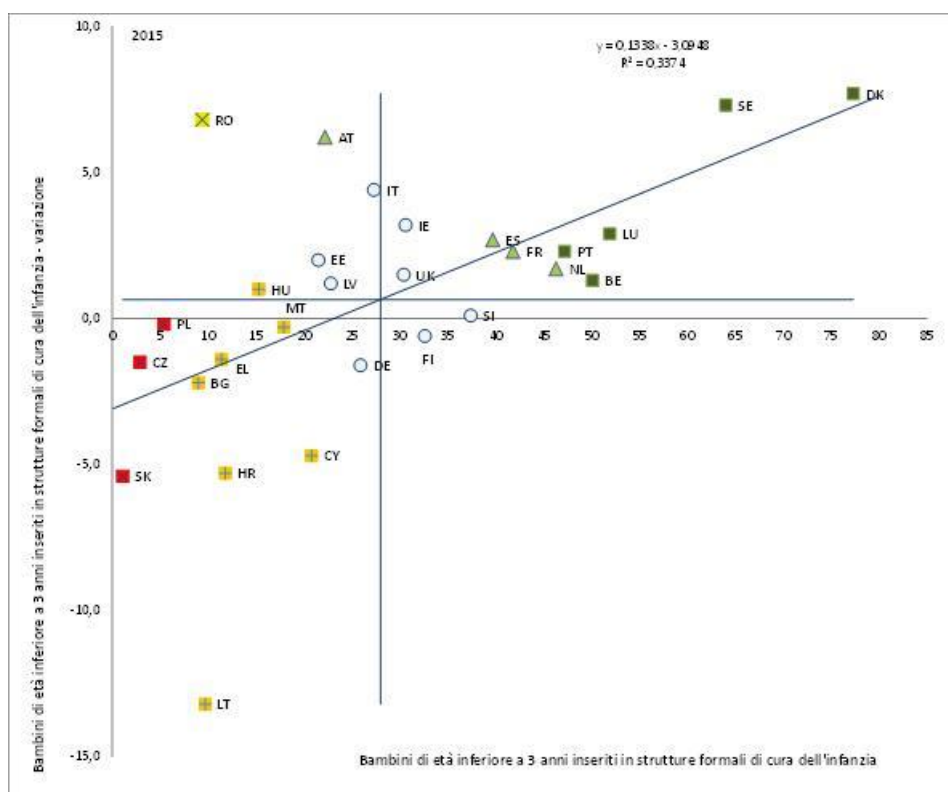
Fonte: Eurostat. Nota: l'impatto della genitorialità sull'occupazione è misurata come la differenza tra il tasso di occupazione delle donne (o degli uomini) con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni e il tasso di occupazione delle donne (o degli uomini) senza figli.

**La scarsità di servizi di assistenza formale accessibili e di qualità, in particolare per i bambini, è uno dei fattori che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.** Come risulta dall'indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale sulla partecipazione all'istruzione e cura della prima infanzia, nel 2015 solo il 30,5% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni erano inseriti in servizi di istruzione e assistenza formale, in aumento rispetto al 28,5% del 2014 e al 28,0% del 2008. Le differenze tra gli Stati membri sono notevoli: mentre in Danimarca e Svezia oltre il 60% dei bambini era inserito in strutture formali di cura dell'infanzia, tale percentuale era inferiore al 10% in Slovacchia, Repubblica ceca e Polonia ("situazioni critiche") nonché in Bulgaria, Romania e Lituania. Lussemburgo, Belgio e Portogallo sono valutati come paesi dai "risultati migliori" assieme a



Danimarca e Svezia. Tale differenza è in parte riconducibile a differenze nelle disposizioni relative al congedo per motivi familiari fra i vari paesi. I risultati degli Stati membri su questo indicatore sono effettivamente divergenti, come dimostra la pendenza positiva della linea di regressione che evidenzia la relazione tra le variazioni annue e i livelli: i paesi che hanno conseguito i risultati migliori progrediscono più rapidamente.

**Figura 25: bambini inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia, fascia di età 0-3 anni, e variazione annua ( indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro. Periodo: livelli 2015 e variazioni annue rispetto al 2014. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**In diversi Stati membri garantire un'offerta sufficiente di servizi di assistenza formale a lungo termine accessibili, di qualità elevata e sostenibili continua a rappresentare una sfida.** Le carenze in questo ambito possono costituire uno dei principali ostacoli alla permanenza delle donne sul mercato del lavoro, in quanto per molte famiglie l'assistenza

informale è spesso l'unica opzione disponibile. Si stima che il numero di anziani non autosufficienti aumenterà di 12 milioni di unità (da 40 a 52 tra il 2013 e il 2060)<sup>50</sup>.

**Oltre a presentare tassi più bassi di occupazione equivalente a tempo pieno, le donne tendono anche a essere esposte a un notevole divario retributivo**, che nell'UE era pari al 16,3% nel 2015, in leggero calo rispetto al 2014 (16,7%)<sup>51</sup>. Vi sono tuttavia notevoli differenze tra gli Stati membri, con un divari retributivi che vanno dal 26,9% in Estonia al 5,5% in Italia e Lussemburgo. Negli ultimi due anni per i quali sono disponibili dati, l'aumento più netto è stato registrato in Portogallo (+4,5 punti percentuali), mentre le cifre sono diminuite rapidamente in Ungheria (-4,4 punti percentuali), Estonia (-2,9 punti percentuali) e Spagna (-2,9 punti percentuali). Tra le potenziali ragioni che sottendono il divario retributivo di genere figurano le differenze nell'esperienza professionale, nell'orario di lavoro, nel tipo di lavoro o nel settore di impiego, in una certa misura riconducibili alle discriminazioni sul mercato del lavoro. Ciò rischia anche di tradursi in un divario pensionistico di genere, che era pari al 38,3% nel 2015<sup>52</sup>.

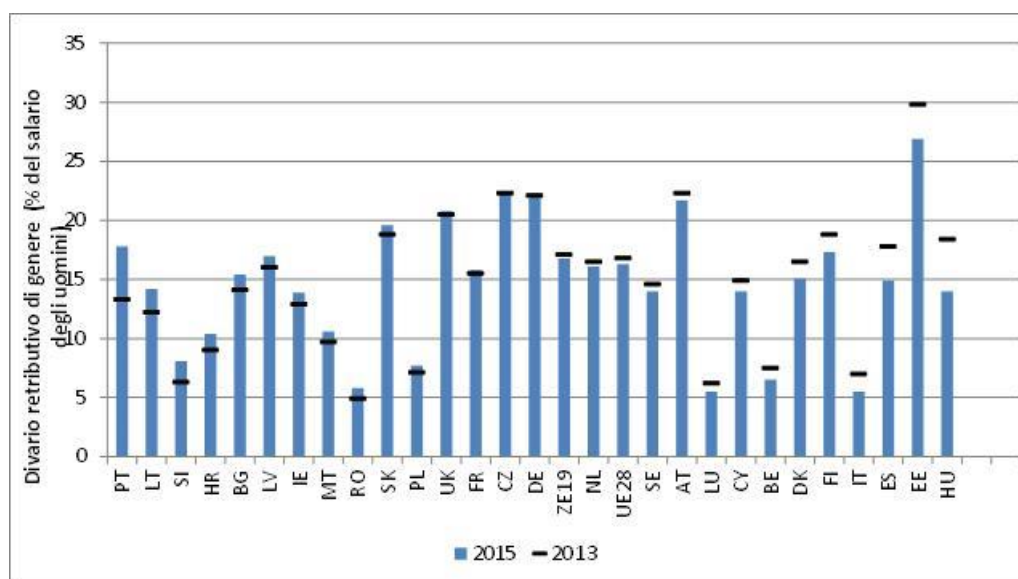
---

<sup>50</sup> *Ageing Report 2015*.

<sup>51</sup> L'indicatore di riferimento è il differenziale retributivo di genere non corretto (ossia non corretto in funzione delle caratteristiche individuali che possono spiegare parzialmente la differenza di retribuzione), che dovrebbe fornire un quadro generale delle disparità di genere in termini di retribuzione. Le ricerche dimostrano che gran parte del divario retributivo di genere persiste anche quando vengono prese in considerazione le differenze di livello di istruzione, le scelte occupazionali, gli orari di lavoro e altre caratteristiche osservabili (ad es. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf)).

<sup>52</sup> Commissione europea, *2017 Report on equality between women and men in the EU*.

**Figura 26: divario retributivo di genere, non corretto, nel 2013 e nel 2015**



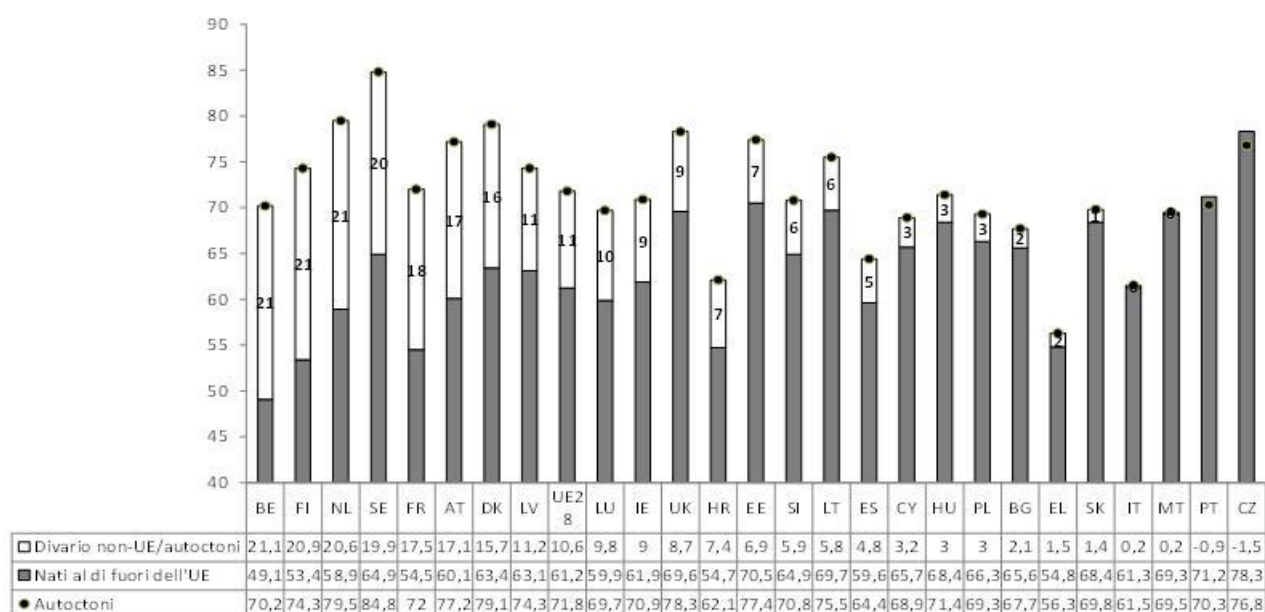
Fonte: Eurostat.

Nota: il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap, GPG) non corretto è misurato come differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti maschi e quella dei dipendenti femmine espressa in percentuale della retribuzione oraria lorda media dei dipendenti maschi. Non sono disponibili dati per la Grecia. Per Croazia, Malta e Irlanda sono stati utilizzati i dati del 2014 anziché del 2015.

**Il potenziale dei migranti sul mercato del lavoro è fortemente sottoutilizzato.** Anche se rappresentano una percentuale crescente della popolazione dell'UE (6,6% nel 2014 e 6,9% nel 2016), le persone nate al di fuori di essa hanno meno probabilità di partecipare al mercato del lavoro rispetto agli autoctoni. La sfida dell'integrazione si è fatta più critica con l'impatto della crisi economica e con il recente aumento degli afflussi di rifugiati, il cui inserimento nel mercato del lavoro è più difficile rispetto ad altri gruppi<sup>53</sup>. Mentre nel 2008 i tassi di attività e di occupazione delle persone nate al di fuori dell'UE erano rispettivamente di 1,0 punti percentuali e di 4,6 punti inferiori rispetto a quelli degli autoctoni, al 2016 tali divari si sono ampliati, passando a 4,8 e 10,6 punti percentuali (fascia di età 20-64 anni). In sette paesi dell'UE (Belgio, Finlandia, Paesi Bassi, Svezia, Francia, Austria e Danimarca) il divario nei tassi di occupazione è superiore a 15 punti percentuali. Il tasso di inattività delle donne nate al di fuori dell'UE è particolarmente elevato e di 9,1 punti percentuali al di sopra di quello delle donne autoctone.

<sup>53</sup> Si veda *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2016*, capitolo 3.

**Figura 27: tasso di occupazione per paese di nascita, fascia di età 20-64 anni, 2016**



Fonte: Eurostat [lfsa\_ergacob]. Nota: per DE non esiste alcuna scomposizione per quanto riguarda i nati al di fuori dell'UE (il divario tra cittadini del paese ospitante e cittadini di paesi terzi è di 26,5 punti percentuali, il sesto più elevato nell'UE).

**I risultati del mercato del lavoro differiscono notevolmente in funzione del motivo della migrazione.** Il tasso di occupazione delle persone nate al di fuori dell'UE è più elevato per chi è arrivato per motivi connessi allo studio o al lavoro (71% nel 2014, percentuale ancora più elevata di quella degli autoctoni) e inferiore per chi è arrivato per motivi di famiglia e per i rifugiati<sup>54</sup>. Mentre i tassi di occupazione più modesti dei migranti sono in parte riconducibili a una percentuale più significativa di persone con un basso livello di istruzione, l'aumento del livello di istruzione<sup>55</sup> non determina risultati occupazionali migliori e si osserva un forte sottoutilizzo delle competenze e delle qualifiche dei migranti<sup>56</sup>. Le sfide sociali tendono a essere trasmesse di generazione in generazione. Tale rischio è particolarmente alto in

<sup>54</sup> I migranti per motivi di famiglia rappresentano la percentuale maggiore tra le persone nate al di fuori dell'UE (52% nel 2014). Il loro tasso di occupazione era del 53% nel 2014, persino inferiore a quello dei rifugiati (56%).

<sup>55</sup> La percentuale di persone nate al di fuori dell'UE (fascia di età 25-54 anni) con un livello di istruzione elevato è aumentata, passando dal 25,4% al 30,9% tra il 2010 e il 2016. Si veda [edat\_lfs\_9912].

<sup>56</sup> Il divario tra il tasso di occupazione dei nati al di fuori dell'UE e quello degli autoctoni è più marcato tra le persone con un livello di istruzione terziaria, il che sottolinea che i migranti traggono dall'istruzione vantaggi inferiori rispetto agli autoctoni (si veda anche *Employment and Social Developments in Europe 2015*). Nel 2016, il 35% delle persone nate al di fuori dell'UE con un livello di istruzione elevato ha svolto lavori che richiedevano un livello di competenze basso o medio, rispetto al 21% degli autoctoni. Il tasso di sovraqualificazione tra le persone nate al di fuori dell'UE è stato superiore al 50% in paesi come EL, IT, CY ed ES.

considerazione dell'elevata e crescente percentuale, in alcuni Stati membri, di persone provenienti da un contesto migratorio tra i giovani<sup>57</sup>.

**Con la ripresa del mercato del lavoro, le persone con disabilità rischiano di restare indietro.** Permane un ampio divario tra i tassi di occupazione (e di attività)<sup>58</sup> delle persone con disabilità e di quelle senza disabilità, pari a 25,7 punti percentuali (47,4% contro 73,1%) nel 2015. Questo divario è in aumento (era di 22,9 punti percentuali nel 2012), in quanto le possibilità di tornare a lavorare sono maggiori per le persone senza disabilità. In particolare, in Irlanda e a Malta il divario era superiore a 40 punti percentuali e in 7 paesi era superiore a 30 punti percentuali. I divari più modesti sono stati riscontrati in Italia (13,8 punti percentuali) e in Slovenia (16 punti percentuali).

### 3.2.2 *Risposta strategica*

**Il lavoro di elaborazione delle strategie ha portato a individuare gli aspetti principali per migliorare l'inclusività, la pertinenza e la qualità dell'istruzione, in particolare per contrastare l'abbandono scolastico.** Nel maggio 2017 due comunicazioni della Commissione<sup>59</sup> hanno indicato in quali modi l'azione dell'UE può fornire sostegno agli Stati membri e agli erogatori di istruzione per conseguire tali obiettivi. Le conclusioni del Consiglio del 2015 sulla riduzione dell'abbandono scolastico e sulla promozione del successo scolastico<sup>60</sup> hanno inoltre invitato gli Stati membri a sviluppare e attuare strategie globali contro l'abbandono scolastico, unitamente a diverse misure specifiche. Diversi Stati membri stanno prendendo provvedimenti in questo ambito. Nel 2016 la Comunità fiamminga del Belgio ha approvato un documento di discussione su una strategia in materia di diritto allo

---

<sup>57</sup> La percentuale di persone provenienti da un contesto migratorio è pari al 20% circa, o leggermente superiore a tale cifra, in paesi come Francia e Germania, e al di sopra del 30% tra i bambini di età inferiore a 6 anni.

<sup>58</sup> Le cifre sull'occupazione delle persone con disabilità non dimostrano pienamente quanto sia limitata la loro partecipazione al mercato del lavoro; tali cifre devono essere considerate insieme ai tassi di attività, anch'essi sproporzionatamente bassi. Nel 2015 il divario nei tassi di attività (fascia di età 20-64 anni) tra le persone con e senza disabilità nell'UE ammontava a 22,4 punti percentuali (59,5% contro 81,9%).

<sup>59</sup> COM(2017) 247 final "Una nuova agenda per l'istruzione superiore" e COM(2017)248 final "Sviluppo scolastico ed eccellenza nell'insegnamento per iniziare la vita nel modo giusto". Quest'ultimo documento individua nella politica scolastica tre sfide principali che riguardano praticamente tutti gli Stati membri: 1) carenze nelle competenze in lettura, matematica e scienze; 2) l'influenza eccessiva del contesto socioeconomico sui risultati scolastici; 3) insufficienti competenze digitali. Esso indica poi in quali ambiti è necessario l'intervento dell'UE e degli Stati membri: progettare scuole migliori e più inclusive, sostenere gli insegnanti e i dirigenti scolastici, nonché rendere la direzione degli istituti di insegnamento più efficace, equa ed efficiente.

<sup>60</sup> <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2015-INIT/it/pdf>

studio, assenteismo e abbandono scolastico che sostituirà i piani d'azione attuali. Nella Comunità francese del Belgio ridurre l'abbandono scolastico è un elemento fondamentale della riforma scolastica in corso, che mira a migliorare l'equità, l'efficacia e l'efficienza. La Bulgaria sta attuando un meccanismo di cooperazione interistituzionale per migliorare le iscrizioni scolastiche e contrastare l'abbandono, con l'impiego di gruppi locali sul campo per individuare i bambini che non frequentano la scuola o gli studenti a rischio di abbandono, migliorare lo scambio di informazioni fra gli istituti pertinenti e la raccolta dei dati. In Estonia si punta sull'orientamento professionale e su una maggiore attrattiva dell'IFP per contrastare l'abbandono scolastico. La Francia ha adottato misure per garantire che i giovani adulti di età compresa tra i 16 e i 25 anni che hanno abbandonato gli studi senza un diploma o una qualifica abbiano il diritto di riprendere l'istruzione o la formazione. Nel novembre 2016, l'Ungheria ha adottato un piano d'azione per ridurre l'abbandono scolastico e ha introdotto l'obbligo di raccogliere dati sul progresso scolastico degli alunni. La Romania sta elaborando un meccanismo di allarme tempestivo e progettando programmi della "seconda opportunità" e attività post-scolastiche con finanziamenti a carico del FSE.

**In tutta l'UE, le politiche per contrastare efficacemente la scarsa padronanza delle competenze di base si associano sempre più spesso a sforzi per promuovere l'istruzione inclusiva.** L'obiettivo è ridurre l'impatto dello status socioeconomico sui risultati degli studenti, colmare il divario educativo di quelli svantaggiati e promuovere l'eccellenza nell'istruzione. In Portogallo le amministrazioni locali e i cluster di scuole cooperano all'attuazione del piano nazionale per la promozione del successo scolastico, l'iniziativa faro del governo per prevenire l'insuccesso scolastico e ridurre il tasso di ripetenti. Nel 2017 l'Irlanda ha stabilito per la prima volta obiettivi specifici per le competenze alfabetiche e matematiche nelle scuole svantaggiate; si è altresì posta l'obiettivo relativamente ambizioso di mantenere la proporzione di studenti con risultati insufficienti al di sotto del 10%, aumentando invece la quota degli allievi migliori entro il 2025. La Repubblica ceca sta attuando progetti finanziati dal FSE che si concentrano sul sostegno alle scuole per l'infanzia, primarie e secondarie, introducendo e attuando l'inclusione individuale. In Svezia il governo ha aumentato le risorse al fine di contrastare le disparità e ha annunciato un piano di investimenti a lungo termine (2017-2025) per sostenere i comuni e i formatori indipendenti ad offrire un'istruzione di alta qualità agli studenti arrivati di recente. In Germania il governo federale e gli Stati hanno unito le forze per migliorare la qualità della formazione degli

insegnanti e per aumentare la mobilità degli studenti e degli insegnanti. Infine, la Bulgaria sta dedicando maggiore attenzione all'istruzione inclusiva e i Paesi Bassi prevedono investimenti supplementari per accrescere l'equità nel settore dell'istruzione.

**L'inclusione dei Rom nell'istruzione resta una sfida a causa di diversi fattori, tra cui la segregazione scolastica, l'insegnamento non inclusivo e gli ostacoli derivanti da gravi condizioni di povertà.** Resta importante l'osservanza delle modifiche legislative. La Bulgaria ha introdotto il divieto della formazione di classi distinte su base etnica. Le misure attualmente in vigore per gli studenti Rom comprendono borse di studio e attività extracurricolari, lezioni supplementari di lingua bulgara e attività con i genitori. Nella Repubblica ceca un nuovo pacchetto di riforme sulle misure di sostegno individuale per i bambini con bisogni educativi speciali - anche per motivi socioeconomici - è entrato in vigore nel settembre 2016. Nel 2017 l'Ungheria ha modificato la legge sulla parità di trattamento e sull'istruzione pubblica al fine di stabilire il divieto di segregazione. Nel 2017 verranno inoltre selezionate scuole con un alto tasso di abbandono, cui saranno erogati formazione e sostegno allo sviluppo per mettere in atto metodi di insegnamento differenziati. In Romania è stata proibita la segregazione nei gradi preuniversitari e nell'ambito del FSE sono stati dichiarati prioritari i progetti destinati a studenti e comunità Rom. Nel febbraio 2017, la Slovacchia ha approvato una versione riveduta dei piani d'azione a sostegno dell'attuazione della strategia nazionale di integrazione dei Rom fino al 2020, nell'obiettivo di ridurre le differenze tra il livello di istruzione dei Rom e quello della media della popolazione, migliorando l'istruzione dei bambini appartenenti a comunità emarginate. La Grecia ha varato un programma per l'integrazione e l'istruzione dei bambini Rom, cofinanziato dai fondi strutturali e di investimento dell'UE.

**Gli Stati membri stanno elaborando politiche volte a favorire l'integrazione dei migranti nel sistema educativo.** In Belgio tutte le comunità hanno aumentato la capacità delle classi di accoglienza, il numero degli insegnanti di lingua e i bilanci per il sostegno dei nuovi allievi migranti. La Danimarca ha aumentato leggermente il numero delle classi di accoglienza e aumentato il numero massimo di rifugiati in ogni classe da 12 a 15; ha inoltre consentito l'integrazione nell'istruzione obbligatoria dei giovani nati all'estero fino all'età di 25 anni. In Finlandia a metà del 2017 è stato creato un nuovo modulo di formazione che associa studi linguistici e professionali; tale modulo ha coinvolto gli istituti di istruzione per gli adulti e ampliato il campo di applicazione e la portata delle formazioni disponibili. In Svezia viene

offerto un corso per immigrati agli adulti arrivati di recente che hanno completato un'istruzione professionale o altri studi. La Grecia ha aperto strutture di prima accoglienza per l'istruzione dei figli dei richiedenti asilo, aperte dopo le ore di lezione, ma si prefigge di giungere a integrare i bambini nel sistema di istruzione generale. Cipro sta mettendo in atto un piano d'azione che comprende anche l'insegnamento del greco come seconda lingua, misure di accoglienza, transizione e inclusione dei migranti, formazione degli insegnanti e misure antidiscriminazione. Oltre a ciò, per rispondere all'afflusso di rifugiati e facilitarne l'integrazione (oltre che per altri cittadini di paesi terzi in difficoltà) nel 2017 la Commissione europea ha sviluppato lo strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi, per aiutarli a rendere visibili le proprie competenze e qualifiche nei vari Stati membri.

**Le strategie per aumentare il tasso di istruzione terziaria fanno leva sull'accesso e sulla partecipazione, oltre che sulla riduzione dei tassi di abbandono.** Come evidenziato nella comunicazione della Commissione "Una nuova agenda per l'istruzione superiore"<sup>61</sup> si può raggiungere tale obiettivo offrendo agli studenti provenienti da contesti svantaggiati informazioni più trasparenti sulle possibilità di istruzione e sui relativi sbocchi, orientamento personalizzato e sostegno finanziario. La Repubblica ceca ha aumentato le sovvenzioni agli studenti in difficoltà e il numero di programmi a orientamento professionale, per promuovere una maggiore diversità sociale degli studenti nell'istruzione terziaria. Nel 2017 l'Estonia ha rivisto il sistema di finanziamento dell'istruzione superiore al fine di incentivare il completamento tempestivo degli studi. La Svezia ha avviato un'indagine sulla gestione e sul finanziamento dell'istruzione superiore al fine di aumentare la partecipazione degli studenti provenienti da contesti svantaggiati. La Croazia sta utilizzando il FSE per sostenere gli studenti provenienti da contesti svantaggiati.

**È fondamentale anche migliorare la pertinenza dell'istruzione superiore.** A tal fine è essenziale offrire maggiore varietà di modalità di studio (a tempo parziale, a distanza, ecc.), aumentare il ricorso alle proiezioni delle competenze e ai dati sull'occupazione dei diplomati e laureati in sede di pianificazione strategica, coinvolgere i datori di lavoro nella progettazione dei piani di studio e sviluppare ulteriormente la formazione e l'istruzione professionale superiore. La Bulgaria sta realizzando forme di finanziamento basate sui risultati e sta

---

<sup>61</sup> COM(2017)247 final.



concentrando gli sforzi sull'aumento della partecipazione nei campi correlati a scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (le cosiddette materie STEM). A Malta diverse iniziative puntano ad aumentare il numero di diplomati e laureati in materie attinenti alle scienze. La Comunità fiamminga del Belgio ha sviluppato un piano d'azione sulle materie STEM con la partecipazione di tutti i livelli di istruzione e la Comunità francese del Belgio si sta concentrando sull'apprendimento duale nei settori in cui sono state individuate o sono previste carenze di competenze. In Croazia sono disponibili borse di studio finanziate dal FSE per gli studenti di materie STEM. L'Estonia ha creato uno strumento di previsione della domanda sul mercato del lavoro anche in termini di competenze, che comprende raccomandazioni per la programmazione nell'istruzione e nella formazione. Nel 2017 la Polonia ha istituito un sistema nazionale di tracciabilità dei diplomati e laureati in risposta alla necessità di informazioni migliori sui risultati del mercato del lavoro. Cipro, Portogallo e Svezia hanno recentemente preso misure per rafforzare la garanzia di qualità nell'istruzione superiore.

**Gli Stati membri continuano a operare per una trasparenza sempre maggiore delle competenze e delle qualifiche.** Ventiquattro Stati membri hanno già ultimato il processo di referenziazione dei livelli delle proprie qualifiche nazionali al quadro europeo delle qualifiche (EQF), dimostrando il proprio impegno a realizzarne l'obiettivo generale di trasparenza e di comparabilità. Romania e Slovacchia hanno presentato le relazioni iniziali sulla referenziazione, mentre Finlandia e Spagna prevedono di farlo nel periodo 2017-2018. Un'altra tappa fondamentale, l'indicazione dei livelli dell'EQF sui certificati e diplomi, è stata realizzata da 16 Stati membri (Belgio, Repubblica ceca, Danimarca, Germania, Estonia, Francia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia e Regno Unito) e si prevede che tale numero aumenterà ancora entro la fine del 2017.

**La necessità di sviluppare le competenze digitali è sempre più sentita dagli Stati membri.** In linea con una delle principali iniziative della nuova agenda per le competenze per l'Europa, la coalizione per le competenze e le occupazioni digitali, in 17 Stati membri sono state avviate coalizioni nazionali per le competenze e le occupazioni digitali, volte a favorire le azioni ad elevato effetto a livello locale, e altre sono in fase di sviluppo. Le misure concrete per migliorare le competenze digitali previste o adottate dagli Stati membri comprendono l'introduzione della formazione digitale di base a partire dal livello primario e il rafforzamento della formazione digitale nei piani di studio (Austria, Germania), l'intensificazione della formazione in materia di programmazione informatica (Polonia, Belgio, Romania, Svezia), la

formazione dedicata alle competenze digitali per insegnanti (Austria, Bulgaria, Germania), l'aumento dei posti per studenti di materie STEM nell'istruzione superiore (Austria, Polonia), la certificazione della patente europea del computer (ECDL) su base volontaria per gli studenti della scuola secondaria (Cipro) e iniziative una tantum come l'accademia informatica in Slovacchia.

**L'UE sostiene un'ampia gamma di iniziative strategiche per rendere i programmi di istruzione e di formazione professionale sempre più capaci di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro.** Nell'ottobre 2017 la Commissione ha adottato una proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità. Il quadro indica 14 criteri di definizione degli apprendistati efficaci e di qualità, in modo da assicurare sia l'acquisizione delle competenze professionali sia lo sviluppo personale degli apprendisti. Per aumentare il numero di studenti di formazione professionale che beneficiano di tirocini all'estero di lunga durata è stata introdotta in "Erasmus+" l'attività ErasmusPro, che diventerà operativa nell'ottobre 2017. Allo scopo di sostenere l'apprendimento basato sul lavoro, nel 2013 è stata lanciata l'Alleanza europea per l'apprendistato come piattaforma multilaterale a livello dell'UE, finalizzata a migliorare la qualità, la disponibilità e l'immagine dell'apprendistato oltre che, in tempi più recenti, la mobilità. La Commissione sostiene inoltre il patto europeo per la gioventù promosso da CSR Europe (rete imprenditoriale europea per la responsabilità sociale delle imprese), che riunisce le imprese e le parti interessate nell'impegno a favore dell'occupazione dei giovani attraverso la creazione di tirocini, apprendistati e posti di lavoro iniziali. L'attrattiva e la pertinenza per il mercato del lavoro dei programmi iniziali dell'IFP potrebbero migliorare ulteriormente. Nel 2015, gli Stati membri hanno convenuto di rafforzare ulteriormente le competenze chiave nei piani di studio dell'IFP e di fornire opportunità più efficaci di acquisire o sviluppare tali competenze<sup>62</sup>.

**Le difficoltà occupazionali degli adulti con un basso livello di competenze hanno bisogno di attenzione a livello strategico, in particolare alla luce dell'evoluzione della domanda di competenze legata ai mutamenti tecnologici.** In risposta al perdurante divario occupazionale

---

<sup>62</sup> In particolare, nel 2016 la Commissione europea ha avviato una nuova iniziativa per valorizzare l'eccellenza e la qualità dell'IFP in Europa e far conoscere le opportunità di formazione professionale per giovani e adulti. La prima edizione della settimana europea delle competenze è riuscita a mobilitare 800 000 parti interessate in Europa allo scopo di migliorare l'immagine e l'attrattiva dell'IFP.

e ai bassi tassi di partecipazione all'apprendimento degli adulti tra coloro che hanno un basso livello di competenze e qualifiche (e spesso sono anche in età matura, vivono in zone rurali e soffrono di altri svantaggi), alla fine del 2016 l'Unione europea ha adottato la raccomandazione "Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti" per offrire agli adulti con un basso livello di competenze e qualifiche sostegno nel migliorare le proprie competenze e progredire verso qualifiche superiori (si veda il riquadro 2).

### **Riquadro 2. Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti**

La raccomandazione "Percorsi di miglioramento del livello delle competenze", adottata dal Consiglio nel dicembre 2016<sup>63</sup>, esorta gli Stati membri a elaborare un insieme di interventi mirati, costruendo un "percorso" di sostegno per gli adulti con un basso livello di competenze e qualifiche, che nel 2016 erano 63 milioni nell'UE.

L'obiettivo è aiutare tali adulti a migliorare le proprie competenze alfabetiche, matematiche e digitali e/o ad acquisire un più ampio corredo di competenze progredendo verso qualifiche superiori. Ad ogni beneficiario sarebbero offerti:

- valutazione delle competenze per individuare le competenze possedute e le esigenze di miglioramento;
- un'offerta di istruzione o formazione progettata in base alla valutazione e
- la possibilità di ottenere una convalida e un riconoscimento delle competenze così acquisite.

Queste tre fasi saranno accompagnate da misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno.

Gli obiettivi generali dell'iniziativa sono:

- migliorare le possibilità di occupazione e le altre possibilità di successo nella vita degli adulti con un basso livello di competenze (cioè privi di istruzione secondaria di secondo grado) in Europa;
- contribuire al miglioramento del livello delle competenze o all'acquisizione di nuove competenze nella forza lavoro in genere, e
- migliorare l'inclusione e la coesione sociali a favore degli adulti svantaggiati in termini di competenze di base.

L'attuazione a cura degli Stati membri può ricevere sostegno a carico del FSE, da Erasmus+ e da altre fonti. Entro la metà del 2018 gli Stati membri dovrebbero indicare in linea di massima le misure che adotteranno per attuare tale raccomandazione e anche a quali gruppi di adulti con un basso livello di competenze daranno la priorità.

<sup>63</sup> GU C 484 del 24.12.2016, pag. 1.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:JOC\\_2016\\_484\\_R\\_0001](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001)

**Nel settore dell'istruzione degli adulti alcuni Stati membri hanno preso misure per stimolare una maggiore partecipazione all'apprendimento da parte di tale categoria di persone, in particolare per migliorare le competenze di base.** La Bulgaria ha introdotto una misura orientata a conferire migliori competenze al livello di istruzione di base, destinata alle persone analfabete o scarsamente alfabetizzate di più di 16 anni di età. La Croazia ha annunciato un piano per assicurare che le attività di istruzione contribuiscano alla migliore occupabilità dei disoccupati nelle regioni con la maggiore scarsità di lavoratori qualificati. Cipro ha introdotto modifiche al sostegno finanziario alle imprese che investono nell'apprendimento permanente per incoraggiare una maggiore partecipazione degli adulti con livelli scarsi di istruzione ai programmi di istruzione per gli adulti. Il Portogallo ha presentato un programma globale (il programma *Qualifica*) destinato a far conseguire agli adulti qualifiche in base alle competenze acquisite per esperienza, nonché a integrarle con un'ulteriore formazione modulare.

**Gli Stati membri hanno adottato misure per facilitare il dialogo sociale sui temi dell'istruzione e della formazione professionale.** In Spagna il governo ha istituito di recente tavoli nazionali di discussione con le parti sociali per discutere una serie di argomenti in materia di occupazione, tra cui la qualità della formazione professionale. In Grecia nel 2017 saranno lanciati appalti pilota per una serie di partenariati guidati dalla comunità imprenditoriale in materia di istruzione e formazione professionale, con la partecipazione a livello settoriale e locale degli organismi rappresentativi dei datori di lavoro e delle parti sociali. In Lettonia le parti sociali, in particolare i datori di lavoro, hanno partecipato a numerosi aspetti delle riforme dell'IFP. Nel 2016 sono state approvate norme volte a istituire consigli settoriali di esperti e procedure per l'aggiornamento dei piani di studio, che hanno modificato la legge sulla formazione professionale adottata nel 2015. Nel contesto del piano di attuazione del modello di gestione dell'istruzione degli adulti (2016-2020) è stato inoltre istituito un consiglio di direzione dell'istruzione degli adulti che coinvolge ministeri, parti sociali, comuni, associazioni per l'istruzione degli adulti e altre parti interessate. Il consiglio di direzione, tenendo presente la situazione del mercato del lavoro, esamina e approva le priorità per l'istruzione degli adulti e assicura la valutazione periodica dei risultati di tale istruzione (includere la domanda e l'offerta di programmi di istruzione).

**È di particolare importanza la convalida delle competenze acquisite al di fuori del sistema formale di istruzione e formazione.** Ciò vale in particolare per le persone poco qualificate, disoccupate o a rischio di disoccupazione, i migranti e coloro che cercano di cambiare percorso professionale. Sebbene gli approcci nazionali siano diversi, in diversi Stati membri sono previste o sono già in vigore modalità di convalida. Meccanismi nazionali per coordinare le modalità di convalida in modo trasversale tra l'istruzione, il mercato del lavoro e il terzo settore sono stati istituiti da 15 Stati membri (Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Spagna e Svezia).

**Le strategie nazionali per le competenze possono svolgere un ruolo importante per rimediare alla frammentazione delle politiche in materia di competenze** in molti paesi e assicurare coerenza tra i diversi ambiti politici, le varie risorse finanziarie a sostegno delle competenze e tutti gli attori interessati. Possono fornire una valutazione strategica dei sistemi nazionali relativi alle competenze, individuare i principali problemi e portare a un piano d'azione per risolverli. Con l'assistenza tecnica dell'OCSE la Commissione presta sostegno allo sviluppo di tali strategie in Italia, Portogallo e Slovenia (e in precedenza in Spagna). Anche Paesi Bassi e Austria hanno avviato progetti nazionali di strategie per le competenze finanziati unicamente con fondi propri.

**Conoscere il fabbisogno attuale e futuro di competenze può aiutare gli Stati membri ad adeguare i loro interventi per affrontare meglio eventuali squilibri sui mercati del lavoro.** La necessità di adeguare le competenze alle esigenze del mercato del lavoro ha già fatto partire diverse azioni in tutti gli Stati membri. Per attirare un maggior numero di lavoratori e imprenditori nel settore delle TIC l'Estonia ha cambiato la propria legislazione sugli stranieri, anche modificando il requisito della residenza permanente in Estonia ed esentando i grandi investitori, i lavoratori del settore delle TIC e gli imprenditori di imprese start-up dalla quota di immigrazione. La Francia sta aprendo 500 nuovi percorsi di formazione specifici corrispondenti alle necessità future individuate del mercato del lavoro (come le TIC, l'economia verde) o in settori che assumono (industria, sicurezza, ristorazione, ecc.) adattati ai profili locali o regionali. L'Irlanda ha lanciato il Consiglio nazionale delle competenze e nove forum regionali sullo stesso argomento per contribuire a prevedere e soddisfare il fabbisogno di competenze in rapida evoluzione in tutti i settori. In Ungheria i progetti cofinanziati dal

FSE aiutano i disoccupati ad acquisire le competenze e l'esperienza lavorativa necessarie per le occupazioni in cui si registra scarsità di forza lavoro.

**Gli Stati membri stanno intensificando gli sforzi per ampliare e sviluppare i servizi di orientamento professionale.** A Cipro servizi gratuiti di orientamento professionale sono offerti ai giovani soldati ed è in corso un progetto finanziato dal Fondo sociale europeo e dall'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile per ampliare il raggio d'azione dei servizi di consulenza ai giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano (NEET). A Malta, a partire dall'anno accademico 2017-2018, saranno avviati programmi di orientamento professionale in tutte le scuole statali per incoraggiare l'istruzione post secondaria o l'occupazione.

**La situazione dei giovani sul mercato del lavoro è migliorata significativamente anche grazie alle riforme strutturali sostenute dalla garanzia per i giovani.** I programmi della garanzia per i giovani sono in fase di consolidamento, anche se nella maggior parte dei paesi sono ancora necessari ulteriori sforzi per aumentarne la portata e l'impatto, oltre che per garantire un'attuazione sostenibile. Nel solo 2015 5,5 milioni di giovani si sono iscritti ai programmi della garanzia per i giovani e 3,5 milioni tra questi hanno accettato un'offerta di lavoro, di apprendistato, di tirocinio o di istruzione continua. Nel 2015 quasi la metà di tutti i NEET della fascia di età 15-24 anni era iscritta alla garanzia per i giovani.

**Entrare in contatto con i giovani per incoraggiarli a iscriversi presso i servizi pubblici per l'impiego e ricevere sostegno adeguato è una priorità importante,** soprattutto negli Stati membri con elevati tassi di NEET inattivi e non iscritti. In Spagna è stato adottato, nel dicembre 2016, un regio decreto-legge che semplifica e promuove l'iscrizione dei giovani in cerca di lavoro al sistema nazionale di garanzia per i giovani. Il Portogallo ha presentato nel giugno 2017 una nuova strategia nazionale per la sensibilizzazione e l'iscrizione dei NEET con l'obiettivo di far iscrivere almeno 30 000 altri NEET e ampliare la rete nazionale di partner della garanzia per i giovani. La Romania sta avviando nuove misure di sensibilizzazione per aumentare di 200 000 unità i giovani NEET iscritti presso i servizi pubblici per l'impiego mediante l'individuazione preventiva, una campagna di informazione e sensibilizzazione, reti di sostegno e squadre di intervento con la partecipazione di tali servizi, assistenti sociali e consulenti in materia di istruzione. Le autorità bulgare stanno avviando

nuove misure di sensibilizzazione volte all'attivazione e all'inserimento lavorativo dei NEET non iscritti di età inferiore a 29 anni.

**In tale contesto permane la sfida di migliorare il sostegno ai giovani che devono affrontare molteplici ostacoli.** In Francia la *Garantie jeunes*, lanciata nell'ottobre 2013 come esperimento, è stata ampliata nel 2017 a tutti i NEET tra i 16 e i 25 anni a rischio di esclusione sociale e con un reddito inferiore al reddito minimo. Essa prevede un percorso potenziato verso il mercato del lavoro, che coniuga misure intensive di orientamento ed esperienza lavorativa. In Slovacchia il progetto nazionale "Un nuovo inizio per i giovani in cerca di lavoro - Creazione di posti di lavoro per i giovani disoccupati di lunga durata", avviato nel luglio 2017, mira a stimolare i giovani in cerca di lavoro a trovare un'occupazione grazie a 30 ore di orientamento associate a un incentivo finanziario per coloro che trovano un impiego.

**Un buon coordinamento tra le politiche dell'occupazione, dell'istruzione e della gioventù è essenziale per un migliore sostegno alla transizione dei giovani dall'istruzione e dalla disoccupazione al lavoro.** Sono in via di costituzione nuovi partenariati. A Cipro i servizi di orientamento professionale e istruzione nell'istruzione secondaria saranno potenziati per offrire servizi di orientamento e consulenza più mirati ai giovani tra i 15 e i 24 anni. I centri di informazione per i giovani del consiglio per la gioventù di Cipro offrono inoltre agli studenti e ai giovani NEET servizi specializzati di orientamento agli studi e professionale. In Lituania nel 2016 è stato attuato un programma pilota di tutoraggio su scala nazionale che vede i servizi per l'impiego collaborare con una rete di psicologi e istituzioni accademiche per offrire un migliore sostegno ai giovani (oltre che ai disoccupati di lungo periodo e ai lavoratori anziani).

**Gli Stati membri investono nel far acquisire competenze nuove ai giovani e nel miglioramento quelle già possedute al fine di aumentarne l'occupabilità.** In Slovacchia un progetto nazionale sta investendo 30,9 milioni di EUR a sostegno dell'occupabilità dei giovani in cerca di lavoro grazie ad azioni di riqualificazione, potenziamento delle competenze chiave oppure formazione e istruzione per il mercato del lavoro di loro iniziativa. In Spagna, dal febbraio 2017, un esempio di buone pratiche è un programma di formazione per le competenze digitali che offre formazione orientata al settore digitale e ai nuovi modelli di business. In Svezia la misura "Sostegno alla ripresa degli studi" (*Studistartsstödet*), adottata

nel luglio 2017, prevede di aiutare ogni anno circa 15 000-20 000 persone scarsamente qualificate con forti bisogni educativi (compresi i migranti appena arrivati con un basso livello di istruzione) a intraprendere studi di livello primario e secondario.

**In un contesto macroeconomico ancora problematico, un gran numero di Stati membri sostiene la domanda di giovani sul mercato del lavoro mediante sussidi salariali e all'assunzione.** Tali stimoli sono spesso finanziati con il sostegno del Fondo sociale europeo e dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile. Si tratta di formule abitualmente rivolte ai giovani più lontani dal mercato del lavoro (ad esempio disoccupati di lungo periodo, scarsamente qualificati o privi di esperienza lavorativa) al fine di evitare effetti inerziali e di sostituzione. Oltre a ciò, una forte componente di formazione e il seguito fornito ai beneficiari contribuiscono a massimizzare il loro impatto. In Belgio il governo federale ha annunciato, nel luglio 2017, una riduzione degli oneri sociali a carico dei datori di lavoro per l'assunzione di giovani dai 18 ai 21 anni. A Cipro il programma di inserimento professionale dei giovani laureati e diplomati disoccupati, attivo dal novembre 2016, sostiene l'inserimento professionale per 6 mesi in imprese o organizzazioni di giovani laureati e diplomati disoccupati con esperienza lavorativa limitata. A distanza di 4 mesi dalla partecipazione risultava occupato un partecipante su tre. Nel giugno 2017 l'Estonia ha modificato il programma "Il mio primo lavoro" per estendere il sostegno ai giovani tra i 16 e i 29 anni, rendendo le condizioni più flessibili e aumentando le possibilità di formazione. Tale programma concede ai datori di lavoro una sovvenzione fino a 2 500 EUR per la formazione professionale. In Italia la legge di bilancio 2017 ha introdotto tre nuovi tipi di riduzioni degli oneri sociali per chi assume giovani a tempo indeterminato o con la formula dell'apprendistato professionale. In Portogallo si sta elaborando un sostegno congiunto per l'assunzione di un giovane e di un lavoratore anziano (*Contrato-Geracao*) a favore delle imprese che assumono allo stesso tempo un giovane disoccupato (o un giovane in cerca di prima occupazione) e un disoccupato di lungo periodo in età più avanzata.

**Gli Stati membri hanno continuato ad adeguare la loro legislazione in materia di tirocini al quadro di qualità per i tirocini<sup>64</sup>.** Tali riforme dei tirocini hanno contribuito a preparare meglio i giovani alle esigenze del mercato del lavoro e ad acquisire le competenze pertinenti, oltre che a rafforzare il coinvolgimento della comunità imprenditoriale. In Polonia, nel giugno

---

<sup>64</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 10 marzo 2014, su un quadro di qualità per i tirocini (GU C 88 del 27.3.2014, pag. 1).



2017 le parti sociali hanno concordato un quadro di qualità nazionale per i tirocini. Nel luglio 2017 le autorità romene hanno adottato un aggiornamento della legge sull'apprendistato e sul tirocinio in modo da renderla più attraente per i datori di lavoro (aumentando gli incentivi loro destinati e allineando i livelli delle sovvenzioni nel bilancio nazionale a quelle del FSE, con una migliore integrazione dei bilanci).

***Riquadro 3. Utilizzare appieno il Fondo sociale europeo (FSE) e l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile***

Con un bilancio di 86,4 miliardi di EUR per il periodo 2014-2020, il Fondo sociale europeo (FSE) è uno degli strumenti fondamentali dell'UE per affrontare le sfide individuate nelle raccomandazioni specifiche per paese. I programmi operativi adottati nel 2014 e nel 2015 sono stati concepiti in modo da garantire il loro attento allineamento alle raccomandazioni specifiche per paese. I regolamenti prevedono inoltre la possibilità di modificare la programmazione per rispondere alle sfide emergenti.

Una delle principali priorità strategiche del FSE per il periodo 2014-2020 è l'occupazione giovanile, cui sono dedicate sia le risorse proprie del FSE (6,3 miliardi di EUR) sia l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG) (3,2 miliardi di EUR di risorse dell'IOG e un sostegno integrativo del FSE di 3,2 miliardi di EUR). L'IOG è destinata ai giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano (NEET) nelle regioni con i più elevati tassi di disoccupazione nel 2012. L'iniziativa sta procedendo bene. Alla fine del 2016, circa 8 milioni di partecipanti avevano beneficiato di progetti che hanno ricevuto finanziamenti europei, in particolare iniziative di inserimento professionale, apprendistati, tirocini, misure per il lavoro autonomo e per l'istruzione e formazione continua. Il 39% dei beneficiari ha meno di 25 anni.

Nella maggior parte degli Stati membri l'IOG è considerata uno strumento fondamentale per la copertura e la concezione delle rispettive politiche a favore dell'occupazione. In molti Stati membri l'IOG finanzia la maggior parte delle misure della garanzia per i giovani.

L'aumento del bilancio dell'IOG di 1,2 miliardi di EUR per il periodo 2017-2020, approvato dal Consiglio e dal Parlamento europeo, dovrebbe aiutare gli Stati membri a continuare a sostenere i giovani disoccupati e inattivi.

Il FSE è inoltre uno strumento che consente agli Stati membri di attuare il pilastro europeo dei diritti sociali. Gli interventi a carico del FSE a favore del pilastro dei diritti sociali ammontano a 27,5 miliardi di EUR per l'accesso al mercato del lavoro e a 21,2 miliardi di EUR per l'inclusione sociale. Ogni anno circa 15 milioni di cittadini europei beneficiano direttamente della partecipazione a progetti cofinanziati dal FSE.

**A sostegno dell'occupazione femminile gli Stati membri hanno adottato politiche di equilibrio tra i generi per aiutare i lavoratori a riconciliare le responsabilità professionali e di assistenza.** Assicurare congedi parentali adeguati a entrambi i genitori e sostenere una migliore condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini possono consentire alle donne di rientrare più celermente nel mercato del lavoro e limitare le conseguenze negative sulla carriera dei loro oneri di assistenza. Nel 2017 Repubblica ceca e Cipro hanno introdotto un nuovo diritto al congedo di paternità (rispettivamente di 1 e 2 settimane) e il Portogallo ha aumentato la durata del periodo da 20 a 25 giorni, 15 dei quali obbligatori (in precedenza erano 10). Nel 2016 il Lussemburgo ha adottato una riforma del sistema di congedi parentali per renderli più flessibili e meglio retribuiti. Germania e Austria hanno introdotto di recente un incentivo finanziario qualora entrambi i genitori usufruiscano di parte del congedo parentale. Nel 2017 sono state introdotte misure specifiche a favore dei genitori lavoratori autonomi in Danimarca e in Italia. Nel gennaio 2017 la Spagna ha ampliato il diritto al congedo di paternità (per nascita, adozione o affido del minore) da due a quattro settimane per i padri lavoratori. La Croazia ha recentemente aumentato l'indennità massima per la seconda metà del congedo di maternità di un anno a favore dei genitori occupati e disoccupati. La Slovacchia ha aumentato le prestazioni di maternità portandole dal 70% al 75% della base di valutazione giornaliera e ha allargato l'elenco dei servizi sociali per inserirvi le strutture di cura dell'infanzia destinate ai bambini di età inferiore ai tre anni. Nei Paesi Bassi è entrata in vigore nel 2016 la legge sul lavoro flessibile che statuisce il diritto dei lavoratori a chiedere la modifica provvisoria o permanente delle ore di lavoro, la modifica degli orari lavorativi nonché del luogo di lavoro.

**Sono inoltre principalmente le donne a occuparsi dell'assistenza ai parenti non autosufficienti ed anziani.** Introdurre o potenziare il diritto a congedi per coloro che prestano assistenza, come fatto dalla Repubblica ceca nel luglio 2017, può permettere alle donne di conciliare le loro responsabilità di assistenza con quelle professionali. Oltre ai congedi per motivi di famiglia anche le modalità di lavoro flessibili hanno un forte effetto positivo sull'occupazione femminile. Nel periodo 2016-2017 Belgio, Repubblica ceca e Italia hanno introdotto misure volte a facilitare maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e la Romania ha avviato una consultazione pubblica su una proposta riguardante il telelavoro.

Diversi Stati membri hanno inoltre migliorato il sostegno finanziario a coloro che prestano assistenza. In Romania il governo ha approvato il finanziamento centralizzato dei costi salariali di chi assiste le persone con gravi disabilità. A Malta sono state riformate e aumentate le pensioni e le indennità destinate a coloro che prestano assistenza. Tali importi sono stati aumentati anche in Ungheria e nella Repubblica ceca. L'Estonia ha in programma modifiche alla legge sulla parità di genere per attribuire all'ispettorato del lavoro il compito di monitorare più attentamente tale aspetto nel settore privato, anche raccogliendo dati disaggregati per genere sui salari, offrendo formazione su come colmare il divario retributivo di genere e diffondendo informazioni su tale divario.

**Migliorare l'accesso ai servizi formali di cura dell'infanzia è uno strumento efficace contro gli ostacoli all'occupazione femminile.** La Repubblica ceca ha stabilito il diritto di tutti i bambini a frequentare classi propedeutiche prescolari, introducendo un anno obbligatorio di istruzione prescolastica e successivamente garantendo disponibilità di posti negli asili e potenziando il sostegno ai bambini con bisogni educativi speciali. È inoltre in corso un progetto pilota del FSE riguardante le microstrutture per i bambini di età compresa tra 6 mesi e 4 anni. Il Regno Unito sta dando piena attuazione alla legge del 2016 sulla cura dell'infanzia, che aveva previsto 15 ore supplementari di assistenza gratuita per i bambini di 3 e 4 anni figli di determinate categorie di genitori lavoratori in Inghilterra, in aggiunta alle 15 ore di assistenza all'infanzia gratuite già erogate a titolo universale per la stessa fascia di età. Nel 2016 il Lussemburgo ha varato un'ambiziosa riforma per migliorare l'accesso e la qualità dell'istruzione e della cura per la prima infanzia. In Slovacchia sono programmati investimenti infrastrutturali per aumentare la capacità delle strutture di cura dell'infanzia. Nell'aprile 2017 il governo finlandese ha proposto di allargare la cura dell'infanzia gratuita o sovvenzionata a una fascia più ampia di famiglie a basso e medio reddito. Nel 2017 alcuni Stati membri hanno inoltre introdotto misure per sviluppare servizi destinati ai bambini in insediamenti svantaggiati (Ungheria) e ai figli delle persone in cerca di lavoro (Francia).

**Alcuni Stati membri hanno inoltre adottato misure volte a incoraggiare le donne a rientrare nel mercato del lavoro quando il bambino è ancora in tenera età.** Ad esempio nel giugno 2017 la Bulgaria ha adottato un provvedimento che concede il 50% delle indennità parentali, in aggiunta allo stipendio, alle madri di bambini di età inferiore a 1 anno che riprendono a lavorare. Analogamente, nell'aprile 2017 in Romania è stato aumentato

l'incentivo di inserimento lavorativo per i genitori che hanno usufruito di un congedo parentale. Altri Stati membri hanno elaborato sistemi rivolti alle donne che hanno già avuto lunghe interruzioni di carriera. È il caso del programma *Returnships* per il quale il Regno Unito ha stanziato 5 milioni di GBP (circa 5,6 milioni di EUR) nel bilancio di primavera del 2017. Il Lussemburgo ha adottato una legge per rafforzare il principio della parità retributiva tra donne e uomini e ha sostenuto campagne di sensibilizzazione e azioni volte a eliminare gli ostacoli all'occupazione femminile. Al fine di contrastare le conseguenze negative della sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, la Svezia sta per presentare una proposta volta a promuovere una maggiore parità di genere nell'ambito pensionistico. Il governo estone ha approvato un progetto di legge che modificherà i congedi e le prestazioni parentali con l'introduzione di un mese aggiuntivo per i padri, ampliando il periodo nel quale possono essere chieste le prestazioni e innalzando la soglia del reddito da lavoro durante il congedo parentale. A Malta se entrambi i genitori sono occupati o studiano la cura dell'infanzia viene erogata a titolo gratuito.

**Vari Stati membri hanno preso provvedimenti per promuovere l'integrazione sul mercato del lavoro dei lavoratori anziani.** La Germania ha adottato una legge per facilitare la transizione al pensionamento dei lavoratori anziani (*Flexi-Rente*) con l'obiettivo di renderla più flessibile. La riforma promuove in particolare la combinazione di pensionamento precoce e lavoro a tempo parziale, riducendo i prelievi sulle pensioni in caso di entrate supplementari. Essa incentiva inoltre l'occupazione dopo l'età pensionabile, permettendo ai lavoratori di acquisire ulteriori diritti pensionistici ed esentando i datori di lavoro dall'obbligo di contribuire all'assicurazione di disoccupazione. Nel febbraio 2017 la Grecia ha lanciato due nuovi programmi di sussidi all'assunzione per la fascia di età oltre i 50 anni. Cipro ha istituito un programma che offre incentivi per l'assunzione di disoccupati ultracinquantenni, con l'obiettivo di incoraggiare i datori di lavoro ad assumere i disoccupati di tale fascia di età interessati all'occupazione a tempo pieno. Nei Paesi Bassi un progetto di legge nel contesto del piano d'azione "Prospettiva per gli ultracinquantenni" prevede una compensazione per i datori di lavoro (incentivo di azzeramento del rischio) in caso di malattia dei lavoratori in età superiore a 56 anni che hanno alle spalle oltre un anno di disoccupazione e ricevono una prestazione di disoccupazione. In Austria la campagna per l'occupazione "20 000" mira a favorire l'occupazione dei lavoratori anziani e a ridurre la disoccupazione di lungo periodo. La realizzazione completa del progetto è prevista per gennaio 2018 e dovrebbe creare a medio

termine 20 000 posti di lavoro aggiuntivi nel settore no profit. Inoltre la legge di modifica della sicurezza sociale permette a coloro che lavorano pur avendo raggiunto l'età pensionabile di maturare una pensione di vecchiaia più elevata. Tale misura riguarda prevalentemente le donne pensionate, che sono esposte a un rischio di povertà superiore rispetto agli uomini. In Slovenia il piano d'azione "Gli anziani e il mercato del lavoro in Slovenia" comprende 49 misure che saranno attuate nel periodo 2017-2018, tra cui sostegno ai datori di lavoro per attuare programmi che promuovono la salute e sicurezza sul lavoro, incentivi ai datori di lavoro per gli investimenti in capitale umano e la formazione dei lavoratori, incentivi ai lavoratori che prolungano la vita lavorativa, maggiore attivazione dei lavoratori anziani grazie alle PAML.

**In risposta all'aumento del numero di richiedenti asilo gli Stati membri stanno adeguando le proprie politiche per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi.** Le misure si concentrano sul miglioramento delle competenze linguistiche e sulla partecipazione al mercato del lavoro. In Francia la legge sui diritti dei cittadini stranieri ha istituito un percorso personalizzato di integrazione basato su accoglienza individuale, educazione civica rinnovata e formazione linguistica potenziata. In Finlandia il piano d'azione nazionale per l'integrazione e il programma di integrazione del governo mirano ad accelerare l'accesso ai percorsi di formazione e all'occupazione. È partito inoltre un esperimento di avviamento rapido al lavoro degli immigrati con l'applicazione del modello delle *obbligazioni ad effetto sociale*. Il progetto mira a sperimentare nuovi modelli di occupazione e formazione per accelerare l'occupazione degli immigrati e associare la formazione e il lavoro in modo flessibile. In Austria la legge sull'integrazione del giugno 2017 rende obbligatoria la partecipazione dei beneficiari di protezione internazionale a corsi di lingua e cultura/valori, oltre all'obbligo di firmare una dichiarazione di integrazione. Sta inoltre per essere messo in atto un anno obbligatorio di integrazione nel mercato del lavoro (gestito dai servizi pubblici per l'impiego) per tutti i profughi riconosciuti e i richiedenti asilo che hanno buone probabilità di essere accettati e che sono disoccupati. Nella Repubblica ceca, grazie al nuovo "programma di integrazione statale", entrato in vigore nel gennaio 2016, i beneficiari di protezione internazionale ricevono assistenza in materia di alloggio, occupazione, salute e istruzione, compreso il miglioramento delle competenze linguistiche. In Germania, dopo l'introduzione della nuova legge sull'integrazione, nel 2016, la partecipazione a corsi di integrazione può essere resa obbligatoria per i richiedenti asilo che non lavorano. La Germania ha inoltre

introdotto un nuovo tipo di corso di lingua orientato al lavoro, che fa seguito al proficuo completamento di un corso di integrazione e si rivolge ai rifugiati che già lavorano oppure partecipano a misure di attivazione del mercato del lavoro o di formazione professionale. In Danimarca un accordo tripartito si basa su intervento precoce, valutazione individuale delle competenze e misure orientate al lavoro. I richiedenti asilo sono selezionati durante la fase di presentazione della domanda e assegnati al comune che meglio risponde alle loro possibilità di trovare lavoro. Oltre a ciò i rifugiati devono acquisire un'esperienza lavorativa entro un mese dall'arrivo.

**Molte misure adottate dagli Stati membri non si limitano ai rifugiati arrivati di recente ma si applicano anche ad altri migranti o persone provenienti da un contesto migratorio.**

La Finlandia, ad esempio, sta rendendo più efficaci l'individuazione più efficace delle qualifiche dei migranti e l'orientamento ad un adeguato percorso di formazione e occupazione. In Austria la legge sul riconoscimento e sulla valutazione, entrata in vigore il 12 luglio 2016, promuove l'integrazione nel mercato del lavoro di persone che hanno acquisito qualifiche all'estero e in assenza di documentazione sull'istruzione o sulla formazione conseguita definisce procedure speciali per coloro cui sono stati concessi l'asilo o una protezione sussidiaria. La Svezia ha compiuto di recente sforzi notevoli per rispondere alla crescente richiesta di valutazione dei titoli stranieri, anche aumentando i fondi a disposizione del Consiglio svedese per l'istruzione superiore, l'ente pubblico competente per il riconoscimento di tali titoli. La Svezia ha anche investito fondi considerevoli per aumentare la disponibilità di programmi ponte che consentono ai migranti dotati di qualifiche estere in diritto, medicina, infermeria, odontoiatria, insegnamento e farmacia di completare la formazione richiesta per esercitare le rispettive professioni. Inoltre, nell'ambito della riforma del programma "Lavori per un nuovo inizio", il sussidio è stato aumentato per i migranti e rifugiati arrivati di recente. L'Estonia ha promosso l'immigrazione di lavoratori nel campo delle TIC, di imprenditori di imprese start-up e di grandi imprenditori, modificando i requisiti per la residenza permanente. Malta offre corsi dedicati a persone non madrelingua che presentano carenze di alfabetizzazione, al fine di migliorare l'occupabilità dei migranti. La Slovenia ha istituito un ufficio governativo per il sostegno e l'integrazione degli immigrati che coordina il lavoro e i compiti delle altre autorità nazionali nonché delle organizzazioni non governative e di altro tipo. I compiti principali dell'ufficio riguardano l'accoglienza di diverse categorie di migranti e il sostegno ad esse fornito.

**Al di là delle misure rivolte principalmente all'integrazione dei nuovi arrivati, numerosi Stati membri hanno compiuto sforzi per contrastare la discriminazione.** In Francia la legge sull'uguaglianza e la cittadinanza, promulgata a fine gennaio 2017, migliora il regime generale di tutela contro la discriminazione e comprende in particolare il diritto alla formazione per l'apprendimento del francese nell'ambito della formazione continua. In Svezia la nuova redazione della legge antidiscriminazione, entrata in vigore nel gennaio 2017, dispone nuove misure attive contro la discriminazione nei settori dell'occupazione e dell'istruzione, prescrivendo una relazione annuale sui salari e l'obbligo per i datori di lavoro di disporre di orientamenti e procedure per la prevenzione delle molestie (anche sessuali) e delle ritorsioni. La Spagna ha istituito diversi gruppi di lavoro per monitorare le attività relative alla sensibilizzazione al razzismo, alla xenofobia e altre forme di intolleranza di vari gruppi di professionisti coinvolti nella lotta contro la discriminazione (ad es. polizia, giudici, pubblici ministeri, altri professionisti dell'amministrazione pubblica, ecc.). In Estonia sono state svolte formazioni pilota dedicate alla sensibilizzazione alla discriminazione, destinate a forze dell'ordine, giudici, pubblici ministeri e personale specializzato nell'assistenza alle vittime. La Finlandia ha lanciato, all'inizio del 2016, l'iniziativa interministeriale biennale "*TRUST* — Buone relazioni in Finlandia" per promuovere la non discriminazione dei richiedenti asilo a livello regionale e locale. Nel settore dell'istruzione il Portogallo ha fornito alle scuole un kit scolastico interculturale contenente materiali didattici online destinati ai docenti.

**Gli Stati membri si stanno attivamente sforzando di sostenere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.** In Belgio il governo federale ha creato percorsi per incoraggiare il reinserimento, in lavori idonei, dei lavoratori che non possono più svolgere le mansioni precedenti, e le regioni stanno introducendo riduzioni degli oneri sociali per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. La regione Bruxelles-Capitale ha istituito una quota obbligatoria (2,5%) per l'assunzione di persone con disabilità nelle amministrazioni locali. La Germania ha rivisto la base di verifica delle condizioni di reddito per le prestazioni di invalidità e ha aumentato i sussidi all'occupazione dei lavoratori disabili a favore di circa 300 000 persone con gravi disabilità occupate in luoghi di lavoro protetti. La Bulgaria sta lavorando alla riforma del sistema di valutazione della capacità lavorativa residua delle persone con disabilità in età lavorativa. L'Estonia ha adottato un programma per il mercato del lavoro per il periodo 2017-2020 che offre misure attive volte a prevenire la

disoccupazione, in particolare per le persone con problemi di salute. Cipro ha istituito sussidi all'occupazione dei gruppi vulnerabili, tra cui le persone con disabilità e malattie croniche. La Lettonia ha modificato la legge sull'assistenza sociale e i servizi sociali per migliorare l'offerta di riabilitazione professionale alle persone con disabilità. L'Ungheria sta attuando un progetto del FSE mirato ad aumentare il potenziale riabilitativo delle organizzazioni che impiegano persone con disabilità. L'Austria ha ridotto il riconoscimento delle pensioni di invalidità e aumentato il numero dei lavoratori in età avanzata mediante l'aumento graduale fino a 60 anni dell'età di pensionamento per invalidità, unitamente a misure di sostegno quali il diritto di legge alla riabilitazione professionale. In Irlanda il gruppo interdipartimentale *Make Work Pay* ha individuato i principali disincentivi al lavoro per le persone con disabilità e ha formulato raccomandazioni al governo, che dovrebbe annunciare azioni ed eventuali misure legislative entro la fine del 2017. Il Portogallo ha introdotto una nuova prestazione sociale per l'inclusione delle persone con disabilità al fine di incoraggiarle a continuare a lavorare o a cercare lavoro (attualmente, le persone con disabilità non hanno diritto a ricevere prestazioni di invalidità se ricevono una remunerazione). Inoltre, un progetto pilota finanziato dal FSE si concentrerà sul sostegno alla vita autonoma per le persone con disabilità.



### 3.3 Orientamento 7: migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro

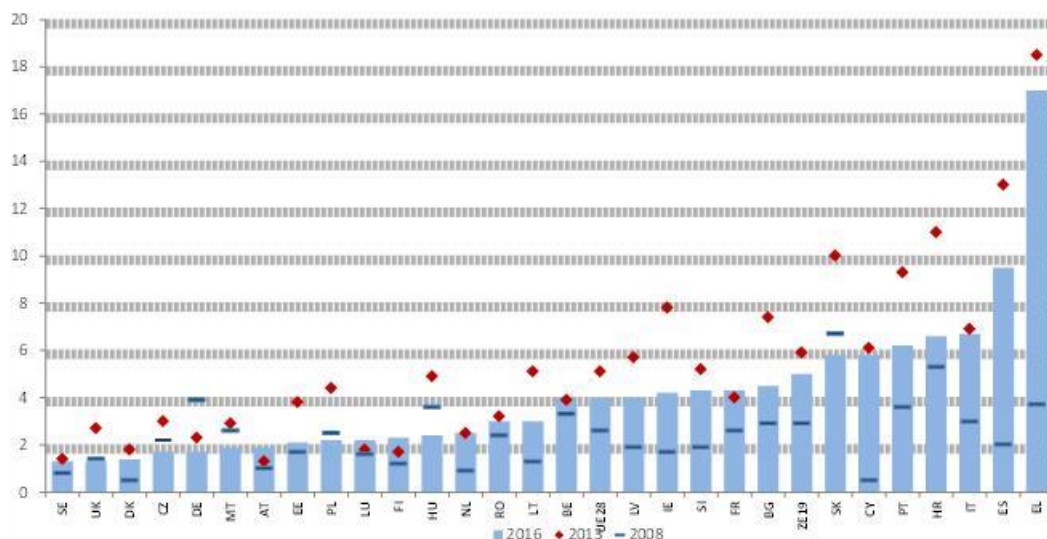
Questa sezione esamina l'attuazione dell'orientamento n. 7 in materia di occupazione, che raccomanda agli Stati membri di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, anche assicurando transizioni sostenibili dalla disoccupazione all'occupazione e da un lavoro all'altro e prevenendo la segmentazione del mercato del lavoro. Essa inizia presentando in breve gli indicatori chiave relativi alle problematiche in tale ambito, in particolare la disoccupazione di lungo periodo e la segmentazione tra occupazioni a tempo indeterminato e indeterminato. Passa poi in rassegna le politiche pertinenti, esaminando in particolare con quali modalità una legislazione adeguata del lavoro, prestazioni di disoccupazione ben concepite e strategie di attivazione efficaci possono migliorare il funzionamento del mercato del lavoro. In questo contesto essa presenta i risultati di una valutazione comparativa delle prestazioni di disoccupazione e delle politiche attive del mercato del lavoro secondo quanto convenuto con gli Stati membri. Illustra in seguito il grado di copertura offerto dai servizi pubblici per l'impiego e dalle misure di attivazione, cruciali per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone disoccupate e per migliorare l'incontro di domanda e offerta su tale mercato. La sezione 3.3.2 riferisce infine sulle misure strategiche adottate dagli Stati membri in questi settori.

#### 3.3.1 Indicatori chiave

**L'ininterrotta ripresa del mercato del lavoro ha contribuito a ridurre la disoccupazione di lungo periodo in diversi Stati membri.** Non tutti gli Stati però hanno beneficiato in pari misura di tale miglioramento. Come mostrato nella figura 28, il tasso di disoccupazione di lungo periodo nel 2016 era superiore a quello precedente la crisi (2008) in quasi tutti gli Stati membri, con poche eccezioni degne di nota (ad es. Svezia, Repubblica ceca, Germania, Malta e Ungheria). Negli ultimi tre anni la maggior parte degli Stati membri ha riportato notevoli miglioramenti, con un calo di 3 punti percentuali o più in paesi quali Croazia, Irlanda, Portogallo, Slovacchia e Spagna. Nello stesso periodo alcuni paesi con un tasso relativamente elevato di disoccupazione di lungo periodo (superiore alla media dell'UE) non hanno tuttavia riportato miglioramenti significativi o hanno addirittura visto peggiorare la loro situazione (Belgio, Francia, Cipro e Italia). Nel 2016 il problema della disoccupazione di lungo periodo è

ancora impellente in Grecia e Spagna (i cui tassi rispettivi sono 17% e 9,5%), cui fanno seguito Italia, Croazia, Portogallo, Slovacchia e Cipro (attorno al 6%). Per contro, i tassi più bassi si registrano in Svezia, Regno Unito e Danimarca (meno dell'1,5% della forza lavoro). In 10 Stati membri i disoccupati di lungo periodo rappresentano oltre il 50% della disoccupazione totale, con punte del 72% in Grecia e del 60% in Slovacchia.

**Figura 28: disoccupazione di lungo periodo in percentuale sulla popolazione attiva**



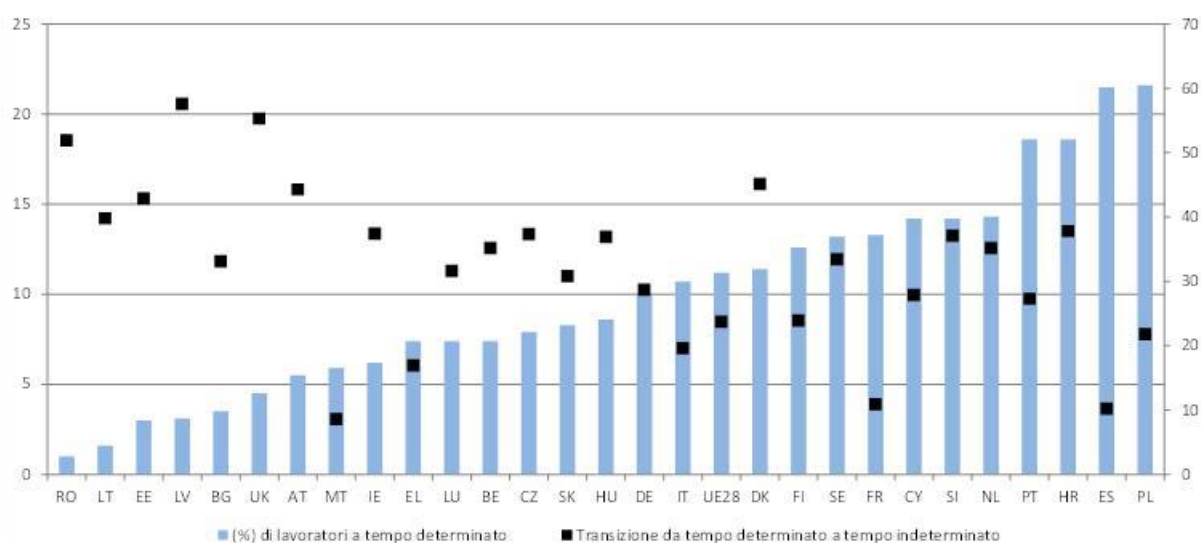
Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**La segmentazione del mercato del lavoro resta stabile nel tempo e continua a riguardare vari Stati membri.** La scissione in posti di lavoro a tempo indeterminato e atipici, con possibilità limitate di passare dalla seconda categoria alla prima, minaccia l'esistenza di mercati del lavoro ben funzionanti ed equi. Sotto questo aspetto la situazione è quasi invariata rispetto alla relazione comune sull'occupazione del 2017<sup>65</sup>, con paesi come Polonia, Spagna, Croazia e Portogallo che presentano una percentuale di contratti a tempo determinato (nella fascia di età da 20 a 64 anni) prossima o superiore al 20%, mentre altri nove paesi si collocano tra il 10% e il 15% (Paesi Bassi, Slovenia, Cipro, Francia, Svezia, Finlandia, Danimarca, Italia e Germania). In Polonia e in Spagna il quadro è completato da tassi particolarmente bassi di transizione a contratti a tempo indeterminato; tale situazione riguarda anche la Francia, dove tuttavia la percentuale di contratti a tempo determinato è relativamente minore (ma sempre al di sopra della media dell'UE). Ciò suggerisce che i contratti a tempo determinato sono spesso

<sup>65</sup> Per ulteriori analisi dettagliate della segmentazione del mercato del lavoro e dei fattori determinanti si veda la parte 2 dell'opera della Commissione europea *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2017.

dei "punti morti" piuttosto che "punti di partenza" verso l'occupazione a tempo indeterminato. In una prospettiva pluriennale la percentuale di contratti a tempo determinato è cambiata di poco nel tempo dall'inizio della crisi (dal 2008 la media UE è rimasta intorno al 14%), rimanendo stabile anche nella maggior parte degli Stati membri. È però aumentata in misura significativa per Malta, Lussemburgo, Slovacchia, Cipro, Danimarca, Paesi Bassi e Croazia. In Spagna essa è diminuita notevolmente all'inizio della crisi (per la risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato), ma è aumentata in seguito, di pari passo con la ripresa.

**Figura 29: percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato sul totale dei lavoratori (fascia di età 20-64) (2016) e tasso di transizione da contratti di lavoro a tempo determinato a contratti di lavoro a tempo indeterminato (2015)**

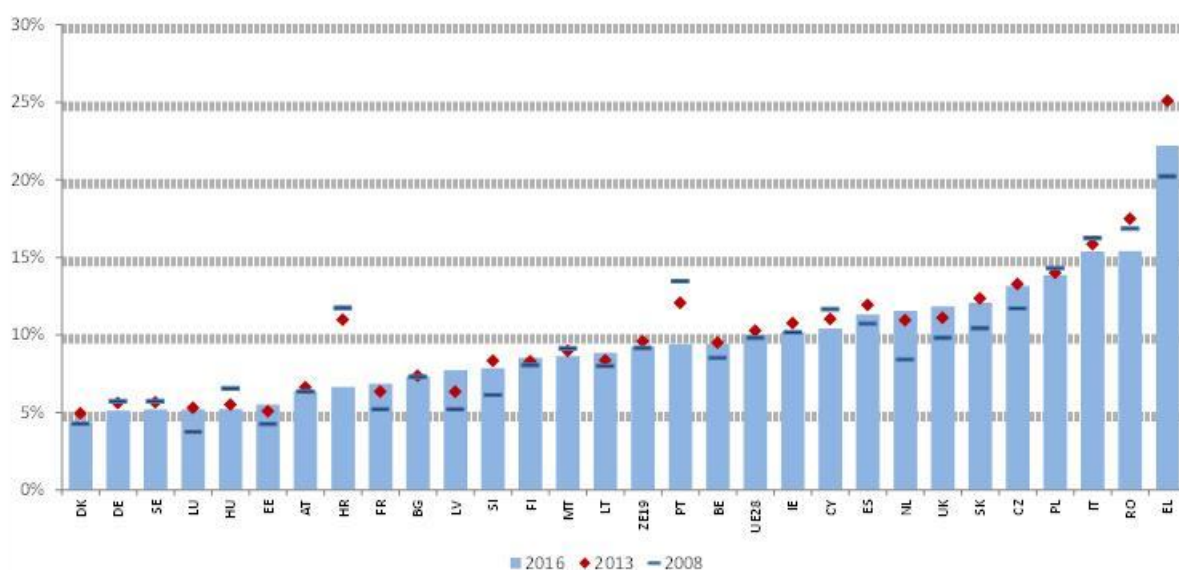


Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, SILC.

**I paesi con una percentuale elevata di lavoratori autonomi possono essere anche più esposti alla segmentazione del mercato del lavoro.** Ciò può verificarsi se il lavoro autonomo cela rapporti di lavoro di dipendenza economica (il cosiddetto lavoro autonomo fittizio) e/o quando i sistemi di sicurezza sociale non sono in grado di offrire una copertura adeguata ai lavoratori autonomi. Sebbene il grado di autonomia dei lavoratori autonomi non possa essere misurato con le statistiche disponibili, una parte dei lavoratori autonomi senza dipendenti (in percentuale sul totale degli occupati) può essere associata a occupazioni potenzialmente instabili, a indicare la necessità di una valutazione più accurata. La classifica del 2016 per questo indicatore mostra ai primi posti Grecia (22,2%), Romania e Italia (15,4%) mentre Svezia, Germania e Danimarca registrano i valori più bassi (prossimi o inferiori al

5%). Se si esamina l'evoluzione nel tempo a partire dal 2008, si nota che la percentuale dei lavoratori in proprio è aumentata in misura notevole in alcuni paesi, in particolare Paesi Bassi (3,1 punti percentuali), Lettonia (2,2 punti percentuali) e Regno Unito (2,0 punti percentuali). Essa ha registrato invece i cali più marcati in Portogallo (-4 punti percentuali) e in Croazia (-1,5 punti percentuali).

**Figura 30: lavoratori autonomi senza dipendenti in percentuale sul totale degli occupati**

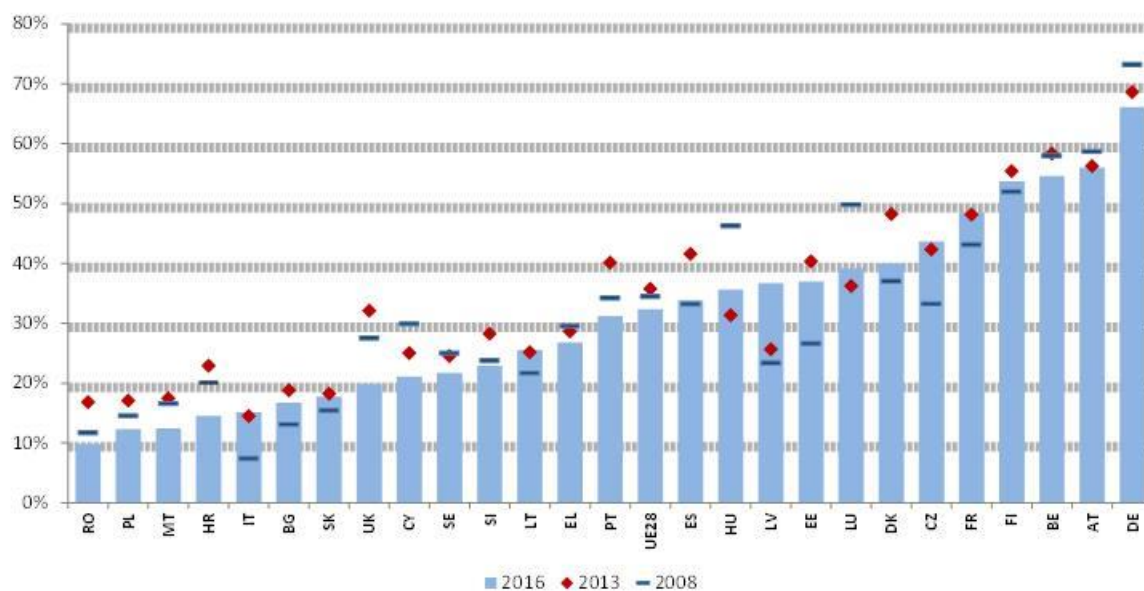


Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

**Sistemi di prestazioni di disoccupazione ben concepiti, caratterizzati da livelli adeguati e un'ampia copertura associati ad efficaci strategie di attivazione, sostengono e incrementano il ritorno al lavoro.** L'analisi comparativa delle caratteristiche concettuali dei sistemi di prestazioni di disoccupazione e delle loro interazioni con l'erogazione di misure di sostegno e attivazione può fornire utili indicazioni sui loro risultati. L'analisi che segue si basa sulla valutazione comparativa effettuata nel periodo 2016-2017 in sede di comitato per l'occupazione applicando l'approccio descritto nel capitolo 2. Mentre le problematiche correlate alla disoccupazione elevata (in particolare di lungo periodo) nei diversi Stati membri sono state individuate nelle parti precedenti della presente relazione, questa sezione sarà dedicata specificamente ai risultati dei sistemi di prestazioni di disoccupazione e a particolari leve politiche, utilizzando gli indicatori concordati.

Nell'UE le prestazioni di disoccupazione riguardano in media circa un terzo dei disoccupati di breve periodo<sup>66</sup>. Tale percentuale è leggermente diminuita successivamente alla crisi (dal 34,4% nel 2008 al 32,4% nel 2016), con differenze rilevanti tra i vari paesi. Le differenze dipendono dall'impostazione delle politiche (in particolare dalle condizioni di ammissibilità, dalla durata massima e dalle sovrapposizioni con altri regimi di protezione sociale), nonché dagli sviluppi ciclici. Da un lato la copertura è più che raddoppiata in Italia (dal 7,3% al 15,1%) ed è aumentata in misura significativa (di oltre 10 punti percentuali) in Lettonia, Estonia e Repubblica ceca. Dall'altro lato essa è diminuita in Ungheria (-10 punti percentuali), Lussemburgo (-10 punti percentuali), Cipro (-9 punti percentuali) e Regno Unito (-8 punti percentuali). Sono state registrate riduzioni rilevanti anche negli Stati membri con la copertura più bassa, in particolare Romania, Polonia, Malta e Croazia. Questi ultimi quattro paesi presentano tutti una copertura inferiore al 15% nel 2016. Invece in Finlandia, Belgio, Austria e Germania risultava coperta più della metà dei disoccupati di breve periodo, con una punta del 66% nell'ultimo di questi paesi.

**Figura 31: copertura delle prestazioni di disoccupazione per i disoccupati di breve periodo**

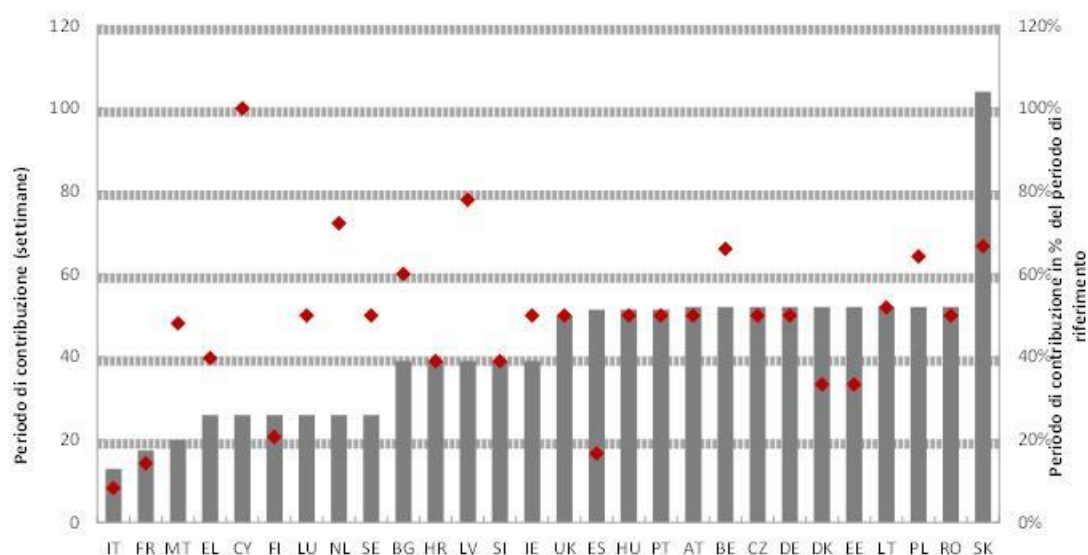


Fonte: calcoli in base ai dati di Eurostat e dell'indagine sulle forze di lavoro. Nota: IE e NL non disponibili.

<sup>66</sup> Disoccupati da meno di un anno.

**In tutti gli Stati membri il diritto a prestazioni di disoccupazione dipende dai precedenti periodi di occupazione e/o contributi versati.** Condizioni di ammissibilità più rigorose si traducono in un minor numero di disoccupati che hanno diritto alle prestazioni e quindi in una riduzione del tasso di copertura. Per aver maturato il diritto alla copertura è in genere necessario che i disoccupati abbiano lavorato per determinati periodi minimi in un certo lasso di tempo e di conseguenza coloro che hanno periodi brevi di occupazione e intervalli tra i periodi lavorati spesso ricevono una copertura ridotta o non hanno nessuna copertura. Come indicato nella figura 32, il numero di settimane di lavoro necessarie per accedere alle prestazioni di disoccupazione varia da 20 o meno per Malta (dove è necessario che siano stati versati contributi per almeno 50 settimane da quando l'interessato ha iniziato a lavorare), Francia e Italia, a oltre 100 in Slovacchia, mentre il parametro più diffuso è un anno (52 settimane). Un altro parametro chiave è il rapporto tra il periodo di contribuzione e il periodo "di riferimento", che è più lungo e che in diversi paesi permette di tenere conto dei periodi senza occupazione per il calcolo. Il valore più frequente tra i vari Stati membri è 0,5 (vale a dire i beneficiari dovrebbero aver versato contributi per almeno la metà del periodo di riferimento). Periodi più brevi per acquisire il diritto semplificano l'accesso alle prestazioni di disoccupazione per i lavoratori con carriere discontinue, anche se possono promuovere una rotazione inutilmente elevata dei lavoratori.

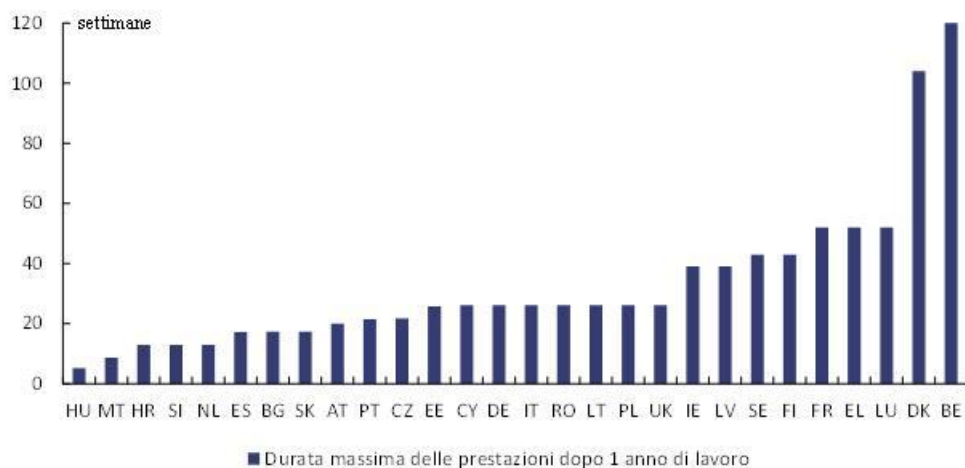
**Figura 32: durata del periodo necessario per acquisire il diritto, 2016**



Fonte: banca dati MISSOC e legislazione nazionale. I quadratini rossi indicano il rapporto tra il periodo di contribuzione e il periodo di riferimento. A Malta è necessario che siano stati versati contributi per almeno 50 settimane da quando l'interessato ha iniziato a lavorare; in Irlanda è necessario che siano stati versati contributi per almeno 104 settimane da quando l'interessato ha iniziato a lavorare.

**La durata delle prestazioni di disoccupazione è di norma inferiore al periodo di contribuzione, con alcune eccezioni.** La durata delle prestazioni può essere fissa o crescente in funzione della durata del periodo di contribuzione. Una volta esaurito il diritto alle prestazioni di disoccupazione molti paesi dell'UE erogano prestazioni alternative di secondo livello. La figura 33 mostra la durata massima delle prestazioni dopo un anno di contribuzione. Mentre nella maggior parte degli Stati membri la durata è inferiore al periodo di contribuzione (pari prevalentemente alla metà del periodo, vale a dire 26 settimane), in quattro casi essa è uguale al periodo di contribuzione (ad esempio in Francia, Paesi Bassi, Grecia e Lussemburgo) e in tre casi è superiore (71 settimane in Finlandia, 104 in Danimarca, a tempo indeterminato in Belgio, anche se nel tempo le prestazioni si riducono fino ad un livello minimo). All'estremità opposta della scala, le prestazioni sono erogate per tre mesi o meno in Slovenia, Croazia, Malta e Ungheria.

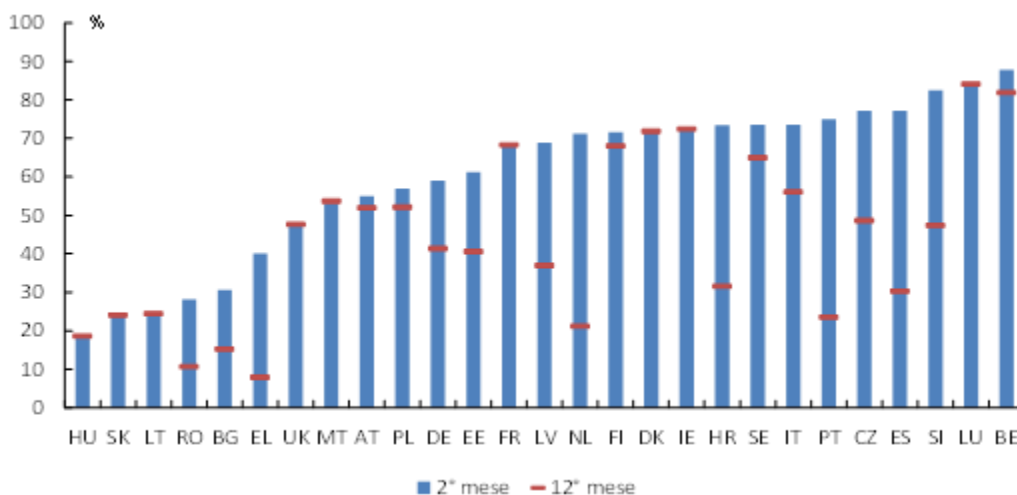
**Figura 33: durata massima delle prestazioni dopo un periodo di lavoro di 1 anno al 1° gennaio 2017**



Fonte: banca dati MISSOC (gennaio 2017) e legislazione nazionale. Nota: in Belgio non esiste alcun limite alla durata delle prestazioni. Negli Stati membri in cui la durata dipende anche dall'età, il grafico mostra la durata per la fascia d'età più giovane, corrispondente alla durata più breve possibile. In Slovacchia la durata indicata (4 mesi) si riferisce alle persone assunte con un contratto a tempo determinato (altrimenti è di 6 mesi). In Polonia la durata varia a seconda del tasso di disoccupazione della regione rispetto alla media nazionale.

**Esistono forti variazioni di livello e adeguatezza delle prestazioni di disoccupazione nei diversi Stati membri.** I tassi netti di sostituzione forniscono un'indicazione dell'adeguatezza della funzione di sostituzione del reddito esercitata dalle prestazioni dell'assicurazione di disoccupazione. Il loro livello dipende da una serie di fattori, tra cui il livello dei precedenti redditi da lavoro, l'anzianità di servizio, la durata del periodo di disoccupazione, l'età e la composizione della famiglia (in particolare se si prende in considerazione l'interazione con il sistema fiscale e con altre prestazioni). Nel caso di un lavoratore a basso reddito con esperienza lavorativa ridotta (1 anno), i valori del tasso netto di sostituzione dopo un mese di disoccupazione variano tra il 20% e il 90% del salario (netto) precedente (figura 34). Nella parte bassa figurano gli Stati membri nei quali le prestazioni cessano già al secondo mese di disoccupazione (Ungheria) o in cui una persona che abbia una carriera lavorativa di un anno non ha diritto all'assicurazione di disoccupazione (Slovacchia). Seguono gli Stati membri che offrono una prestazione fissa, non correlata (o debolmente correlata) al livello della retribuzione precedente (Romania, Bulgaria, Grecia, Regno Unito, Malta). Il confronto con i tassi netti di sostituzione al 12° mese di disoccupazione mostra l'effetto della scadenza delle prestazioni (per cui subentrano altri regimi, quali l'assistenza sociale o alla disoccupazione) o dell'eventuale minore generosità delle prestazioni.

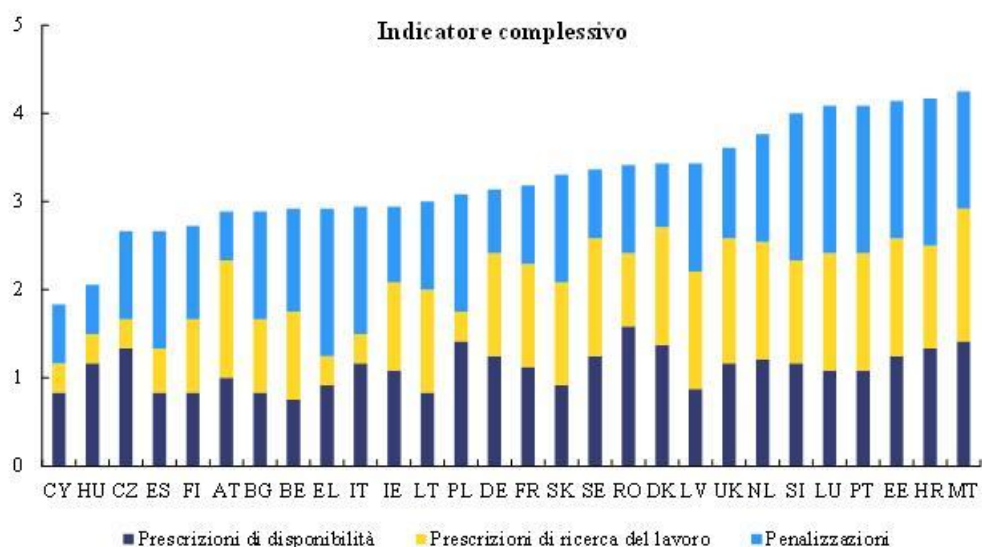
**Figura 34: tasso netto di sostituzione delle prestazioni di disoccupazione al 67% del salario medio al secondo e al 12° mese di disoccupazione (gennaio 2016)**



Fonte: Commissione europea, in base a modelli di regimi fiscali e previdenziali elaborati dall'OCSE



**Figura 35: indicatore del rigore delle prescrizioni in materia di ricerca del lavoro e disponibilità, 2014**



Fonte: OCSE.

**Gli Stati membri adottano strategie diverse per garantire l'attivazione dei beneficiari di prestazioni di disoccupazione.** Concretamente, al fine di continuare a percepire le prestazioni occorre soddisfare diverse prescrizioni in materia di ricerca del lavoro e di disponibilità a lavorare, per garantire che i beneficiari di prestazioni di disoccupazione continuino ad impegnarsi e non diventino inattivi. La figura 35 mostra gli indicatori sintetici delle prescrizioni in materia di ricerca del lavoro e disponibilità per i beneficiari di prestazioni di disoccupazione, calcolati dall'OCSE<sup>67</sup>, che considerano: i) la disponibilità a lavorare anche durante la partecipazione a PAML e i criteri di idoneità del lavoro (vale a dire in quali circostanze un'offerta di lavoro può essere respinta senza penalizzazioni); ii) il monitoraggio delle attività di ricerca del lavoro (frequenza della ricerca di lavoro, documentazione da fornire); iii) le penalizzazioni (per disoccupazione volontaria, respingimento di offerte di lavoro, mancata partecipazione a sessioni di consulenza o a PAML)<sup>68</sup>. Le prescrizioni stimate in materia di ricerca del lavoro e disponibilità, insieme alle penalizzazioni, risultano più rigorose a Malta, Croazia, Estonia, Portogallo, Lussemburgo e Slovenia, mentre sono meno

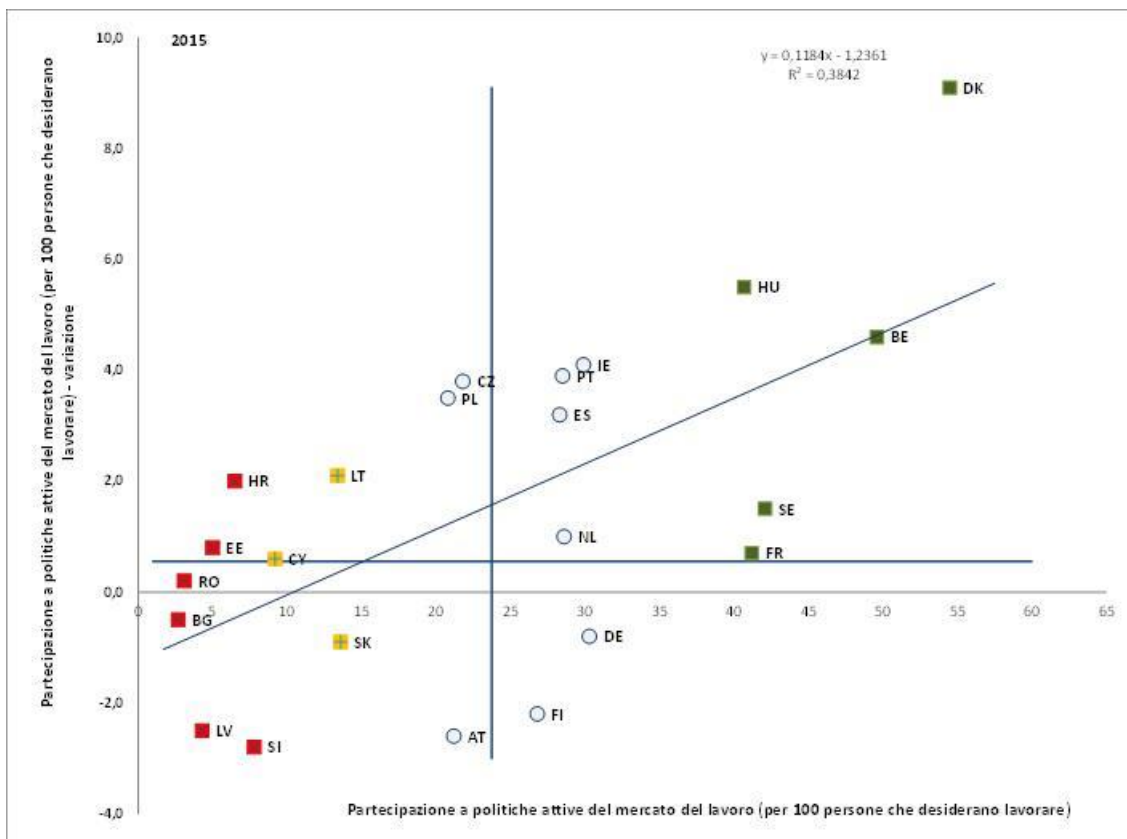
<sup>67</sup> Si veda: Venn (2012), "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 131, OECD Publishing, Parigi, e Langenbucher, K. (2015), "How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 166, OECD Publishing, Parigi.

<sup>68</sup> Gli indicatori si basano sull'aggregazione di un certo numero di elementi cui viene assegnato un punteggio da 1 (rigore minimo) a 5 (rigore massimo).

rigorose a Cipro e in Ungheria. L'importanza relativa delle sottocomponenti varia notevolmente tra i diversi paesi. Dato da non trascurare, questo indicatore non precisa in quale misura siano fatte rispettare le prescrizioni.

**Una durata elevata delle prestazioni di disoccupazione aumenta il rischio che i disoccupati si allontanino dal mercato del lavoro, perdendo gradualmente competenze e occupabilità.** Per impedire che ciò si verifichi, un intervento tempestivo a favore dei disoccupati grazie a efficaci politiche attive del mercato del lavoro può aiutarli a reintegrarsi velocemente nel mercato del lavoro.

**Figura 36: partecipanti a PAML (per 100 persone che desiderano lavorare) nel 2015 e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, banca dati PML e indagini sulle forze di lavoro. Periodo: livelli 2015 e variazioni annue rispetto al 2014. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato. Non sono disponibili dati per EL, IT, MT, UK. LU è stato escluso per alcuni problemi di verifica dei dati.

**La partecipazione alle PAML è estremamente differenziata nei vari Stati membri** Da un lato, in un gran numero di Stati membri (Bulgaria, Romania, Lettonia, Estonia, Croazia, Slovenia e Cipro) il tasso di partecipazione per 100 persone che desiderano lavorare (ad

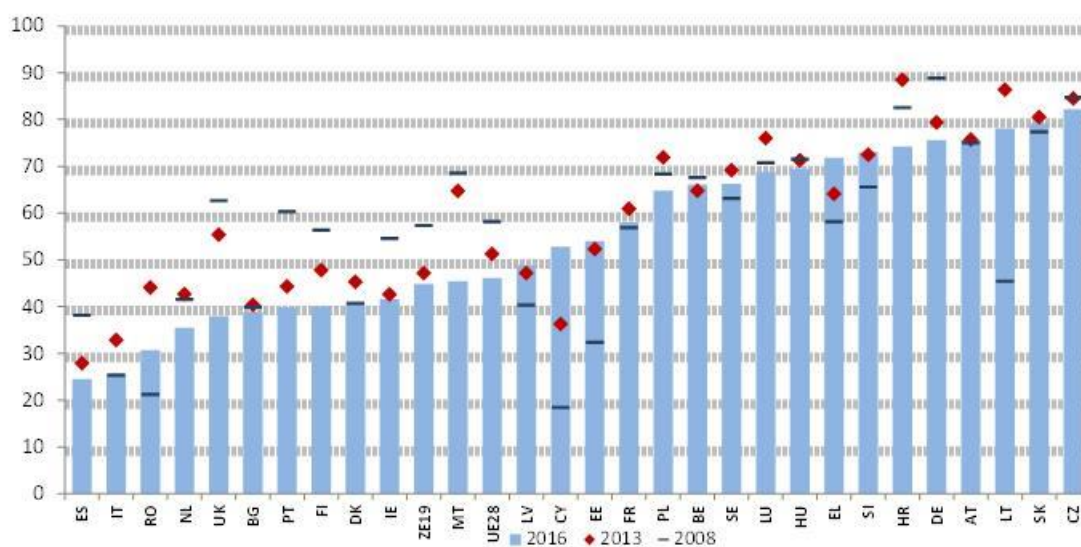
esempio, persone disoccupate o disponibili a lavorare ma non attivamente alla ricerca di un lavoro) era inferiore al 10% nel 2015, il che indica un miglioramento solo modesto o addirittura un peggioramento nel corso dell'ultimo anno. Ad eccezione di Cipro, tali Stati membri sono segnalati come "situazioni critiche". D'altro lato, un altro consistente gruppo di paesi ha registrato tassi di partecipazione ben al di sopra della media e comunque superiori al 40%: Francia, Ungheria, Svezia, Belgio e Danimarca ("risultati migliori"). Per tali paesi il tasso di partecipazione è aumentato (in varia misura) durante l'ultimo anno. Questo andamento si inserisce in un quadro di divergenze crescenti tra paesi, come indicato dalla pendenza positiva della linea di regressione che evidenzia la relazione tra le variazioni annuali e i livelli. In ogni caso questo indicatore deve essere interpretato con cautela, dal momento che esso misura unicamente la partecipazione a politiche del mercato del lavoro (ma non la loro efficacia), e per un certo numero di paesi presenta problemi di attendibilità statistica connessi al processo di rilevazione dei dati. In una prospettiva pluriennale, per la maggior parte degli Stati membri si osserva un calo dell'indicatore durante la crisi (in particolare a causa dell'aumento della disoccupazione ciclica dopo il 2008), seguito da un miglioramento coincidente con la ripresa.

**L'iscrizione presso i servizi pubblici per l'impiego è nella maggior parte dei casi un prerequisito per partecipare ai programmi delle PAML.** I disoccupati iscritti possono accedere a servizi di determinazione delle competenze, di consulenza e personalizzati, tra cui il sostegno alla ricerca di un impiego e l'indirizzamento verso programmi specifici di attivazione e/o formazione. Tra gli Stati membri permangono tuttavia, come indicato nella relazione comune sull'occupazione del 2017, notevoli differenze nei tassi di iscrizione. Ciò dipende da vari fattori quali le capacità dei servizi pubblici per l'impiego, la qualità dei servizi offerti, gli obblighi e i meccanismi di penalizzazione relativi alle prestazioni di disoccupazione e ad altri sistemi di assistenza al reddito.

**Al di là degli obblighi formali di iscrizione, i servizi pubblici per l'impiego sono strumenti fondamentali per la ricerca di lavoro.** I rilevamenti mostrano anche in questo caso grandi differenze. In Stati membri come Repubblica ceca, Slovacchia, Lituania, Austria e Germania la percentuale di disoccupati che dichiarano di avvalersi dei servizi pubblici per l'impiego per cercare un lavoro è prossima all'80%. In Romania, Italia e Spagna si osserva invece una percentuale del 30% o inferiore. Ciò potrebbe anche rispecchiare la diversa qualità

dei servizi offerti, in particolare per quanto riguarda l'incontro di domanda e offerta di lavoro. In media, dall'inizio della crisi la quota di disoccupati che si avvalgono dei servizi pubblici per l'impiego in Europa è diminuita. È al contrario in aumento il ricorso alle agenzie private di collocamento e a metodi alternativi di ricerca di lavoro, come l'invio di candidature direttamente ai datori di lavoro, la pubblicazione di inserzioni o la risposta a queste, anche su Internet (non mostrato nel grafico). Si osserva però una tendenza opposta in alcuni Stati membri nei quali il ricorso ai servizi pubblici per l'impiego è di fatto aumentato negli ultimi anni, in particolare Lettonia, Cipro, Estonia, Grecia, Slovenia e Lituania.

**Figura 37: percentuale di disoccupati che cercano lavoro avvalendosi dei servizi pubblici per l'impiego**



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro.

### 3.3.2 Risposta strategica

**Proseguono le riforme nel settore del diritto del lavoro con l'obiettivo di sostenere mercati del lavoro dinamici e ridurre la segmentazione.** Le misure previste o adottate di recente in questo settore sono spesso volte a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro e a promuovere l'assunzione con contratti a tempo indeterminato, in particolare introducendo una regolamentazione più rigorosa dei lavoratori a tempo determinato e atipici e aumentando la flessibilità per quanto riguarda l'assunzione e il licenziamento di lavoratori a tempo indeterminato. Ad esempio, per incoraggiare l'assunzione di nuovo personale il Belgio ha annunciato di aver aumentato la progressività del periodo di preavviso nei primi sei mesi di

lavoro, riducendo tale periodo a una settimana nei primi 3 mesi e portandolo a 5 settimane a partire dal sesto mese (misura federale). La Repubblica ceca ha reso più severa la regolamentazione delle agenzie di lavoro interinale, attraverso l'introduzione di criteri più rigorosi per l'apertura di un'agenzia e l'inasprimento delle sanzioni in caso di violazione degli obblighi. La Grecia ha sostituito il sistema di approvazione amministrativa ex ante in caso di licenziamenti collettivi (in cui il ministro del Lavoro aveva diritto di veto) con una procedura di notifica per garantire il rispetto degli obblighi in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori. In Francia la legge del 9 agosto 2016<sup>69</sup>, che specifica le condizioni del licenziamento individuale per motivi economici e introduce maggiore flessibilità nelle condizioni di lavoro a livello di impresa, è entrata in vigore gradualmente, per cui la maggior parte delle disposizioni sono divenute efficaci a partire dal gennaio 2017. Nel settembre 2017 il governo ha adottato un'altra riforma di ampia portata, che introduce in particolare soglie obbligatorie e massimali di risarcimento per i licenziamenti non giustificati, aumentando al contempo l'indennità in caso di licenziamento giustificato da motivi economici. Essa ha inoltre introdotto la possibilità di dimissioni collettive concordate (*rupture conventionnelle collective*) e facilitato ulteriormente gli accordi relativi alle condizioni di lavoro. Nel giugno 2017 la Lituania ha effettuato una vasta riforma del codice del lavoro, modificando diversi aspetti della legislazione a tutela dell'occupazione: sono stati chiariti i motivi della cessazione del rapporto di lavoro, è stato ridotto il termine di preavviso, sono state stabilite nuove norme per la definizione dell'indennità di licenziamento (di solito attualmente 2 mesi), è stata ridotta da 5 a 2 anni la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato (con alcune eccezioni) e sono stati introdotti orari di lavoro flessibili. Sono stati inoltre introdotti diversi contratti atipici, tra cui il lavoro interinale e a progetto, i cui effetti sulla segmentazione del mercato del lavoro andrebbero monitorati. La legislazione è stata ampiamente discussa con le parti sociali. Anche la Polonia prevede di sostituire il suo attuale codice del lavoro, che è molto complesso, ha subito diverse modifiche e non rispecchia adeguatamente i modelli economici correnti (risale al 1974), nell'obiettivo di promuovere maggiormente l'occupazione con contratti a tempo indeterminato. Le parti sociali partecipano alla redazione del progetto. L'Austria ha abrogato la norma eccezionale per cui i dipendenti ultracinquantenni non potevano essere licenziati dopo 2 anni di occupazione presso la stessa società. Lo scopo è aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani, eliminando tale ostacolo.

---

<sup>69</sup> Nota anche come "legge El Khomri". La descrizione particolareggiata della legge figura nella relazione comune sull'occupazione 2017.

**Alcuni Stati membri hanno adottato misure per promuovere la rapida risoluzione delle controversie di lavoro.** L'obiettivo è migliorare la prevedibilità dell'esito e ridurre i relativi costi sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. In particolare, l'Estonia ha adottato un atto legislativo che disciplina l'attività delle singole commissioni per le controversie di lavoro (introdotte nel 1996). Il nuovo atto è finalizzato a rafforzare la posizione delle commissioni rendendo la loro attività più flessibile e consentendo il ricorso a procedure scritte, anche di approvazione di compromessi, per la risoluzione delle controversie di lavoro. In Francia sono state adottate misure graduali per riformare le norme sulle controversie per licenziamento individuale (*prud'hommes*) al fine di rafforzare la concertazione e velocizzare le procedure, riducendo nel contempo le incertezze in materia di indennizzo dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo. Nel novembre 2016 due decreti hanno introdotto un parametro di riferimento indicativo basato sull'anzianità di servizio e nel settembre 2017 sono stati stabiliti massimali e soglie obbligatori al fine di agevolare la risoluzione delle controversie nella fase della conciliazione, velocizzando in tal modo le procedure.

**Migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi garantendo che godano di diritti sociali adeguati e impedire lo sfruttamento delle forme di lavoro atipico sono temi di grande attualità in diversi Stati membri.** La Danimarca ha modificato le norme relative al congedo di maternità per le imprenditrici, permettendo loro di lavorare nella propria impresa fino al 25% delle ore normali di lavoro e ricevere il 75% delle prestazioni di maternità, in modo che la loro impresa possa essere mantenuta in attività. Nel maggio 2017 l'Italia ha adottato una legge intitolata "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e volte a favorire l'articolazione flessibile del lavoro subordinato" che amplia le tutele dei lavoratori autonomi, in particolare per quanto riguarda il congedo di maternità e parentale, le prestazioni di malattia e disoccupazione e la deduzione dai redditi da lavoro imponibili delle spese relative alla formazione professionale. In Francia la legge del 9 agosto 2016 ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il principio della responsabilità sociale delle piattaforme di collaborazione nei confronti dei lavoratori indipendenti che le utilizzano come intermediari. Le piattaforme contribuiranno alla copertura assicurativa degli incidenti sul lavoro e finanzieranno il contributo alla formazione professionale, mentre i lavoratori potranno godere pienamente del diritto di dimostrare, creare organizzazioni sindacali e parteciparvi. In Lettonia i conducenti di taxi e le persone che lavorano per imprese start-up beneficiarie di sovvenzioni statali sono ora considerati lavoratori dipendenti e quindi godono

di diritti sociali più forti e di una regolamentazione più rigorosa degli oneri sociali. Il Portogallo ha modificato il diritto processuale del lavoro in modo da estendere le azioni speciali per riconoscere il falso lavoro autonomo (*falsos recibos verdes*) ad altre tipologie di illecito come i falsi tirocini, le false attività di volontariato e altri tipi di lavoro sommerso. Nell'estate del 2017 in Spagna è stata adottata una riforma della legge sui lavoratori autonomi che prevede nuove misure volte a migliorare la loro situazione (ad esempio riducendo gli oneri sociali a loro carico, rendendo la percezione di una pensione compatibile con l'inizio di un lavoro autonomo e promuovendo l'accesso alle opportunità di formazione). La Slovenia ha adottato misure per prevenire il lavoro in base a contratti di diritto civile nei casi in cui dovrebbero essere stipulati contratti standard di lavoro dipendente, in particolare aumentando i poteri degli ispettorati e le relative sanzioni. Tale paese ha anche proposto di riversare l'onere della prova sul datore di lavoro in caso di controversia riguardante la motivazione per un contratto di breve periodo, introducendo multe più elevate in caso di violazioni (anche a carico dei lavoratori). La Finlandia ha elaborato una proposta di legge per limitare l'uso di contratti a zero ore ai casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che la domanda di prestazione lavorativa è variabile.

**In alcuni Stati membri ridurre l'incidenza elevata dei lavoratori a tempo determinato nel settore pubblico potrebbe contribuire a contrastare la segmentazione complessiva del mercato del lavoro.** La Spagna, seguendo le raccomandazioni formulate da un gruppo di esperti ad hoc, sta prendendo provvedimenti al riguardo. In particolare, nell'aprile 2017 è stato raggiunto un accordo con le parti sociali per svolgere nel giro di tre anni concorsi per la copertura di 250 000 posti a tempo indeterminato nel settore pubblico. Misure analoghe sono state annunciate anche dal Portogallo. A Cipro nel 2016 è stata adottata una nuova legge sui contratti di lavoro a tempo determinato nella pubblica amministrazione che stabilisce limiti alla durata dei contratti (di norma non superiore a 12 mesi, ma rinnovabile) e che specifica in quali casi le amministrazioni sono autorizzate a ricorrere a contratti a tempo determinato.

**Allo stesso tempo, diversi Stati membri stanno adottando misure volte ad aumentare la flessibilità interna, in particolare aumentando l'adattabilità dell'orario e delle condizioni di lavoro.** Nel marzo 2017 il Belgio ha adottato una legge sull'organizzazione flessibile del lavoro, volta ad agevolare la flessibilità a favore sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori e a semplificare la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Il tempo di lavoro può

adesso essere definito su base annua, sono state allentate le norme sul ricorso al lavoro straordinario e sono state semplificate le formalità relative al lavoro a tempo parziale; è stato anche creato un quadro giuridico per il telelavoro occasionale. Inoltre le parti sociali hanno ora la possibilità di adeguare ulteriormente gli orari di lavoro a livello settoriale. La Repubblica ceca ha introdotto modifiche al codice del lavoro per rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro, in particolare introducendo una maggiore flessibilità nella programmazione e nei diritti riguardanti l'orario di lavoro e i congedi, modificando le disposizioni riguardanti il telelavoro e potenziando gli strumenti di conciliazione tra vita professionale e vita privata, come il lavoro a domicilio. La Lituania, nel contesto della riforma del codice del lavoro già citata, ha introdotto la possibilità di orari di lavoro flessibili e del telelavoro. In Romania il ministro del Lavoro ha sottoposto a consultazione una proposta sul telelavoro volta a rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro e a disciplinare una modalità di lavoro non utilizzata in precedenza. La consultazione è aperta fino alla fine di luglio. La Finlandia ha redatto una proposta di legge per rendere più specifica la propria legislazione sull'orario di lavoro per quanto riguarda la flessibilità dell'orario e la banca delle ore, oltre che per aumentare le ore di straordinario consentite.

In Italia, la legge già citata relativa a "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e svolte a favore dell'articolazione flessibile del lavoro subordinato" è volta a promuovere un'organizzazione più flessibile del lavoro subordinato al fine di aumentare la produttività e agevolare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (ad esempio disciplinando la possibilità di lavorare all'esterno dei locali dell'impresa, con l'utilizzo di strumenti informatici, conservando il diritto alla medesima retribuzione dei dipendenti impiegati nei locali dell'impresa e addetti alle stesse mansioni).

**Alcuni Stati membri stanno rafforzando gli ispettorati del lavoro e adottando ulteriori misure per contrastare il lavoro sommerso.** Ad esempio, in Grecia è in corso di attuazione un piano d'azione triennale (2017-2019) per contrastare il lavoro sommerso che prevede un'ampia gamma di misure, tra cui una revisione delle multe, nuove norme per l'analisi dei rischi per le ispezioni mirate, una concezione aggiornata delle ispezioni e della formazione degli ispettori e campagne di sensibilizzazione del pubblico. A Cipro sono state recentemente sottoposte all'approvazione del Parlamento modifiche alla legge sull'assicurazione sociale che comprendono l'aumento dell'importo delle multe e l'introduzione di una dichiarazione



elettronica di inizio del rapporto di lavoro. Sarà inoltre avviata una revisione del sistema delle ispezioni sul lavoro. Gli ispettorati del lavoro vengono potenziati anche in Portogallo, in particolare mediante l'assunzione di altro personale e il rafforzamento delle procedure al fine di migliorare il coordinamento e la condivisione dei dati tra l'autorità di ispezione del lavoro, l'autorità fiscale e i servizi di sicurezza sociale. La Romania ha modificato la legislazione sul lavoro sommerso ampliando la definizione del fenomeno e ha introdotto altre misure per far luce su casi di lavoro dipendente occulto.

**I servizi pubblici per l'impiego (SPI) stanno potenziando ulteriormente il loro impegno in termini di riforma istituzionale e miglioramento dei risultati** Tali sforzi sono corroborati anche dal metodo dell'"Apprendimento comparativo"<sup>70</sup> introdotto nel 2015 nella rete europea dei servizi pubblici per l'impiego (rete degli SPI). Le riforme recenti trovano riscontro nella diminuzione delle persone in cerca di lavoro e nell'aumento delle offerte di lavoro comunicate ai servizi pubblici per l'impiego (correlato anche in una certa misura al miglioramento delle condizioni macroeconomiche). Come indicato nella sezione 3.3.1, in coincidenza con il calo dei tassi di disoccupazione la maggior parte degli SPI ha visto diminuire il numero di clienti alla ricerca di un'occupazione. Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro non ha però portato ad una diminuzione corrispondente delle spese degli SPI né a una riduzione significativa delle risorse umane. Allo stesso tempo, più SPI sembrano avvalersi di consulenti specializzati che lavorano con sottogruppi specifici di persone in cerca di lavoro (giovani, disoccupati di lungo periodo e lavoratori anziani). Cipro si prepara attualmente ad assumere altri consulenti degli SPI in modo da rendere più efficace ed efficiente l'attuazione della garanzia per i giovani e della raccomandazione sui disoccupati di lungo periodo. I servizi pubblici per l'impiego stanno inoltre investendo in una migliore erogazione dei servizi. In Grecia, nell'ambito del progetto di ristrutturazione degli SPI, è stata adottata una nuova metodologia di determinazione delle competenze per le persone in cerca di lavoro e si prevede di introdurre prossimamente un sistema di gestione dei risultati.

---

<sup>70</sup> Il primo ciclo biennale dell'esercizio di apprendimento comparativo, che consiste in un'autovalutazione e in un esame inter pares e di esperti di ogni SPI, si è concluso nel 2016. Ogni SPI ha ricevuto raccomandazioni individuali per il miglioramento della capacità organizzativa e dell'erogazione dei servizi. Su tale base gli SPI hanno avviato processi di cambiamento sui quali hanno riferito alla rete un anno dopo la valutazione. I risultati della valutazione sono inoltre utilizzati per sviluppare e orientare il programma di apprendimento reciproco della rete. Nel 2017 è partito il secondo ciclo di apprendimento comparativo, che si occuperà delle modalità con cui gli SPI attuano e gestiscono i processi di cambiamento.

**I servizi pubblici per l'impiego continuano a intensificare la cooperazione con i datori di lavoro grazie ad una comprensione più approfondita del mercato del lavoro, a un pacchetto di servizi più orientato alla domanda di forza lavoro e un'assistenza qualitativa ai datori di lavoro.** Anche se sono rare le strategie di coinvolgimento globale dei datori di lavoro, sono stati elaborati approcci diversi alla segmentazione dei datori di lavoro e all'organizzazione dei servizi loro destinati. La maggior parte degli SPI ha un livello di coordinamento centrale dei servizi per i datori di lavoro, oltre ad erogare loro servizi a livello regionale e locale. I datori di lavoro possono essere segmentati in diverse categorie, ad esempio per settore, dimensioni, importanza regionale o nazionale o selezionando quelli che sono ritenuti bisognosi di maggiore assistenza, quali le imprese start-up o quelle in difficoltà. Alcuni SPI inoltre stringono accordi di cooperazione con specifici datori di lavoro. Migliorare i servizi per i datori di lavoro imporrà di tenere conto della necessità di risorse umane specializzate, in quanto le competenze di cui devono disporre i consulenti dei datori di lavoro sono diverse da quelle dei consulenti tradizionali degli SPI. Si impongono pertanto nuovi approcci alla formazione del personale.

**Il livello di sostegno fornito ai disoccupati di lungo periodo varia ancora notevolmente tra gli Stati membri.** In alcuni Stati membri, quali Finlandia, Danimarca e Austria, il sostegno fornito ai disoccupati di lungo periodo si avvale di molti anni di esperienza e della partecipazione intensa delle parti sociali. Nella maggior parte degli Stati membri è però raro che siano disponibili tipologie di servizi più integrate, sotto forma di punti di contatto unici e servizi più personalizzati, e anche la partecipazione dei datori di lavoro è piuttosto debole. Nel 2017 tuttavia sia Italia sia Cipro hanno avviato profonde riforme delle politiche, delle pratiche e delle infrastrutture al fine di migliorare il livello di sostegno ai disoccupati di lungo periodo.

**Diversi tipi di incentivi e sussidi sono utilizzati per promuovere l'assunzione e l'attivazione dei disoccupati di lungo periodo.** Dal 2017 sono stati introdotti incentivi mirati all'assunzione in Belgio (Fiandre) e Bulgaria. In Svezia sono stati riesaminati i livelli dei sussidi all'occupazione per aumentare l'efficacia del sistema. Per attivare i disoccupati di lungo periodo il Belgio (regione di Bruxelles) ha adottato un programma denominato *Activa générale*, che offre un'indennità ai disoccupati di lungo periodo; in Slovacchia esistono programmi pilota analoghi. In Danimarca sono stati introdotti incentivi all'assunzione a tempo determinato dei disoccupati di lungo periodo sulla base di un "premio per posto di lavoro"

esente da imposte. In Romania i sussidi all'occupazione sono stati estesi ai disoccupati di lungo periodo.

**Si stanno mettendo in atto altre tipologie di incentivi all'attivazione mediante misure di sostegno della mobilità geografica interna.** Ad esempio, in Romania sono offerti nuovi sussidi a coloro che accettano un nuovo posto di lavoro a 50 km di distanza dal loro luogo di residenza. In Bulgaria saranno forniti finanziamenti per la cura dell'infanzia, l'affitto e l'abbonamento a Internet ai disoccupati che iniziano a lavorare ad oltre 50 km di distanza dal loro luogo di residenza (gruppo destinatario: fino a 400 disoccupati). Nella Repubblica ceca, l'ufficio del lavoro concede un sostegno per la mobilità regionale alle persone in cerca di lavoro iscritte da più di cinque mesi, che copre i costi di pendolarismo e trasloco verso un nuovo posto di lavoro in una regione diversa. La Finlandia prevede inoltre di migliorare la collaborazione tra le regioni e le autorità per facilitare il trasferimento della forza lavoro verso le zone a forte crescita.

**Si presta sempre maggiore attenzione all'erogazione di servizi più personalizzati.** In Spagna è stato messo in atto un ampio programma (*Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención de Personas Parados de Larga Duración*) di potenziamento della capacità dei servizi pubblici per l'impiego di fornire sostegno personalizzato ai disoccupati di lungo periodo. Il Portogallo ha modificato la legislazione per erogare più servizi personalizzati e sta sviluppando sportelli unici per l'impiego (*Balcão Único do Emprego*) che riuniscono i servizi forniti dai servizi pubblici per l'impiego e quelli a cura dei servizi sociali (previsti all'inizio del 2018). Nei Paesi Bassi il bilancio è stato aumentato notevolmente per consentire un sostegno più personalizzato alla ricerca del lavoro, mentre in Finlandia sono stati stanziati finanziamenti supplementari per aumentare la frequenza del sostegno. Se in Belgio (Vallonia) sono attualmente offerti servizi più personalizzati grazie al "contratto di inserimento" di recente introduzione, l'Italia sta sperimentando l'uso di voucher per i disoccupati che possono essere utilizzati per ottenere un sostegno più mirato e intenso alla ricerca di lavoro. Infine, per offrire servizi più integrati attraverso punti di contatto unici, nel 2017 sono stati creati in Bulgaria 8 nuovi centri, portando il totale a 73.

**Sono sempre più i programmi di formazione dedicati ai disoccupati.** Nel 2017 la Croazia ha iniziato a realizzare azioni di formazione rivolte a quasi 10 000 disoccupati e in particolare a quelli di lungo periodo; la Francia ha prolungato al 2017 il grande piano di formazione per i

disoccupati del 2016, oltre ad ampliarlo aggiungendo 200 000 posti ai 500 000 aggiunti nel 2016, mentre un nuovo piano di investimenti da 14 miliardi di EUR persegue l'obiettivo di formare 1 milione di persone poco qualificate in cerca di lavoro e 1 milione di giovani che hanno abbandonato la scuola tra il 2018 e il 2020. Lituania e Ungheria hanno riprogettato le proprie PAML per ridurre il ricorso ai lavori pubblici a favore dell'apprendimento basato sul lavoro e della pratica. Infine, la Grecia ha avviato un programma di formazione e certificazione per 23 000 disoccupati in settori con potenziale di crescita e ha inserito una componente facoltativa di formazione nella nuova generazione del programma di lavori pubblici.

**Rafforzare l'attivazione dei beneficiari delle prestazioni è una priorità in diversi Stati membri.** Ciò riguarda sia le prestazioni di disoccupazione sia quelle di assistenza sociale, come ad esempio i regimi di reddito minimo. In Finlandia è stata attuata una vasta riforma del sistema di prestazioni di disoccupazione al fine di accelerare il reinserimento lavorativo. A partire dal 2017, la partecipazione alle politiche attive del mercato del lavoro è una condizione per ricevere le prestazioni di disoccupazione e sono state rese più rigide le disposizioni relative al rifiuto di un'offerta di lavoro. Inoltre le prestazioni di disoccupazione basilari (non correlate al reddito da lavoro) possono fungere da sussidi di mobilità e integrazioni salariali per attivare le persone in cerca di lavoro. Si prevede anche di inserire, a partire dal 2018, ulteriori penalizzazioni finanziarie per le persone in cerca di lavoro che non apportano prove delle ricerche fatte o della partecipazione a misure di attivazione. In Belgio dal settembre 2016 ogni nuovo beneficiario del reddito di inserimento sociale deve firmare un progetto personalizzato di integrazione sociale presso i centri di assistenza sociale (ad esempio il programma "impulso all'inserimento" in Vallonia). Tale "progetto" definisce i diritti e gli obblighi di entrambe le parti al fine di stimolare l'inserimento professionale sostenibile. A Cipro l'attuazione di misure di attivazione rivolte ai beneficiari del reddito minimo garantito (ad esempio formazione e sviluppo, partecipazione a programmi di pubblica utilità) è stata avviata nel 2016 e verrà ulteriormente sviluppata nel 2017. In Slovenia un progetto di legge (in attesa di adozione parlamentare) introdurrà l'obbligo per un lavoratore licenziato di iscriversi presso il servizio per l'impiego già durante il periodo di preavviso (con alcune eccezioni) per evitare riduzioni delle prestazioni di disoccupazione nei primi tre mesi di disoccupazione.

**Le riforme recenti delle prestazioni di disoccupazione hanno perseguito la loro razionalizzazione e sostenibilità**, spesso con l'introduzione di condizioni di ammissibilità più rigorose e/o livelli ridotti delle prestazioni. Alcuni Stati membri però stanno adottando, o programmano di adottare, azioni volte ad aumentare gli importi e la durata delle prestazioni. Nel quadro della riforma citata, la Finlandia ha ridotto la durata delle prestazioni di disoccupazione correlate al reddito da lavoro da 500 a 400 giorni (o da 400 a 300 giorni per chi ha lavorato meno di 3 anni), eccettuati i disoccupati anziani di lungo periodo. Nel maggio 2017 in Francia è stata adottata una nuova convenzione triennale sulle prestazioni di disoccupazione (2017-2020) in accordo con le parti sociali, con l'obiettivo di contrastare il deficit del sistema e di ridurre gli incentivi alle assunzioni con contratti di durata molto breve (in particolare mediante un nuovo metodo di calcolo dei diritti, che abroga la distorsione di calcolo favorevole ai contratti di breve durata). È prevista un'ulteriore riforma volta a consentire l'accesso ai lavoratori autonomi e a intensificare i controlli sulla ricerca di lavoro. La Lettonia ha aumentato il periodo minimo di contribuzione per acquisire il diritto da 9 mesi (su un totale di 12) a 12 (su un totale di 16). In Lituania la nuova versione della legge sull'assicurazione sociale di disoccupazione (inserita nello stesso pacchetto del codice del lavoro) amplia la copertura e l'adeguatezza delle prestazioni di disoccupazione, in particolare aumentando il periodo di erogazione da 6 a 9 mesi (indipendentemente dal periodo lavorato). In Danimarca, la riforma generale adottata nel 2015 è entrata in vigore nel 2017. Tra le altre misure essa prevede una semplificazione del sistema, ulteriore digitalizzazione e prestazioni maggiori alle persone diplomate di recente e con figli. Un elemento importante della riforma è la possibilità di prolungare la durata delle prestazioni di disoccupazione da due a tre anni se vengono svolti lavori di breve durata.

**Il buon funzionamento del dialogo sociale è essenziale per promuovere un'economia sociale di mercato che coniuga risultati economici ed equità sociale.** Il dialogo sociale svolge un ruolo centrale nel rafforzare i diritti sociali e nell'incrementare la crescita sostenibile e inclusiva, come evidenziato dal pilastro europeo dei diritti sociali. Ascoltare i pareri delle parti sociali e coinvolgerle nella discussione fin dall'inizio può facilitare notevolmente l'attuazione nelle fasi successive. Il grado e l'effetto del coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione delle pertinenti riforme variano notevolmente tra i paesi dell'UE. Ciò è dovuto in gran parte alla diversità delle pratiche di dialogo sociale e dei contesti istituzionali nei vari Stati membri e alle differenze di capacità e di contributi delle

parti sociali. Sebbene non esista un sistema unico di dialogo sociale nazionale che serve da riferimento standard, al fine di promuovere il benessere nell'UE dovrebbe essere incoraggiato un dialogo sociale efficace e ben funzionante. È indispensabile a tal fine promuovere le capacità delle parti sociali rispettando la loro autonomia e potenziando i loro ruoli nell'elaborazione e nell'attuazione di riforme e politiche, come anche coinvolgendole attivamente in tutte le fasi di definizione e attuazione delle politiche. La presente relazione riporta alcuni esempi positivi di coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione e nell'attuazione di politiche, in particolare nel capitolo 3.1 (in relazione ai sistemi di determinazione dei salari), nel capitolo 3.2 (in relazione ai sistemi di formazione professionale) e nel capitolo 3.3 (riforme del diritto del lavoro).

### **3.4 Favorire l'inclusione sociale, combattere la povertà e promuovere le pari opportunità**

Questa sezione esamina l'attuazione dell'orientamento n. 8 in materia di occupazione, che raccomanda agli Stati membri di modernizzare i loro regimi di protezione sociale al fine di combattere la povertà e l'esclusione sociale. Essa presenta innanzitutto una rassegna della situazione sociale negli Stati membri sulla base di indicatori chiave, tra cui quelli relativi al reddito disponibile, alla povertà e all'inclusione sociale e all'accesso all'assistenza sanitaria. La sezione 3.4.2 riferisce sulle misure strategiche adottate dagli Stati membri nell'ambito dei regimi di protezione sociale, comprese le prestazioni di disoccupazione, le politiche abitative, la cura dell'infanzia, l'assistenza a lungo termine, l'assistenza sanitaria, le pensioni e l'inclusione delle persone con disabilità.

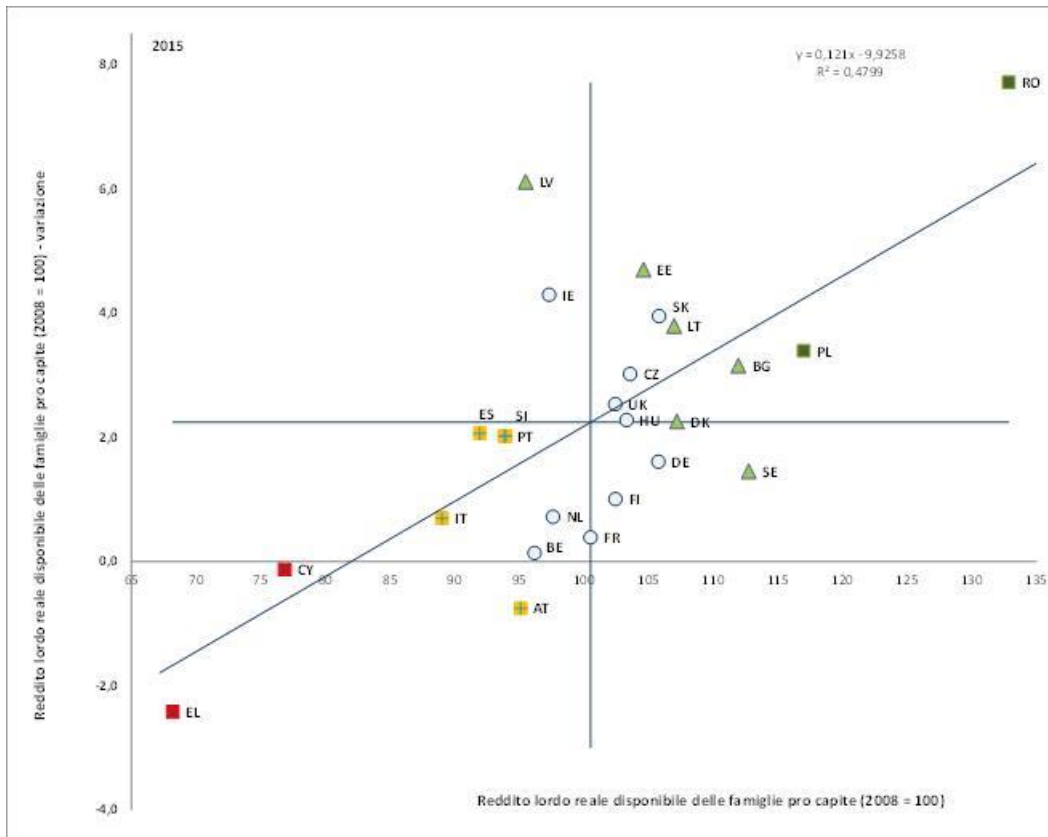
#### *3.4.1 Indicatori chiave*

**Nel 2015 il reddito lordo disponibile delle famiglie pro capite<sup>71</sup> è aumentato nella maggior parte degli Stati membri.** In diversi Stati membri però non è tornato al livello precedente la crisi: ciò è evidente in particolare in Grecia e a Cipro ("situazioni critiche"), dove nel 2015 il reddito disponibile pro capite era inferiore a quello del 2008, rispettivamente, di circa il 32% e del 23%, nonché in Italia, Spagna, Portogallo, Slovenia e – in misura minore – Austria. In tutti questi paesi il tasso di crescita nel 2015 era inferiore al tasso medio dell'UE o addirittura negativo. Al contrario, in vari paesi dell'Europa centrale ed orientale il reddito lordo disponibile delle famiglie pro capite nel 2015 era superiore a quello del 2008 (in Romania del 32,9%, in Polonia del 17,0%, in Bulgaria del 12,0% e in Lituania del 7,0%). In tutti questi paesi (come anche in Estonia e Lettonia) il reddito disponibile pro capite ha continuato ad aumentare più rapidamente della media dell'UE, rispecchiando la convergenza in atto con il resto dell'UE. In particolare, Romania e Polonia sono segnalate come paesi dai "risultati migliori".

---

<sup>71</sup> Il reddito lordo disponibile delle famiglie si misura utilizzando il "reddito non corretto" (vale a dire senza tenere conto dei trasferimenti sociali in natura) in termini reali. Dati non disponibili per HR, LU e MT. Al 31 ottobre 2017 i dati per il 2016 erano disponibili solo per 18 Stati membri.

**Figura 38: reddito lordo reale disponibile delle famiglie pro capite, indice 2008=100 e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



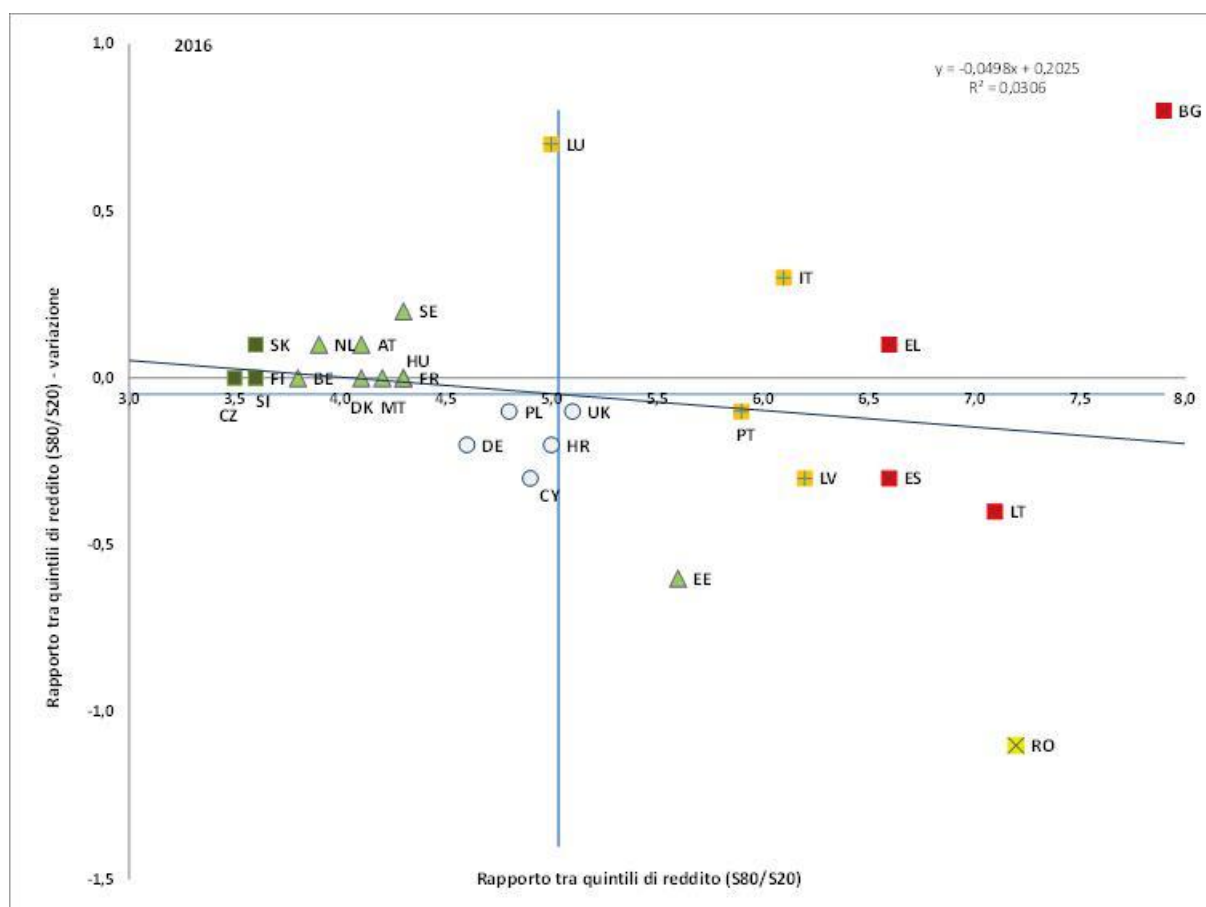
Fonte: Eurostat, conti nazionali [nasq\_10\_nf\_tr and namq\_10\_gdp], calcoli della DG EMPL. Periodo: livelli 2015 e variazioni annue rispetto al 2014. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato. Dati per il 2016 disponibili solo per 18 Stati membri al 31 ottobre 2017.

**La disparità di reddito ha cominciato in media a ridursi, ma in diversi Stati membri gli aumenti successivi alla crisi non sono stati riassorbiti.** Nel 2016 nell'insieme dell'UE il 20% più ricco delle famiglie ha percepito una quota di reddito superiore di 5,1 volte a quella del 20% più povero (figura 39). Il valore medio cela tuttavia variazioni considerevoli tra i diversi paesi, con rapporti pari o superiori a 6,5 per Bulgaria, Lituania, Grecia e Spagna ("situazioni critiche") e per la Romania ("modesti ma in miglioramento"), che corrispondono a circa il doppio dei valori di Repubblica ceca, Slovacchia, Finlandia e Slovenia ("risultati migliori"). La disparità si è intensificata maggiormente in Bulgaria e Lussemburgo, mentre le riduzioni più consistenti si sono registrate in Romania, Lituania ed Estonia. Nel 2016 è apparsa una tendenza alla moderata convergenza delle disparità di reddito tra gli Stati membri: la riduzione più veloce si verifica più spesso, in media, nei paesi dai livelli più elevati. In una prospettiva più a lungo termine, il rapporto tra quintili di reddito rimane



notevolmente superiore a quello del 2009<sup>72</sup> in più di un terzo degli Stati membri. Ciò è vero in particolare per Bulgaria, Grecia, Italia, Ungheria, Lussemburgo, Romania, Spagna, Lituania ed Estonia. Sono però state osservate riduzioni notevoli in Lettonia (dove la disparità rimane ancora elevata) e in Danimarca.

**Figura 39: rapporto tra quintili di reddito e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, SILC. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

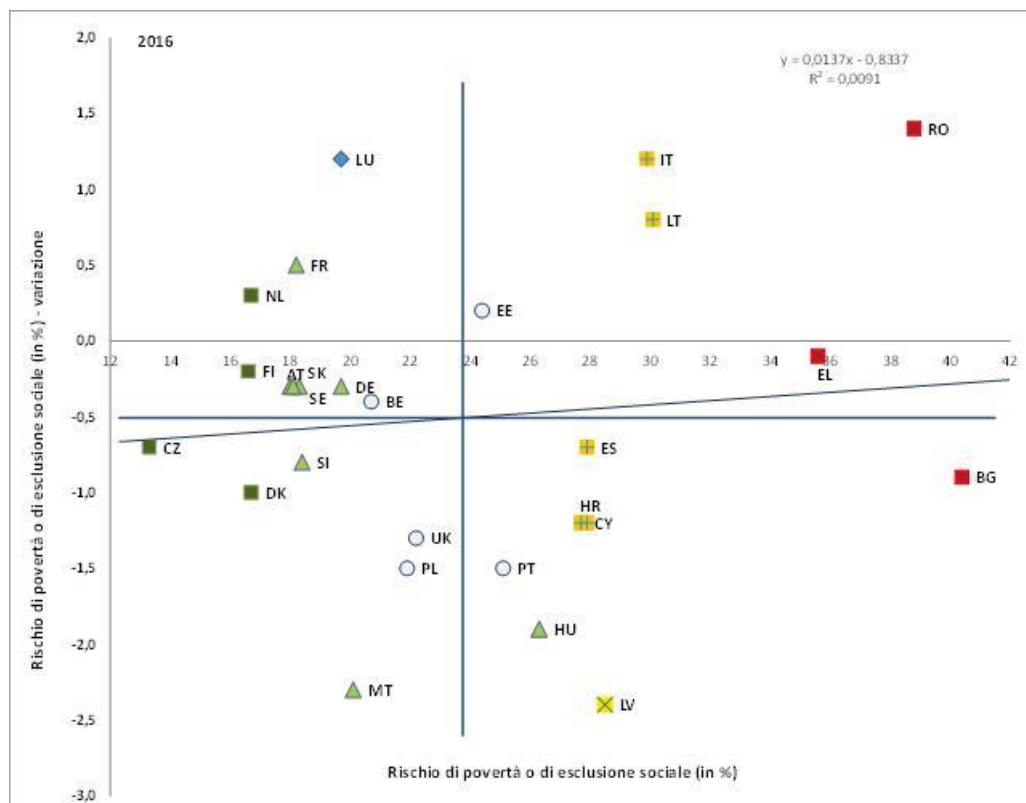
**Nel 2016 la percentuale di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale<sup>73</sup> è diminuita nella maggior parte degli Stati membri.** Esistono comunque notevoli differenze tra i vari Stati membri per quanto riguarda la quota della popolazione a rischio di povertà o di

<sup>72</sup> In questo capitolo per gli indicatori basati su SILC si usa come anno di riferimento per il periodo precedente la crisi il 2009, in quanto comprende i redditi del 2008.

<sup>73</sup> Si veda il capitolo 1.2 per le definizioni di popolazione a rischio di povertà o di esclusione sociale e delle relative sottocomponenti.

esclusione sociale (figura 40). Per Bulgaria, Romania e Grecia ("situazioni critiche") era considerato a rischio oltre un terzo della popolazione, con un netto aumento nel 2016 per la Romania. Tale percentuale era notevolmente superiore alla media dell'UE anche per Italia, Lituania, Lettonia, Spagna, Croazia e Cipro. Nei primi due paesi sono stati registrati ulteriori aumenti nel 2016; al contrario, la Lettonia ha riportato la riduzione più significativa (di circa 2,5 punti percentuali). All'altra estremità della scala Repubblica ceca, Finlandia, Danimarca e Paesi Bassi ("risultati migliori") avevano le quote più basse di popolazione a rischio di povertà o di esclusione sociale, al di sotto del 17%. Tra i paesi con un basso rischio di povertà o di esclusione sociale si è registrato un aumento significativo in Lussemburgo. In una prospettiva a più lungo termine, un netto calo rispetto al 2009 è stato osservato in Lettonia, Polonia, Bulgaria e Romania, mentre in Grecia, Italia, Cipro e Spagna il rischio di povertà o di esclusione sociale è notevolmente più elevato.

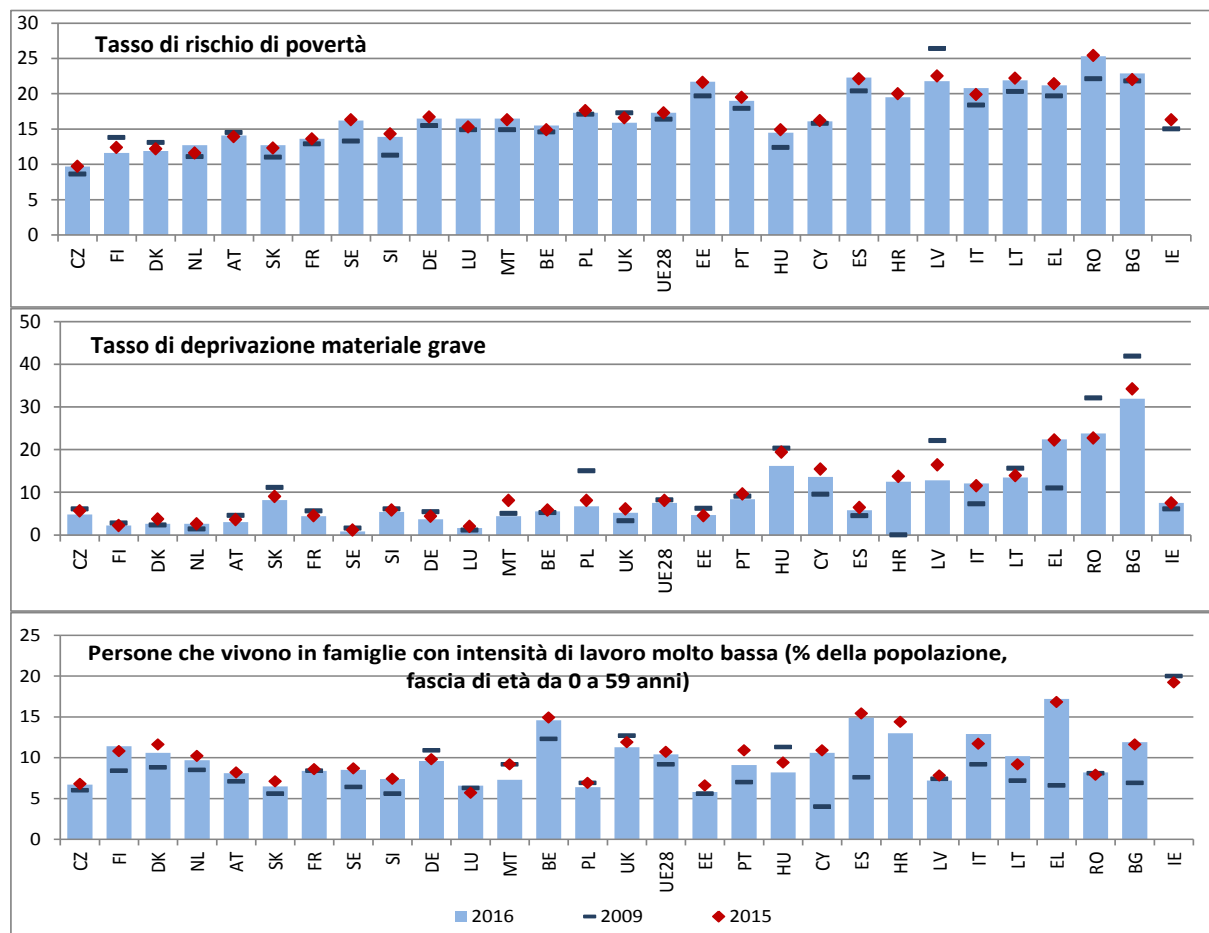
**Figura 40: tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale (AROPE) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, SILC. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**Dopo essere aumentata negli anni precedenti, la quota della popolazione dell'UE a rischio di povertà di reddito si è stabilizzata nel 2015 e nel 2016.** A livello di Stati membri la quota è diminuita o rimasta stabile in 17 Stati membri (figura 41). Tra gli altri paesi, gli incrementi maggiori (di circa 1 punto percentuale o più) sono stati registrati in Lussemburgo, Paesi Bassi (entrambi con rischio di povertà ancora relativamente basso), Italia e Bulgaria. Se si guarda ai livelli, gli Stati membri con la quota più elevata di popolazione a rischio sono Romania, Bulgaria e Spagna (22% o più). I tassi più bassi (inferiori al 12%) sono stati registrati invece nella Repubblica ceca, in Finlandia e Danimarca. Nel 2016 il rischio di povertà di reddito rimaneva più elevato che nel 2009 in 21 Stati membri; livelli inferiori si osservavano solo in Lettonia, Finlandia, Regno Unito, Danimarca e Austria. Nel 2016 anche la Croazia presentava un rischio di povertà di reddito inferiore a quello del 2010.

**Figura 41: sottoindicatori delle "persone a rischio di povertà o di esclusione sociale"**



Nota: gli indicatori sono ordinati secondo l'AROE nel 2016. Dati per IE non disponibili per il 2016. Per il 2009 sono stati usati i valori per l'UE-27 (dati per HR non disponibili).

**Nel 2016 la deprivazione materiale grave è diminuita per il quarto anno consecutivo, suggerendo un miglioramento del tenore di vita nella maggior parte degli Stati membri.**

La situazione è migliorata o si è mantenuta stabile in tutti gli Stati membri tranne quattro (Romania, Italia, Estonia e Grecia). Tuttavia circa un terzo della popolazione in Bulgaria, e più di un quinto della popolazione in Romania e Grecia, ha sofferto di deprivazione materiale grave. Per sei paesi invece tale percentuale è stata inferiore al 3% (Svezia, Lussemburgo, Finlandia, Paesi Bassi, Danimarca e Austria). Rispetto alla situazione precedente la crisi, le variazioni della deprivazione materiale grave successive al 2009 indicano che fino al 2016 la situazione è migliorata in 17 Stati membri. In Grecia però l'indicatore riporta un incremento di 11,4 punti percentuali, mentre a Cipro e in Italia è aumentato di oltre 4 punti percentuali.

**La ripresa del mercato del lavoro ha inoltre contribuito a ridurre o stabilizzare il numero delle persone che vivono in famiglie (pressoché) prive di occupazione nella maggior parte degli Stati membri.**

Nel 2016 la percentuale di persone che vivono in famiglie con un'intensità di lavoro bassa è diminuita o è rimasta stabile in 19 Stati membri. Le diminuzioni più consistenti (di 1 punto percentuale o più) sono state osservate a Malta, Portogallo, Croazia, Ungheria e Danimarca. Il tasso di famiglie (pressoché) prive di occupazione rimane particolarmente elevato<sup>74</sup> in Grecia (17,2%), Spagna (14,9%), Belgio (14,6%) e Croazia (13,0%); con l'eccezione del Belgio, questi Stati membri riportano anche tassi di disoccupazione superiori alla media. I dati di Estonia, Polonia, Slovacchia e Lussemburgo indicano invece i tassi più bassi nell'UE. In una prospettiva a lungo termine, la maggior parte degli Stati membri presenta ancora valori più elevati che nel 2009, segno che l'effetto della crisi non è stato completamente riassorbito. Eccezioni degne di nota sono Germania, Polonia, Malta, Ungheria e Regno Unito.

**Il rischio di povertà o di esclusione sociale rimane particolarmente elevato per i minori.**

Nel 2016 il tasso di rischio per i minori (fascia di età da 0 a 17 anni) era il 26,4%, inferiore rispetto al 27,1% del 2015. Tale valore è notevolmente più alto che per le persone in età lavorativa (nella fascia di età da 18 a 64 anni era il 24,2% nel 2016, rispetto al 24,7% nel 2015). Il rischio di povertà infantile è particolarmente elevato in Romania (49,2%), Bulgaria (45,6%) e Grecia (37,5), mentre Finlandia e Danimarca riportano i livelli più bassi, inferiori al 15%. In contrasto con la situazione dei minori, il rischio di povertà o di esclusione sociale

---

<sup>74</sup> Nel 2015 l'Irlanda presentava inoltre un'elevata percentuale di persone in famiglie con un'intensità di lavoro bassa (19,2%).

delle persone anziane (ultrasessantacinquenni) rimane basso, sebbene sia aumentato nel 2016 (18,3% rispetto a 17,3% un anno prima). In generale tale gruppo è stato relativamente al riparo dagli effetti negativi della crisi (mantenendosi ampiamente al di sotto del 21,8% registrato nel 2009). Si osservano anche a questo riguardo variazioni significative tra i vari Stati membri, con tassi di rischio per le persone anziane che variano dal 9,2% (in Danimarca) al 45,9% (in Bulgaria).

**A livello europeo, le persone con disabilità corrono un rischio molto più alto di povertà o di esclusione sociale.** Il relativo divario era di 10,1 punti percentuali nel 2016 (29,9% rispetto al 19,8%), in aumento rispetto al 9,4% del 2015. Le differenze maggiori riguardavano Lituania (20,9 punti percentuali), Lettonia (20,8 punti percentuali) ed Estonia (20,4 punti percentuali). Si registra al contrario un divario quasi inesistente in Grecia, mentre 4 paesi hanno riportato un divario inferiore a 6 punti percentuali (Italia, Spagna, Romania e Slovacchia). Il grado di invalidità (grave o moderata) aumenta notevolmente il rischio di povertà o di esclusione sociale<sup>75</sup>.

#### ***Riquadro 4. Analisi comparativa del reddito minimo***

Su iniziativa della Commissione, il comitato per la protezione sociale ha avviato un esercizio di analisi comparativa del reddito minimo, con particolare attenzione per la popolazione in età lavorativa in grado di lavorare non occupata e non avente diritto alle prestazioni di assicurazione sociale o che ha già esaurito tale diritto. Si applica l'approccio in tre fasi descritto nel riquadro 1.

Si parte dall'individuazione degli indicatori chiave di impatto, vale a dire lo scarto relativo dal rischio di povertà mediano, il tasso di deprivazione materiale e sociale e il tasso di rischio di povertà della popolazione che vive in famiglie (pressoché) prive di occupazione. Gli indicatori di risultato riguardano l'effetto dei trasferimenti sociali (pensioni escluse) sulla povertà, il tasso persistente di rischio di povertà e il tasso di copertura delle prestazioni sociali (pensioni escluse) per le persone a rischio di povertà nelle famiglie (pressoché) prive di occupazione.

Questi indicatori di impatto e di risultato sono stati collegati alle seguenti leve politiche (e ai relativi principi generali concordati): 1) l'**adeguatezza** delle prestazioni, 2) i **criteri di ammissibilità** che stabiliscono la copertura delle prestazioni e 3) gli elementi di **attivazione**

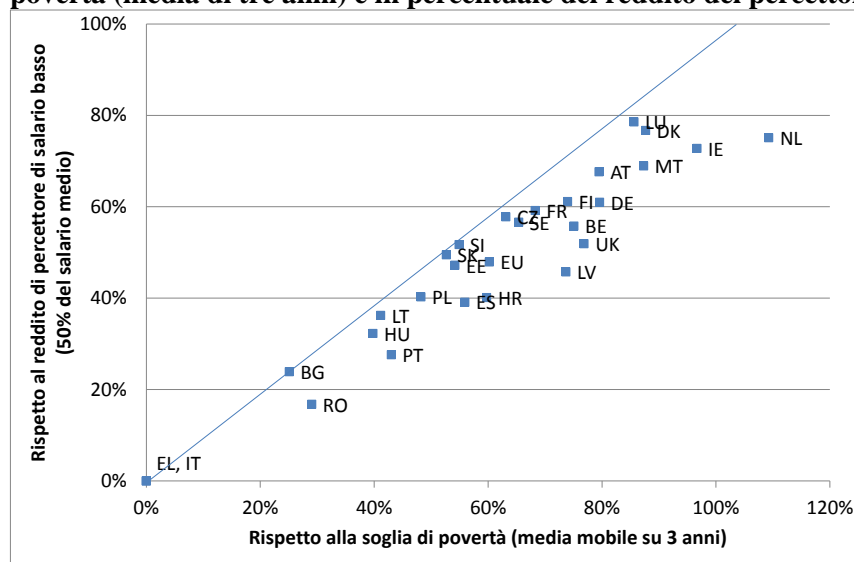
<sup>75</sup> Sulla base dei dati EU-SILC per il 2015, nell'UE il 36,1% delle persone con disabilità gravi (di età superiore a 16 anni) era a rischio di povertà o di esclusione sociale (rispetto al 27,4% per le persone con disabilità moderata). La situazione non è cambiata in misura significativa negli ultimi anni. La Bulgaria riporta il rischio più alto di povertà o di esclusione sociale per le persone con disabilità gravi (59,9%), seguita da Lettonia (53,3%) e Lituania (51,3%).

per incentivare l'accettazione di offerte di lavoro. Per l'adeguatezza delle prestazioni di reddito minimo è stato individuato un indicatore duplice di leva politica: si riferisce al reddito del beneficiario di un reddito minimo, sia in relazione alla soglia di povertà (livellata su tre anni) sia in relazione al reddito del percettore di un salario basso (quest'ultimo dato fornisce anche un'indicazione della dimensione di attivazione delle prestazioni di reddito minimo).

Tali indicatori delle leve politiche sono fortemente correlati agli indicatori di impatto e di risultato e in particolare allo scarto relativo dal rischio di povertà mediano e alla deprivazione materiale e sociale. L'indicatore di adeguatezza correlato alla soglia di povertà si situa generalmente in una fascia compresa tra circa il 50% e l'80%, mentre quello correlato al reddito del percettore di un salario basso tra circa il 40% e il 70% (figura 42).

Nella valutazione di questo quadro è importante tenere conto delle specificità dei contesti nazionali, comprese le complementarità tra i diversi settori di intervento (ad esempio i servizi e le altre prestazioni in natura, l'imposizione fiscale, i servizi pubblici e la pubblica amministrazione, la dimensione territoriale, gli elementi di attivazione dei regimi esistenti e il ruolo delle parti sociali). È inoltre necessario studiare più approfonditamente le dimensioni dell'ammissibilità e dell'attivazione oltre che sondare la possibilità di tenere presente anche l'effetto delle prestazioni in natura, dato che al riguardo non esistono ancora indicatori adeguati.

**Figura 42: reddito netto delle persone che percepiscono un reddito minimo in % della soglia di povertà (media di tre anni) e in percentuale del reddito del percettore di un salario basso (2014)**



Nota: il reddito si riferisce a famiglie composte da una sola persona; media UE non ponderata per i paesi considerati (escluso Cipro); la soglia di povertà si riferisce al concetto di rischio di povertà ed è stabilita al 60% del reddito disponibile equivalente mediano nazionale (l'anno di riferimento è l'anno di riferimento del reddito anziché il 2015, anno dell'indagine EU-SILC). Un salario basso è definito come il 50% del salario medio. Fonte: indicatori fiscali e previdenziali dell'OCSE e dati Eurostat, EU-SILC. I costi abitativi sono ipotizzati pari all'11,3% del salario medio (stima in base a EU-SILC).

**Nonostante un generale miglioramento della situazione dei redditi delle famiglie, il livello di povertà della popolazione in età attiva ha continuato ad aumentare in vari Stati membri.** Negli ultimi anni lo scarto relativo dal rischio di povertà mediano<sup>76</sup> è aumentato per gli Stati membri dell'UE-28, raggiungendo il valore di 24,8% nel 2015 e stabilizzandosi nel 2016. Esso presenta valori compresi tra quasi il 15% (Malta, Francia, Paesi Bassi e Cipro) e il 30% o più (Bulgaria, Grecia, Spagna e Romania). Lo scarto di povertà è inoltre spesso superiore negli Stati membri che hanno tassi più elevati di rischio di povertà e di esclusione sociale.

**La tendenza all'aumento della povertà lavorativa non è scomparsa, anche se gli sviluppi recenti sono stati disuguali nei vari Stati membri.** Il tasso di rischio di povertà lavorativa è stato estremamente variabile nell'UE: i valori più bassi sono stati registrati in Finlandia (3,1%) e Repubblica ceca (3,8%), quelli più elevati in Spagna (13,1%), Grecia (14%) e Romania (18,6%). La variabilità riflette le diverse caratteristiche dei mercati del lavoro e la diversa incidenza dei lavoratori a tempo parziale o a tempo determinato, i livelli salariali e l'intensità di lavoro nelle famiglie (che riflettono le condizioni generali del mercato del lavoro). Tale tasso è aumentato in particolare in Bulgaria (di 3,8 punti percentuali), Francia, Paesi Bassi e Austria (di 0,5 punti percentuali). I maggiori cali si sono invece verificati in Lituania (-1,5 punti percentuali), Lettonia (-0,9 punti percentuali) e Cipro (-0,8 punti percentuali).

**Coloro che vivono di occupazioni atipiche o lavoro autonomo sono esposti a un rischio di povertà notevolmente superiore nella maggior parte dei paesi dell'UE.** Nel 2015 i lavoratori autonomi nell'UE correvano un rischio di povertà in media di tre volte superiore a quello dei lavoratori dipendenti e addirittura di sei volte in Slovacchia, Finlandia e Romania. Nel 2016, in media nell'UE circa il 16% dei lavoratori a tempo determinato e a tempo parziale aveva un reddito basso, rispetto a solo il 6% dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

---

<sup>76</sup> Lo scarto relativo dal rischio di povertà mediano si calcola come la differenza tra il reddito netto totale equivalente mediano delle persone al di sotto della soglia di rischio di povertà e la soglia di rischio di povertà, espressa in percentuale della soglia di rischio di povertà (valore di soglia: il 60% del reddito mediano equivalente).

**I lavoratori autonomi e atipici subiscono anche maggiore incertezza economica e risentono di un accesso limitato alle misure di protezione sociale<sup>77</sup>.** I lavoratori autonomi non hanno accesso alle tutele in caso di disoccupazione in dieci paesi, alla tutela obbligatoria in caso di malattia in otto paesi e alla tutela in caso di incidenti sul lavoro e lesioni professionali in tredici paesi. Ciò significa che oltre la metà dei lavoratori autonomi non ha potenzialmente accesso alle prestazioni di disoccupazione e oltre un terzo non ha potenzialmente accesso alle prestazioni di malattia. I lavoratori atipici hanno di solito pari diritti legali di accesso alla maggior parte delle forme di previdenza sociale rispetto ai lavoratori con contratti standard, anche se spesso questo discorso non si applica ad alcune categorie di lavoratori (ad esempio lavoratori occasionali e stagionali, a chiamata, interinali, disciplinati da contratti di diritto civile o contratti a zero ore). A causa inoltre dei periodi non consecutivi di contribuzione o di un numero insufficiente di ore di lavoro i lavoratori atipici spesso hanno difficoltà a soddisfare le condizioni di ammissibilità per ricevere le prestazioni di tipo assicurativo<sup>78</sup>. Ne consegue che oltre un terzo dei lavoratori a tempo determinato non ha potenzialmente accesso alle prestazioni di disoccupazione. Nonostante notevoli mutamenti nel mercato del lavoro i regimi di protezione sociale si basano ancora in gran misura sulla nozione di "impiego standard" che presuppone un rapporto di lunga durata e a tempo pieno tra un lavoratore e un unico datore di lavoro. La comparsa di nuove forme di lavoro può suscitare ulteriori problematiche per i sistemi di protezione sociale.

**L'accesso ad abitazioni economicamente accessibili e di alta qualità è andato migliorando dal 2008 nella maggior parte degli Stati membri.** In Slovacchia, Repubblica ceca, Finlandia e Romania meno del 10% della popolazione viveva in famiglie in situazioni di disagio abitativo nel 2016. In altri dieci Stati membri il tasso era inferiore al 15% (la media UE nel 2016 era 15,5%). Il disagio abitativo rimane tuttavia una sfida importante in diversi Stati membri: il 25% o più della popolazione di Portogallo, Cipro e Slovenia ha riferito di problemi relativi all'alloggio.

---

<sup>77</sup> L'argomento è in parte affrontato anche nella sezione 3.3.

<sup>78</sup> Rete europea per la politica sociale (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – a study of national policies*, relazione elaborata per la Commissione europea.



**Le spese abitative hanno assorbito una quota importante del reddito disponibile delle famiglie in diversi Stati membri.** Il tasso di onerosità eccessiva dei costi abitativi<sup>79</sup> ha riportato il valore massimo in Grecia, dove il 40,5% della popolazione vive in famiglie per le quali i costi abitativi totali (al netto delle indennità di alloggio) superano il 40% del reddito totale disponibile della famiglia. Tale valore era notevolmente superiore a quelli di tutti gli altri Stati membri dell'UE: seguivano in ordine di grandezza la Bulgaria con il 20% circa e Romania, Germania e Danimarca con il 15% circa. Al contrario, meno del 5% della popolazione in Finlandia, Estonia, Irlanda, Cipro e Malta viveva in famiglie colpite da onerosità eccessiva dei costi abitativi. Nella maggior parte dei paesi il tasso di onerosità eccessiva era notevolmente superiore per gli affittuari che pagavano un canone a prezzo di mercato (media UE: 27,9%) rispetto ai proprietari titolari di mutuo o altro debito (media UE: 5,4%).

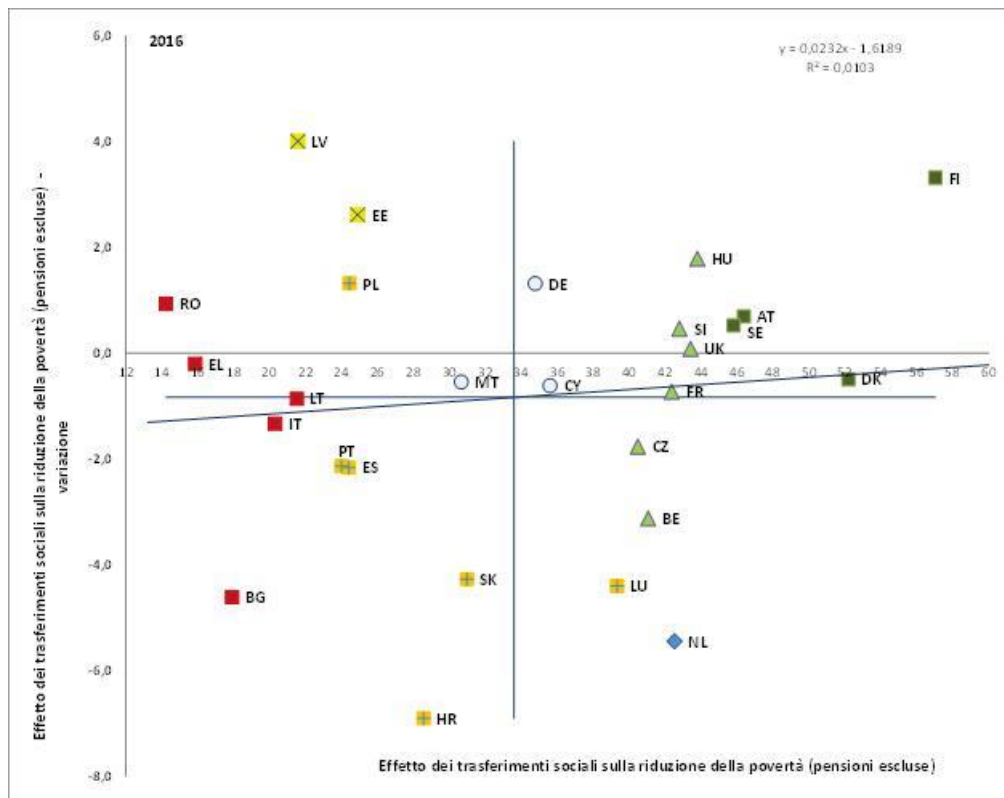
**L'effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà si è leggermente indebolito.** L'effetto dei trasferimenti sociali sulla povertà di reddito è compreso tra una riduzione inferiore al 20% in Romania, Bulgaria e Grecia ("situazioni critiche", insieme a Italia e Lituania) e livelli prossimi o superiori al 50% in Finlandia, Danimarca, Austria e Svezia ("risultati migliori"). Complessivamente l'indicatore ha registrato un leggero peggioramento nell'UE, dal 33,7% del 2015 al 33% del 2016. Tale diminuzione cela però sostanziali differenze tra gli Stati membri. L'effetto dei trasferimenti sociali si è ridotto di oltre 4 punti percentuali in alcuni Stati membri che riportano risultati bassi o medi (Bulgaria, Croazia, Slovacchia e Lussemburgo) ma anche nei Paesi Bassi, dove l'effetto complessivo si mantiene notevolmente superiore alla media. È al contrario migliorato di 2 punti percentuali o più in Lettonia, Estonia e Finlandia. L'indebolimento dell'effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà si iscrive in una tendenza a lungo termine (dal 2008) in Slovacchia, Repubblica ceca, Ungheria, Svezia, Paesi Bassi e Francia. La situazione è però migliorata notevolmente negli ultimi dieci anni nel Regno Unito e a Cipro. Tali variazioni possono riflettere schemi diversi a livello di paese, in particolare modifiche dell'adeguatezza e della copertura delle prestazioni, la mancanza di indicizzazione (in un contesto di aumento generale dei redditi e quindi di innalzamento delle soglie di povertà), nonché cambiamenti nella composizione delle famiglie (particolarmente in termini di intensità di lavoro) e nelle

---

<sup>79</sup> Percentuale della popolazione che vive in una famiglia per la quale i costi abitativi (al netto delle indennità di alloggio) superano il 40% del reddito totale disponibile della famiglia (al netto delle indennità di alloggio).

caratteristiche correlate di quelle che sono a rischio di povertà. I dati osservati (che si riferiscono ai redditi del 2015) non tengono conto degli effetti delle recenti riforme volte a migliorare le reti di sicurezza sociale in diversi Stati membri.

**Figura 43: effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà (pensioni escluse) e variazione annua (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, SILC. Periodo: livelli 2016 e variazioni annue rispetto al 2015. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

**La spesa per la protezione sociale cela notevoli variazioni tra gli Stati membri.** Nel 2014, la spesa per la protezione sociale costituiva una percentuale del PIL pari al 30% o più in Francia (32,2%), Danimarca (31,6%) e Finlandia (31,1%), ma inferiore al 20% in Estonia (14,9%), Lituania, Romania (entrambe al 14,4%) e Lettonia (14,3%). Tali variazioni rispecchiano le differenze del tenore di vita ma sono anche indicative della varietà dei sistemi nazionali di protezione sociale e della situazione sociale, economica e istituzionale di ogni Stato membro. In percentuale sul PIL la spesa per la protezione sociale è in media diminuita

leggermente nel 2014, mentre l'aumento del livello della spesa è stato in gran parte dovuto alla spesa per le pensioni di vecchiaia e per la sanità.

**Il tasso di sostituzione aggregato per le pensioni ha confermato nel 2016 la recente tendenza al miglioramento<sup>80</sup>.** Ha raggiunto lo 0,58% nell'UE, rispecchiando la resilienza complessiva degli attuali redditi da pensione nella maggior parte degli Stati membri. Rimangono però differenze significative tra gli Stati membri: il tasso varia dall'80% in Lussemburgo, e da oltre il 65% in Francia, Italia, Spagna, Ungheria e Romania, al 45% o meno in Croazia, Irlanda, Lettonia, Estonia, Lituania o Cipro.

**In alcuni Stati membri i costi e i tempi di attesa restano importanti ostacoli all'accessibilità dell'assistenza sanitaria.** Nel 2015 la proporzione della popolazione dell'UE che presenta esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato<sup>81</sup> a causa di costi troppo elevati, di tempi di attesa troppo lunghi o della distanza da percorrere, è comunque in media diminuita, stando al corrispondente indicatore risultante da un'indagine (figura 44). La percentuale di popolazione interessata era ancora superiore al 6% in Grecia, Romania, Italia (principalmente a causa dei costi), Estonia e Polonia (per lo più a causa dei tempi di attesa) e Lettonia. Mentre in Lettonia l'indicatore è elevato ma in via di miglioramento, si segnala una "situazione critica" negli altri paesi menzionati, per i quali la percentuale di popolazione che riferisce di esigenze di cure mediche insoddisfatte non è in diminuzione. Tale percentuale è notevolmente aumentata in Estonia (cure mediche specialistiche), Grecia e Italia. La situazione della Finlandia è da monitorare, poiché la percentuale sta aumentando più della media. Anche se diversi paesi sono segnalati come "superiori alla media", per questo indicatore nessun paese ha meritato il giudizio "risultati migliori". Vi sono segni di divergenza nella percentuale di popolazione che riferisce di esigenze di cure mediche insoddisfatte, dato che essa è in aumento in alcuni paesi dove era già elevata mentre diminuisce in Stati dove era relativamente bassa (si veda la figura 44 in cui la linea di regressione mostra una debole correlazione positiva tra il livello e le variazioni delle esigenze insoddisfatte). In molti paesi i valori medi di cure mediche insoddisfatte rimangono

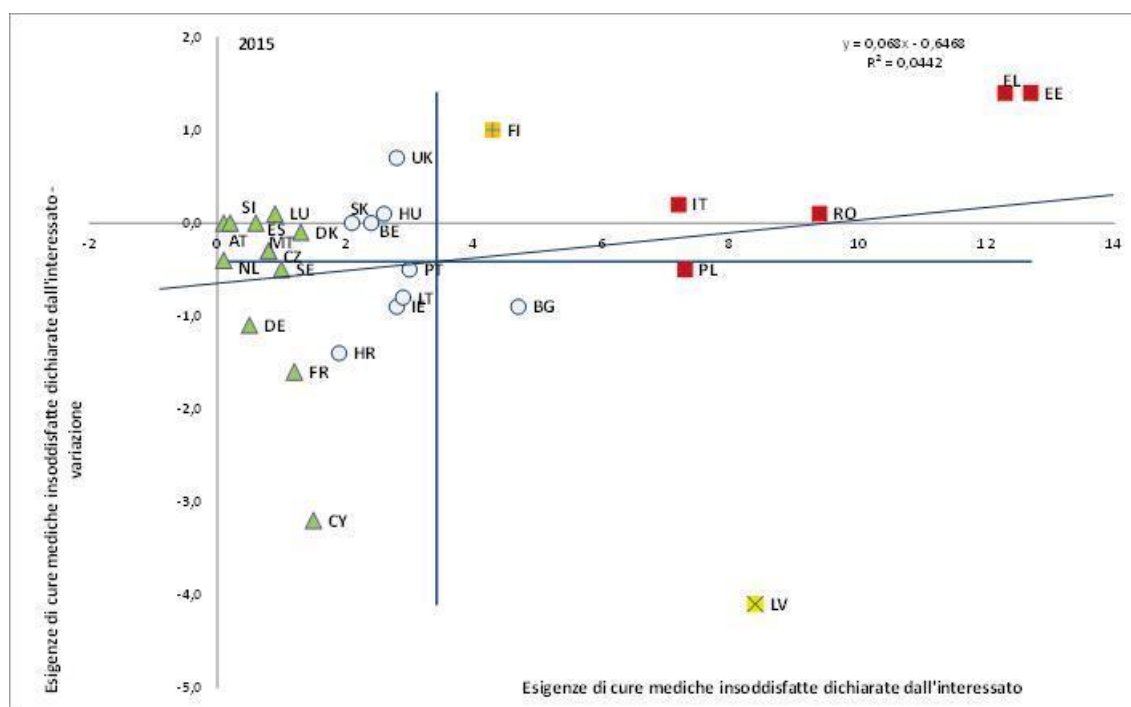
---

<sup>80</sup> Rapporto fra il reddito mediano individuale lordo da pensione della fascia di età 65-74 anni e il reddito mediano individuale lordo da lavoro della fascia di età 50-59 anni.

<sup>81</sup> Le esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato indicano i casi in cui, a giudizio dell'interessato, questi avrebbe dovuto sottoporsi a esami o cure sanitarie specifiche ma non li ha effettuati o vi ha rinunciato per i tre motivi seguenti: "motivi finanziari", "lista d'attesa" e "distanza eccessiva". I problemi segnalati per ricevere assistenza in caso di malattia spesso indicano ostacoli notevoli all'assistenza sanitaria.

stabili. Confrontando la situazione con quella del 2008 si osservano tendenze divergenti analoghe. Vi è un notevole miglioramento in Bulgaria e Lituania oltre a cambiamenti positivi in Romania, Lettonia, Cipro, Svezia e Germania. Allo stesso tempo la percentuale è aumentata sul lungo periodo in diversi Stati membri come Estonia, Grecia<sup>82</sup> (raggiungendo in entrambe un livello piuttosto elevato), Finlandia, Portogallo, Regno Unito e Belgio (anche se entro livelli piuttosto bassi).

**Figura 44: esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato (indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale)**



Fonte: Eurostat, SILC. Periodo: livelli 2015 e variazioni annue rispetto al 2014. Nota: gli assi sono centrati sulla media UE non ponderata. La legenda figura nell'allegato.

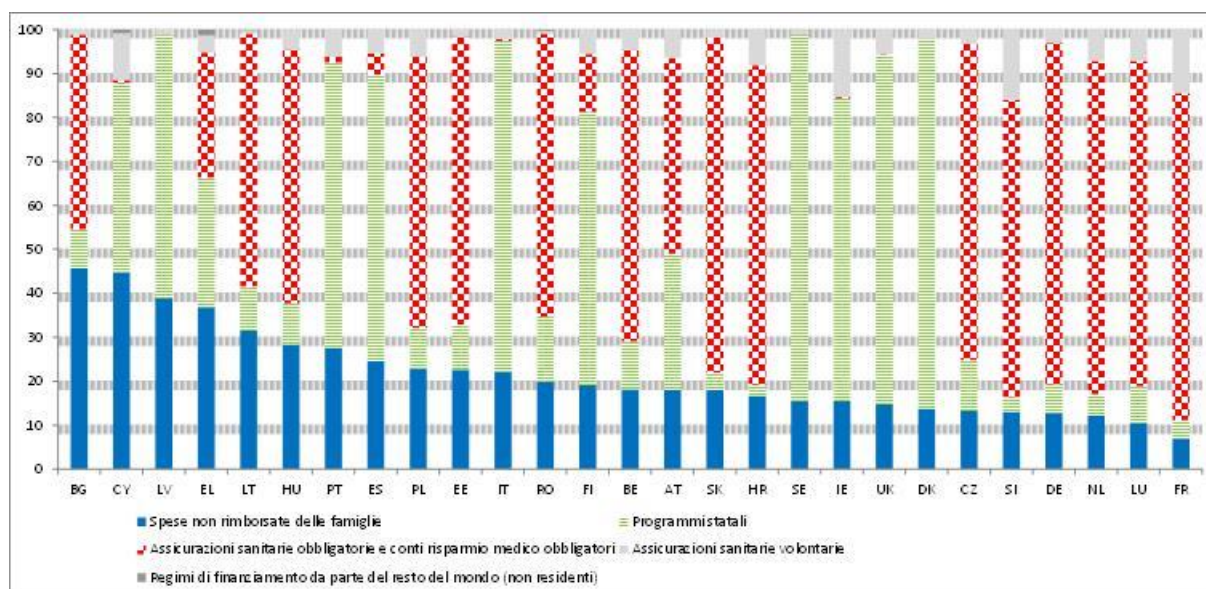
**Le esigenze di cure mediche insoddisfatte riguardano particolarmente le famiglie a basso reddito.** Nell'UE in media il 5,5% delle persone nel quintile di reddito inferiore ha dichiarato esigenze di cure mediche insoddisfatte nel 2015, contro l'1,4% del quintile superiore. Tale percentuale è particolarmente elevata in Grecia, Italia e Lettonia (superiore al

<sup>82</sup> Con specifico riferimento alla Grecia, la drastica riduzione delle retribuzioni e l'aumento della disoccupazione in un sistema di assicurazione sanitaria frammentato con una debole redistribuzione ha causato un notevole calo della copertura e dell'ammissibilità all'assistenza sanitaria pubblica. Se da un lato vi sono indizi di un consumo eccessivo dei servizi di assistenza sanitaria prima della crisi in Grecia (rivelati dal livello elevato delle spese non rimborsate), tali pratiche sono diventate inaccessibili con la crisi. La copertura universale è stata introdotta da riforme successive nel 2014 e nel 2016. L'effetto di tali riforme sulle esigenze insoddisfatte non si è ancora manifestato nei dati disponibili.

15%), sebbene la Lettonia abbia ridotto tale percentuale di un terzo rispetto all'anno precedente. Nel 2015 il divario di reddito tra i quintili si è ridotto in media nell'UE.

**L'assistenza sanitaria è finanziata attraverso diversi programmi e l'importanza relativa di ciascun programma varia da uno Stato membro all'altro.** Nel 2014 le spese non rimborsate<sup>83</sup>, vale a dire le spese delle famiglie per la sanità (compresi gli articoli medici) non rimborsate da nessun sistema o a titolo di compartecipazione alle spese in un regime strutturato, in percentuale sulle spese sanitarie correnti si situano al di sopra del 30% in Bulgaria, Cipro, Lettonia, Grecia e Lituania (figura 45).

**Figura 45: spesa sanitaria per fonte di finanziamento, 2014**



Fonte: Eurostat [hlth\_sha11\_hf]. Note: I dati sono raccolti conformemente al regolamento (UE) 2015/359 della Commissione per quanto riguarda le statistiche sulla spesa per l'assistenza sanitaria e relativo finanziamento (manuale del sistema dei conti sanitari 2011). Dati per il 2015 non disponibili per tutti gli Stati membri al 31 ottobre 2017.

<sup>83</sup> Si intendono per spese non rimborsate i pagamenti diretti di beni e servizi a carico del reddito primario o dei risparmi delle famiglie, con il pagamento effettuato dall'utilizzatore al momento dell'acquisto dei beni o dell'utilizzo dei servizi senza alcun rimborso o a titolo di compartecipazione alle spese in un regime strutturato.

### 3.4.2 Risposta strategica

**La modernizzazione dei sistemi va di pari passo con il miglioramento della copertura, della concezione e dell'adeguatezza delle prestazioni.** Nel 2016 la Romania ha adottato una riforma che punta a un aumento sostanziale dell'adeguatezza e della copertura delle prestazioni, nonché all'attivazione dei beneficiari del reddito minimo garantito (entrata in vigore prevista nell'aprile 2018). In Grecia è stato avviato un programma su scala nazionale di reddito minimo garantito che prevede l'erogazione alle persone o famiglie ammissibili di assistenza finanziaria, migliore accesso a beni e servizi sociali e misure di attivazione. Si prevede che tale programma interesserà circa il 7% della popolazione greca<sup>84</sup>. In Slovenia, in seguito alla valutazione della riforma precedente (che ha aumentato il reddito minimo, creato sportelli unici, accresciuto la semplificazione e spostato l'accento sull'attivazione finalizzata all'occupazione), è stato elaborato un nuovo progetto per il periodo 2017-2022, con l'obiettivo di offrire una più ampia gamma di servizi personalizzati e collegare più strettamente i programmi sociali e quelli per l'occupazione. In Italia la legge delega adottata nel marzo 2017 introduce per la prima volta una misura strutturale di sostegno al reddito (Reddito di inclusione) con un finanziamento stabile, rivolta alle persone in situazione di povertà. La misura coniuga il sostegno al reddito con misure di attivazione e con un potenziamento dei servizi. In Francia, se la riforma precedente (*Revenu de solidarité active*) aveva affrontato le potenziali trappole dell'inattività dovute alle politiche sociali, una riforma successiva (*Prime d'activité*) nel 2016 era finalizzata a migliorare il coordinamento e semplificare le prestazioni esistenti e ha incrementato l'accesso, in particolare per i giovani. Le misure relative alle prestazioni di disoccupazione e all'estensione dei regimi di protezione sociale ai lavoratori autonomi e atipici sono esaminate nella sezione 3.3.

**Le riforme dell'erogazione dei servizi sociali mirano a migliorare l'accesso e la qualità e a rispondere alla maggiore complessità delle esigenze dei clienti.** Nel 2016 la Slovacchia ha adottato un ambizioso piano d'azione sulla disoccupazione di lungo periodo per fornire servizi su misura, mentre la Romania ha messo insieme squadre sociali integrate per lavorare con i gruppi maggiormente esclusi. In Estonia sono in corso di attuazione la legge sull'assistenza sociale e le misure del piano d'azione 2016-2020 stabilito dal piano di sviluppo delle politiche sociali 2016-2023, finalizzate a garantire l'erogazione e l'accessibilità di servizi

---

<sup>84</sup> L'accesso ai servizi sociali e le misure di attivazione ricevono il sostegno del Fondo sociale europeo (FSE).

sociali di alta qualità. La Grecia sta mettendo in atto una rete di centri di comunità locali che fungono da sportelli unici per i servizi sociali.

**Vari Stati membri hanno intrapreso riforme in materia di accesso all'alloggio.** La Romania ha adottato una strategia nazionale volta a contrastare gli ostacoli per le persone con disabilità e finalizzata alla protezione e promozione dei loro diritti. L'Irlanda ha adottato un sistema integrato per il sostegno abitativo che permette da un lato di accedere a tutti gli alloggi sociali attraverso le autorità locali, e dall'altro consente ai destinatari di lavorare a tempo pieno pur mantenendo il sostegno abitativo di cui usufruiscono. Malta ha adottato una nuova misura di sussidi locativi che consente all'Autorità per gli alloggi di rendere meno restrittivi i criteri; in tal modo si prevede di raddoppiare il numero di famiglie ammissibili. La Svezia ha innalzato il limite di reddito per le famiglie svantaggiate che ricevono le indennità di alloggio a favore delle famiglie con bambini. Repubblica ceca e Lituania hanno in programma l'adozione di nuove misure intese a garantire alle persone vulnerabili l'accesso ad alloggi sociali adeguati. La Grecia sta elaborando un nuovo sistema di prestazioni abitative soggette alla verifica delle condizioni di reddito.

**Sono state introdotte e attuate importanti misure volte a migliorare l'accesso ai servizi sanitari mantenendo al contempo la qualità e la sostenibilità del sistema.** Quasi tutti gli Stati membri, e in particolare Malta, Bulgaria, Polonia, Estonia e Austria, si stanno impegnando per porre al centro dell'attenzione l'assistenza sanitaria di base, assicurando il coordinamento con altre parti del sistema sanitario. In aggiunta allo sviluppo dell'assistenza di base, in Svezia sono stati stanziati maggiori finanziamenti al fine di migliorare l'accessibilità di taluni servizi di assistenza sanitaria. Sono stati ridotti i tempi di attesa in Lettonia e Malta ed è stato parzialmente riorganizzato il sistema di assistenza ambulatoriale in Romania. La promozione della salute è sempre più riconosciuta quale mezzo per prevenire le malattie evitabili e le cure ad esse associate, ridurre le disparità in ambito sanitario causate da determinanti sociali e migliorare la sostenibilità dei sistemi sanitari. Diversi Stati membri stanno prendendo misure in questo ambito: ad esempio, la Romania sta investendo nello screening dei tumori, la Francia prevede di aumentare il numero di vaccinazioni obbligatorie e il prezzo dei tabacchi, la Lituania proibirà, a partire dal 2008, la pubblicità dei prodotti alcolici, porterà a 20 anni l'età per il consumo legale di alcool e limiterà gli orari di vendita. Sono state inoltre adottate misure per aumentare l'offerta di cure ambulatoriali in Bulgaria,

dove la bassa copertura dei servizi medici ambulatoriali pubblici complica l'accesso all'assistenza sanitaria di parte della popolazione. Nel giugno 2017 a Cipro è stata adottata una vasta riforma al fine di realizzare, entro il 2020, l'accesso universale all'assistenza sanitaria, ridurre le spese non rimborsate e garantire l'autonomia degli ospedali sotto l'egida di un'agenzia ospedaliera nazionale. Nel 2016 e 2017 il sistema sanitario portoghese è stato oggetto di riforme importanti che ne hanno rafforzato la capacità di continuare a garantire la copertura sanitaria universale. In Austria è stato introdotto un nuovo sistema di pagamento dell'attività ambulatoriale ospedaliera<sup>85</sup> al fine di alleviare la pressione sull'assistenza in regime di ricovero e promuovere l'assistenza senza ricovero e i servizi ambulatoriali negli ospedali. In Polonia e Lettonia sono in corso riforme per rimediare alla scarsità di personale medico. Romania e Ungheria hanno preso provvedimenti per aumentare i salari degli operatori sanitari. In Lettonia, Polonia, Portogallo e Romania saranno inoltre avviate misure di sostegno per incentivare il personale medico ed infermieristico a lavorare in zone rurali o periurbane. Sono state introdotte misure per ridurre i tempi di attesa per i servizi di assistenza sanitaria grazie allo sviluppo di sistemi informatici in Italia, Portogallo, Slovenia e Malta. In Portogallo, Spagna, Italia e Slovacchia sono inoltre in corso riforme finalizzate a ridurre la spesa farmaceutica e a garantire l'accessibilità e l'uso efficiente sotto il profilo economico dei farmaci, quali la centralizzazione degli acquisti, l'adozione di farmaci generici e lo sviluppo di organismi di valutazione delle tecnologie sanitarie. Sono stati infine avviati piani per potenziare i meccanismi di rendicontabilità e trasparenza nei sistemi sanitari in Romania e Lettonia.

**Assicurare l'accesso all'assistenza a lungo termine di buona qualità e a prezzi abbordabili è essenziale per affrontare l'invecchiamento e con esso l'aumento del numero di anziani non autosufficienti e della domanda di assistenza a lungo termine.** Le riforme negli Stati membri si concentrano principalmente sul miglioramento dell'organizzazione, dell'integrazione, del finanziamento e della qualità dei sistemi di assistenza a lungo termine. Il Lussemburgo sta elaborando una riforma dell'assicurazione per l'assistenza a lungo termine che rivede le procedure e gli strumenti per valutare e determinare la non autosufficienza e instaura una politica di controllo della qualità trasparente ed efficiente. La Slovenia continua a lavorare sul rafforzamento dell'integrazione, dell'organizzazione e del finanziamento dell'assistenza. Analogamente, la Lettonia prevede di

---

<sup>85</sup> Sistema tariffario per gruppi in base alla diagnosi.



migliorare il sostegno al sistema dei servizi sociali migliorandone il finanziamento, definendo le qualifiche del personale e stabilendo i livelli di assistenza. Dopo le numerose riduzioni in questo settore operate negli anni precedenti, nel Regno Unito sono programmati maggiori investimenti a sostegno delle autorità locali per finanziare servizi di assistenza per adulti. In Germania a una nuova definizione delle esigenze ha fatto seguito l'introduzione di un nuovo strumento di valutazione nel 2017. Alcune riforme sono mirate a migliorare la situazione dei prestatori di assistenza informale, anche mediante un maggiore sostegno finanziario. In Romania il governo ha approvato il finanziamento centralizzato dei costi salariali di chi assiste le persone con gravi disabilità. A Malta sono state riformate e aumentate le pensioni e le indennità destinate a coloro che prestano assistenza. Gli importi sono stati aumentati anche nella Repubblica ceca. In Austria è stato abrogato il recupero delle spese infermieristiche a carico dei beneficiari di assistenza a lungo termine, il che potrebbe costituire un passo avanti verso un'erogazione più universale ed economicamente accessibile dei servizi.

**La recente ondata di riforme pensionistiche spesso comprende misure volte a salvaguardare l'adeguatezza delle pensioni.** Si tratta di provvedimenti che integrano le riforme precedenti, più attente al posticipo del pensionamento e alla sostenibilità dei sistemi pensionistici. In particolare, diversi paesi hanno adottato misure volte a garantire le pensioni più basse. Lettonia e Austria hanno introdotto misure di salvaguardia aggiuntive per i pensionati con una lunga carriera alle spalle, mentre Bulgaria, Malta, Romania e Slovenia (per i pensionati che soddisfano le condizioni per la pensione di anzianità) hanno aumentato le pensioni minime. Lettonia, Malta e Romania hanno innalzato la soglia di esenzione fiscale, il che dovrebbe andare a vantaggio in particolare dei titolari di pensioni più basse. La Lituania ha introdotto un meccanismo di indicizzazione più favorevole. Diversi paesi hanno inoltre adottato misure incentrate sull'età pensionabile. Germania ed Austria hanno cercato di promuovere l'allungamento della vita lavorativa consentendo transizioni più flessibili verso il pensionamento e coniugando il reddito da lavoro con il reddito da pensione. In altri Stati membri però alcune riforme vanno in direzione opposta. In particolare, la Polonia ha invertito la rotta rispetto a riforme precedenti reintroducendo un'età pensionabile più bassa per uomini e donne (rispettivamente 65 e 60 anni) malgrado l'effetto considerevole che dovrebbe avere l'invecchiamento demografico (previsto), mentre la Finlandia ha introdotto una misura *tantum* per agevolare l'accesso al pensionamento anticipato per i disoccupati ultrasessantenni di lunghissimo periodo.

**Le riforme delle prestazioni di invalidità e delle disposizioni riguardanti l'assistenza integrano le politiche a favore dell'occupazione delle persone con disabilità.** L'Estonia ha aumentato l'erogazione di cura dell'infanzia per i bambini con disabilità da 57-80 a 270 ore l'anno. Malta ha riformato e aumentato le pensioni di invalidità introducendo un sistema di pagamento su tre livelli correlati al grado di invalidità. Ha inoltre realizzato la riforma delle pensioni dei prestatori di assistenza e delle loro indennità, aumentando in tal modo le indennità e abolendo la verifica delle condizioni di reddito per le pensioni di chi presta assistenza. In Romania è stato centralizzato il finanziamento delle retribuzioni dei prestatori di assistenza per le persone con gravi disabilità, al fine di erogarle a livello centrale anziché locale, dato che i bilanci locali spesso non sono stati in grado di farvi fronte. La Bulgaria ha aumentato l'indennità per i bambini con disabilità.

## ALLEGATI

### Allegato 1. Livelli degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale

Anno	Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro														
	Abbandono precoce di istruzione e formazione (% della popolazione, fascia di età 18-24 anni)			Divario di genere nei livelli di occupazione (punti percentuali)			Rapporto tra quintili di reddito* (S80/S20)			Rischio di povertà o di esclusione sociale (in %)			Giovani NEET* (% della popolazione totale, fascia di età 15-24 anni)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
UE28	11,2 b	11,0	10,7	11,5	11,6	11,6	5,2	5,2	5,1	24,4	23,8	23,5 e	12,5	12,0	11,6
ZE19	11,9	11,6	11,1	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,5	23,1	23,1 e	12,6	12,2	11,7
UEnp	9,7	9,4	9,3	9,6	9,7	9,5	4,7	4,8	4,7	23,2	22,5	21,9	11,2	11,1	10,4
ZEnp	10,2	10,1	9,5	10,5	10,5	10,5	5,0	5,0	5,0	24,1	23,6	23,1	12,0	11,5	10,8
BE	9,8	10,1	8,8	8,7	8,3	9,3	3,8	3,8	3,8	21,2	21,1	20,7 b	12,0	12,2	9,9
BG	12,9	13,4	13,8	6,1	6,6	7,3	6,8	7,1	7,9 b	40,1 b	41,3	40,4 b	20,2	19,3	18,2
CZ	5,5	6,2	6,6	17,5	16,6	16,0	3,5	3,5	3,5	14,8	14,0	13,3	8,1	7,5	7,0
DK	7,8	7,8	7,2 b	7,3	7,6	6,7 b	4,1	4,1	4,1	17,9	17,7	16,7	5,8	6,2	5,8 b
DE	9,5	10,1	10,3	9,1	8,7	8,2	5,1	4,8	4,6	20,6	20,0	19,7	6,4	6,2	6,7
EE	12,0	12,2	10,9	7,7	7,9	8,2	6,5	6,2	5,6	26,0 b	24,2	24,4	11,7	10,8	9,1
IE	6,9	6,9	6,3	11,8	12,5	12,3	4,9	4,5	-	27,7	26,0	-	15,2	14,3	13,0
EL	9,0	7,9	6,2	18,3	18,0	19,0	6,5	6,5	6,6	36,0	35,7	35,6	19,1	17,2	15,8
ES	21,9	20,0	19,0	10,2	11,2	11,5	6,8	6,9	6,6	29,2	28,6	27,9	17,1 b	15,6	14,6
FR	9,0	9,2	8,8	7,6	7,2	7,5	4,3	4,3	4,3	18,5	17,7	18,2	11,4 b	12,0	11,9
HR	2,8	2,8 u	2,8 u	10,0	9,5	9,6	5,1	5,2	5,0	29,3	29,1	27,9	19,3	18,1	16,9
IT	15,0	14,7	13,8	19,4	20,0	20,1	5,8	5,8	6,1 p	28,3	28,7	29,9 p	22,1	21,4	19,9
CY	6,8	5,2	7,6	7,7	8,3	9,7	5,4	5,2	4,9	27,4	28,9	27,7	17,0	15,3	16,0
LV	8,5	9,9	10,0	4,6	4,1	2,9	6,5	6,5	6,2	32,7	30,9	28,5	12,0	10,5	11,2
LT	5,9	5,5	4,8	2,5	2,4	1,9	6,1	7,5	7,1	27,3	29,3	30,1	9,9	9,2	9,4
LU	6,1	9,3	5,5	12,9	11,7 b	11,0	4,4	4,3	5,0 b	19,0	18,5	19,7 b	6,3	6,2 b	5,4
HU	11,4	11,6	12,4	13,3	13,7	14,0	4,3	4,3	4,3	31,8	28,2	26,3	13,6	11,6 b	11,0
MT	20,3	19,8	19,7	28,4	27,8	27,7	4,0	4,2	4,2	23,8	22,4	20,1	10,5	10,4	8,5
NL	8,7	8,2	8,0	11,4	11,1	11,0	3,8	3,8	3,9 b	16,5	16,4	16,7	5,5	4,7	4,6
AT	7,0	7,3	6,9	8,2	8,2	7,8	4,1	4,0	4,1	19,2	18,3	18,0	7,7	7,5	7,7
PL	5,4	5,3	5,2	14,2	13,8	14,2	4,9	4,9	4,8	24,7	23,4	21,9	12,0	11,0	10,5
PT	17,4	13,7	14,0	7,1	6,7	6,8	6,2	6,0	5,9	27,5	26,6	25,1	12,3	11,3	10,6
RO	18,1	19,1	18,5	16,7	17,5	17,6	7,2	8,3	7,2 p	40,3	37,4	38,8 p	17,0	18,1	17,4
SI	4,4	5,0	4,9	8,0	8,6	6,6	3,7	3,6	3,6	20,4	19,2	18,4	9,4	9,5	8,0
SK	6,7	6,9	7,4	14,6	14,7	14,2	3,9	3,5	3,6	18,4	18,4	18,1	12,8	13,7	12,3
FI	9,5	9,2	7,9	1,9	2,1	3,3	3,6	3,6	3,6	17,3	16,8	16,6	10,2	10,6	9,9
SE	6,7	7,0	7,4	4,6	4,2	3,8	3,9	4,1	4,3 b	16,9	18,6 b	18,3	7,2	6,7	6,5
UK	11,8	10,8	11,2	11,3	11,2	11,0	5,1	5,2	5,1	24,1	23,5	22,2	11,9	11,1	10,9

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

## Allegato 1 (segue). Livelli degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale

Anno	Mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque														
	Tasso di occupazione (% popolazione, fascia di età 20-64 anni)			Tasso di disoccupazione* (% popolazione, fascia di età 15-74 anni)			Partecipanti a politiche attive dei mercati del lavoro (per 100 persone che desiderano lavorare)			Reddito lordo disponibile reale delle famiglie pro capite (2008 = 100)			Reddito da lavoro dipendente per ora lavorata (EUR)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
UE28	69,2	70,1	71,1	10,2	9,4	8,6	:	:	:	100,0	101,4	103,0	22,2	22,9	22,8
ZE19	68,2	69,0	70,0	11,6	10,9	10,0	:	:	:	93,8	93,9	94,2	25,8	26,0	26,5
UEnp	70,8	71,6	72,6	9,0	8,4	7,5	19,0	20,4	20,5	101,7	103,4	106,3	17,5	18,1	19,5
ZEnp	68,5	69,4	70,4	11,3	10,5	9,6	21,4	23,4	22,2	92,7	93,7	95,4	20,9	21,2	22,7
BE	67,3	67,2	67,7	8,5	8,5	7,8	41,9 u	45,0	49,6	96,3	96,1	96,2	37,8	37,9	37,8
BG	65,1	67,1	67,7	11,4	9,2	7,6	7,1	3,2	2,7	108,6	108,5	112,0	4,2 p	4,5 p	4,6 p
CZ	73,5	74,8	76,7	6,1	5,1	4,0	10,8 u	18 u	21,8 u	97,9	100,5	103,6	8,4	8,8	9,2
DK	75,9	76,5	77,4 b	6,6	6,2	6,2	45,8 b	45,4 b	54,5 b	104,0	104,8	107,2	37,6	38,3	38,9
DE	77,7	78,0	78,6	5,0	4,6	4,1	30,8	31,1	30,3	103,1	104,1	105,8	29,8	30,5	31,3
EE	74,3	76,5	76,6	7,4	6,2	6,8	4,7	4,2	5,0	93,4	99,9	104,6	8,8	9,3	9,8
IE	67,0	68,7	70,3	11,3	9,4	7,9	22,6 u	25,8 u	29,9 u	91,3	93,3	97,3	27,6	28,2	29,0
EL	53,3	54,9	56,2	26,5	24,9	23,6	:	:	:	68,9	69,9	68,2	11,5 p	11,3 p	11,3 p
ES	59,9	62,0	63,9	24,5	22,1	19,6	23,3	25,1	28,3	89,2	90,1	92,0	19,3 p	19,3 p	19,4 p
FR	69,3	69,5	70,0	10,3	10,4	10,1	40,7 u	40,5 u	41,2 u	99,5	100,1	100,5	32,0	32,2 p	33,7 p
HR	59,2	60,6	61,4	17,2	16,1	13,4	4,8	4,5	6,5	:	:	:	8,1 b	8,4 b	8,5 b
IT	59,9	60,5	61,6	12,7	11,9	11,7	16,7	15,1	:	88,4	88,4	89,0	22,5	22,6	22,6
CY	67,6	67,9	68,7	16,1	15,0	13,0	5,6	8,6	9,2 u	80,8	77,0	76,9	14,3	14,2 p	14,1 p
LV	70,7	72,5	73,2	10,8	9,9	9,6	6,8	6,8	4,3	88,0	90,0	95,5	6,7	7,4	7,9
LT	71,8	73,3	75,2	10,7	9,1	7,9	8,7	11,3	13,4	100,6	103,1	107,0	6,9	7,2	7,4
LU	72,1	70,9 b	70,7	6,0	6,5	6,3	55,5 u	61 u	40 u	:	:	:	42,4	43,0	43,3
HU	66,7	68,9	71,5	7,7	6,8	5,1	37,0	35,2	40,7	97,0	101,0	103,3	6,6	6,7	7,0
MT	66,4	67,8	69,6	5,8	5,4	4,7	5,4	16,0	:	:	:	:	11,9	12,3	12,2
NL	75,4	76,4	77,1	7,4	6,9	6,0	28,7 b	27,6 b	28,6 b	96,1	96,9	97,6	33,4	33,4 p	33,7 p
AT	74,2	74,3	74,8	5,6	5,7	6,0	25,2	23,8	21,2	96,5	95,8	95,1	27,8	28,7	29,2
PL	66,5	67,8	69,3	9,0	7,5	6,2	15,5 u	17,3 u	20,8 u	110,2	113,2	117,0	6,2	6,3	:
PT	67,6	69,1	70,6	14,1	12,6	11,2	16,5 u	24,6 u	28,5 u	92,0	92,0	93,9	10,8	10,8 b	11,1 b
RO	65,7	66,0	66,3	6,8	6,8	5,9	3,1	2,9	3,1	115,8	123,4	132,9	4,4	4,4 p	4,9 p
SI	67,7	69,1	70,1	9,7	9,0	8,0	10,5	10,6	7,8	90,6	92,1	94,0	15,1	15,2	15,7
SK	65,9	67,7	69,8	13,2	11,5	9,7	13,5	14,5	13,6	99,3	101,8	105,8	9,0	9,3	9,5
FI	73,1	72,9	73,4	8,7	9,4	8,8	28,4	29,0	26,8	102,6	101,4	102,5	29,3	29,7	30,0
SE	80,0	80,5	81,2	7,9	7,4	6,9	39,5	40,6	42,1	109,3	111,1	112,8	28,7	28,9	29,0
UK	76,2	76,8	77,5	6,1	5,3	4,8	:	:	:	99,4	99,9	102,4	25,8	29,2	26,4

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Il reddito lordo reale disponibile delle famiglie pro capite è misurato utilizzando il "reddito non corretto" (vale a dire senza tenere conto dei trasferimenti sociali in natura) e senza adeguamenti per tenere conto degli standard di potere d'acquisto.

Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

## Allegato 1 (segue). Livelli degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale

Anno	Sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali											
	Effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà (pensioni escluse) (%)			Bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia (%)			Esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato, per genere (%)			Persone con competenze digitali complessive di base o superiori (% della popolazione, fascia di età 16-74 anni)		
	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
UE28	34,10	33,72	32,95 e	28,0	28,4	30,3	3,6	3,6	3,2	:	55,0	56,0
ZE19	33,72	33,07	32,03 e	31,0	32,3	33,9	:	:	:	:	:	:
UEnp	36,90	36,50	36,60	24,6	25,7	27,7	3,6	3,3	3,4	:	55,2	55,6
ZEnp	35,90	35,00	33,10	27,7	29,2	29,4	3,6	3,8	3,4	:	56,7	57,0
BE	43,64	44,19	41,06	46,0	48,8	50,1	1,9	2,4	2,4	:	60,0	61,0
BG	20,15	22,54	17,92 b	11,0	11,2	9,0	8,9 u	5,6 u	4,7 u	:	31,0	26,0
CZ	43,60	42,26	40,49	2,0	4,4	2,9	1,0	1,1	0,8	:	57,0	54,0
DK	55,02	52,71	52,21	65,0	69,6	77,3	1,3	1,4	1,3	:	75,0	78,0
DE	33,20	33,47	34,78	27,0	27,5	25,9	1,6	1,6	0,5	:	67,0	68,0
EE	23,24 b	22,30	24,91	20,0	19,5	21,5	8,4	11,3	12,7	:	65,0	60,0
IE	55,80	54,97	:	28,0	27,4	30,6	3,3	3,7	2,8	:	44,0	44,0
EL	15,00	16,08	15,87	14,0	12,8	11,4	9,0	10,9	12,3	:	44,0	46,0
ES	28,62	26,58	24,41	36,0	37,0	39,7	0,8	0,6	0,6	:	54,0	53,0
FR	44,58	43,10	42,37	39,0	39,5	41,8	2,7	2,8	1,2	:	57,0	56,0
HR	35,12	35,48	28,57	11,0	17,1	11,8	3,3	3,3	1,9	:	51,0	55,0
IT	21,46	21,65	20,31 p	21,0	22,9	27,3	7,1	7,0	7,2	:	43,0	44,0
CY	41,46	36,22	35,60	24,0	25,5	20,8	4,4	4,7	1,5	:	43,0	43,0
LV	21,48	17,58	21,58	23,0	21,6	22,8	13,8	12,5	8,4 b	:	49,0	50,0 b
LT	30,55	22,38	21,51	10,0	22,9	9,7	3,2	3,7	2,9	:	51,0	52,0
LU	40,58	43,75	39,34 b	46,0	49,0	51,9	0,9	0,8	0,9	:	86,0	86,0
HU	43,61	42,02	43,80	10,0	14,3	15,3	2,4	2,5	2,6	:	50,0	51,0
MT	33,19	31,22	30,67	21,0	18,2	17,9	0,9	1,1	0,8	:	52,0	49,0
NL	45,54	47,98	42,53	46,0	44,6	46,3	0,4	0,5	0,1	:	72,0	77,0
AT	44,49	45,70	46,39	17,0	16,0	22,2	0,4	0,1	0,1	:	64,0	65,0
PL	26,41	23,14	24,45	5,0	5,6	5,4	8,8	7,8	7,3	:	40,0	44,0
PT	26,97	26,14	24,00	37,0	44,9	47,2	3,0	3,5	3,0	:	48,0	48,0
RO	12,85	13,31	14,24 p	6,0	2,6	9,4	10,4	9,3	9,4	:	26,0	28,0
SI	42,23	42,34	42,80	39,0	37,3	37,4	0,0	0,2	0,2	:	51,0	53,0
SK	35,71	35,26	30,98	3,0	6,5	1,1	1,9	2,1	2,1	:	53,0	55,0
FI	53,62	53,73	57,04	29,0	33,2	32,6	4,3	3,3	4,3 b	:	74,0	73,0
SE	47,02	45,3 b	45,82	55,0	56,7	64,0	1,9	1,5	1,0	:	72,0	69,0 b
UK	42,86	43,34	43,42	30,0	28,9	30,4	1,6	2,1	2,8	:	67,0	69,0

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

## Allegato 2. Variazioni degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale e scarto dalla media UE

Anno	Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro														
	Abbandono precoce di istruzione e formazione (% della popolazione, fascia di età 18-24 anni)			Divario di genere nei livelli di occupazione (punti percentuali)			Rapporto tra quintili di redditi (S80/S20)			Rischio di povertà o di esclusione sociale (in %)			Giovani NEET* (% della popolazione totale, fascia di età 15-24 anni)		
	2016			2016			2016			2016			2016		
	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazione sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazione sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazione sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazione sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazione sull'anno precedente per UE
UE28	-0,3	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	-0,1	0,1	-0,1	-0,3	-0,2	0,3	-0,4	0,6	0,3
ZE19	-0,5	1,6	-0,2	0,0	0,5	0,0	-0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,6	0,6	-0,5	0,7	0,2
UEnp	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
ZEnp	-0,5	0,0	-0,2	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	-0,7	0,1	-0,7	-0,3	0,0
BE	-1,3	-0,7	-1,0	1,0	-1,4	1,0	0,0	-1,2	0,0	-0,4	-3,0	0,2	-2,3	-1,1	-1,6
BG	0,4	4,3	0,7	0,7	-3,4	0,7	0,8	2,9	0,8b	-0,9b	16,7	-0,3	-1,1	7,2	-0,4
CZ	0,4	-2,9	0,7	-0,6	5,3	-0,6	0,0	-1,5	0,0	-0,7	-10,4	-0,1	-0,5	-4,0	0,2
DK	-0,6b	-2,3	-0,3	-0,9b	-4,0	-0,9	0b	-0,9	0,0	-1,0	-7,0	-0,4	-0,4b	-6,2	0,3
DE	0,2	0,8	0,5	-0,5	-2,5	-0,5	-0,2	-0,4	-0,2	-0,3	-4,0	0,3	0,5	-4,3	1,2
EE	-1,3	1,4	-1,0	0,3	-2,5	0,3	-0,6	0,6	-0,6	0,2	0,7	0,8	-1,7	-1,9	-1,0
IE	-0,6	-3,2	-0,3	-0,2	1,6	-0,2	.	.	.	.	.	.	.	-1,3	2,0
EL	-1,7	-3,3	-1,4	1,0	6,3	1,0	0,1	1,6	0,1	-0,1	11,9	0,5	-1,4	4,8	-0,7
ES	-1,0	9,6	-0,7	0,3	0,8	0,3	-0,3	1,6	-0,3	-0,7	4,2	-0,1	-1,0	3,6	-0,3
FR	-0,4	-0,7	-0,1	0,3	-3,2	0,3	0,0	-0,7	0,0	0,5	-6,5	1,1	-0,1	0,9	0,6
HR	0,0	-5,7	0,3u	0,1	-1,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-1,2	4,2	-0,6	-1,2	6,9	-0,6
IT	-0,9	4,3	-0,6	0,1	9,4	0,1	0,3p	1,1	0,3	1,2p	6,2	1,8	-1,5	6,9	-0,6
CY	2,4	-1,9	2,7	1,4	-1,0	1,4	-0,3	-0,1	-0,3	-1,2	4,0	-0,6	0,7	5,0	1,4
LV	0,1	0,5	0,4	-1,2	-7,6	-1,2	-0,3	1,2	-0,3	-2,4	4,8	-1,8	0,7	0,2	1,4
LT	-0,7	-4,7	-0,4	-0,5	-6,8	-0,5	-0,4	2,1	-0,4	0,8	6,4	1,4	0,2	-1,6	0,9
LU	-3,8	-4,0	-3,5	-0,7b	0,3	-0,7	0,7b	0,0	0,7	1,2b	-4,0	1,8	-0,8b	-6,6	-0,1
HU	0,8	2,9	1,1	0,3	3,3	0,3	0,0	-0,7	0,0	-1,9	2,6	-1,3	-0,6b	0,0	0,1
MT	-0,1	10,2	0,2	-0,1	17,0	-0,1	0,0	-0,6	0,0	-2,3	-3,6	-1,7	-1,9	-2,5	-1,2
NL	-0,2	-1,6	0,1	-0,1	0,3	-0,1	0,1b	-1,1	0,1	0,3	-7,0	0,9	-0,1	-6,4	0,6
AT	-0,4	-2,6	-0,1	-0,4	-2,9	-0,4	0,1	-0,9	0,1	-0,3	-6,7	0,3	0,2	-3,3	0,9
PL	-0,1	-4,3	0,2	0,4	3,5	0,4	-0,1	-0,2	-0,1	-1,5	-1,8	-0,9	-0,5	-0,5	0,2
PT	0,3	4,5	0,6	0,1	-3,9	0,1	-0,1	0,9	-0,1	-1,5	1,4	-0,9	-0,7	-0,4	0,0
RO	-0,6	9,0	-0,3	0,1	6,9	0,1	-1,1p	2,2	-1,1	1,4p	15,1	2,0	-0,7	6,4	0,0
SI	-0,1	-4,6	0,2	-2,0	-4,1	-2,0	0,0	-1,4	0,0	-0,6	-5,3	-0,2	-1,5	-3,0	-0,6
SK	0,5	-2,1	0,8	-0,5	3,5	-0,5	0,1	-1,4	0,1	-0,3	-5,6	0,3	-1,4	1,3	-0,7
FI	-1,3	-1,6	-1,0	1,2	-7,4	1,2	0,0	-1,4	0,0	-0,2	-7,1	0,4	-0,7	-1,1	0,0
SE	0,4	-2,1	0,7	-0,4	-6,9	-0,4	0,2b	-0,7	0,2	-0,3	-5,4	0,3	-0,2	-4,5	0,6
UK	0,4	1,7	0,7	-0,2	0,3	-0,2	-0,1	0,1	-0,1	-1,3	-1,5	-0,7	-0,2	-0,1	0,6

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Al 31 ottobre 2017 non erano ancora disponibili stime statisticamente significative delle variazioni e degli scarti dalla media UE degli indicatori in base all'indagine SILC.

Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

## Allegato 2 (segue). Variazioni degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale e scarto dalla media UE

Anno	Mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque														
	Tasso di occupazione (% popolazione, fascia di età 20-64 anni)			Tasso di disoccupazione* (% popolazione, fascia di età 15-74 anni)			Partecipazione a politiche attive del mercato del lavoro (per 100 persone che desiderano lavorare)			Reddito lordo disponibile reale delle famiglie pro capite (2008 = 100)			Reddito da lavoro dipendente per ora lavorata (EUR)		
	2016			2016			2015			2015			2016		
	Variazione anno su anno	Scarto da media UE	Var. anno su anno x SM rispetto a var. anno su anno x UE	Variazione anno su anno	Scarto da media UE	Var. anno su anno x SM rispetto a var. anno su anno x UE	Variazione anno su anno	Scarto da media UE	Var. anno su anno x SM rispetto a var. anno su anno x UE	Variazione anno su anno	Scarto da media UE	Var. anno su anno x SM rispetto a var. anno su anno x UE	Variazione anno su anno	Scarto da media UE	Var. anno su anno x SM rispetto a var. anno su anno x UE
EU28	1,0	0,1	0,0	-0,8	-0,1	0,1	-	-	-	1,6	-3,3	-1,1	-0,1	2,9	-0,8
EA19	1,0	-1,0	0,0	-0,9	1,3	0,0	-	-	-	0,3	-12,1	-2,4	0,5	6,6	-0,2
EU17	1,0	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
EA17	1,0	-0,5	0,0	-0,9	0,9	0,1	-1,1	-0,6	-2,2	1,9	-10,9	-0,9	0,3	1,6	-0,4
BE	0,5	-3,3	-0,5	-0,7	-0,9	0,2	4,6 u	25,9	3,5	0,1	-10,1	-2,6	-0,1	17,9	-0,6
BG	0,6	-3,3	-0,4	-1,6	-1,1	-0,7	-0,5	-21,1	-1,6	3,2	5,7	0,4	0,1 p	-13,3	-0,6
CZ	1,9	5,7	0,9	-1,1	-4,7	-0,2	3,8 u	-2,0	2,7	3,0	-2,7	0,3	0,4	-10,7	-0,3
DK	0,9 b	6,4	-0,1	0,0	-2,5	0,9	9,1 b	30,8	8,0	2,3	0,9	-0,5	0,6	19,0	-0,1
DE	0,6	7,6	-0,4	-0,5	-4,6	0,4	-0,8	6,6	-1,9	1,6	-0,5	-1,1	0,8	11,4	0,1
EE	0,1	5,6	-0,9	0,6	-1,9	1,5	0,8	-16,8	-0,3	4,7	-1,6	2,0	0,5	-10,1	-0,2
IE	1,6	-0,7	0,6	-1,5	-0,6	-0,6	4,1 u	6,2	3,0	4,3	-8,9	1,6	0,8	9,1	0,1
EL	1,3	-14,6	0,3	-1,3	14,9	-0,4	-	-	-	-2,4	-38,1	-5,2	0,0 p	-8,6	-0,7
ES	1,9	-7,1	0,9	-2,5	10,9	-1,6	3,2	4,6	2,1	2,1	-14,3	-0,7	0,1 p	-0,5	-0,6
FR	0,5	-1,0	-0,5	-0,3	1,4	0,6	0,7	17,5	-0,4	0,4	-5,7	-2,4	1,5 p	13,8	0,8
HR	0,8	-9,6	-0,2	-2,7	4,7	-1,8	2,0	-17,3	0,9	-	-	-	0,1 b	-11,4	-0,6
IT	1,1	-9,4	0,1	-0,2	3,0	0,7	-	-	-	0,7	-17,2	-2,0	0,9 p	2,7	-0,7
CY	0,8	-2,3	-0,2	-2,0	4,3	-1,1	0,6	-14,6	-0,5	-0,1	-29,4	-2,9	-0,1	-5,6	-0,8
LV	0,7	2,2	-0,3	-0,3	0,9	0,6	-2,5	-19,5	-3,6	6,1	-10,8	3,4	0,5	-12,0	-0,2
LT	1,9	4,2	0,9	-1,2	-0,6	-0,3	2,1	-10,4	1,0	3,8	0,7	1,1	0,2	-12,5	-0,5
LU	-0,2 b	-0,3	-1,2	-0,2	-2,4	0,7	-21 u	16,3	-22,1	-	-	-	0,3	23,4	-0,4
HU	2,6	0,5	1,6	-1,7	-3,6	-0,8	5,5	17,0	4,4	2,3	-2,9	-0,5	0,3	-12,9	-0,4
MT	1,8	-1,4	0,8	-0,7	-4,0	0,2	-	-	-	-	-	-	-0,1	-7,7	-0,8
NL	0,7	6,1	-0,3	-0,9	-2,7	0,0	1,0 b	4,9	-0,1	0,7	-8,6	-2,0	0,3 p	13,8	-0,4
AT	0,5	3,8	-0,5	0,3	-2,7	1,2	-2,6	-2,6	-3,7	-0,6	-11,1	-3,5	0,5	9,3	-0,2
PL	1,5	-1,7	0,5	-1,3	-2,5	-0,4	3,5 u	-3,0	2,4	3,4	10,6	0,7	-	-	-
PT	1,5	-0,4	0,5	-1,4	2,5	-0,5	3,9	4,8	2,8	2,0	-12,4	-0,7	0,3 b	-8,8	-0,4
RO	0,3	-4,7	-0,7	-0,9	-2,6	0,0	0,2 u	-20,7	-0,9	7,7	26,6	5,0	0,5 p	-15,0	-0,2
SI	1,0	-0,9	0,0	-1,0	-0,7	-0,1	-2,8	-16,0	-3,9	2,0	-12,3	-0,7	0,5	-4,2	-0,2
SK	2,1	-1,2	1,1	-1,8	1,0	-0,9	-0,9	-10,2	-2,0	4,0	-0,4	1,2	0,2	-10,4	-0,5
FI	0,5	2,4	-0,5	-0,6	0,1	0,3	-2,2	3,1	-3,3	1,0	-3,8	-1,7	0,3	10,1	-0,4
SE	0,7	10,2	-0,3	-0,5	-1,6	0,4	1,5	16,4	0,4	1,5	6,5	-1,3	0,1	9,1	-0,6
UK	0,7	6,5	-0,3	-0,5	-3,9	0,4	-	-	-	2,5	-3,8	-0,2	-2,8	6,5	-3,5

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

Nota: il reddito lordo reale disponibile delle famiglie pro capite è misurato utilizzando il "reddito non corretto" (vale a dire senza tenere conto dei trasferimenti sociali in natura) e senza adeguamenti per tenere conto degli standard di potere d'acquisto.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Al 31 ottobre 2017 non erano ancora disponibili stime statisticamente significative delle variazioni e degli scarti dalla media UE degli indicatori in base all'indagine SILC.

**Allegato 2 (segue). Variazioni degli indicatori principali del quadro di valutazione della situazione sociale e scarto dalla media UE**

Year	Sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali											
	Effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della povertà (pensioni escluse) (%)			Bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia (%)			Esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato, per genere (%)			Persone con competenze digitali complessive di base o superiori (% della popolazione, fascia di età 16-74 anni)		
	2016			2015			2015			2016		
	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazioni sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazioni sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazioni sull'anno precedente per UE	Variazione sull'anno precedente	Scarto da media UE	Variazione sull'anno precedente per SM rispetto a variazioni sull'anno precedente per UE
UE28	-0,8 b	-0,6	0,8	1,9	2,3	1,3	-	-0,2	0,4	1,0	0,4	0,6
ZE10	-1,0 b	-1,6	0,5	1,6	5,9	1,0	-	-3,4	0,4	-	-	-
UEnp	-1,6	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
ZEnp	-1,9	-0,5	-0,3	0,2	1,4	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	0,3	1,4	-0,1
BE	-3,1	7,5	-1,6	1,3	22,1	0,7	0,0	-1,0	0,4	1,0	5,4	0,6
BG	-4,6 b	-15,7	-3,0	-2,2	-19,0	-2,8	-0,9	1,3	-0,5	-5,0	-29,6	-5,4
CZ	-1,8	6,9	-0,2	-1,5	-25,1	-2,2	-0,3 w	-2,6	0,1	-3,0	-1,6	-3,4
DK	-0,5	18,6	1,1	7,7	49,3	7,1	-0,1	-2,1	0,3	3,0	22,4	2,6
DE	1,3	1,2	2,9	-1,6	-2,1	-2,3	-1,1	-2,9	-0,7	1,0	12,4	0,6
EE	2,6	-8,7	4,2	2,0	-6,5	1,4	1,4	9,3	1,8	-5,0	4,4	-5,4
IE	-	-	-	3,2	2,6	2,6	-0,9	-0,6	-0,5	0,0	-11,6	-0,4
EL	-0,2	-17,7	1,4	-1,4	-16,6	-2,1	1,4	8,9	1,8	2,0	-9,6	1,6
ES	-2,2	-9,2	-0,6	2,7	11,7	2,1	0,0	-2,8	0,4	-1,0	-2,6	-1,4
FR	-0,7	8,8	0,8	2,3	13,8	1,7	-1,6	-2,2	-1,2	-1,0	0,4	-1,4
HR	-6,9	-5,0	-5,3	-5,3	-16,2	-6,0	-1,4	-1,5	-1,0	4,0	-0,6	3,6
IT	-13 p	-13,3	0,2	4,4	-0,7	3,8	0,2	3,8	0,6	1,0	-11,6	0,6
CY	-0,6	2,0	1,0	-4,7	-7,2	-5,3	-3,2	-1,9	-2,8	0,0	-12,6	-0,4
LV	4,0	-12,0	5,6	1,2	-5,2	0,6	-4,1 b	5,0	-3,7	1,0 b	-5,6	0,6
LT	-0,9	-12,1	0,7	-13,2	-18,3	-13,9	-0,8	-0,5	-0,4	1,0	-3,6	0,6
LU	-4,4 b	5,7	-2,8	2,9	23,9	2,3	0,1	-2,5	0,5	0,0	30,4	-0,4
HU	1,8	10,2	3,4	1,0	-12,7	0,4	0,1	-0,8	0,5	1,0	-4,6	0,6
MT	-0,5	-2,9	1,0	-0,3	-10,1	-0,9	-0,3	-2,6	0,1	-3,0	-6,6	-3,4
NL	-5,5	8,9	-3,9	1,7	18,3	1,1	-0,4	-3,3	0,0	5,0	21,4	4,6
AT	0,7	12,8	2,3	6,2	-5,8	5,6	0,0	-3,3	0,4	1,0	9,4	0,6
PL	1,3	-9,1	2,9	-0,2	-22,6	-0,8	-0,5	3,9	-0,1	4,0	-11,6	3,6
PT	-2,1	-9,6	-0,6	2,3	19,2	1,7	-0,5	-0,4	-0,1	0,0	-7,6	-0,4
RO	0,9 p	-19,4	2,5	6,8	-18,6	6,2	0,1	6,0	0,5	2,0	-27,6	1,6
SI	0,5	9,2	2,0	0,1	9,4	-0,5	0,0	-3,2	0,4	2,0	-2,6	1,6
SK	-4,3	-2,6	-2,7	-5,4	-26,9	-6,1	0,0	-1,3	0,4	2,0	-0,6	1,6
FI	3,3	23,4	4,9	-0,6	4,6	-1,3	1,0 b	0,9	1,4	-1,0	17,4	-1,4
SE	0,5	12,2	2,1	7,3	36,0	6,7	-0,5	-2,4	-0,1	-3,0 b	13,4	-3,4
UK	0,1	9,8	1,7	1,5	2,4	0,9	0,7	-0,6	1,1	2,0	13,4	1,6

Fonte: Eurostat.

\* contrassegna gli indicatori figuranti in precedenza nel quadro di valutazione degli indicatori sociali e occupazionali chiave.

Indicazioni convenzionali: b = discontinuità nelle serie temporali; e = stima; p = provvisorio; u = scarsa affidabilità.

Nota: "UEnp" indica le medie non ponderate dell'UE e "ZEnp" le medie non ponderate della zona euro. Al 31 ottobre 2017 non erano ancora disponibili stime statisticamente significative delle variazioni e degli scarti dalla media UE degli indicatori in base all'indagine SILC.



### Allegato 3. Nota metodologica relativa all'individuazione di tendenze e livelli nel quadro di valutazione

A metà del 2015 la Commissione europea, il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale hanno concordato una metodologia per valutare i risultati ottenuti dagli Stati membri nel quadro di valutazione degli indicatori occupazionali e sociali chiave. L'accordo prevedeva che la metodologia fosse volta a fornire, per ogni indicatore, una misura della posizione relativa di ogni Stato membro nella distribuzione dei valori degli indicatori (punteggi) dell'UE. La metodologia si applica sia ai livelli annui (livelli) sia alle variazioni annue (variazioni) onde consentire una valutazione complessiva dei risultati ottenuti dagli Stati membri.

Per la relazione comune sull'occupazione del 2018 la Commissione, di concerto con gli Stati membri, ha deciso di applicare la metodologia al nuovo quadro di valutazione della situazione sociale che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali.

In dettaglio, per ogni indicatore, i livelli e le variazioni sono convertiti in punteggi standard (anche noti come punteggi z), che permettono di applicare la stessa metrica a tutti gli indicatori. A tal fine vengono standardizzati i dati grezzi sia dei livelli sia delle variazioni secondo la formula:

$$\text{punteggio } z \text{ dello Stato membro}_x = \frac{[\text{indicatore dello Stato membro}_x - \text{media (indicatore dello Stato membro)}]}{\text{deviazione standard (indicatore dello Stato membro)}}$$

Sono poi analizzate le distribuzioni dei punteggi (separatamente per i livelli e per le variazioni) e individuate le osservazioni che si discostano sensibilmente dal livello medio o dalla variazione media.

Questo approccio consente di esprimere per ogni Stato membro il valore grezzo dell'indicatore in termini di numero di deviazioni standard rispetto alla media (non ponderata). Si valutano e classificano quindi i risultati di ciascuno Stato membro in base ai risultati dei punteggi z rispetto ad una serie di soglie predefinite, fissate come multipli della deviazione standard.

In questo approccio la questione più importante è la fissazione dei valori di soglia. Poiché non si possono formulare ipotesi parametriche sulla distribuzione dei dati grezzi osservati per gli indicatori occupazionali<sup>86</sup>, le soglie sono generalmente selezionate secondo una regola empirica. In base all'analisi degli indicatori chiave utilizzati nel quadro di valutazione, si è convenuto di valutare:

1. qualsiasi punteggio inferiore a -1 come un risultato ottimo;
2. qualsiasi punteggio compreso tra -1 e -0,5 come un risultato buono;
3. qualsiasi punteggio compreso tra -0,5 e 0,5 come un risultato neutro;
4. qualsiasi punteggio compreso tra 0,5 e 1 come un risultato scarso;
5. qualsiasi punteggio superiore a 1 come un risultato pessimo<sup>87</sup>.

**Tabella2: valori soglia per i punteggi z**

Valori soglia per i punteggi z					
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	(inferiore a)	(inferiore a)	(compreso tra)	(superiore a)	(superiore a)
	Valutazione				
Livelli	Molto basso	Basso	Nella media	Alto	Molto alto

<sup>86</sup> I test di normalità e di distribuzione t di Student condotti hanno determinato l'esclusione di qualsiasi ipotesi distribuzionale.

<sup>87</sup> In caso di normalità, i valori di soglia selezionati corrispondono all'incirca al 15%, al 30%, al 50%, al 70% e all'85% della distribuzione cumulativa.

---

<b>Variazioni</b>	Molto inferiore alla media	Inferiore alla media	Nella media	Superiore alla media	Molto superiore alla media
-------------------	----------------------------	----------------------	-------------	----------------------	----------------------------

---

Combinando la valutazione dei livelli e delle variazioni è quindi possibile classificare i risultati complessivi di un paese in base a ogni indicatore in una delle sette categorie a seguire. Il codice cromatico è rispettato nelle cifre corrispondenti nel corpo della relazione.

Le tabelle che seguono presentano la classificazione basata sul punteggio z per quegli indicatori il cui valore basso viene valutato come risultato buono (ad es. tasso di disoccupazione, AROPE, ecc.).

<b>Risultati migliori</b>	punteggio inferiore a -1,0 nei livelli e a 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli molto superiori alla media dell'UE e la cui situazione è in miglioramento o non sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Superiori alla media</b>	punteggio compreso tra -1,0 e -0,5 nei livelli e inferiore a 1 nelle variazioni o compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e inferiore a -1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli superiori alla media dell'UE e la cui situazione è in miglioramento o non sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Buoni ma da monitorare</b>	punteggio inferiore a -0,5 nei livelli e superiore a 1 nelle variazioni e con una variazione superiore a zero <sup>88</sup>	Stati membri con livelli superiori o molto superiori alla media dell'UE ma la cui situazione sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Nella media/neutri</b>	punteggio compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e tra -1,0 e 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli nella media e la cui situazione non sta migliorando né peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Modesti ma in miglioramento</b>	punteggio superiore a 0,5 nei livelli e inferiore a -1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli peggiori o molto peggiori rispetto alla media dell'UE ma la cui situazione sta migliorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Da tenere sotto osservazione</b>	punteggio compreso tra 0,5 e 1,0 nei livelli e superiore a -1,0 nelle variazioni o compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e superiore a 1,0 nelle variazioni	Questa categoria raggruppa due casi differenti: i) Stati membri con livelli peggiori rispetto alla media dell'UE e la cui situazione sta peggiorando o non sta migliorando abbastanza rapidamente; ii) Stati membri con livelli in linea con la media dell'UE ma la cui situazione sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Situazioni critiche</b>	punteggio superiore a 1,0 nei livelli e a -1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli molto peggiori rispetto alla media dell'UE e la cui situazione sta peggiorando o non sta migliorando abbastanza rapidamente

<sup>88</sup> Quest'ultima condizione impedisce a uno Stato membro caratterizzato da un livello "basso" o "molto basso" di essere segnalato come "in peggioramento" nel caso in cui la variazione, benché in calo, sia "molto superiore alla media".

Livello	Variazione				
	Molto inferiore alla media	Inferiore alla media	Nella media	Superiore alla media	Molto superiore alla media
Molto basso					
Basso					
Nella media					
Alto					
Molto alto					

Le tabelle che seguono presentano la classificazione basata sul punteggio z per quegli indicatori il cui valore alto viene valutato come risultato buono (ad es. tasso di occupazione, partecipazione alla cura dell'infanzia, ecc.).

<b>Risultati migliori</b>	punteggio superiore a 1,0 nei livelli e a -1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli molto superiori alla media dell'UE e la cui situazione è in miglioramento o non sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Superiori alla media</b>	punteggio compreso tra 1,0 e 0,5 nei livelli e superiore a -1,0 nelle variazioni o compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e superiore a 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli superiori alla media dell'UE e la cui situazione è in miglioramento o non sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Buoni ma da monitorare</b>	punteggio superiore a 0,5 nei livelli e inferiore a -1,0 nelle variazioni e con una variazione inferiore a zero <sup>89</sup>	Stati membri con livelli superiori o molto superiori alla media dell'UE ma la cui situazione sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Nella media/neutri</b>	punteggio compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e tra -1,0 e 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli nella media e la cui situazione non sta migliorando né peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Modesti ma in miglioramento</b>	punteggio inferiore a -0,5 nei livelli e a 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli peggiori o molto peggiori rispetto alla media dell'UE ma la cui situazione sta migliorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Da tenere sotto osservazione</b>	punteggio compreso tra -0,5 e -1,0 nei livelli e inferiore a 1,0 nelle variazioni o compreso tra -0,5 e 0,5 nei livelli e inferiore a -1,0 nelle variazioni	Questa categoria raggruppa due casi differenti: i) Stati membri con livelli peggiori rispetto alla media dell'UE e la cui situazione sta peggiorando o non sta migliorando abbastanza rapidamente; ii) Stati membri con livelli in linea con la media dell'UE ma la cui situazione sta peggiorando molto più rapidamente rispetto alla media dell'UE
<b>Situazioni critiche</b>	punteggio inferiore a 1,0 nei livelli e a 1,0 nelle variazioni	Stati membri con livelli molto peggiori rispetto alla media dell'UE e la cui situazione sta peggiorando o non sta migliorando abbastanza rapidamente

<sup>89</sup> Quest'ultima condizione impedisce a uno Stato membro caratterizzato da un livello "alto" o "molto alto" di essere segnalato come "in peggioramento" nel caso in cui la variazione, benché in aumento, sia "molto inferiore alla media".

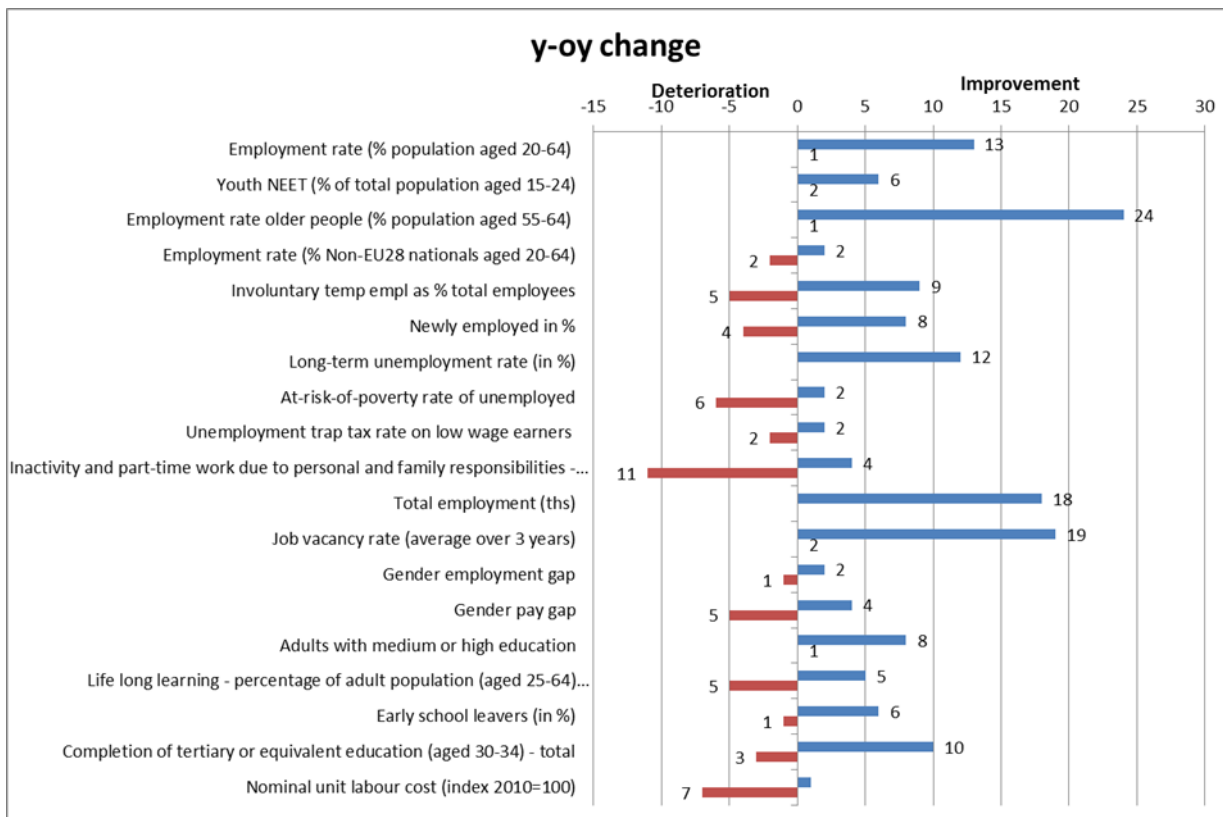
Livello	Variazione				
	Molto superiore alla media	Superiore alla media	Nella media	Inferiore alla media	Molto inferiore alla media
Molto alto					
Alto					
Nella media					
Basso					
Molto basso					

**Tabella di sintesi dei valori di soglia**

		<b>Molto basso</b>	<b>Basso</b>	<b>Nella media</b>	<b>Alto</b>	<b>Molto alto</b>
<b>Abbandono precoce di istruzione e formazione (% della popolazione nella fascia di età 18-24 anni)</b>	Livelli	inferiore a 5,1%	inferiore a 7,3%	compreso tra 7,3% e 11,7%	superiore a 11,7%	superiore a 13,9%
	Variazioni	inferiore a -1,4 punti percentuali	inferiore a -0,9 punti percentuali	compresa tra -0,9 e 0,2 punti percentuali	superiore a 0,2 punti percentuali	superiore a 0,7 punti percentuali
<b>Divario di genere nei livelli di occupazione (punti percentuali)</b>	Livelli	inferiore a 4,9 punti percentuali	inferiore a 7,8 punti percentuali	compreso tra 7,8 e 13,6 punti percentuali	superiore a 13,6 punti percentuali	superiore a 16,4 punti percentuali
	Variazioni	inferiore a -0,8 punti percentuali	inferiore a -0,4 punti percentuali	compresa tra -0,4 e 0,3 punti percentuali	superiore a -0,3 punti percentuali	superiore a 0,7 punti percentuali
<b>Rapporto tra quintili di reddito (S80/S20)</b>	Livelli	inferiore a 3,8	inferiore a 4,4	compreso tra 4,4 e 5,7	superiore a 5,7	superiore a 6,3
	Variazioni	inferiore a -0,4	inferiore a -0,2	compresa tra -0,2 e 0,1	superiore a 0,1	superiore a 0,3
<b>Rischio di povertà o di esclusione sociale (%)</b>	Livelli	inferiore a 16,7%	inferiore a 20,2%	compreso tra 20,2% e 27,3%	superiore a 27,3%	superiore a 30,8%
	Variazioni	inferiore a -1,5 punti percentuali	inferiore a -1,0 punti percentuali	compresa tra -1,0 e 0,0 punti percentuali	superiore a 0,0 punti percentuali	superiore a 0,5 punti percentuali
<b>Giovani NEET (% della popolazione nella fascia di età 15-24 anni)</b>	Livelli	inferiore a 6,9%	inferiore a 9,0%	compreso tra 9,0% e 13,1%	superiore a 13,1%	superiore a 15,2%
	Variazioni	inferiore a -1,5 punti percentuali	inferiore a -1,1 punti percentuali	compresa tra -1,1 e -0,3 punti percentuali	superiore a -0,3 punti percentuali	superiore a 0,1 punti percentuali
<b>Tasso di occupazione (% della popolazione nella fascia di età 20-64 anni)</b>	Livelli	inferiore a 65,2%	inferiore a 68,1%	compreso tra 68,1% e 73,8%	superiore a 73,8%	superiore a 76,7%
	Variazioni	inferiore a 0,4 punti percentuali	inferiore a 0,7 punti percentuali	compresa tra 0,7 e 1,4 punti percentuali	superiore a 1,4 punti percentuali	superiore a 1,7 punti percentuali
<b>Tasso di disoccupazione (% della popolazione nella fascia di età 15-74 anni)</b>	Livelli	inferiore a 4,2%	inferiore a 6,4%	compreso tra 6,4% e 10,9%	superiore a 10,9%	superiore a 13,1%
	Variazioni	inferiore a -1,7 punti percentuali	inferiore a -1,3 punti percentuali	compresa tra -1,3 e -0,6 punti percentuali	superiore a -0,6 punti percentuali	superiore a -0,2 punti percentuali
<b>Partecipanti a politiche attive del mercato del lavoro (per 100 persone che desiderano lavorare)</b>	Livelli	inferiore a 8,2%	inferiore a 16,0%	compreso tra 16,0% e 31,5%	superiore a 31,5%	superiore a 39,3%
	Variazioni	inferiore a -4,9 punti percentuali	inferiore a -2,2 punti percentuali	compresa tra -2,2 e 3,3 punti percentuali	superiore a 3,3 punti percentuali	superiore a 6,0 punti percentuali
<b>Reddito lordo reale disponibile delle famiglie pro capite (2008 = 100)</b>	Livelli	inferiore a 94,8	inferiore a 98,5	compreso tra 98,5 e 105,9	superiore a 105,9	superiore a 109,5
	Variazioni	inferiore a 0,8 punti percentuali	inferiore a 1,1 punti percentuali	compresa tra 1,1 e 1,8 punti percentuali	superiore a 1,8 punti percentuali	superiore a 2,1 punti percentuali
<b>Reddito da lavoro dipendente per ora lavorata (EUR)</b>	Livelli	inferiore a 7,8 EUR	inferiore a 13,9 EUR	compreso tra 13,9 e 25,9 EUR	superiore a 25,9 EUR	superiore a 32,0 EUR
	Variazioni	inferiore a -0,5 punti percentuali	inferiore a -0,1 punti percentuali	compresa tra -0,1 e 0,6 punti percentuali	superiore a 0,6 punti percentuali	superiore a 0,9 punti percentuali
<b>Effetto dei trasferimenti sociali sulla riduzione della</b>	Livelli	inferiore a 21,9%	inferiore a 27,7%	compreso tra 27,7% e 39,5%	superiore a 39,5%	superiore a 45,3%

<b>povertà (pensioni escluse) (%)</b>	Variazioni	inferiore a -3,5 punti percentuali	inferiore a -2,2 punti percentuali	compresa tra -2,2 e 0,5 punti percentuali	superiore a 0,5 punti percentuali	superiore a 1,8 punti percentuali
<b>Bambini di età inferiore a 3 anni inseriti in strutture formali di cura dell'infanzia (%)</b>	Livelli	inferiore a 8,9%	inferiore a 18,5%	compreso tra 18,5% e 37,5%	superiore a 37,5%	superiore a 47,0%
	Variazioni	inferiore a -3,7 punti percentuali	inferiore a -1,5 punti percentuali	compresa tra -1,5 e 2,8 punti percentuali	superiore a 2,8 punti percentuali	superiore a 5,0 punti percentuali
<b>Esigenze di cure mediche insoddisfatte dichiarate dall'interessato (%)</b>	Livelli	inferiore a 0,2%	inferiore a 1,6%	compreso tra 1,6% e 4,4%	superiore a 4,4%	superiore a 5,8%
	Variazioni	inferiore a -2 punti percentuali	inferiore a -1,5 punti percentuali	compresa tra -1,5 e -0,4 punti percentuali	superiore a -0,4 punti percentuali	superiore a 0,2 punti percentuali
<b>Persone con competenze digitali complessive di base o superiori (% della popolazione nella fascia di età 16-74 anni)</b>	Livelli	inferiore a 41,6%	inferiore a 48,6%	compreso tra 48,6% e 62,6%	superiore a 62,6%	superiore a 69,6%
	Variazioni	inferiore a -2,1 punti percentuali	inferiore a -0,9 punti percentuali	compresa tra -0,9 e -1,6 punti percentuali	superiore a 1,6 punti percentuali	superiore a 2,9 punti percentuali

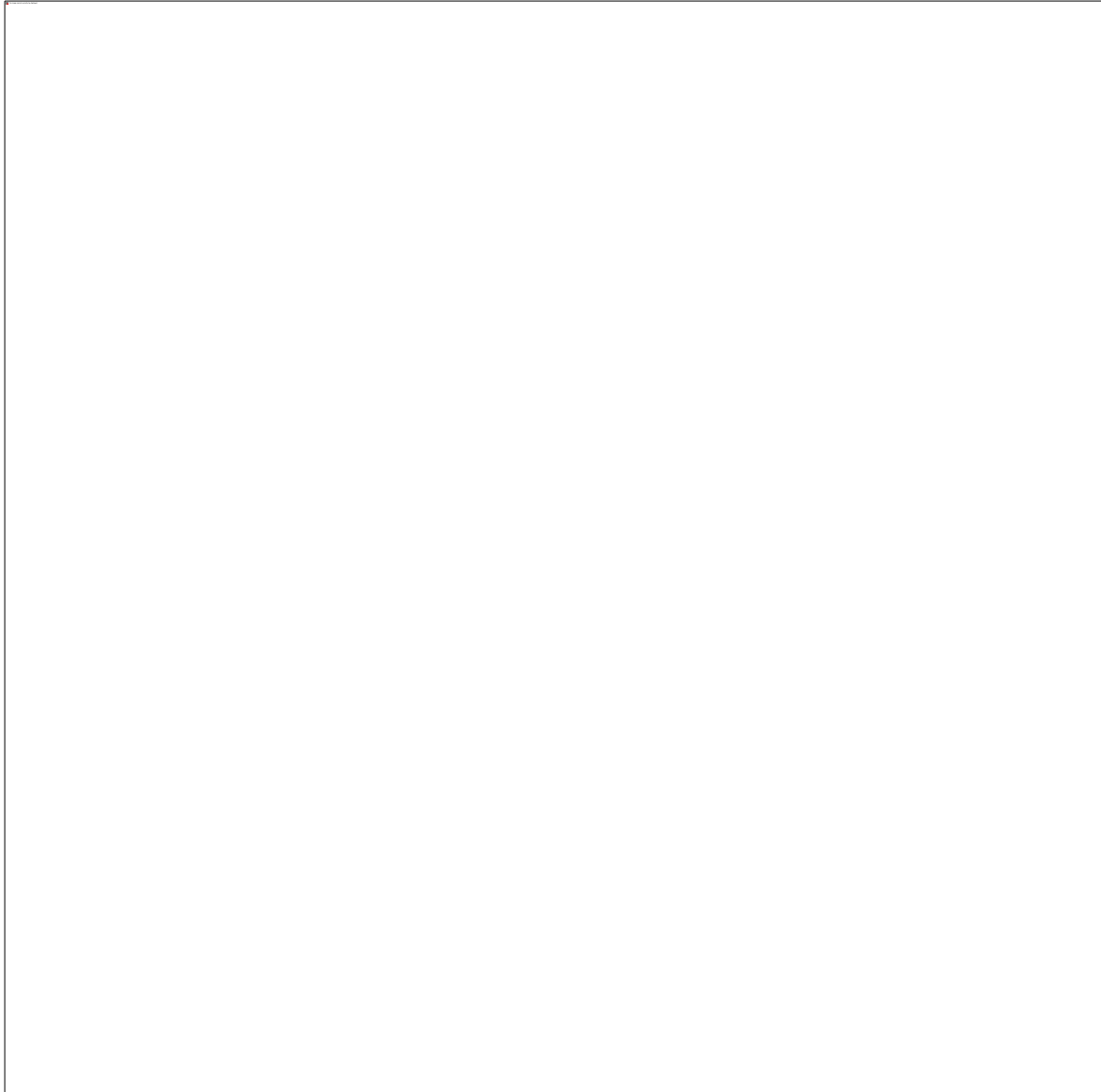
**Allegato 4: sintesi delle "tendenze occupazionali da tenere sotto osservazione" e numero di Stati membri che registrano un peggioramento o miglioramento, identificati dal monitoraggio dei risultati in materia di occupazione 2017 (EPM), approvato dal Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" (EPSCO) nell'ottobre 2017.**



Nota: variazioni 2015-2016, ad eccezione del tasso di rischio di povertà dei disoccupati, della trappola della disoccupazione e del divario retributivo di genere per i quali le variazioni sono 2014-2015.



**Allegato 5: sintesi delle "tendenze sociali da tenere sotto osservazione" e numero di Stati membri che registrano un peggioramento o miglioramento, identificati dal monitoraggio dei risultati in materia di protezione sociale 2017 (EPM), approvato dal Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" (EPSCO) nell'ottobre 2017.**



Nota: per gli indicatori basati su EU-SILC le variazioni si riferiscono in generale agli anni 2013-2014 per gli indicatori di reddito e di intensità di lavoro delle famiglie e agli anni 2014-2015 per le esigenze di assistenza medica insoddisfatte. Le variazioni del reddito lordo disponibile delle famiglie si riferiscono agli anni 2014-2015. Gli indicatori basati sull'indagine sulle forze di lavoro (tasso di disoccupazione di lungo periodo, giovani che hanno abbandonato la scuola, tasso di disoccupazione giovanile, NEET da 15 a 24 anni, pensionati precoci da 55 a 64 anni) e le cifre relative alla deprivazione materiale grave (non ancora definitive per il 2016 per diversi Stati membri) si riferiscono al periodo 2015-2016.