

RO

P-003454/2019

Răspuns oferit de dna Thyssen
în numele Comisiei Europene
(29.11.2019)

Competența în materie de concepere și gestionare a sistemelor de protecție socială le revine statelor membre, iar Comisia le oferă acestora orientări de politică și sprijin prin fonduri UE. Instituțiile naționale din Italia reglementează contractele ocazionale și condițiile de muncă din sectorul social și al serviciilor de sănătate. Comisia nu dispune de informații conform cărora acestea nu ar fi compatibile cu legislația UE.

Din 2016, s-a acordat sprijin statelor membre, în special prin învățare reciprocă, analiză și orientare în materie de politică, inclusiv prin intermediul semestrului european. În 2017, Comisia, Parlamentul și Consiliul au proclamat Pilonul european al drepturilor sociale: statele membre s-au angajat să asigure egalitatea de șanse și accesul la piața muncii, condiții echitabile de muncă, precum și protecție și incluziune socială. În 2019, Italiei i-a fost adresată o recomandare specifică de a intensifica eforturile de combatere a muncii nedecarate și de a sprijini participarea femeilor pe piața forței de muncă, prin intermediul unei strategii cuprinzătoare. În cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, în urma propunerilor Comisiei, Consiliul a adoptat Recomandarea privind accesul la protecție socială, iar Consiliul și Parlamentul au adoptat Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă¹, al cărei scop este să protejeze toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii casnici. Fondul social european (FSE) sprijină în special ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și sănătatea și siguranța la locul de muncă. Italia utilizează FSE pentru a îmbunătăți adecvarea serviciilor sociale și de sănătate, condițiile de muncă și formarea profesională, inclusiv a lucrătorilor casnici și a femeilor.

Pe viitor, în timp ce fondurile vor sprijini în continuare accesul la locuri de muncă și la formare, precum și tratamentul corect și echitabil în ceea ce privește condițiile de muncă pentru toate tipurile de raporturi de muncă și indiferent de durata lor, precum și egalitatea de gen în materie de tratament și oportunități, noua Comisie va avea în vedere eventuale noi măsuri suplimentare.

¹Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană