

Bruxelles, 6 giugno 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

NOTA

Origine:	Comitato per l'occupazione
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Parere del comitato per l'occupazione sulle dimensioni della qualità del lavoro <i>- Presentazione da parte del presidente del comitato per l'occupazione</i>

Si allega per le delegazioni il parere in oggetto ai fini della sua presentazione in occasione della sessione del Consiglio EPSCO del 19 giugno 2025.



5 giugno 2025

Parere del comitato per l'occupazione sulle dimensioni della qualità del lavoro

1. Contesto

Il comitato per l'occupazione (EMCO) attende con interesse la futura iniziativa relativa a una tabella di marcia per posti di lavoro di qualità che la Commissione europea presenterà alla fine del 2025. In linea con l'agenda strategica 2024-2029, nell'aprile 2024 il Consiglio europeo ha invitato a garantire un approccio integrato in tutti i settori strategici teso ad accrescere la produttività e la crescita sostenibile e inclusiva in tutta Europa. Tale approccio dovrebbe comprendere la promozione di posti di lavoro di alta qualità, mediante l'intensificazione, attraverso un dialogo sociale rafforzato, del perseguimento degli obiettivi principali per il 2030, una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, nonché la riqualificazione/il miglioramento del livello delle competenze e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, con l'obiettivo di colmare le lacune in termini di competenze e manodopera nel contesto delle attuali tendenze demografiche¹. La dichiarazione di Budapest², firmata dai leader dell'UE nel novembre 2024, ha accolto con favore la relazione Draghi sul futuro della competitività europea, nella quale creare posti di lavoro di qualità e affrontare le lacune in termini di competenze sono indicate come azioni abilitanti chiave per migliorare il modello di innovazione dell'UE³. Nel contesto del semestre europeo, i più recenti orientamenti in materia di occupazione adottati dal Consiglio nel dicembre 2024 sottolineano già che gli Stati membri dovrebbero agevolare e sostenere gli investimenti nella creazione di posti di lavoro di qualità⁴.

¹ [Conclusioni del Consiglio europeo](#), 18 aprile 2024.

² [Dichiarazione di Budapest sul nuovo patto per la competitività europea](#), 8 novembre 2024.

³ Si vedano in particolare [la parte A, capitoli 1 e 2](#), e [la parte B, sezioni 2.1 e 2.2](#), della relazione Draghi, 9 settembre 2024.

⁴ [Decisione \(UE\) 2024/3134 del Consiglio](#), del 2 dicembre 2024, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

Promuovere la qualità del lavoro è fondamentale per rispettare l'impegno dell'UE a favore di un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale (articolo 3 TUE). Anche la creazione di posti di lavoro di qualità e lo sviluppo di una forza lavoro altamente qualificata sono motori fondamentali della competitività e della crescita dell'UE attraverso l'incremento del potenziale di produttività e resilienza dell'Unione e il rafforzamento della specializzazione in settori ad alto valore aggiunto. I principi del pilastro europeo dei diritti sociali evidenziano la necessità di garantire l'equità dei salari e delle condizioni di lavoro promuovendo al contempo le pari opportunità e proteggendo i cittadini dai rischi sociali. Una forza lavoro qualificata e motivata lungo tutto l'arco della vita lavorativa è in una posizione migliore per rispondere alle necessità di un mercato del lavoro in rapida evoluzione cui danno forma le transizioni verde e digitale, che impongono ai lavoratori di disporre delle competenze necessarie nell'economia verde e di sostenere la costante adozione di nuove tecnologie. Inoltre, in considerazione dell'invecchiamento della popolazione che nei prossimi decenni comporterà necessariamente la riduzione della popolazione dell'UE in età lavorativa, accrescere la qualità dei posti di lavoro può facilitare la transizione professionale e la partecipazione al mercato del lavoro, come anche contribuire a vite lavorative più lunghe, garantendo in tal modo che le imprese abbiano accesso ai talenti di cui hanno bisogno per rimanere competitive a livello mondiale, oltre ad arrecare benefici ai lavoratori e alla società nel suo complesso. Iniziative a tutti i livelli — da quello locale e nazionale a quello europeo — possono contribuire a garantire posti di lavoro di qualità. In considerazione dell'impegno a favore della competitività dell'UE, è opportuno considerare debitamente la proporzionalità e la sussidiarietà delle nuove iniziative. Qualsiasi iniziativa a livello dell'UE dovrebbe inoltre tenere debitamente conto della diversità dei sistemi nazionali, come anche del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali.

Nei primi mesi del 2025 il comitato, sulla base dei lavori precedenti condotti dall'EMCO e dal suo gruppo "Indicatori", ha riflettuto sulla necessità di concettualizzare meglio le dimensioni della "qualità del lavoro" alla luce dell'attuale contesto socioeconomico⁵. Sulla base delle dimensioni strategiche individuate nel presente parere e riassunte nell'allegato, si invita il gruppo "Indicatori" ad aggiornare il quadro di monitoraggio esistente entro il primo trimestre del 2026 al fine di individuare gli indicatori più appropriati per misurare le dimensioni strategiche della qualità del lavoro, in cooperazione con il sottogruppo "Indicatori" del comitato per la protezione sociale per quanto riguarda la dimensione relativa alla protezione sociale. Si invita la Commissione a tener conto del presente parere nell'elaborazione della prossima *tabella di marcia per posti di lavoro di qualità* e del nuovo *piano d'azione per il pilastro europeo dei diritti sociali*, che saranno presentati entro la fine dell'anno.

2. Le dimensioni chiave della qualità del lavoro

La qualità del lavoro è un concetto multidimensionale che comprende vari fattori che determinano il benessere delle persone e i loro diritti sul posto di lavoro, con un impatto sui risultati economici e sociali in termini di produttività, competitività, reddito e coesione sociale. È influenzata dai cambiamenti strutturali nel mercato del lavoro, ivi compresi la crescente digitalizzazione del lavoro, l'ecologizzazione dell'economia, l'evoluzione dei contratti di lavoro e delle forme di lavoro, l'evoluzione delle culture sul luogo di lavoro, come anche da più ampi valori e obiettivi sociali, quali la non discriminazione e le pari opportunità. Queste dinamiche incidono sugli aspetti tradizionali della qualità del lavoro, quali i salari, le condizioni di lavoro, la stabilità del posto di lavoro e l'accesso alla protezione sociale, ma anche su considerazioni quali l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, lo stress e i rischi psicosociali, l'autonomia, l'accesso a opportunità di formazione e sviluppo professionale come anche le dinamiche della contrattazione collettiva. Più di recente i progressi tecnologici hanno modificato la natura del lavoro introducendo nuove forme di automazione delle mansioni, modelli di lavoro da remoto o ibridi, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica, tutti elementi che incidono anche sui modelli di orario di lavoro, sull'autonomia dei lavoratori e sulle competenze necessarie perché svolgano le loro mansioni, aggiungendo questo ulteriore aspetto alle considerazioni sulla qualità del lavoro. Al tempo stesso le tecnologie digitali avanzate, come l'intelligenza artificiale, possono anche rappresentare un'opportunità per i lavoratori e accrescere quindi il benessere delle persone e la qualità del lavoro.

⁵ A seguito delle discussioni svoltesi negli anni precedenti, nel 2013 il gruppo "Indicatori" ha convenuto di aggiungere, nel quadro di valutazione comune, un modulo sulla qualità del lavoro contenente una serie di indicatori pertinenti. Il modulo è riportato nell'[edizione 2017 del monitoraggio dei risultati in materia di occupazione](#).

Sulla qualità del lavoro possono incidere inoltre le difficoltà a garantire l'applicazione del diritto del lavoro, anche nel contesto della mobilità dei lavoratori. L'abilità di individuare non conformità, frodi e abusi, come anche il potenziamento delle capacità e il miglioramento della cooperazione transfrontaliera tra ispettorati nazionali del lavoro — specie nei settori dei subappalti, degli intermediari e del lavoro tramite agenzia — sono essenziali per migliorare le condizioni di lavoro e di vita per i cittadini dell'UE e di paesi terzi, anche mediante l'eliminazione del lavoro non dichiarato e sottodichiarato. È importante fornire ai lavoratori, compresi i lavoratori mobili dell'UE e i cittadini di paesi terzi, consulenza e sostegno affinché possano far valere efficacemente i loro diritti. La qualità del lavoro può essere sottoposta a pressioni anche nel corso dei processi di ristrutturazione, durante i quali sono essenziali l'anticipazione e la gestione dei cambiamenti, così come il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, al fine di garantire transizioni eque nonché la salvaguardia e la creazione di posti di lavoro di qualità.

In questo contesto la concettualizzazione della qualità del lavoro richiede un quadro che rispecchi sia i fattori di lunga data che quelli emergenti. Sulla base delle recenti discussioni svoltesi in sede di EMCO, le seguenti dimensioni strategiche dovrebbero essere particolarmente rilevanti per valutare la qualità del lavoro nel mercato del lavoro odierno.

- ***Salari adeguati, retribuzioni e condizioni di lavoro eque, sviluppo di competenze, sviluppo della carriera e stabilità del posto di lavoro sono elementi interdipendenti che, se combinati tra loro, creano un circolo virtuoso di emancipazione personale, produttività e crescita economica.***
 - i. Quando i lavoratori ricevono salari adeguati e retribuzioni eque che rispecchiano il valore del loro lavoro, ciò accresce la loro autostima fungendo anche da maggiore incentivo a sviluppare ulteriormente le loro competenze e a partecipare a formazioni di qualità, anche durante l'orario di lavoro, il che ha ulteriori ripercussioni positive sulla loro produttività e sullo sviluppo della loro carriera, in particolar modo per i lavoratori scarsamente qualificati. Strutture retributive eque e sistemi di riconoscimento e ricompensa accrescono la motivazione e la soddisfazione professionale. Disporre di lavoratori qualificati può d'altro canto consentire alle imprese di aumentare la loro produttività potenziando l'innovazione (ad esempio investendo in nuove attrezzature e tecnologie), invece che riducendo il costo del lavoro. Lo sviluppo delle competenze dei lavoratori è un fattore chiave per un uso produttivo di tecnologie digitali avanzate come l'intelligenza artificiale. A sua volta una crescita sostenuta della produttività favorisce un aumento salariale sostenibile.

- ii. Un'occupazione stabile — anche rispetto al rischio di lavoro a tempo parziale involontario e al fine di garantire la transizione verso contratti a tempo indeterminato — e una protezione sociale adeguata rafforzano tale circolo virtuoso riducendo per i lavoratori il rischio di disoccupazione e di incertezza/variabilità del reddito. Ciò può anche fornire una maggiore motivazione a partecipare ad attività di formazione e sviluppo delle competenze grazie a migliori prospettive di avanzamento di carriera e a una minore ansia dovuta a vulnerabilità economica.
 - iii. Questo circolo virtuoso — in cui salari adeguati e retribuzioni eque, opportunità di formazione di qualità e stabilità del posto di lavoro promuovono lo sviluppo delle competenze, migliorando l'occupabilità e lo sviluppo della carriera — promuove la soddisfazione individuale e può contribuire a una crescita economica più inclusiva e sostenibile. Lo fa in particolare rendendo la forza lavoro più motivata, produttiva e dinamica, in linea con la necessità di agevolare la riallocazione della forza lavoro verso settori in rapida espansione e di stare al passo con l'adozione delle tecnologie emergenti in un'economia altamente competitiva.
- ***Un ambiente di lavoro sicuro e sano combinato al benessere sul luogo di lavoro, un'organizzazione ottimale dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata e l'autonomia lavorativa rappresentano le fondamenta per lo sviluppo sia personale che professionale, oltre che per il successo delle imprese.***
- i. L'attuazione rigorosa delle norme relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro protegge le persone durante tutto il ciclo della loro vita lavorativa da rischi professionali, infortuni sul lavoro e rischi per la salute a lungo termine (quale l'esposizione a sostanze nocive o a condizioni atmosferiche estreme), mentre misure globali per prevenire le molestie e gestire i rischi psicosociali tutelano ulteriormente la salute mentale sul lavoro.

- ii. Quando l'orario di lavoro è strutturato in modo tale da consentire orari prevedibili, una flessibilità adeguata per i lavoratori e il diritto alla disconnessione, i lavoratori sono maggiormente in grado di mantenere l'equilibrio tra le responsabilità professionali e la vita privata. Lasciare ai lavoratori autonomia e flessibilità nel modo in cui gestiscono le loro mansioni promuove inoltre la creatività e la responsabilità, che a loro volta possono accrescere la soddisfazione professionale e la produttività dei lavoratori grazie a livelli di stress inferiori. Alla luce degli sviluppi tecnologici, anche nel contesto della gestione algoritmica, è fondamentale continuare a garantire che il monitoraggio e la vigilanza rispettino pienamente i diritti dei lavoratori.
 - iii. Questi fattori interconnessi contribuiscono a ridurre l'assenteismo, gli infortuni sul lavoro e l'incidenza del burnout, il che a sua volta può ridurre la spesa sanitaria pubblica e stimolare, per tutta la durata del ciclo di vita lavorativo, ambienti lavorativi più propizi all'innovazione e alla crescita della produttività.
- **La rappresentanza degli interessi collettivi, la parità di genere e le pari opportunità, come anche la transizione dal lavoro sommerso e sottodichiarato all'occupazione formale, sono fattori orizzontali abilitanti essenziali per la creazione di un mercato del lavoro equo e inclusivo che riconosca e ricompensi il contributo di tutti.**
- i. La contrattazione collettiva e il dialogo sociale rendono necessarie parti sociali forti e indipendenti. I diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione sono essenziali per sostenere un adeguamento inclusivo alle sfide attuali e future nel mercato del lavoro europeo, così da permettere loro di svolgere un ruolo attivo nel prevedere e gestire le transizioni verde e digitale e di contribuire a una distribuzione equa dei benefici economici provenienti da una maggiore produttività attraverso la contrattazione collettiva. Una rappresentanza collettiva efficace degli interessi dei lavoratori e il loro coinvolgimento è fondamentale nel facilitare la realizzazione di tutti gli aspetti di posti di lavoro di qualità.

- ii. Garantire la parità di genere e le pari opportunità — indipendentemente dal contesto di provenienza e dalle caratteristiche personali — consente a tutti di accedere a posti di lavoro di qualità, di mantenerli e di progredire nella propria carriera senza timore di essere discriminati (ad esempio per motivi di genere, età, disabilità, origine etnica, religione e orientamento sessuale) e con la garanzia della parità di retribuzione per lo stesso lavoro, oltre che delle stesse opportunità di crescita professionale e personale. Ciò comprende anche l'adattamento dei posti di lavoro affinché siano accessibili e inclusivi per le persone con disabilità, garantendo che tutti i lavoratori possano partecipare e contribuire pienamente, promuovendo in tal modo un ambiente di lavoro e una società più dinamici e inclusivi.
 - iii. Inoltre, quando i lavoratori che si trovano in una situazione di lavoro sommerso o sottodichiarato compiono la transizione dall'economia informale a quella formale, conseguono l'accesso alla certezza del diritto, al diritto alla rappresentanza, alle prestazioni di protezione sociale, a salari adeguati e a retribuzioni eque, con conseguenti ripercussioni positive sulla loro sicurezza finanziaria personale e sulla loro dignità. A livello sociale tale cambiamento garantisce modalità di lavoro migliori dal punto di vista giuridico ed entrate fiscali, il che promuove una società più equa.
 - iv. Tali dimensioni possono anche rafforzare la fiducia nei confronti sia dei datori di lavoro che delle istituzioni pubbliche, promuovendo una maggiore coesione sociale sulla base di un mercato del lavoro resiliente.
- **Il grado e il tipo di protezione sociale disponibile relativamente alle diverse forme di impiego sono componenti integrali della qualità del lavoro. I posti di lavoro di qualità contribuiscono inoltre a prevenire la povertà lavorativa, anche grazie all'erogazione di prestazioni collegate all'esercizio di un'attività lavorativa, se del caso.**
- i. La protezione sociale garantisce la sicurezza del reddito e l'accesso ai servizi in caso di disoccupazione involontaria, malattia, congedo per prestatori di assistenza, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disabilità, oltre a garantire altrettanto ai lavoratori in pensione e ai sopravvissuti in un momento successivo della vita.

- ii. Tutti necessitano di protezione sociale in qualche momento della loro vita lavorativa o in un momento successivo. Nella pratica, tuttavia, non tutte le persone economicamente attive possono contribuire e accedere alla protezione sociale, in quanto i diritti possono essere stati tradizionalmente concepiti per rapporti di lavoro standard. È possibile che i lavoratori autonomi o le persone in relazioni di lavoro atipiche non dispongano della copertura adeguata, a seconda del contesto specifico per paese. L'accesso a sistemi pensionistici adeguati e sostenibili è essenziale per mantenere il tenore di vita e prevenire la povertà in età avanzata, e in quanto tale rappresenta anch'esso una dimensione della qualità del lavoro. Nei sistemi pensionistici basati sul reddito è pertanto essenziale che tutti i lavoratori — compresi i lavoratori autonomi — possano maturare diritti sufficienti nel corso delle loro carriere. Al fine di sostenere coloro che non sono sufficientemente coperti dai regimi di sicurezza sociale e sono esposti a una maggiore incertezza del reddito, è importante colmare le lacune formali in materia di copertura e garantire che tali persone possano maturare diritti a prestazioni di protezione sociale e accedervi. I regimi dovrebbero fornire in modo tempestivo un opportuno livello di sostegno conformemente alle circostanze nazionali, garantendo un tenore di vita dignitoso e un adeguato reddito sostitutivo. È inoltre opportuno promuovere la trasparenza, la semplificazione e l'agevolazione della salvaguardia, della maturazione e della trasferibilità dei diritti.
- iii. Ove necessario, anche sostenere le persone la cui occupazione risulta essere a bassa intensità di lavoro mediante prestazioni collegate all'esercizio di un'attività lavorativa può rendere il lavoro più attraente, in quanto le entrate sono integrate temporaneamente dal sostegno al reddito, soprattutto durante periodi di occupazione brevi.
- iv. Oltre alla maturazione di diritti a prestazioni di protezione sociale e alla disponibilità del sostegno al reddito, avere accesso a servizi abilitanti adeguati e a prezzi abbordabili è fondamentale per promuovere la partecipazione al mercato del lavoro. Servizi quali l'assistenza sanitaria preventiva — salute mentale compresa —, l'assistenza all'infanzia, l'assistenza a lungo termine e i programmi per il benessere sono dimensioni importanti della qualità del lavoro che è possibile sostenere anche mediante prestazioni a favore dei dipendenti.

3. Via da seguire

Promuovere la qualità del lavoro può rafforzare l'economia sociale di mercato dell'UE sia attraverso il sostegno all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali che attraverso la promozione della produttività, consentendo in tal modo sia ai lavoratori che alle imprese di prosperare in un'economia globale competitiva. Un ulteriore miglioramento dell'occupazione di qualità nel quadro delle dimensioni strategiche delineate nel presente parere apporterebbe benefici sia ai lavoratori che alla società nel suo complesso e potrebbe inoltre rendere il mercato del lavoro dell'UE più attraente agli occhi di talenti provenienti dall'interno e dall'esterno dell'Unione, fattore fondamentale nel contesto dei cambiamenti demografici, della carenza di manodopera e della concorrenza mondiale per le competenze. In vista del varo, nei prossimi mesi, di un nuovo *piano d'azione per il pilastro europeo dei diritti sociali* e di una *tabella di marcia per posti di lavoro di qualità*, l'EMCO attende con impazienza di discutere delle future iniziative dell'UE che promuovano la qualità del lavoro ed è disposto, insieme ai suoi sottogruppi, a sostenere il Consiglio e la Commissione nel coordinare tali sforzi, anche realizzando un solido quadro di monitoraggio sulla qualità del lavoro nel contesto del semestre europeo. Al tempo stesso è opportuno che siano elaborate in modo integrato nuove iniziative e azioni, al fine di massimizzarne il valore aggiunto, considerandone la complementarità con le politiche dell'UE esistenti e riducendo al minimo gli oneri amministrativi superflui.

Allegato – Quadro aggiornato sulle dimensioni della qualità del lavoro

[Gli aggiornamenti rispetto al quadro EMCO 2017 esistente sono sottolineati]

- i. **Salari adeguati e retribuzioni eque**
 - ii. **Stabilità del posto di lavoro e sicurezza professionale**
 - iii. **Sviluppo delle competenze e della carriera**
 - iv. **Occupabilità**
 - v. **Sicurezza e salute sul luogo di lavoro**
 - vi. **Benessere sul luogo di lavoro**
 - vii. **Orario di lavoro**
 - viii. **Autonomia**
 - ix. **Rappresentanza degli interessi collettivi e organizzazione collettiva**
 - x. **Equilibrio tra attività professionale e vita privata**
 - xi. **Parità di genere e pari opportunità**
 - xii. **Protezione sociale**
 - xiii. **Lavoro sommerso o sottodichiarato quale lavoro da eliminare**
-