

Bruxelles, 4 dicembre 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	4 dicembre 2025
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea

n. doc. Comm.:	COM(2025) 944 final
Oggetto:	COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2025) 944 final.

All.: COM(2025) 944 final



Bruxelles, 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità

1. COSTRUIRE LA COMPETITIVITÀ DELL'EUROPA ATTRAVERSO POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ

Gli attuali sconvolgimenti geopolitici e geoeconomici, la concorrenza mondiale, le dipendenze commerciali e la trasformazione della base industriale europea gravano sulla crescita e sulla stabilità. Poiché le imprese faticano a rimanere competitive, i lavoratori risentono dell'impatto delle crisi mondiali, dell'aumento del costo della vita e dei rapidi cambiamenti che incidono sulla loro vita e sulla loro carriera.

Da decenni l'economia sociale di mercato dell'UE, unica nel suo genere, ha ottenuto buoni risultati per quanto riguarda le opportunità commerciali e la tutela dei lavoratori. Ha dimostrato la propria resilienza nell'affrontare gravi shock, in particolare la pandemia di COVID-19, la crisi energetica, l'inflazione e l'impennata del costo della vita, proteggendo milioni di imprese, persone e posti di lavoro, e attualmente i tassi di occupazione sono ai massimi storici. L'UE deve fare tutto il necessario per rimanere il luogo migliore in cui vivere, lavorare, investire e fare impresa.

I cambiamenti strutturali richiedono soluzioni strutturali per una crescita competitiva ed equa. Per raggiungere tale obiettivo sono essenziali posti di lavoro di qualità. Come sottolineato nella relazione Draghi sulla competitività dell'UE⁽¹⁾, una maggiore produttività va di pari passo con una migliore qualità del lavoro e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. L'accesso a posti di lavoro di qualità rafforza inoltre la coesione territoriale, economica e sociale, consentendo alle persone di godere del "diritto di rimanere" e prosperare nelle loro comunità locali e sostenendo la partecipazione economica a lungo termine in tutte le regioni.

La **tabella di marcia per posti di lavoro di qualità** (di seguito "la tabella di marcia") rappresenta un rinnovato impegno a promuovere posti di lavoro di qualità in un'economia competitiva. Al suo interno vengono delineate iniziative volte ad allineare la politica occupazionale alle esigenze di un'economia in rapida evoluzione, sebbene ancora fondata sui principi dell'economia sociale di mercato europea, del progresso sociale e della piena occupazione. I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro svolgono un ruolo centrale nell'ambito di tale sforzo. Come ribadito nel patto per il dialogo sociale europeo⁽²⁾, firmato il 5 marzo 2025, la Commissione continua a impegnarsi per rafforzare il dialogo sociale a tutti i livelli.

Coinvolgimento delle parti sociali europee nella preparazione della tabella di marcia per posti di lavoro di qualità

Tra aprile e giugno 2025 la Commissione ha avviato un processo di consultazione senza precedenti con le parti sociali, a livello sia europeo che nazionale. In totale, la consultazione ha mobilitato circa 200 organizzazioni in tutta l'UE, ha generato oltre 100 contributi scritti e ha comportato oltre 50 discussioni in tutta Europa⁽³⁾.

⁽¹⁾ Draghi M., "[The future of European competitiveness](#)", settembre 2024.

⁽²⁾ Commissione europea e parti sociali intersettoriali europee, "[Pact for European Social Dialogue](#)", 5 marzo 2025.

⁽³⁾ [EMPL – Library](#) per il centro di deposito dei contributi.

A livello dell'Unione, tutte le 88 parti sociali europee riconosciute sono state consultate attraverso apposite riunioni, il comitato di dialogo sociale intersettoriale e i 44 comitati di dialogo sociale settoriale dell'UE, generando 11 contributi congiunti e 32 contributi unilaterali.

A livello nazionale, sono state organizzate apposite consultazioni in tutti i 27 Stati membri.

Non esiste un approccio unico alla qualità del lavoro. La complessità della sfida si riflette nel parere del comitato per l'occupazione (EMCO) del giugno 2025⁽⁴⁾ riguardante molteplici dimensioni della qualità del lavoro, tra cui le retribuzioni, le condizioni di lavoro, la copertura della contrattazione collettiva, il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione.

La tabella di marcia si concentra sugli ambiti in cui l'azione dell'UE è maggiormente necessaria: la creazione e il mantenimento di posti di lavoro di qualità nell'Unione, la modernizzazione e l'equità nel mondo del lavoro. La finalità è sostenere un aumento della produttività resiliente, promuovendo posti di lavoro di qualità che attraggano e trattengano talenti di tutte le generazioni, in particolare nel contesto delle transizioni climatica, tecnologica e demografica. In considerazione dell'importanza della sua dimensione volta a promuovere posti di lavoro di qualità, sostenere i lavoratori durante le transizioni e salvaguardare la produttività resiliente dell'Europa, la tabella di marcia sosterrà la bussola per la competitività, fungendo da catalizzatore per la competitività dell'Europa.

La tabella di marcia sottolinea inoltre i fattori abilitanti fondamentali in un contesto favorevole alle imprese, quali l'applicazione dei diritti sociali esistenti, servizi di qualità in tutte le regioni, finanziamenti adeguati e il rafforzamento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva.

2. CREARE E MANTENERE POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ NELL'UE

In tutti i settori, le imprese si trovano ad affrontare trasformazioni accelerate, acute da un panorama mondiale frammentato e da politiche commerciali imprevedibili che minacciano le catene del valore. Una base industriale solida e innovativa, sostenuta da una forza lavoro qualificata e adattabile e dall'impegno ad acquistare prodotti europei, è fondamentale per preservare la competitività e la sovranità a livello mondiale.

La creazione di posti di lavoro di qualità richiede un contesto in cui le imprese, compresi i lavoratori autonomi, le start-up e le piccole imprese, possano innovare, crescere e attrarre investimenti e talenti. Per rimanere competitive rispettando nel contempo norme rigorose in materia di lavoro, le imprese hanno bisogno di un quadro normativo chiaro, proporzionato e favorevole all'innovazione. A tale proposito è necessario ridurre gli oneri amministrativi e migliorare l'accesso alle informazioni e agli strumenti di sostegno, garantendo nel contempo il rispetto di rigorose norme sociali e occupazionali. Le parti sociali svolgono inoltre un ruolo fondamentale nell'individuare soluzioni pratiche che rispondano alle esigenze delle imprese in tutta Europa.

⁽⁴⁾ Consiglio dell'Unione europea, nota del comitato per l'occupazione, [parere del comitato per l'occupazione sulle dimensioni della qualità del lavoro](#).

In questo spirito, la Commissione ha proposto di semplificare le norme dell'UE e di ridurre gli oneri amministrativi e sta valutando come sostenere meglio le microimprese nell'applicazione del diritto dell'Unione. Propone inoltre azioni volte ad aiutare le imprese start-up e scale-up ad accedere ai talenti e a creare posti di lavoro di qualità⁽⁵⁾.

L'industria del futuro

Il patto per l'industria pulita è volto a trasformare la decarbonizzazione e la circolarità in un motore di crescita per le industrie europee, comprese le PMI. In tale contesto, i dialoghi strategici dell'UE con l'industria siderurgica, metallurgica, chimica e automobilistica hanno fornito un contributo essenziale, individuando le sfide strutturali, tra cui la sovraccapacità mondiale, le pratiche commerciali sleali e gli elevati costi dell'energia.

L'UE sta inoltre lavorando a misure volte a rafforzare le sue capacità strategiche, tra cui un pacchetto a sostegno del settore delle batterie, un atto legislativo su un acceleratore industriale, con un primo criterio per appalti pubblici "made in Europe", e un pacchetto sulle reti energetiche. Inoltre l'iniziativa "Scegli l'Europa" mira ad attrarre nell'UE scienziati e innovatori di alto livello.

Persone qualificate per guidare le transizioni professionali

Le competenze e i posti di lavoro di qualità sono fattori chiave per la crescita dell'UE. La proposta di raccomandazione del Consiglio sul capitale umano⁽⁶⁾, recentemente adottata nell'ambito del pacchetto d'autunno del semestre europeo, sottolinea esplicitamente il ruolo cruciale del capitale umano, nonché dell'istruzione e delle competenze orientate al futuro nel migliorare la competitività e l'autonomia strategica dell'Unione, rafforzare la preparazione e favorire una prosperità sostenibile. La proposta invita gli Stati membri a 1) invertire le tendenze negative in relazione alle competenze di base, 2) dare priorità alla scienza, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica a tutti i livelli di istruzione e 3) investire nei dati per ottenere migliori informazioni sulle esigenze del mercato del lavoro. In tale contesto, è essenziale sfruttare il potenziale degli oltre 50 milioni di persone nell'UE che rimangono escluse dalla forza lavoro, la maggior parte delle quali sono donne. Attingere pienamente a questo bacino di talenti aiuterebbe l'UE a mantenere la sua competitività. L'Unione delle competenze pone un forte accento sulla parità di genere, in particolare nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), e mira a coinvolgere un milione di studentesse in programmi incentrati sulle discipline STEM entro il 2030. Aiutare la popolazione meno giovane ad aggiornare le proprie competenze, a rimanere nel mercato del lavoro o a trasmettere la propria esperienza può trasformare il cambiamento demografico in una fonte di coesione sociale e di prosperità condivisa.

La Garanzia per le competenze aiuterà i lavoratori nei settori oggetto di ristrutturazione o a rischio a conservare il posto di lavoro, sostenendoli nel passaggio a settori strategici per

⁽⁵⁾ Commissione europea, [strategia dell'UE per le start-up e le scale-up](#), 28 ottobre 2025.

⁽⁶⁾ Commissione europea, [Council Recommendation on Human Capital in the EU](#), 25 novembre 2025.

la crescita. L'iniziativa può ricevere sostegno attraverso il Fondo europeo per la competitività (ECF) ed è attuata in via sperimentale nell'ambito della componente Occupazione e innovazione sociale (EaSI) del Fondo sociale europeo (FSE+).

Vi sarà una crescente necessità di forza lavoro qualificata nelle attività economiche connesse alla progettazione sostenibile dei prodotti, al riutilizzo, alla rifabbricazione e al riciclaggio dei materiali, nonché nel settore delle tecnologie pulite e nella bioeconomia. L'Accademia del nuovo Bauhaus europeo accelererà il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione in tutto l'ecosistema dell'edilizia, dotando i professionisti delle competenze necessarie per un ambiente edificato neutro in termini di emissioni di carbonio, circolare e bello.

È inoltre fondamentale garantire maggiore agilità nel mercato del lavoro attraverso un più agevole riconoscimento delle competenze a livello transfrontaliero. La Commissione proporrà un'iniziativa sulla trasferibilità delle competenze volta a semplificare e agevolare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, comprese quelle dei cittadini di paesi terzi, anche attraverso una digitalizzazione rafforzata. L'UE istituirà un bacino di talenti e rafforzerà i partenariati volti ad attirare talenti allo scopo di attrarre cittadini qualificati di paesi terzi che svolgono professioni caratterizzate da carenza di personale. La futura strategia dell'UE in materia di politica dei visti comprenderà misure volte ad agevolare l'arrivo di studenti, ricercatori e lavoratori qualificati di alto livello. Le competenze digitali, comprese quelle avanzate, sono essenziali per la competitività dell'Europa e per la creazione di posti di lavoro di qualità. L'UE si trova ancora ad affrontare una notevole carenza di specialisti nel settore delle TIC, con un persistente divario di genere. Per far fronte al problema, la Commissione ha investito 400 milioni di EUR attraverso il programma Europa digitale per ampliare i programmi di istruzione superiore specializzati, le attività di formazione a breve termine e le accademie delle competenze digitali. Inoltre nel periodo 2021-2027 le competenze digitali sono sostenute da Erasmus+, con un investimento totale che potrebbe superare i 6 miliardi di EUR, e dall'FSE+, con un importo pari a 1,2 miliardi di EUR. Nell'ambito di NextGenerationEU le competenze digitali ricevono un sostegno che secondo le stime ammonterà a 28 miliardi di EUR.

Quadro di ristrutturazione e impegno collettivo per la fiducia e le opportunità

Decisioni tempestive in materia di ristrutturazione, unitamente a misure di anticipazione e attenuazione, consentono alle imprese di rimanere redditizie nel contesto dell'evoluzione dei mercati.

È necessaria una migliore applicazione del quadro dell'UE per la qualità nell'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni. Nell'ambito del patto per l'industria pulita, la Commissione si è impegnata a discutere con le parti sociali un quadro per transizioni eque, per l'anticipazione dei cambiamenti, per interventi più rapidi e per l'attuazione del quadro in materia di informazione e consultazione.

La Commissione realizzerà uno studio sulle pratiche di ristrutturazione aziendale per valutare se e in quale misura le norme applicabili consentano alle imprese start-up, scale-up e alle imprese innovative di adattarsi e innovare.

Un forte coinvolgimento dei lavoratori a livello aziendale è il marchio di fabbrica della democrazia europea sul luogo di lavoro. Tale coinvolgimento è fondamentale per gestire e anticipare in maniera equa i cambiamenti. Il quadro giuridico dell'UE⁽⁷⁾ deve essere attuato efficacemente in tutti gli Stati membri. Per valutarne l'efficacia nel sostenere i lavoratori e le imprese durante le transizioni, la Commissione sta raccogliendo dati sull'attuazione delle direttive sull'informazione e la consultazione, sui licenziamenti collettivi e sui trasferimenti di imprese.

Il Consiglio ha inoltre approvato messaggi chiave sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio del 2022 relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica⁽⁸⁾. Il nuovo osservatorio europeo per la transizione equa, che diverrà operativo all'inizio del 2026, rafforzerà la base di conoscenze disponibili e garantirà un dialogo attivo con i principali portatori di interessi su aspetti connessi a una transizione giusta.

Riforme e investimenti favorevoli a posti di lavoro di qualità

La realizzazione di riforme e investimenti volti a promuovere un'occupazione di qualità richiede sforzi congiunti da parte dell'UE e degli Stati membri. Sulla base del parere dell'EMCO del giugno 2025 sulle dimensioni della qualità del lavoro, la Commissione ha lavorato insieme ai comitati consultivi del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" (EPSCO) a un quadro di monitoraggio aggiornato comprendente indicatori per ciascuna dimensione della qualità del lavoro, che è stato attuato a partire dal ciclo del semestre europeo 2025-2026 attualmente in corso. Tale quadro di monitoraggio potrebbe sostenere lo sviluppo di un obiettivo principale relativo al monitoraggio dei progressi compiuti nel miglioramento delle condizioni di lavoro in tutta l'UE.

Considerato che le autorità pubbliche spendono circa il 15 % del PIL dell'UE, gli appalti pubblici possono rappresentare un potente strumento per sostenere posti di lavoro di qualità e stimolare la crescita sostenibile, promuovendo nel contempo gli obiettivi strategici dell'Unione. Le direttive del 2014 sugli appalti pubblici prevedono l'obbligo di garantire il rispetto del diritto sociale, del lavoro e ambientale nell'esecuzione degli appalti pubblici mediante una norma di valore generale. Le amministrazioni aggiudicatrici possono escludere un operatore economico dalla partecipazione a una procedura di appalto pubblico se sono in grado di dimostrare che l'operatore economico ha violato gli obblighi ambientali, sociali o del lavoro applicabili.

(7) [Direttiva 2002/14/CE](#), dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori; [direttiva 98/59/CE](#), del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi; [direttiva 2001/23/CE](#), del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti; direttiva 2009/38/CE, modificata dalla direttiva 2025/[in attesa di pubblicazione], riguardante un comitato aziendale europeo.

(8) [Raccomandazione 2022/C 243/04 del Consiglio](#), del 16 giugno 2022, relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica.

Inoltre le direttive offrono strumenti non vincolanti a sostegno di appalti pubblici socialmente responsabili, come gli appalti riservati (ad esempio per le imprese sociali di inserimento lavorativo) o l'assegnazione di punti per il soddisfacimento di criteri sociali nell'ambito della valutazione del miglior rapporto qualità/prezzo.

Tuttavia il solo prezzo rimane un criterio di aggiudicazione diffuso all'interno dell'UE. Nell'ambito della revisione delle direttive dell'UE sugli appalti pubblici annunciata per il 2026, la Commissione esaminerà come promuovere meglio gli appalti pubblici socialmente responsabili, anche attraverso un più ampio ricorso al criterio del miglior rapporto qualità/prezzo e alla contrattazione collettiva.

Le norme in materia di aiuti di Stato possono incentivare meglio l'industria a creare posti di lavoro stabili e di qualità e a investire nelle competenze. Nell'ambito della revisione in atto del regolamento generale di esenzione per categoria, la Commissione valuterà se e come il regolamento debba essere aggiornato, in particolare per quanto riguarda le norme in materia di aiuti alle imprese sociali, formazione e occupazione e assunzione di lavoratori svantaggiati. La Commissione elaborerà appositi orientamenti volti ad assistere gli Stati membri nella progettazione di aiuti di Stato a favore del sostegno sociale e degli investimenti sociali e mira a ridurre in modo significativo gli oneri amministrativi sia per le imprese che per gli Stati membri.

Le imprese, in particolare le PMI, le start-up e le scale-up, hanno bisogno di un ambiente favorevole all'innovazione, che consenta loro di crescere e attrarre investimenti. Per ridurre ulteriormente gli oneri amministrativi, un nuovo controllo relativo alle PMI e alla competitività funge da filtro rafforzato per le nuove iniziative della Commissione. Il controllo comprende una valutazione degli effetti previsti sui differenziali di costo rispetto ai concorrenti internazionali.

Le riforme fiscali e pensionistiche possono contribuire in misura sostanziale ad accrescere ulteriormente la partecipazione al mercato del lavoro e a rafforzare la protezione sociale. Ad esempio, le pensioni complementari possono migliorare i risparmi pensionistici dei lavoratori, in particolare di quelli mobili e di quelli impegnati in forme di lavoro atipiche. La strategia dell'UE per le imprese start-up e scale-up mira a migliorare il trattamento delle stock option conferite ai dipendenti, aiutando le start-up ad attrarre e trattenere i migliori talenti e a promuovere posti di lavoro di alta qualità. Allo stesso tempo, l'eliminazione degli ostacoli fiscali per i dipendenti transfrontalieri che lavorano a distanza è importante per promuovere la crescita delle imprese start-up e scale-up, e sono pertanto in corso lavori su una raccomandazione a tal fine.

Agevolare le transizioni in un'economia mondiale in evoluzione

Lo strumento europeo di **sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE)** ha mobilitato notevoli risorse finanziarie per proteggere i posti di lavoro e le imprese nelle circostanze specifiche della pandemia di COVID-19. Nel 2020 ha sostenuto circa 32 milioni di persone e oltre 2,5 milioni di imprese attraverso regimi di riduzione dell'orario lavorativo e misure analoghe, in particolare a favore delle PMI nei settori più colpiti. Ha inoltre consentito agli Stati membri di far fronte ad aumenti

improvvisi della spesa relativa all'occupazione ai fini del mantenimento dei posti di lavoro, con risparmi stimati sugli interessi pari a 9 miliardi di EUR.

Nell'ambito del prossimo quadro finanziario pluriennale per il periodo 2028-2034, la Commissione ha proposto l'introduzione di un nuovo **meccanismo straordinario e temporaneo** per rispondere alle conseguenze di crisi acute, difficoltà o minacce gravi che colpiscono l'Unione o i suoi Stati membri. Una decisione sull'attivazione di tale meccanismo sarà adottata dal Consiglio dell'UE previa approvazione del Parlamento europeo. Se attivato, il meccanismo concederà crediti finanziati mediante l'assunzione di prestiti da parte dell'UE e coperti da una garanzia annuale a carico del bilancio dell'Unione di importo massimo pari allo 0,25 % dell'RNL dell'UE.

Una strategia di crescita sostenibile richiede la mobilitazione di capitali pubblici e privati in investimenti produttivi, a vantaggio dei cittadini, delle imprese e di un'economia resiliente. Ciò comporta, ad esempio, una maggiore diffusione delle pensioni complementari per garantire un reddito adeguato dopo il pensionamento. In tal modo è possibile sostenere la crescita economica e la competitività dell'UE, mobilitando e convogliando capitali a lungo termine nell'economia.

3. MODERNIZZAZIONE: PROMUOVERE POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ, STIMOLANDO NEL CONTEMPO L'INNOVAZIONE DIGITALE

La digitalizzazione è fondamentale per l'innovazione e per la competitività dell'UE. Può aumentare la produttività dei lavoratori, migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e contribuire a colmare le carenze di manodopera. La maggior parte degli europei ritiene che le tecnologie digitali, compresa l'intelligenza artificiale (IA), siano positive per il proprio lavoro e per la qualità della propria vita, anche per quanto riguarda l'equilibrio tra attività professionale e vita privata. Come indicato nella strategia per l'IA applicata⁽⁹⁾, la maggioranza dei lavoratori europei (67 %) ritiene che l'IA li aiuti a svolgere i loro compiti più rapidamente. Tuttavia l'84 % ne chiede una gestione attenta per tutelare la vita privata e garantire la trasparenza, mentre il 77 % sottolinea la necessità di coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nella progettazione e nell'uso delle tecnologie sul luogo di lavoro⁽¹⁰⁾.

Uso responsabile della gestione algoritmica

Per "**gestione algoritmica**" si intende comunemente l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati basati su algoritmi che sostituiscono funzioni abitualmente svolte dai dirigenti, come ad esempio l'assegnazione di compiti, la fissazione del prezzo dei singoli incarichi e dell'orario di lavoro, l'impartizione di istruzioni, la valutazione del lavoro svolto, l'offerta di incentivi o l'applicazione di trattamenti sfavorevoli.

L'IA e la gestione algoritmica possono migliorare l'efficienza e la qualità del lavoro, consentendo ai lavoratori di concentrarsi su compiti di maggior valore, e migliorare la

⁽⁹⁾ [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio "Strategia per l'IA applicata"](#), COM(2025) 723 final, 8 ottobre 2025.

⁽¹⁰⁾ Commissione europea, [indagine speciale Eurobarometro SP554: l'intelligenza artificiale e il futuro del lavoro](#).

sicurezza sul lavoro. Allo stesso tempo, per garantire un'adozione fiduciosa e diffusa dell'IA nel mondo del lavoro è necessaria una protezione efficace dalla discriminazione, dalle violazioni dei dati, dall'eccessiva sorveglianza e dai rischi psicosociali.

Il regolamento sull'IA⁽¹¹⁾ e il regolamento generale sulla protezione dei dati⁽¹²⁾ forniscono un quadro completo per la regolamentazione delle tecnologie digitali sul luogo di lavoro. Sebbene non tutti i sistemi di gestione algoritmica siano basati sull'IA, il regolamento sull'IA classifica come "ad alto rischio" i sistemi di IA utilizzati nel contesto dell'assunzione o della selezione di persone fisiche, compresi i sistemi di IA che prendono decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, assegnano compiti e monitorano e valutano le prestazioni.

La direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali migliora la trasparenza, l'equità, la sorveglianza umana, la sicurezza, l'informazione e la consultazione nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali; apporta inoltre chiarezza giuridica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano attività lavorative in tutta l'UE.

Le norme dell'Unione in materia di informazione e consultazione dei lavoratori⁽¹³⁾ richiedono il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, anche per quanto riguarda l'impiego di sistemi di gestione algoritmica.

La via da seguire deve essere guidata da due obiettivi che si rafforzano a vicenda: sostenere e consentire l'adozione di strumenti di IA sul lavoro e proteggere i lavoratori dai potenziali rischi derivanti dall'uso della gestione algoritmica. Il regolamento sull'IA e il regolamento generale sulla protezione dei dati forniscono quadri orizzontali essenziali e pertinenti, che devono essere attuati e applicati. I due regolamenti non impediscono agli Stati membri o all'Unione di mantenere o introdurre norme più favorevoli o specifiche sull'uso di tali sistemi per una migliore protezione dei lavoratori. In diversi Stati membri e settori, le parti sociali hanno adottato e applicato norme specifiche nei contratti collettivi.

Qualsiasi azione dell'UE si concentrerebbe sull'efficace attuazione e applicazione delle tutele dell'Unione esistenti per i lavoratori in tutti gli Stati membri, sull'ulteriore chiarimento di tali tutele e, se necessario, sull'esame di misure complementari mirate non contemplate dalle norme vigenti. Ciò dovrebbe garantire un chiaro valore aggiunto, assicurare la coerenza con il quadro giuridico, evitare duplicazioni e promuovere condizioni di parità in tutta l'UE. Un ulteriore aspetto da considerare sarebbe la semplificazione degli oneri amministrativi per i lavoratori e le imprese.

⁽¹¹⁾ [Regolamento \(UE\) 2024/1689](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale.

⁽¹²⁾ [Regolamento \(UE\) 2016/679](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

⁽¹³⁾ [Direttiva 2002/14/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Gli strumenti digitali sul lavoro offrono flessibilità e contribuiscono alla soddisfazione professionale, ma possono anche promuovere una cultura della "disponibilità costante", che incoraggia i lavoratori a essere disponibili in qualsiasi momento o che li induce a sentirsi in dovere di esserlo. Nel complesso, l'intensificazione del lavoro e lo stress che ne deriva possono incidere sul benessere dei lavoratori, riducendo in ultima analisi la produttività e aumentando la spesa pubblica⁽¹⁴⁾.

Nel 2024 un europeo su cinque ha lavorato da casa almeno in parte. Anche la preferenza per il telelavoro è in aumento, in quanto da un'indagine di Eurofound del 2024 è emerso che oltre il 50 % dei partecipanti preferisce lavorare da casa più volte a settimana, mentre il 24 % desidera lavorare esclusivamente da casa. Tuttavia i telelavoratori spesso si scontrano con una mancanza di chiarezza riguardo alle norme applicabili e alle loro condizioni di lavoro durante il telelavoro, anche in situazioni transfrontaliere, per quanto concerne la sicurezza sociale e la fiscalità. I datori di lavoro faticano inoltre a gestire gruppi di lavoratori geograficamente distanti.

Parti sociali: la guida al diritto alla disconnessione elaborata da UNI Europa stabilisce le migliori pratiche basate sulle norme nazionali in materia di disconnessione.

L'accordo sulla digitalizzazione del 2022 raggiunto dalle parti sociali delle amministrazioni pubbliche centrali mira a garantire che la trasformazione digitale nel settore pubblico sia inclusiva, antropocentrica e rispettosa dei diritti dei lavoratori.

Nel gennaio 2021 il Parlamento europeo ha adottato, a norma dell'articolo 225 TFUE, una risoluzione sul diritto alla disconnessione e al telelavoro, chiedendo un'azione legislativa dell'UE. A seguito degli infruttuosi negoziati condotti dalle parti sociali intersettoriali europee nel 2022-2023 su un accordo riveduto in questi settori, la Commissione ha avviato una consultazione formale in due fasi con le parti sociali nel 2024-2025.

La piena attuazione da parte degli Stati membri della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare garantirà condizioni di lavoro che agevoleranno la conciliazione della vita privata, familiare e professionale dei genitori e dei prestatori di assistenza.

4. EQUITÀ, SICUREZZA E UGUAGLIANZA: LA SPINA DORSALE DELL'OCCUPAZIONE RESILIENTE IN EUROPA

Le rigorose norme dell'UE in materia di diritto del lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro tutelano i lavoratori e la loro mobilità organizzata, in modo da creare un clima di fiducia, mobilitare talenti, promuovere l'uguaglianza e prevenire discriminazioni e abusi. Tuttavia il mondo del lavoro sta cambiando, e con esso le pressioni sui nostri sistemi.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias E., Gonzalez Vazquez I., Torrejon Perez S. e Nurski L., "[Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#)", Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2025.

Proteggere i lavoratori da infortuni, malattie e decessi è fondamentale per la qualità del lavoro. Nonostante i progressi compiuti, ogni anno nell'UE si registrano oltre 170 000 decessi per malattie legate al lavoro, circa 3 300 infortuni mortali e oltre 220 000 infortuni gravi non mortali che determinano l'assenza dal lavoro per un periodo superiore a tre mesi o l'inabilità permanente al lavoro⁽¹⁵⁾. La tutela della salute comprende aspetti sia fisici che mentali e implica un approccio sensibile alla dimensione di genere.

L'attuazione di politiche rigorose in materia di salute e sicurezza sul lavoro costituisce un imperativo sociale ed economico. Tali politiche riducono l'assenteismo, consentono una vita professionale più lunga e determinano una maggiore produttività⁽¹⁶⁾. Il costo sociale degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali ammonta a circa il 3,3 % del PIL dell'UE, mentre ogni euro investito nella prevenzione produce un rendimento di oltre due euro⁽¹⁷⁾.

È importante che la legislazione dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro rimanga al passo con le nuove realtà. Entro la metà del 2026 la Commissione riferirà in merito all'attuazione della direttiva quadro sulla salute e la sicurezza sul lavoro e delle direttive correlate. La direttiva sugli agenti cancerogeni, mutageni e sulle sostanze tossiche per la riproduzione è attualmente oggetto della sesta revisione. In consultazione con le parti sociali, la Commissione riesaminerà inoltre le direttive sui luoghi di lavoro e sulle attrezzature munite di videoterminali⁽¹⁸⁾ per adeguare le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai luoghi di lavoro moderni, tenendo conto anche del telelavoro, e agli strumenti digitali, così da affrontare meglio in particolare i rischi psicosociali ed ergonomici e prendere in considerazione i rischi cui sono esposti i lavoratori con disabilità.

Nell'UE una donna su tre ha subito molestie sessuali sul lavoro, e la percentuale sale al 41,6 % per le donne di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Sono attualmente in corso iniziative quali lo strumento interattivo online di valutazione dei rischi dell'EU-OSHA sulle molestie sessuali e la violenza da parte di terzi. Anche le parti sociali stanno adottando misure importanti, tra cui l'aggiornamento del 2025 degli orientamenti multisettoriali in questo settore.

Aumentare la sensibilizzazione e la ricerca sui rischi legati al lavoro porta all'adozione di politiche maggiormente informate, migliorando la qualità del lavoro. Nel 2023 l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato orientamenti sulla gestione del calore nei luoghi di lavoro⁽¹⁹⁾. Nel periodo

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), "Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023", [dati Eurostat](#) e [dati Eurostat](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, "[Una buona SSL è un vantaggio dal punto di vista economico](#)".

⁽¹⁷⁾ ISSA, "Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health", [relazione finale 2013](#).

⁽¹⁸⁾ [Direttiva 89/654/CEE](#), del 30 novembre 1989, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro; [direttiva 90/270/CEE](#), del 29 maggio 1990, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali.

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, "[Heat at work – guidance for workplaces](#)", 1° giugno 2023.

2026-2028 realizzerà una campagna per luoghi di lavoro sani incentrata sulla salute mentale e i rischi psicosociali sul lavoro.

Salari adeguati per proteggere i lavoratori, sviluppare il capitale umano e ridurre le carenze di manodopera

Salari adeguati rappresentano un vantaggio sia per i lavoratori che per le imprese. Favoriscono infatti l'equità sociale e un'economia produttiva e inclusiva. Contribuiscono a salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori, a ridurre le disuguaglianze salariali e la povertà lavorativa, a sostenere la domanda interna e a rafforzare gli incentivi al lavoro. La direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'UE incoraggia a determinare più equamente i salari. Dalla sua adozione, il divario tra salari minimi e medi negli Stati membri si è ridotto. È importante sottolineare che la direttiva ha anche contribuito a ridurre il divario tra i salari minimi più elevati e quelli più bassi tra gli Stati membri, contribuendo a una maggiore convergenza salariale in tutta Europa.

È necessario **migliorare la situazione dei giovani** sul mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda i contratti precari, le forme di lavoro atipiche e l'economia informale. Posti di lavoro di qualità sono essenziali per l'equità intergenerazionale.

Tuttavia nel 2024 la povertà lavorativa colpiva ancora quasi un lavoratore su dodici, incidendo in modo sproporzionato sui lavoratori scarsamente qualificati, a tempo parziale o temporanei e sui genitori soli. Rimane inoltre essenziale far fronte alla svalutazione dei lavori svolti prevalentemente da donne e promuovere la trasparenza retributiva per colmare il divario retributivo di genere, attraverso la tempestiva attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva.

Per garantire che i miglioramenti dell'adeguatezza dei salari vadano di pari passo con la competitività, è essenziale stimolare la produttività. Tuttavia nell'ultimo decennio molti paesi dell'UE hanno registrato una crescita persistentemente debole della produttività del lavoro, che ha limitato il potenziale di aumento dei salari, e la retribuzione reale media dei lavoratori dipendenti è aumentata solo dello 0,5 % circa all'anno. Guardando al futuro, la trasformazione economica, in particolare la transizione digitale, rappresenta un'opportunità per stimolare l'innovazione e la produttività, in modo da dare più spazio alla crescita dei salari e a un tenore di vita dignitoso per tutte le generazioni.

Una contrattazione collettiva ben funzionante garantisce salari adeguati a tutti i lavoratori e può incoraggiare l'adesione a regimi pensionistici complementari. La Commissione continuerà a favorire l'adeguatezza dei salari e il dialogo sociale in tutta l'UE. A tal fine verrà monitorato il corretto recepimento della direttiva, anche per quanto riguarda l'obbligo per gli Stati membri con una copertura inferiore all'80 % di predisporre un quadro favorevole alla contrattazione collettiva e un piano d'azione per rafforzarla.

Contrastare lo sfruttamento dei lavoratori

Come sottolineato nella relazione Letta, l'UE dovrebbe far fronte alle pratiche di **subappalto** o di intermediazione del lavoro che possono comportare **lo sfruttamento e**

L'abuso dei lavoratori⁽²⁰⁾. Il subappalto è un modello imprenditoriale legittimo. Attraverso il subappalto, le imprese hanno accesso a competenze specialistiche e possono adattarsi rapidamente alle mutevoli esigenze commerciali e rimanere competitive.

Parti sociali: il progetto SIDE-CIC, attuato congiuntamente dalle parti sociali dell'UE nel settore dell'edilizia, promuove l'uso di carte d'identità sociali per migliorare la trasparenza, monitorare i diritti e le qualifiche dei lavoratori ed esaminare modalità per collegare meglio tali strumenti in imprese e paesi diversi.

Tuttavia, nonostante il solido quadro di tutela dell'UE, alcuni lavoratori sono ancora vittime di abusi. Settori quali l'edilizia, i trasporti, l'agricoltura e i servizi domestici sono maggiormente esposti.

Rimane essenziale migliorare e coordinare maggiormente gli sforzi compiuti. Per contrastare efficacemente gli abusi è necessario intensificare gli sforzi tesi a far rispettare la legislazione pertinente, migliorare la trasparenza dei sistemi nazionali

(sistema di preselezione, registri nazionali o sistema di certificazione), senza tuttavia imporre inutili oneri aggiuntivi, e valutare i sistemi volti ad accertare le responsabilità dei datori di lavoro in caso di mancato rispetto dei diritti dei lavoratori. Inoltre l'Autorità europea del lavoro (ELA) può sostenere ulteriormente gli scambi di pratiche, studi e azioni di applicazione a livello nazionale.

L'affidabilità dei subappaltatori può essere verificata nel contesto degli appalti pubblici. Le direttive sugli appalti pubblici del 2014 contengono disposizioni volte a prevenire o attenuare gli impatti sociali negativi durante l'esecuzione degli appalti. La Commissione ha annunciato un riesame delle direttive nel 2026 e, in preparazione ad esso, ha pubblicato una valutazione nell'ottobre 2025. Il riesame prenderà in considerazione, tra l'altro, la questione del subappalto, anche per quanto riguarda le responsabilità e le qualifiche degli appaltatori, e la trasparenza delle catene di approvvigionamento. **È inoltre necessario migliorare l'individuazione e la prevenzione dello sfruttamento lavorativo,** compresa la tratta di esseri umani, in particolare per quanto riguarda i lavoratori di paesi terzi. Le **direttive sulle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro e sui lavoratori stagionali** hanno introdotto norme chiare in materia di responsabilità e sanzioni, anche per quanto riguarda le modalità per rafforzarne l'applicazione e proteggere meglio i diritti dei cittadini di paesi terzi che possono essere particolarmente esposti a condizioni di lavoro abusive spesso a causa del loro status illegale, in particolare in settori quali l'edilizia, i trasporti, i servizi domestici e l'agricoltura.

La futura **revisione del mandato dell'ELA** potrebbe contribuire all'obiettivo, facendo ulteriormente fronte alle sfide riguardanti gli abusi connessi alle condizioni di lavoro dei cittadini di paesi terzi. L'ELA e gli ispettorati nazionali potrebbero inoltre intensificare gli sforzi volti a contrastare il lavoro non dichiarato, promuovendo la collaborazione con le autorità di contrasto.

Promuovere un'equa mobilità dei lavoratori

Diversi settori a elevata mobilità si trovano ad affrontare sfide particolari. Ciò vale ad esempio per i lavoratori del settore dei trasporti. L'attuazione del primo pacchetto

⁽²⁰⁾ Letta E., "[Much more than a market](#)", 2024.

dell'UE sulla mobilità relativo al trasporto su strada garantirà sia la protezione sociale dei conducenti che la libertà degli operatori di fornire servizi di trasporto transfrontalieri. La relazione della Commissione su strutture di riposo adeguate e aree di parcheggio sicure e protette per i conducenti esamina come aumentarne la disponibilità⁽²¹⁾. La Commissione sta analizzando le modalità per modernizzare le norme relative alla qualificazione e alla formazione dei conducenti di autobus e autocarri al fine di rendere la formazione più pertinente e attraente.

Il riesame del regolamento sui servizi aerei si concentrerà sul buon funzionamento del mercato interno dei servizi aerei, affrontando nel contempo le sfide nell'applicazione del diritto del lavoro al personale di volo mobile.

Nei settori culturali e creativi, gli artisti e altri professionisti altamente mobili impegnati in tali attività si confrontano spesso con condizioni di lavoro e sociali precarie. La Commissione ha pubblicato una bussola culturale per l'Europa⁽²²⁾, che ha annunciato la futura elaborazione di una Carta degli artisti dell'UE in cui verranno definiti principi fondamentali, orientamenti e impegni a favore di condizioni di lavoro eque nel settore.

Per rafforzare gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo e promuovere la circolazione delle conoscenze e dei talenti, la Commissione presenterà un atto legislativo sullo Spazio europeo della ricerca, volto a consolidare la quinta libertà dell'UE in materia di ricerca e innovazione, migliorare le carriere e le condizioni di lavoro dei ricercatori e aumentare la forza attrattiva dell'Unione.

Inoltre nel 2026 la Commissione pubblicherà un pacchetto sulla mobilità equa dei lavoratori. Il pacchetto modernizzerà e semplificherà le norme e le procedure dell'UE in materia di coordinamento della sicurezza sociale, sfruttando il potenziale della digitalizzazione, anche per agevolare la prestazione temporanea di servizi a livello transfrontaliero, tutelando nel contempo i diritti dei lavoratori. Rafforzerà inoltre l'ELA e digitalizzerà le procedure nell'ambito del coordinamento della sicurezza sociale con la tessera europea di sicurezza sociale. La Commissione esaminerà inoltre le modalità per agevolare e accelerare il riconoscimento delle qualifiche dei cittadini dell'UE e di paesi terzi al fine di aumentare la capacità dell'Unione di attrarre talenti da tutto il mondo.

Nel contesto della mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE emergono sfide in materia di applicazione delle norme che derivano dal crescente ricorso al distacco di cittadini di paesi terzi e dalla prestazione transfrontaliera di servizi da parte di agenzie di lavoro interinale e intermediari del reclutamento, anche nell'ambito di catene di subappalto lunghe e complesse. Inoltre, a seguito della relazione del 2024 sul distacco dei lavoratori⁽²³⁾, l'ELA e la Commissione stanno analizzando tali sfide per rafforzare la cooperazione transfrontaliera e sostenere le misure nazionali.

Garantire equità e flessibilità ai lavoratori autonomi

⁽²¹⁾ [EUR-Lex - 52025DC0703 - IT - EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Commissione europea, [Culture Compass for Europe.](#)

⁽²³⁾ [Direttiva \(UE\) 2018/957](#), del 28 giugno 2018, recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Posti di lavoro di qualità tra i lavoratori autonomi sono essenziali per una crescita economica inclusiva. I lavoratori autonomi e atipici dovrebbero avere accesso a prestazioni sociali, informazioni, attività di formazione e assistenza sanitaria adeguate, a condizioni comparabili a quelle dei lavoratori dipendenti. Tale obiettivo può essere conseguito attuando debitamente gli orientamenti forniti agli Stati membri dalle raccomandazioni del Consiglio del 2019 e del 2003 sulla protezione sociale e sulla salute e la sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi. Inoltre, come raccomandato dalla Commissione⁽²⁴⁾, ai lavoratori autonomi e atipici dovrebbero essere concesse opportunità di aderire a regimi pensionistici complementari nel contesto dell'iscrizione automatica e prestazioni equivalenti a quelle di cui godono i lavoratori dipendenti.

La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi può contribuire a migliorare le loro condizioni di lavoro e la loro sicurezza economica. Gli orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali, adottati nel 2022, chiariscono le condizioni alle quali i lavoratori autonomi possono avviare una contrattazione collettiva senza violare le norme antitrust dell'UE.

5. FATTORI ABILITANTI: MANTENERE E PROMUOVERE POSTI DI LAVORO DI QUALITÀ

Promuovendo un mercato del lavoro competitivo che difenda i diritti dei lavoratori e promuova il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, l'UE può attrarre e trattenere talenti, generare nuove opportunità e garantire che i lavoratori e le imprese beneficino pienamente del mercato unico. Finanziamenti adeguati e servizi pubblici di qualità sono inoltre essenziali per creare e sostenere posti di lavoro di qualità.

Applicazione efficace della legislazione dell'UE

La difesa dei diritti dei lavoratori è un elemento centrale di mercati del lavoro equi e competitivi ed è parte integrante dell'*acquis* dell'UE. L'applicazione delle norme rimane disomogenea tra gli Stati membri. Per migliorare il rispetto dei diritti dei lavoratori è necessario monitorare il corretto recepimento delle norme, gestire le denunce in modo efficace e mantenere un dialogo continuo con le autorità nazionali e le parti sociali.

Sono necessarie iniziative per garantire che i diritti sociali dell'UE trovino concreta applicazione. L'elaborazione di strumenti e orientamenti sui diritti dei lavoratori dell'UE può rafforzare l'applicazione delle norme, sensibilizzare e contribuire allo sviluppo delle capacità amministrative. Pertanto la Commissione collaborerà strettamente con gli organismi dell'UE, tra cui l'ELA e l'EU-OSHA, per sviluppare detti strumenti sulla base di esempi positivi, come gli strumenti interattivi online di valutazione dei rischi dell'EU-OSHA. Le ispezioni sul lavoro contribuiscono a scoraggiare le pratiche illegali, e verranno prese in esame nuove tecnologie come l'IA per renderle più mirate ed efficaci.

È inoltre fondamentale monitorare la qualità dei posti di lavoro in tutta l'UE. Tenere traccia dei progressi compiuti è uno sforzo congiunto compiuto dalla Commissione, dagli Stati

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

membri e dalle parti sociali dell'UE. Gli strumenti e i dati forniti dagli organismi dell'UE offrono informazioni preziose. Parallelamente, attraverso il quadro di valutazione comune dell'EMCO e il semestre europeo, il monitoraggio delle tendenze, anche attraverso solidi dati demografici e territoriali, guiderà l'elaborazione di politiche basate su dati concreti.

L'impegno dell'UE a favore del dialogo sociale, la nostra forza collettiva e il nostro vantaggio competitivo

Il dialogo sociale, compresa la contrattazione collettiva, è essenziale per la qualità dei posti di lavoro. Grazie ad esso, le politiche rivolte al lavoro possono adattarsi all'evoluzione delle realtà economiche, tecnologiche e sociali e contribuire a mantenere competitive le imprese europee.

In molti Stati membri il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sono sottoposti a pressioni. La copertura della contrattazione collettiva è diminuita in 19 Stati membri su 27, passando da circa il 77 % nel 2005 al 66 % nel 2024⁽²⁵⁾. Sebbene l'80 % dei lavoratori dell'UE abbia accesso a una qualche forma di rappresentanza collettiva per poter esprimere le proprie opinioni, molti non dispongono di canali di partecipazione formali. Persistono notevoli disparità settoriali, se si considera che il 56 % dei lavoratori agricoli non è rappresentato, rispetto all'11 % o meno dei lavoratori nella pubblica amministrazione, nell'istruzione e nei servizi finanziari⁽²⁶⁾. La Commissione continuerà a sostenere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva attraverso la legislazione e gli strumenti politici, amministrativi e finanziari dell'UE. Essa sostiene l'EMCO nel suo lavoro volto a migliorare la raccolta di dati sul dialogo sociale e la condivisione delle migliori pratiche per incoraggiare l'apprendimento reciproco, contribuendo all'attuazione della raccomandazione del Consiglio del 2023 sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea. La contrattazione collettiva, se promossa attraverso condizionalità sociali per i finanziamenti pubblici, consente ai lavoratori di beneficiare del sostegno fornito all'industria.

È essenziale garantire l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali. I mezzi finanziari dell'UE rimarranno a disposizione delle parti sociali europee, nazionali e dei paesi candidati per rafforzare la loro capacità di garantire una partecipazione e accordi significativi, in particolare attraverso il bilancio dell'Unione.

Dalla politica alla pratica: fondi dell'UE per la qualità del lavoro

I finanziamenti dell'UE svolgono un ruolo cruciale nel trasformare le politiche in risultati tangibili. Con un bilancio di 141,3 miliardi di EUR per il periodo 2021-2027, il FSE+ è il principale strumento di finanziamento dell'UE per investire nelle persone. L'ambito di intervento relativo agli investimenti sociali e alle competenze del programma InvestEU sostiene gli investimenti sociali, in particolare nelle microimprese, nell'istruzione e nelle infrastrutture sociali, attraverso garanzie di bilancio. NextGenerationEU sostiene gli investimenti diretti nelle competenze, insieme alle riforme strutturali del mercato del lavoro che migliorano l'accesso a posti di lavoro di qualità, e gli

⁽²⁵⁾ Banca dati ICTWSS dell'OCSE/AIAS, [Policy brief, statistical annex](#), settembre 2025.

⁽²⁶⁾ Eurofound, "[Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#)", 30 gennaio 2024.

Stati membri hanno stanziato 40,6 miliardi di EUR per tali sforzi. Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e il meccanismo di incentivazione dei talenti sostengono i lavoratori vulnerabili nelle zone svantaggiate, la digitalizzazione e una transizione equa attraverso il Fondo per una transizione giusta.

I piani di partenariato nazionale e regionale proposti nel prossimo quadro finanziario pluriennale sono concepiti per orientare investimenti significativi a sostegno di un'occupazione di qualità, ad esempio a favore dello sviluppo delle competenze, della protezione della salute e dei facilitatori digitali. La Commissione propone che almeno il 14 % dei fondi di ciascun piano di partenariato nazionale e regionale (esclusi gli importi riservati all'agricoltura e al Fondo sociale per il clima) sia destinato a obiettivi sociali, al fine di mantenere un elevato livello di ambizione nel finanziamento di azioni analoghe a quelle promosse dall'FSE. Inoltre il Fondo europeo per la competitività sosterrà gli investimenti nello sviluppo delle competenze, in particolare in settori strategici.

Anche gli strumenti settoriali sono fattori abilitanti per posti di lavoro di qualità. L'agricoltura e la pesca si trovano ad affrontare sfide in materia di forza lavoro, come attrarre giovani agricoltori e pescatori, garantire condizioni di lavoro eque e affrontare i divari di genere. La Commissione ha adottato una visione per l'agricoltura e l'alimentazione e ha proposto una PAC più semplice e mirata per il periodo successivo al 2027, con misure che comprendono la condizionalità sociale per favorire buone condizioni di lavoro e il sostegno ai servizi di sostituzione nelle aziende agricole. La visione per la pesca e l'acquacoltura per il 2040 del patto per gli oceani e la strategia per il ricambio generazionale nell'economia blu promuovono un'economia blu fiorente e favoriscono il benessere delle persone che vivono nelle zone costiere.

Servizi di qualità per tutti e in tutte le regioni

I servizi di qualità sono un fattore abilitante chiave per l'occupazione e le transizioni nel mercato del lavoro. Fornendo servizi accessibili di educazione e cura della prima infanzia, assistenza a lungo termine e assistenza sanitaria, tali servizi consentono a milioni di lavoratori, in particolare alle donne, di svolgere un lavoro retribuito e di progredire nella loro carriera. Sistemi sanitari solidi e dotati di un'opportuna quantità di personale sanitario svolgono un ruolo fondamentale nel garantire la salute e il benessere delle comunità.

Il settore sanitario e assistenziale consente a milioni di persone, genitori, prestatori di assistenza e lavoratori di tutti i settori di partecipare pienamente al mercato del lavoro. La Commissione sta lavorando a un quadro più coerente per affrontare le sfide in materia di forza lavoro nel settore dell'assistenza a lungo termine e intende presentare un patto europeo per l'assistenza nel 2027. Inoltre, attraverso il programma "UE per la salute" (EU4Health), l'Unione rafforza la resilienza dei sistemi sanitari favorendo la pianificazione della forza lavoro, il mantenimento in servizio degli infermieri e la trasformazione digitale.

Le regioni e le comunità locali sono fondamentali per posti di lavoro di qualità. Dei 26-27 milioni di lavoratori del settore pubblico, circa 17-19 milioni sono impiegati a livello locale e regionale⁽²⁷⁾. I loro settori di attività spaziano dall'amministrazione all'istruzione

⁽²⁷⁾ OCSE, "[Subnational Public Employment in OECD and EU Countries](#)", novembre 2024.

e alla formazione professionale, dai servizi pubblici all'assistenza sanitaria e sociale e dai trasporti e ai servizi di emergenza. La promozione di posti di lavoro di qualità in questi settori favorisce l'attrattiva e lo sviluppo a livello regionale.

6. PROSSIME TAPPE

Sono necessarie numerose azioni strategiche per garantire posti di lavoro di qualità. Questi ultimi sono un solido elemento costitutivo del modello sociale europeo e del pilastro europeo dei diritti sociali e sono fondamentali per attrarre e trattenere i talenti in Europa. Come annunciato dalla presidente von der Leyen nel discorso sullo stato dell'Unione del settembre 2025, **la Commissione proporrà un atto legislativo sui posti di lavoro di qualità** per integrare le azioni figuranti nella tabella di marcia e rafforzarne l'impatto.

In linea con l'articolo 154, paragrafo 2, TFUE, la Commissione sta avviando la **prima fase di consultazione delle parti sociali europee** per ottenere il loro parere sul possibile orientamento di un'azione dell'UE volta a migliorare ulteriormente la qualità del lavoro. Tale misura andrà a integrare la consultazione in due fasi sul diritto alla disconnessione e al telelavoro, conclusasi nell'ottobre 2025. L'atto legislativo sui posti di lavoro di qualità potrà essere accompagnato da iniziative non legislative e terrà conto della diversità dei sistemi nazionali. In tal modo si lascerà sufficiente spazio all'azione delle parti sociali e verrà assicurato il rispetto della loro autonomia e libertà contrattuale, riducendo al minimo gli oneri amministrativi per le imprese in uno sforzo di consolidamento e semplificazione.

L'atto legislativo sui posti di lavoro di qualità, insieme al resto dell'*acquis* sociale dell'UE, garantirà che il mondo del lavoro resti al passo con l'economia moderna. La crescita dell'economia dell'UE richiede un mercato del lavoro moderno che garantisca nel contempo la disponibilità di talenti, occasioni di mobilità, basi di competenze flessibili ma solide e un contesto affidabile in cui i lavoratori si sentano protetti e possano sfruttare al massimo il loro potenziale, contribuendo in tal modo alla resilienza e alla competitività dell'Unione.