

Bruxelles, 21 giugno 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
in data:	21 giugno 2018
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	10057/18
Oggetto:	Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita - Conclusioni del Consiglio (21 giugno 2018)

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio dal titolo "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita", adottate dal Consiglio EPSCO il 21 giugno 2018.

Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita

- Conclusioni del Consiglio

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE

1. Come mai in precedenza, gli sviluppi tecnologici dinamici, la globalizzazione e i cambiamenti demografici stanno ridefinendo in modo profondo e irreversibile numerosi aspetti dell'organizzazione della società nel XXI secolo, compreso il mondo del lavoro. Questa trasformazione è guidata principalmente dall'automazione e dalla digitalizzazione, accelerate dalla rapida ascesa dell'intelligenza artificiale (IA). Ciò implica, in Europa, una domanda crescente di lavoratori qualificati in taluni settori chiave, fenomeno spesso legato a sua volta a una serie di sfide sociali, tra cui l'invecchiamento della società, il persistere della disuguaglianza di genere e gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro.
2. Le trasformazioni in corso comportano sia opportunità che sfide. Da una parte, possono costituire un motore per l'innovazione, la crescita economica e la creazione di nuovi posti di lavoro di qualità, nonché accrescere la produttività del lavoro, la protezione dei lavoratori e il tempo libero, contribuendo in tal modo anche alla conciliazione tra vita professionale e vita privata. Possono altresì contribuire a migliorare il benessere generale dei cittadini, nonché offrire nuove opportunità alle persone appartenenti a gruppi vulnerabili, tra cui le persone con disabilità. Le nuove tecnologie possono anche agevolare l'impegno civico attivo. Dall'altra parte, le trasformazioni in corso possono anche determinare mutamenti significativi o la scomparsa di talune professioni, aumentando la disoccupazione strutturale tra determinate categorie di lavoratori, creando nuove disuguaglianze e portando a una polarizzazione del mercato del lavoro a causa della perdita di posti di lavoro, in particolare di livello intermedio.
3. Occorre che le parti interessate, compresi i governi, i datori di lavoro, i lavoratori, le parti sociali e la società civile, comprendano appieno i processi di trasformazione in atto al fine di poter rispondere a essi e modellarli, nonché di promuovere l'inclusività e l'equità nel mercato del lavoro.

4. Un approccio basato sul ciclo di vita per il processo di cambiamento in atto consente lo sviluppo di politiche integrate e inclusive fondate sul potenziale specifico di ognuno. Gli elementi chiave nel contesto dell'istruzione, della formazione, dell'occupazione e delle politiche sociali comprendono la dimensione di genere, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la protezione sociale, condizioni di lavoro dignitose e sicure, comprese la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e l'orario di lavoro, le competenze e l'apprendimento permanente, lo sviluppo professionale, l'invecchiamento attivo e il sostegno mediante le transizioni, anche attraverso politiche di reinserimento nel mondo del lavoro.
5. Le politiche e i servizi in materia di istruzione e di sviluppo della prima infanzia concepiti nel quadro di un approccio basato sul ciclo di vita sono tra i più importanti strumenti per l'acquisizione di conoscenze e competenze pratiche e lo sviluppo fisico sin dalla più giovane età, comprese le competenze cognitive, sociali ed emotive fondamentali necessarie per affermarsi in ambienti in rapida evoluzione.
6. In un periodo di cambiamenti come quello attuale, lo sviluppo di ecosistemi dell'economia sociale in Europa può rappresentare una buona base per migliorare l'occupabilità e l'adattabilità attuali e future dei lavoratori, comprese le persone appartenenti a gruppi vulnerabili. La digitalizzazione e le nuove tecnologie possono inoltre fornire gli strumenti per la creazione di nuovi modelli aziendali basati su valori come la correttezza, l'inclusività e la solidarietà. I beni comuni digitali, ad esempio i software "open source", ampiamente sviluppati e utilizzati da operatori dell'economia sociale, potrebbero svolgere un ruolo importante nel promuovere un uso equo delle risorse e delle tecnologie dell'informazione. Anche i valori dell'economia sociale possono contribuire a orientare lo sviluppo dei beni comuni digitali in una direzione vantaggiosa.
7. Il futuro del lavoro rappresenta una priorità nell'agenda globale. Ad esempio, l'Organizzazione internazionale del lavoro ha contribuito al dibattito in corso con la sua iniziativa per il centenario sul futuro del lavoro, seguita dall'istituzione di una commissione mondiale ad alto livello che pubblicherà una relazione improntata all'azione all'inizio del 2019.

8. A livello europeo, la Commissione europea, gli Stati membri e il Parlamento europeo stanno affrontando attivamente gli sviluppi in corso. Il pilastro europeo dei diritti sociali istituito nel 2017 mira a costituire una guida per giungere a risultati efficaci sul piano occupazionale e sociale in risposta alle sfide attuali e future. Le iniziative specifiche della Commissione europea comprendono l'"Agenda per le competenze per l'Europa", compresa la raccomandazione sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze, il pacchetto "Modernizzare l'istruzione e investire nella gioventù" e l'"Agenda digitale per il 2020", nonché una comunicazione sull'intelligenza artificiale per l'Europa. Nel dicembre 2017 il Consiglio ha adottato conclusioni sul tema "Il futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione". Nel marzo 2018 si è tenuta a Sofia una conferenza ad alto livello su "Il futuro del lavoro: un approccio basato sul ciclo di vita", organizzata congiuntamente dalla presidenza bulgara e dalla Commissione. Il futuro del lavoro è stato inoltre discusso in sede di comitato per l'occupazione (EMCO) e di comitato per la protezione sociale (CPS). Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) ha adottato un parere esplorativo sul tema "Il futuro del lavoro/competenze" su richiesta della presidenza bulgara. Le parti sociali europee hanno inoltre espresso le rispettive opinioni, anche nel contesto del periodico vertice sociale trilaterale.

MERCATO DEL LAVORO, TRANSIZIONI E OCCUPAZIONE

9. Il trasferimento dei compiti dagli esseri umani alle macchine si sta accelerando, con profonde ripercussioni sul mercato del lavoro, poiché un numero crescente di mansioni può essere automatizzato. L'impatto è duplice: da un lato, si registra un aumento della domanda di lavoratori altamente qualificati e di altri lavoratori con le competenze appropriate, dall'altro si assiste a una prevedibile riduzione delle opportunità di lavoro per i lavoratori che non dispongono delle competenze pertinenti. I responsabili politici devono individuare i settori in cui i posti di lavoro sono a rischio a causa dell'automazione e della digitalizzazione, nonché i settori e le professioni in cui saranno creati nuovi posti di lavoro. Occorrerà esaminare ulteriormente l'impatto sui posti di lavoro che subiranno cambiamenti, senza tuttavia scomparire, nonché l'impatto regionale dei mutamenti in atto.

10. L'accorciamento del ciclo dell'innovazione rafforza l'importanza di meccanismi di previsione del mercato del lavoro fondati su informazioni relative alle future tendenze in termini di domanda e offerta di manodopera. Tali previsioni sosterranno le politiche volte ad accompagnare e sostenere i lavoratori nel corso dei cambiamenti di carriera sempre più frequenti e delle transizioni sul mercato del lavoro. In tale contesto, è importante mettere a punto politiche globali di attivazione volte a motivare le persone in cerca di lavoro a ricercare attivamente un'occupazione, a migliorare la loro occupabilità e ad ampliare le loro opportunità di accedere, rimanere e progredire nel mercato del lavoro. Tali politiche di attivazione possono anche facilitare l'integrazione di cittadini di paesi terzi appena arrivati che soggiornano legalmente, nel rispetto delle competenze nazionali sancite dai trattati, nonché i cambiamenti dell'economia.
11. Anche il ruolo dei servizi per l'impiego come intermediari e facilitatori è in continua evoluzione e, in funzione delle circostanze nazionali, richiede sempre più la collaborazione con le imprese e altri attori interessati, ivi compresa la fornitura di servizi essenziali, quali la consulenza e l'orientamento professionali, la riqualificazione, la convalida delle competenze e l'organizzazione di formazioni, tra cui il sostegno mirato, gli apprendistati e i tirocini. L'uso di piattaforme digitali e di strumenti online accanto alle metodiche tradizionali fornisce nuove opportunità, per consentire ai servizi per l'impiego di rispondere alle sfide attuali, che dovrebbero essere oggetto di ulteriore esame, ad esempio, nell'ambito di attività di sensibilizzazione nei confronti di persone inattive e nella valutazione dell'efficacia delle politiche attive del mercato del lavoro. È necessaria una più stretta cooperazione tra i servizi per l'impiego e le imprese al fine di sfruttare appieno le opportunità emergenti.
12. Nel corso dei prossimi decenni, la quota della popolazione attiva è destinata a diminuire in misura significativa nella maggior parte dei paesi europei. L'invecchiamento demografico comporterà probabilmente importanti ridistribuzioni di lavoratori e altre risorse tra i vari settori e impieghi, in parte a causa di una transizione nelle esigenze dei consumatori dai beni durevoli verso i servizi. Occorre che la mobilità geografica e professionale dei lavoratori funzioni correttamente, il che implica anche che sia equilibrata sotto il profilo sociale, economico e regionale.

13. Nell'era della digitalizzazione, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) offrono un'importante fonte di nuovi posti di lavoro, prevalentemente di qualità elevata e ben retribuiti, sul mercato del lavoro dell'UE. Tuttavia, il settore delle TIC è ancora caratterizzato da una persistente carenza di lavoratori qualificati e da un'elevata segregazione di genere. Tale squilibrio di genere è legato a stereotipi culturali e alla percezione che discipline come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM) e le carriere nel settore delle TIC siano prerogativa del genere maschile. È importante garantire alle donne di potersi avvalere delle possibilità esistenti in questo settore. Il sistema di istruzione e di formazione nonché i servizi di orientamento professionale dovrebbero pertanto prevenire e combattere sistematicamente gli stereotipi e la discriminazione e incoraggiare sia le donne sia gli uomini a compiere scelte non conformi agli stereotipi. Per colmare la carenza di competenze nel settore delle TIC in tutti i settori e occupazioni, è necessario reclutare sia donne sia uomini. Una maggiore presenza delle donne nel settore delle TIC darebbe un impulso all'innovazione digitale in tutti i settori, tra cui l'istruzione, la sanità e l'assistenza sociale (settore "EHW"). Inoltre, la formazione professionale dovrebbe porre l'accento sulla necessità di accrescere l'alfabetizzazione digitale dei lavoratori durante tutto l'arco della vita, con particolare attenzione ai lavoratori adulti che hanno livelli più bassi di competenze digitali.
14. L'adeguamento delle società, delle imprese e degli individui agli sviluppi digitali dovrebbe altresì tenere conto della situazione specifica dei gruppi e delle persone svantaggiate, come pure di coloro che sono maggiormente esposti al rischio di esclusione sociale, in particolare i NEET¹, i lavoratori più anziani, i cittadini di paesi terzi che soggiornano legalmente e delle persone con disabilità. È particolarmente importante promuovere l'alfabetizzazione digitale e facilitare l'aggiornamento periodico delle competenze digitali di base. Nuove opportunità per il rafforzamento delle competenze digitali di base potrebbero inoltre scaturire da un'attuazione attiva della raccomandazione sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze e della raccomandazione relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

¹ Giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di istruzione e formazione.

COMPETENZE, ISTRUZIONE E FORMAZIONE

15. La crescente domanda di competenze nuove o specifiche sta ridefinendo il profilo richiesto per i lavoratori in molti settori. Le competenze digitali sono di fondamentale importanza per migliorare l'occupabilità e utilizzare appieno le moderne forme di apprendimento, dar prova di mobilità sul mercato del lavoro e adattarsi rapidamente ai cambiamenti. È importante garantire che i cambiamenti tecnologici e le soluzioni tecniche applicate nei servizi digitalizzati non lascino indietro nessuno. È in crescita anche la domanda di competenze sociali e cognitive, quali la comunicazione, la negoziazione, l'intelligenza sociale, il pensiero creativo, il processo decisionale e la capacità di risolvere problemi. Tali competenze si fondano sul benessere mentale, necessario al fine di consentire agli individui di sviluppare il loro potenziale e di lavorare in modo produttivo e creativo. Le persone hanno inoltre bisogno di competenze imprenditoriali, tra cui la capacità di essere innovativi, di individuare le opportunità e di prendere iniziative. Saranno inoltre necessarie combinazioni atipiche di competenze per rispondere ai nuovi sviluppi, come la dimensione etica della robotizzazione.
16. Le trasformazioni tecnologiche in atto lasciano presumere che molti dei bambini di oggi eserciteranno professioni che attualmente non esistono. È pertanto necessario fornire agli alunni e agli studenti orientamenti sulle opportunità di lavoro esistenti e in via di sviluppo, in modo da aiutarli a prendere decisioni informate riguardo ai loro studi e alle loro future carriere.
17. Occorre altresì adeguare i sistemi di istruzione e di formazione in modo da rafforzare le possibilità dei cittadini di acquisire e aggiornare, durante tutta la vita, le competenze fondamentali necessarie, comprese le competenze informatiche, le lingue, la scienza, la capacità di imparare a imparare, le competenze imprenditoriali, insieme a uno spirito innovativo.
18. La collaborazione tra tutti i soggetti interessati è essenziale per la buona gestione dei requisiti dei posti di lavoro di domani. Le parti sociali, principalmente i datori di lavoro, svolgono un ruolo fondamentale in questo processo, contribuendo a mantenere la capacità di adattamento dei lavoratori e partecipando al miglioramento della qualità dell'istruzione e della formazione. I datori di lavoro devono essere coinvolti attivamente nello sviluppo del potenziale dei loro dipendenti nell'arco della loro vita lavorativa, mettendo a disposizione un ambiente favorevole al continuo sviluppo della formazione e delle competenze, che possono essere di tipo formale, non formale o informale.

NUOVE FORME DI LAVORO E CONDIZIONI DI LAVORO

19. Occorre garantire un'equa distribuzione dei benefici delle nuove forme di lavoro in tutta la società attraverso opportune politiche fiscali, sociali e di formazione dei salari.
20. Molti modelli occupazionali emergenti consentono una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, compresa la determinazione di quando, come e dove lavorare. Le TIC, che hanno spianato la strada a tali cambiamenti, possono inoltre agevolare e favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata; tuttavia, la possibilità di lavorare ovunque e in qualsiasi momento può anche mettere a repentaglio questo equilibrio.
21. Se necessario, è opportuno adottare misure per garantire un lavoro dignitoso alle persone con rapporti di lavoro atipici, anche mediante un adeguamento del quadro normativo nazionale. È opportuno assicurare, se necessario, una protezione sociale adeguata e sostenibile per tali lavoratori mediante l'accesso a sistemi di sicurezza sociale, nonché trovare il giusto equilibrio tra le politiche di protezione sociale e le politiche volte a rendere il lavoro proficuo. È inoltre importante cercare di assicurare che le persone con rapporti di lavoro atipici siano rappresentate nel dialogo sociale e possano trarre vantaggio dalla contrattazione collettiva.
22. In termini di qualità del lavoro, una delle principali sfide per il futuro è quella di assicurare il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro generali. Tutti i tipi di occupazione dovrebbero rispettare la legislazione applicabile riguardo all'ambiente di lavoro (compresa la salute e la sicurezza sul posto di lavoro), tenendo conto dell'intensità del lavoro, riguardo alla durata e alla distribuzione dell'orario di lavoro (conciliando vita professionale e vita privata), riguardo alla non discriminazione in termini di prospettive di carriera e riguardo alle opportunità di acquisire e migliorare competenze e qualifiche.
23. Le norme vigenti in materia di rapporti di lavoro e i modelli di sicurezza sociale esistenti possono, se necessario, essere ulteriormente migliorati in modo da contemplare le nuove forme di lavoro. La sfida consiste nel garantire che mercati del lavoro dinamici e innovativi, di fondamentale importanza per la competitività dell'UE, siano disciplinati in modo tale da garantire un livello adeguato e proporzionato di tutela per tutti i lavoratori, nonché un'elevata produttività, contribuendo così al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in tutta l'UE.

24. Le presenti conclusioni muovono da precedenti lavori svolti e impegni politici assunti dal Consiglio, dal Parlamento europeo, dalla Commissione e da altre pertinenti parti interessate in questo settore, compresi i documenti elencati nell'allegato I.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

INVITA GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze e tenuto conto delle circostanze nazionali, nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, A:

25. aggiornare costantemente e, se del caso, elaborare strategie nazionali globali che affrontino i cambiamenti nel mondo del lavoro e offrano un approccio basato sul ciclo di vita, affrontando le sfide cui sono confrontati i cittadini nelle diverse fasi della loro vita lavorativa, e a incoraggiare lo sviluppo di strumenti per una migliore attuazione di tali strategie;
26. sviluppare ulteriormente gli strumenti di previsione del mercato del lavoro tenendo conto dei processi di digitalizzazione e automazione, al fine di prevedere le tendenze e orientare le politiche in materia di istruzione, formazione e occupazione e così facendo adeguare costantemente la forza lavoro alle trasformazioni del mondo del lavoro, se del caso, con il coinvolgimento del Cedefop e di Eurofound;
27. promuovere lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze pratiche pertinenti sin dalla più giovane età e nell'arco di tutta la vita lavorativa, comprese le competenze digitali, cognitive, emotive e imprenditoriali, come pure il benessere mentale, che sono fondamentali per l'integrazione nel mercato del lavoro, l'incremento della produttività, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la riuscita della transizione dalla scuola al mercato del lavoro e tra gli impieghi;
28. rafforzare la cooperazione tra gli Stati membri, anche allo scopo di adeguare i sistemi di istruzione e formazione all'evoluzione del mercato del lavoro, anche assicurando l'adattabilità e la creatività, e sostenendo l'apprendimento permanente per tutti;

29. sviluppare e fornire forme più flessibili e accessibili di apprendimento, compreso l'apprendimento basato sul lavoro, la formazione sul posto di lavoro, metodi innovativi di apprendimento, la formazione non formale, l'autoapprendimento e l'impiego di strumenti di apprendimento online. Ciò agevolerebbe ulteriormente la mobilità geografica e professionale, nonché le transizioni tra gli impieghi e tra le situazioni di occupazione, disoccupazione e inattività economica nell'ambito del mercato del lavoro nel corso della vita lavorativa;
30. sostenere l'utilizzo di strumenti digitali da parte dei servizi per l'impiego pubblici e, se del caso, privati per migliorare la corrispondenza tra offerta e domanda di manodopera, nel rispetto delle norme applicabili in materia di protezione dei dati. Ciò consentirà di migliorare l'elaborazione di approcci mirati in materia di attivazione e motivazione, l'assistenza nella ricerca di un lavoro e l'inclusione nella formazione, tenendo conto delle caratteristiche e delle esigenze specifiche di ognuno, nonché delle tendenze attuali e future del mercato del lavoro;
31. valutare politiche che aiutino i lavoratori ad avvantaggiarsi delle modalità di lavoro mobili e flessibili, favorire il rispetto di un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata e promuovere il diritto dei lavoratori a "disconnettersi" dal lavoro al di fuori dell'orario di lavoro;
32. promuovere l'accessibilità nel mondo del lavoro digitale e sostenere gli strumenti e le tecnologie che consentano di migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità;
33. continuare ad attuare le raccomandazioni del Consiglio relative ai percorsi di miglioramento del livello delle competenze, a un quadro di qualità per i tirocini, a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità e alle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, nell'ambito delle rispettive competenze e tenendo conto delle circostanze nazionali, nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, A:

34. prevenire e combattere gli stereotipi di genere, ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro e promuovere la partecipazione delle donne nel settore delle TIC, anche attraverso azioni di sensibilizzazione tra le giovani donne e le ragazze nonché i genitori, e mediante campagne educative, nonché promuovere lo sviluppo di competenze digitali di base sia per le donne che per gli uomini;

35. tener conto, nelle politiche in materia di occupazione e di sicurezza sociale, delle nuove forme di lavoro, nonché promuovere adeguate misure di salvaguardia per le varie categorie di lavoratori;
36. cogliere le opportunità offerte dall'economia sociale, comprese le imprese sociali, per creare posti di lavoro sostenibili e dignitosi al fine di migliorare la giustizia sociale per tutti e ridurre le disuguaglianze regionali e sociali;
37. mantenere scambi periodici con le parti sociali europee e nazionali nell'ambito del dialogo tripartito sul futuro del lavoro e su misure per adeguare i mercati del lavoro europei ai cambiamenti derivanti dalla digitalizzazione e dall'automazione;
38. rafforzare la cooperazione tra gli Stati membri al fine di agevolare l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone pratiche su questioni relative al futuro del lavoro;
39. sviluppare e integrare ulteriormente gli strumenti per individuare i principali sviluppi negli Stati membri connessi al futuro del lavoro e i relativi sviluppi nei mercati del lavoro mondiali, soprattutto nella misura in cui interessano i mercati del lavoro europei;
40. esaminare le possibili modalità in cui il prossimo quadro finanziario pluriennale potrebbe continuare a sostenere gli Stati membri nei loro sforzi per adeguarsi ai profondi cambiamenti in corso nel mercato del lavoro, tra cui la crescente esigenza di lavoratori qualificati;
41. proseguire gli sforzi, tenendo conto dei pertinenti principi enunciati nel pilastro europeo dei diritti sociali, al fine di sostenere un approccio basato sul ciclo di vita per la futura organizzazione del lavoro;
42. promuovere l'approccio europeo alle sfide legate al futuro del lavoro nelle sedi internazionali pertinenti, quali l'ILO, il G7, il G20 e l'OCSE;
43. facilitare la mobilità a livello di UE attraverso meccanismi in grado di individuare i settori che necessitano di competenze e aiutando i lavoratori disoccupati a cogliere le opportunità nel mercato del lavoro dell'UE, tenendo conto nel contempo della necessità di garantire un equilibrio regionale.

INVITA L'EMCO E IL CPS A:

44. seguire da vicino l'impatto dell'aumento della robotizzazione e dell'automazione in ambito occupazionale e sociale e assistere il Consiglio nella formulazione di risposte a tali sviluppi, con particolare attenzione per le opportunità di lavoro per i lavoratori dei settori più colpiti; e
 45. continuare a monitorare l'adeguatezza e la sostenibilità delle politiche di protezione sociale nel contesto dei cambiamenti demografici e dei mutamenti in atto nel mondo del lavoro, utilizzando gli strumenti esistenti.
-

Riferimenti**1. UE interistituzionale:**

- Pilastro europeo dei diritti sociali
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

2. Consiglio:

- Conclusioni del Consiglio sulla transizione verso mercati del lavoro più inclusivi, adottate il 9 marzo 2015 (doc. 7017/15)
- Conclusioni del Consiglio sulla promozione dell'economia sociale quale fattore essenziale dello sviluppo economico e sociale in Europa, adottate il 7 dicembre 2015 (doc. 15071/15)
- Conclusioni del Consiglio, del 15 giugno 2017, sul tema "Verso strategie volte a rendere il lavoro proficuo" (doc. 9647/17)
- Conclusioni del Consiglio sul tema "Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusioni del Consiglio su misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro (doc. 15468/17)
- Conclusioni del Consiglio sul futuro del lavoro: agevolare l'informatizzazione (doc. 15506/17)
- Raccomandazione del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini (GU C 88 del 27.3.2014, pagg. 1-4).
- Raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze (GU C 484 del 24.12.2016, pagg. 1-6)
- Raccomandazione del Consiglio, del 15 marzo 2018, relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (GU C 153 del 2.5.2018, pagg. 1-6)
- Raccomandazione del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente del 22 e 23 maggio 2018 (doc. 8299/18)

3. Commissione europea:

- Parere del Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne sulle modalità per superare la segregazione professionale
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_it.pdf
- Comunicazione su "Le nuove imprese leader dell'Europa: l'iniziativa Start-up e scale-up" (COM(2016) 733 final)
- Documento di lavoro dei servizi della Commissione: "2017 Report on equality between women and men in the European Union" ("Relazione 2017 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea") (SWD(2017) 108 final)
- Coalizione per le competenze e le occupazioni digitali
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Comunicazione su "Una nuova agenda per le competenze per l'Europa - Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività" (COM(2016) 381 final)
- Comunicazione sull'intelligenza artificiale per l'Europa (COM(2018) 237 final)

4. Parlamento europeo:

- Risoluzione del Parlamento europeo del 28 aprile 2016 sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nell'era digitale (P8_TA(2016)0204)

5. Altri

- Comitato economico e sociale europeo: parere su "Il futuro dell'occupazione: l'acquisizione di conoscenze e competenze appropriate per soddisfare le esigenze dei futuri posti di lavoro" [parere esplorativo richiesto dalla presidenza bulgara] (SOC 570)
- Nota di ricerca dell'EIGE: "Women and men in ICT: a chance for better work-life balance" ("Le donne e gli uomini nelle TIC: una possibilità per un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata") (2018)
- Relazione dell'OCSE "Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work" ("Salute mentale e inserimento professionale: dalla teoria alla pratica in materia di salute mentale e lavoro") (marzo 2015).
- Future of Work and Skills ("Il futuro del lavoro e delle competenze"), contributo dell'OCSE per la seconda riunione del gruppo di lavoro sull'occupazione del G20 (febbraio 2017)
- Eurofound: "Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects" ("Forme di occupazione atipiche: tendenze recenti e prospettive future") (2017)