

# dossier

XIX Legislatura

**7 aprile 2025**

**Audizione della Vicepresidente  
esecutiva della Commissione  
europea per i diritti e le  
competenze sociali, posti di lavoro  
di qualità e la preparazione,  
Roxana Mînzatu, sulle tematiche  
di sua competenza**

***Roma, 8 aprile 2025***





XIX LEGISLATURA

## Documentazione per le Commissioni AUDIZIONI E INCONTRO IN AMBITO UE

Audizione della Vicepresidente esecutiva della Commissione europea per i diritti e le competenze sociali, posti di lavoro di qualità e la preparazione, Roxana Mînzatu, sulle tematiche di sua competenza

*Roma, 8 aprile 2025*

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI

SERVIZIO DEGLI AFFARI INTERNAZIONALI

UFFICIO DEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI  
DELL'UNIONE EUROPEA

N. 123

CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE  
EUROPEA

N. 19



SERVIZIO STUDI

TEL. 06 6706 2451 - [studi1@senato.it](mailto:studi1@senato.it) - ✉ [@SR\\_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 123

SERVIZIO DEGLI AFFARI INTERNAZIONALI

Ufficio dei rapporti con le istituzioni dell'Unione Europea

TEL. 06 6706 5785 – [affeuropei@senato.it](mailto:affeuropei@senato.it)



UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA

TEL. 06 6760 2145 - [cdmue@camera.it](mailto:cdmue@camera.it) - ✉ [@CD\\_europa](https://twitter.com/CD_europa) - [europa.camera.it](http://europa.camera.it).

Dossier n. 19

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BIOGRAFIA DELLA VICEPRESIDENTE ESECUTIVA DELLA COMMISSIONE EUROPEA ROXANA MÎNZATU .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>LE COMPETENZE DELLA VICEPRESIDENTE ESECUTIVA DELLA COMMISSIONE EUROPEA ROXANA MÎNZATU .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>LE COMPETENZE DELL'UE IN AMBITO DI OCCUPAZIONE E POLITICHE SOCIALI.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>GLI ORIENTAMENTI POLITICI DELLA COMMISSIONE EUROPEA 2024-2029: SOSTENERE LE PERSONE, RAFFORZARE LE NOSTRE SOCIETÀ E IL NOSTRO MODELLO SOCIALE .....</b> | <b>9</b>  |
| Equità sociale nell'economia moderna .....   | 9         |
| Riunire le nostre società, sostenere i nostri giovani .....  | 11        |
| Un'Unione dell'uguaglianza .....   | 12        |
| <b>LA DIMENSIONE SOCIALE NEGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE POLITICA E LEGISLATIVE DELLE ISTITUZIONI UE .....</b>   | <b>13</b> |
| Programma di lavoro della Commissione europea 2025 .....   | 13        |
| Le priorità della Presidenza polacca.....  | 13        |
| <b>IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI.....</b>  | <b>15</b> |
| L'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e i principali obiettivi sociali dell'UE al 2030 .....   | 16        |
| Un'Unione delle competenze .....   | 20        |
| <b>UN'UNIONE DELL'UGUAGLIANZA .....</b>  | <b>25</b> |
| La tabella di marcia per i diritti delle donne .....   | 26        |
| Dati sulla parità tra donne e uomini nell'UE .....   | 27        |
| <b>POLITICHE DI SOSTEGNO AI GIOVANI E DI EQUITÀ TRA LE GENERAZIONI, ATTRAVERSO ERASMUS+ ED <i>YOUTH POLICY</i></b>   |           |

***DIALOGUES, ANCHE PER IL MIGLIOR SUPPORTO ALLA SALUTE MENTALE DEI GIOVANI, IL RAFFORZAMENTO DEL MODELLO SPORTIVO EUROPEO E LA PROMOZIONE DELLA CULTURA.....31***

|   |    |
|---|----|
| Le competenze dell'UE .....                                     | 31 |
| Strategia dell'Unione europea per la gioventù.....              | 31 |
| Finanziamenti dell'UE per i giovani .....                       | 33 |
| Youth policies Dialogues e altre iniziative per i giovani ..... | 36 |
| Politiche dell'UE per lo sport e i giovani .....                | 37 |
| Il modello sportivo europeo .....                               | 38 |
| Politiche dell'UE per la cultura e i giovani .....              | 39 |

***NUOVA CULTURA DI PREPARAZIONE PER AIUTARE LE PERSONE AD ADATTARSI AL CAMBIAMENTO E AI RISCHI.....45***

|   |    |
|---|----|
| La diffusione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.....   | 45 |
| Alcuni dati statistici.....   | 46 |
| Gestione algoritmica. Contenuto e rischi .....                          | 48 |
| Approccio dell'Unione europea all'intelligenza artificiale.....         | 49 |
| Normativa unionale .....  | 51 |
| Il possibile ruolo di dialogo sociale e contrattazione collettiva ..... | 54 |

## BIOGRAFIA DELLA VICEPRESIDENTE ESECUTIVA DELLA COMMISSIONE EUROPEA ROXANA MÎNZATU

[Roxana Mînzatu](#), di nazionalità rumena, è la Vicepresidente della Commissione europea competente per i **diritti sociali** e le **competenze**, i **posti di lavoro di qualità** e la **preparazione**, in carica, unitamente all'intero Collegio dei commissari, dal 1° dicembre 2024 per il periodo 2024-2029.

Prima di ricoprire tale incarico, secondo quanto riportato dal sito della Commissione europea, Minzatu ha ricoperto nel 2015 le funzioni di **Segretario di Stato** presso il Ministero dei Fondi europei.

Dopo una breve incarico (2015-2016) quale **Presidente dell'Agenzia nazionale per gli appalti pubblici**, Minzatu è stata eletta al **Parlamento rumeno** (2016-2020), ricoprendo per il 2019 le funzioni di **Ministro dei Fondi europei**.

Successivamente, Minzatu ha ricoperto negli anni 2021-2022 le funzioni di **Segretario di Stato presso il Ministero degli Investimenti e Progetti europei**, per poi divenire **Coordinatore del Dipartimento** per la **valutazione integrata** e il **monitoraggio** dei programmi finanziati con fondi pubblici ed europei, presso la Segreteria Generale del Governo (negli anni 2022-2024).

Nel 2024 è stata eletta come membro del **Parlamento europeo**.



## LE COMPETENZE DELLA VICEPRESIDENTE ESECUTIVA DELLA COMMISSIONE EUROPEA ROXANA MÎNZATU

[Roxana Mînzatu](#), di nazionalità rumena, è la Vicepresidente della Commissione europea competente per i **diritti sociali** e le **competenze**, i **posti di lavoro di qualità** e la **preparazione**<sup>1</sup>.

Secondo la relativa [lettera di incarico](#), il mandato della Vicepresidente ha l'**obiettivo principale** di guidare il **lavoro complessivo** sul **rafforzamento del capitale umano europeo**, dalle **competenze** e dall'**istruzione** alla costruzione di conoscenze ed esperienze nel corso della vita, sia attraverso lo studio all'estero che sfruttando al meglio la cultura e lo sport.

La Vicepresidente è chiamata altresì a collaborare con gli altri commissari per rafforzare il **modello sociale europeo**, guidando il lavoro sul **Pilastro europeo dei diritti sociali**, sulla **formazione** e l'**istruzione** e sulle opportunità della tecnologia e dell'innovazione nel mondo del lavoro.

Infine, è responsabile della costruzione di un'**Unione di uguaglianza** per un modello sociale più equo e guiderà il lavoro per una **nuova cultura della preparazione** volta a facilitare l'adattamento al cambiamento e alle minacce sanitarie o di sicurezza.

Alla Vicepresidente sono conferite le seguenti competenze specifiche:

### *Pilastro europeo dei diritti sociali*

- adozione di un **nuovo Piano d'azione** sull'attuazione del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) da presentare nel 2025 e lo sviluppo di una **tabella di marcia per l'occupazione di qualità**, insieme alle parti sociali;
- sostegno a favore di **salari equi, standard elevati per la salute e la sicurezza, buone condizioni di lavoro** per i **lavoratori dipendenti e autonomi**, in particolare aumentando la copertura della contrattazione collettiva;

---

<sup>1</sup> Una panoramica della composizione della Commissione europea 2024-2029, con il dettaglio delle deleghe assegnate a ciascun Commissario, è contenuto nel [Dossier](#) "La Commissione europea 2024-2025", n.102/DE, gennaio 2025, curato dai servizi di documentazione di Camera e Senato

- rafforzamento del **dialogo sociale europeo** mediante l'adozione di un **nuovo Patto per il dialogo sociale europeo** all'inizio del 2025.

Tale obiettivo ha già avuto una prima concretizzazione il 5 marzo scorso, quando Commissione e partner sociali intersettoriali europei hanno sottoscritto il **nuovo Patto per il dialogo sociale europeo**, volto in particolare a **rafforzare il ruolo dei partner sociali** nel dare forma al mercato del lavoro, all'occupazione e alle politiche sociali. Il dialogo sociale riveste infatti cruciale importanza nel mantenere le imprese europee **competitive**, aumentare la loro **produttività**, fornire **posti di lavoro di qualità** e garantire l'**equità sociale**. Il dialogo sociale costituisce, inoltre, uno **strumento essenziale** per garantire che i mercati del lavoro si adattino alle **transizioni digitali e climatiche** e che i lavoratori siano dotati delle **giuste competenze**.

- adozione della **prima strategia dell'UE contro la povertà** nonché del **Piano europeo per gli alloggi a prezzi accessibili**;
- adozione di un'**iniziativa sulla gestione algoritmica** e di una proposta sull'**introduzione di un diritto alla disconnessione**;
- creazione di un **quadro più coerente** per affrontare le sfide della forza lavoro nell'**assistenza e cure a lungo termine**;
- **attuazione dei fondi europei** che sostengono i diritti sociali in particolare il **Fondo sociale europeo Plus** e il **Fondo sociale per il clima**;
- rafforzamento della **Garanzia per l'infanzia** per contrastare l'esclusione sociale attraverso l'istruzione, l'assistenza sanitaria e altri servizi pubblici essenziali;
- **miglioramento della mobilità dei lavoratori**, con il sostegno di un'**Autorità europea del lavoro**, promuovendo altresì la **semplificazione** e la **digitalizzazione del coordinamento della sicurezza sociale**;
- sviluppo dell'**economia sociale**, in particolare mediante la piena attuazione del **Piano d'azione per l'economia sociale**;
- partecipazione al **semestre europeo** per quanto riguarda le politiche sociali, dell'istruzione e dell'occupazione.

### Un'Unione di competenze

- lavorare sullo **Spazio europeo dell'istruzione**, sfruttando al meglio gli strumenti già a disposizione (anche rafforzando il [programma Erasmus+](#));
- continuare a lavorare sulla **laurea europea** e preparare un'**iniziativa sulla portabilità delle competenze**, nonché intensificare il lavoro sul riconoscimento delle qualifiche;
- contribuire agli sforzi sulla **migrazione legale** per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro dell'UE, a partire dal **Pool di talenti**;
- sviluppare una **Strategia europea per l'istruzione e la formazione professionale**;
- sviluppare un **Piano d'azione sulle competenze di base** e un **Piano strategico** per l'istruzione per le **discipline STEAM** (scienza, tecnologia, ingegneria, arte e matematica). A ciò dovrebbe aggiungersi la revisione del Piano d'azione per l'istruzione digitale e l'adozione di una tabella di marcia per il futuro dell'istruzione e della formazione digitale.

Alcune di tali iniziative sono già state assunte. Si rinvia, per approfondimenti, alla sezione del presente dossier specificamente dedicata all' "Unione delle competenze";

- sviluppare **partenariati su larga scala** per l'**aggiornamento** e la **riqualificazione** di un maggior numero di lavoratori nei principali ecosistemi industriali;
- sviluppare un'**agenda europea per gli insegnanti** e lanciare un'**Alleanza delle scuole europee** per una migliore cooperazione e mobilità transfrontaliera.



## LE COMPETENZE DELL'UE IN AMBITO DI OCCUPAZIONE E POLITICHE SOCIALI

La **dimensione sociale** in Europa si è sviluppata progressivamente nel corso del processo di integrazione, con l'adozione di atti normativi specifici nonché con l'istituzione fondi e strumenti per coordinare e monitorare le politiche nazionali.

L'UE ha in materia prevalentemente competenze di impulso, coordinamento e sostegno, mentre gli **Stati membri** mantengono la responsabilità primaria per l'adozione delle relative politiche.

Ai sensi dell'**articolo 3** del [Trattato sull'Unione europea \(TUE\)](#), l'Unione è chiamata, tra l'altro, a promuovere il benessere dei suoi popoli e ad adoperarsi per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su **un'economia sociale di mercato fortemente competitiva**, che mira alla **piena occupazione** e al **progresso sociale**. L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. Ai sensi dell'**articolo 9** del TUE, l'Unione, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, tiene conto delle esigenze connesse con la promozione di un **elevato livello di occupazione**, la garanzia di un'adeguata **protezione sociale**, la lotta contro l'**esclusione sociale** e un elevato livello di istruzione, formazione e tutela della salute umana.

In base all'articolo 5 del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea \(TFUE\)](#), l'Unione prende misure per assicurare il **coordinamento delle politiche occupazionali** e delle **politiche sociali** degli Stati membri.

L'[articolo 151](#), **paragrafo 1**, del TFUE delinea inoltre gli **obiettivi comuni** dell'UE e dei suoi **Stati membri** in campo **sociale e occupazionale**, i quali comprendono la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.

Per conseguire i suddetti obiettivi, l'[articolo 153](#), **paragrafo 1**, del TFUE elenca una serie di settori nei quali l'UE “**sostiene e completa l'azione degli Stati membri**”.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti: a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; b) condizioni di lavoro; c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro; e) informazione e consultazione dei lavoratori; f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione (fatto salvo quanto riguarda le retribuzioni, il diritto di associazione, il diritto di sciopero e il diritto di serrata); g) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione; h) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatte salve le disposizioni relative alla formazione professionale di cui all'articolo 166 TFUE; i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro; j) lotta contro l'esclusione sociale; k) modernizzazione dei regimi di protezione sociale fatto salvo il disposto della lettera c).

Rispetto ai citati settori, l'UE può adottare misure destinate a **incoraggiare la cooperazione** tra Stati membri, in particolare migliorando la conoscenza e sviluppando gli scambi di informazioni e di migliori prassi (articolo 153, paragrafo 2, lettera a) del TFUE) **ad esclusione di ogni armonizzazione delle normative nazionali; soltanto nei settori sopra indicati da a) a i)**, l'UE può adottare, mediante direttive, **prescrizioni minime applicabili progressivamente**, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro ed evitando di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese (articolo 153, paragrafo 2, lettera b) del TFUE).

Le predette disposizioni, inoltre, **non devono compromettere** la facoltà riconosciuta agli Stati membri di definire i **principi fondamentali del loro sistema di sicurezza sociale**, non devono incidere sensibilmente sull'equilibrio finanziario dello stesso e non devono impedire che uno Stato membro mantenga o stabilisca misure, compatibili con i Trattati, che prevedano una maggiore protezione (articolo 153, paragrafo 4, del TFUE).

Occorre, infine, ricordare che in materia di politica sociale “l'Unione **“riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali** al suo livello, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali” e “facilita il dialogo tra tali parti, nel rispetto della loro autonomia” ([articolo 152](#), paragrafo 1, del TFUE).

**GLI ORIENTAMENTI POLITICI DELLA COMMISSIONE EUROPEA  
2024-2029: SOSTENERE LE PERSONE, RAFFORZARE LE NOSTRE  
SOCIETÀ E IL NOSTRO MODELLO SOCIALE**

Il mandato della Vicepresidente Minzatu si iscrive nelle priorità individuate dagli [orientamenti politici](#) della Commissione europea 2024-2029<sup>2</sup>, che pongono al centro la necessità di promuovere lo “**stile di vita europeo**”, definito dalle tutele e dalle opportunità del modello sociale e della economia sociale di mercato. A questo scopo negli orientamenti si intende concentrare gli sforzi sul **sostegno** e sul **miglioramento delle pari opportunità**, nonché sulla **creazione di posti di lavoro di qualità**.

### **Equità sociale nell'economia moderna**

Richiamata la centralità dei principi del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#), la Presidente della Commissione preannuncia le seguenti misure:

- l'adozione di un **nuovo Piano d'azione sull'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali**, con iniziative relative all'impatto della **digitalizzazione sul lavoro** (dalla gestione dell'intelligenza artificiale, al telelavoro e all'impatto della cultura “*always on*” sulla salute mentale delle persone). In tale settore, in particolare, la Presidente si impegna ad avanzare una proposta sul riconoscimento del **diritto alla disconnessione**;
- la presentazione di una **Tabella di marcia per il lavoro di qualità** (“*Quality Jobs Roadmap*”), per assicurare una **transizione giusta per tutti**, a supporto di **salari equi, buone condizioni di lavoro, formazione e transizioni lavorative eque** per i lavoratori dipendenti e autonomi, anche mediante un **miglioramento del livello di copertura della contrattazione collettiva**;
- **l'aumento significativo dei finanziamenti** per una transizione giusta nel prossimo **bilancio a lungo termine**.

---

<sup>2</sup> Per maggiori dettagli si rinvia al Dossier, predisposto congiuntamente dai servizi di documentazione di Camera e Senato, “Gli Orientamenti politici per la Commissione europea 2024-2029”, [n. 87/DE](#), luglio 2024.

A tal proposito, merita ricordare che la Commissione ha anticipato che le proposte legislative sul prossimo bilancio a lungo termine saranno presentate a luglio 2025;

- la presentazione all'inizio del 2025 di un **Patto per il Dialogo sociale europeo** (vd. *supra*) e della **prima Strategia dell'UE contro la povertà**;
- affrontare le cause profonde dei **cambiamenti demografici e le sfide relative a pensioni, servizi pubblici, carenza di manodopera, sostenibilità di bilancio e disparità tra generazioni e regioni**. In particolare, sarà valutato il modo in cui aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare delle donne e dei giovani, ridurre le disparità regionali affinché le persone possano rimanere nelle regioni di origine e sostenere i giovani genitori per un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata. A questo scopo sarà elaborata una politica di coesione e di crescita rafforzata incentrata sulle regioni, in partenariato con le autorità nazionali, regionali e locali;
- iniziative volte ad affrontare le specifiche sfide economiche e sociali che, in particolare, le **isole** si trovano ad affrontare, come il problema degli alloggi, del sistema dei trasporti e della gestione dei rifiuti;
- **interventi urgenti** per far fronte al problema dell'**emergenza abitativa**, derivante dal drastico aumento degli affitti e dei prezzi delle case e al significativo e crescente divario negli investimenti per un'edilizia sociale e a prezzi accessibili.

In tale ultimo settore, gli orientamenti prevedono le seguenti misure:

- il **primo Piano europeo di alloggi a prezzi accessibili** per affrontare i fattori strutturali dell'urgenza abitativa, sviluppare una strategia per la costruzione di alloggi e offrire assistenza tecnica alle città e agli Stati membri;
- una **piattaforma di investimento paneuropea per l'edilizia abitativa sostenibile e a prezzi accessibili** per attirare maggiori investimenti pubblici e privati, in collaborazione con la Banca europea degli investimenti;
- la revisione delle regole in materia di **aiuti di Stato** per consentire misure di sostegno all'edilizia abitativa sociale ed efficiente dal punto di vista energetico. Al riguardo, viene annunciata l'istituzione del

**Fondo Sociale per il Clima**, che contribuirà, in particolare, ai lavori di ristrutturazione e all'accesso ad alloggi a prezzi accessibili ed efficienti dal punto di vista energetico. A tal proposito, la Presidente richiama il [New European Bauhaus](#), un'iniziativa politica e finanziaria dell'UE già lanciata dalla Commissione nel 2021 per promuovere soluzioni sostenibili durante la transizione verde.

Al riguardo, si ricorda che, come preannunciato dalla Presidente von der Leyen, **per la prima volta** è stato nominato un **Commissario con la responsabilità diretta della politica degli alloggi**, Dan Jørgensen (Danimarca), responsabile anche di fornire sostegno al Vicepresidente esecutivo per la coesione e le riforme su una proposta che consenta agli Stati membri di iniettare liquidità nel **mercato degli alloggi** e che raddoppi gli investimenti della politica di coesione e, con riferimento agli **affitti a breve termine**, di formulare proposte per affrontare l'uso inefficiente dell'attuale patrimonio immobiliare.

### **Riunire le nostre società, sostenere i nostri giovani**

Von der Leyen afferma l'intenzione di continuare a lavorare per salvaguardare i **diritti** delle persone appartenenti a **minoranze**.

Per i **giovani**, ritiene che occorra garantire **maggiore solidarietà tra le generazioni** e un maggiore impegno per dare ad essi più **libertà e responsabilità**. Allo scopo annuncia:

- il conferimento ad un **membro della Commissione** di responsabilità a garanzia dell'**equità intergenerazionale**;
- il rafforzamento del programma [Erasmus+](#), estendendolo anche alla formazione **professionale** e ampliando il numero dei partecipanti per favorire lo sviluppo di nuove competenze e la condivisione di esperienze;
- l'organizzazione da parte di tutti i **Commissari**, entro i primi 100 giorni del mandato, di **dialoghi annuali sulle politiche giovanili**;
- l'istituzione di un **Comitato consultivo della Presidente della Commissione europea per i giovani**, composto da giovani provenienti da tutti gli Stati membri che possano esprimersi su questioni che interessano ai loro coetanei nella loro comunità;

- politiche a tutela della **salute mentale** di bambini e giovani, con particolare attenzione all'ambiente *online*;
- l'avvio di un'**indagine** a livello europeo sull'impatto dei *social media* sul benessere dei ragazzi e degli adolescenti;
- politiche per affrontare l'utilizzo da parte delle piattaforme di tecniche nella **progettazione di servizi online** studiate per creare **dipendenza**;
- la presentazione di un **Piano d'azione contro il cyberbullismo** per contrastare la crescente frequenza di abusi *online*;
- iniziative per favorire la fruizione del **patrimonio culturale europeo** per i cittadini e per i giovani in particolare.

### **Un'Unione dell'uguaglianza**

Negli orientamenti politici si preannunciano una serie di misure finalizzate ad **ampliare l'azione dell'Unione dell'uguaglianza**, in linea con gli obiettivi della scorsa legislatura, mediante:

- una **Strategia aggiornata per l'uguaglianza LGBTIQ** e nuova **Strategia per la lotta al razzismo** per il periodo successivo al 2025;
- una **nuova Strategia per l'uguaglianza di genere** per il periodo successivo al 2025, che definirà il **piano per rafforzare i diritti delle donne in tutti i settori** (dalla lotta contro la violenza di genere, alla responsabilizzazione delle donne in politica e nel mercato del lavoro, nell'UE e nelle istituzioni dell'UE);
- una **Tabella di marcia** per i diritti delle donne, presentata in occasione della Giornata internazionale della donna 2025 (vd. *infra*).

## LA DIMENSIONE SOCIALE NEGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE POLITICA E LEGISLATIVE DELLE ISTITUZIONI UE

### Programma di lavoro della Commissione europea 2025

Per salvaguardare il modello sociale europeo e garantire l'equità in un'economia in trasformazione, la Commissione europea intende dare **priorità** ad un **nuovo piano d'azione per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali** (*iniziativa non legislativa, quarto trimestre 2025*).

Annuncia che continuerà a lavorare per garantire **condizioni di lavoro dignitose**, standard elevati in materia di salute e sicurezza e di contrattazione collettiva. A tal fine verrà presentata una **Tabella di marcia per posti di lavoro di qualità** (*iniziativa non legislativa, quarto trimestre 2025*).

Per affrontare il tema della **carenza di competenze e della manodopera** – come anticipato nel programma di lavoro – il **5 marzo 2025** è stata **presentata** una apposita **comunicazione** sull'Unione delle competenze (per approfondimenti *infra*).

Infine, il programma preannuncia che la prossima **agenda dei consumatori 2025-2030** comprenderà un **nuovo piano d'azione per i consumatori nel mercato unico** (*iniziativa legislativa, quarto trimestre 2025*), con un approccio equilibrato di tutela dei consumatori, senza oneri burocratici eccessivi per le imprese.

### Le priorità della Presidenza polacca

La Polonia esercita la Presidenza del Consiglio per il **primo semestre 2025** che coincide con l'inizio del nuovo ciclo istituzionale, nell'ambito del **trio di Presidenza del Consiglio dell'UE** insieme a Danimarca e Cipro.

Ciò premesso, la Presidenza polacca intende, nell'ambito del Consiglio EPSCO ("Consiglio per l'occupazione, la politica sociale, salute e affari dei consumatori"), proseguire il lavoro sui **comitati aziendali europei**, sul **nuovo patto per il dialogo sociale europeo e sul pacchetto tirocini**.

Presso la **Camera dei deputati** la **proposta di direttiva sui tirocini** è stata dapprima esaminata, ai fini della verifica della conformità al principio di sussidiarietà, presso la XIV Commissione Politiche dell'UE che, al termine dell'esame, ha adottato un **documento** con cui ha ritenuto la proposta complessivamente coerente con il principio di sussidiarietà, formulando tuttavia alcune **osservazioni e considerazioni** con riferimento in particolare alla **base giuridica** utilizzata e al rispetto del **principio di proporzionalità**.

Successivamente, la proposta di direttiva sui tirocini è stata oggetto di scrutinio anche presso le Commissioni riunite VII Cultura e XI Lavoro, unitamente alla [proposta di raccomandazione](#) del Consiglio su un quadro di qualità per i tirocini. Al termine dell'esame, le Commissioni hanno adottato un [documento finale](#) recante una **valutazione favorevole** contenente tuttavia una **serie di osservazioni**.

Presso il **Senato**, la 10a Commissione “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” ha esaminato la proposta, approvando una **risoluzione** con cui ha espresso in via generale una **valutazione favorevole** delle finalità generali della proposta, richiamando comunque l'opportunità di una salvaguardia adeguata delle specificità degli ordinamenti nazionali e di un'individuazione degli effettivi ambiti di applicazione.

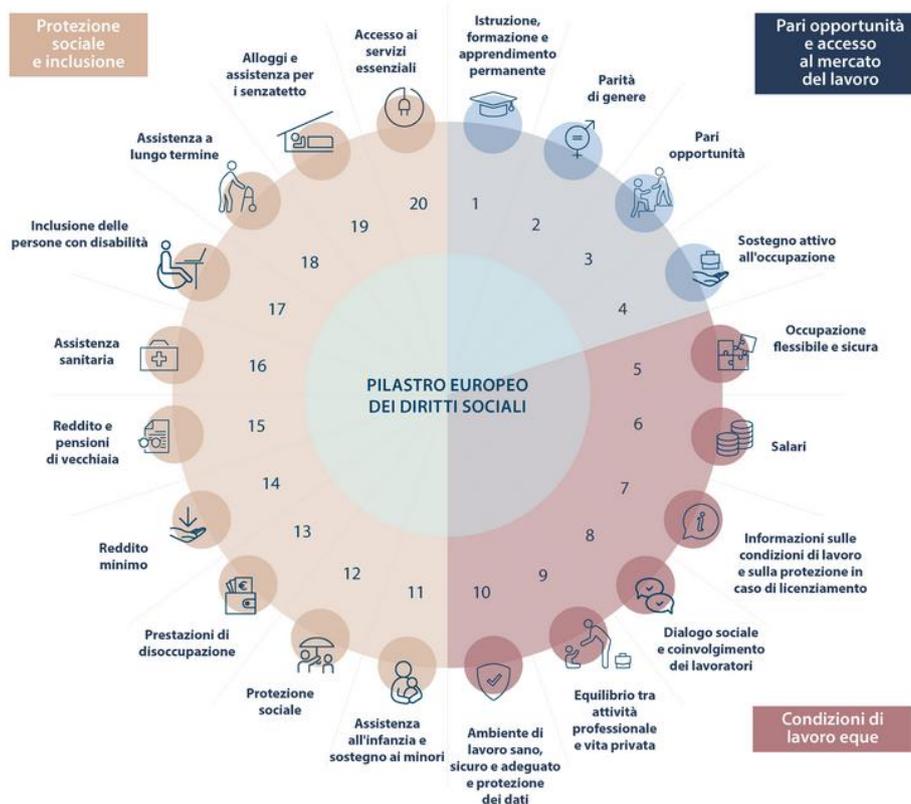
Lavorerà poi alla **revisione dell'attuazione del Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali** (su cui vd. *infra*). Si impegnerà inoltre a favore dell'**uguaglianza di genere** in una società digitale moderna, che sarà oggetto di una Dichiarazione congiunta da parte del trio di Presidenza, la cui firma è prevista per aprile 2025. Particolare attenzione sarà prestata ai **diritti delle persone anziane e all'autodeterminazione e alla loro partecipazione attiva nel mercato del lavoro**.

## IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

Come già illustrato, uno dei principali ambiti di competenza della Vicepresidente Minzatu è costituito dall'attuazione del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#), anche mediante l'adozione di un **nuovo Piano d'azione** e lo sviluppo di una **tabella di marcia per l'occupazione di qualità**.

Come illustrato dall'infografica sottostante (*fonte*: Commissione europea), il Pilastro sancisce **20 principi e diritti fondamentali**, che si articolano in **tre categorie**: 1) **pari opportunità e accesso al mercato del lavoro**; 2) **condizioni di lavoro eque**; 3) **protezione sociale e inclusione**.

Il Pilastro ribadisce alcuni dei diritti già presenti nell'*acquis* dell'Unione e aggiunge nuovi principi per affrontare le sfide derivanti dai cambiamenti sociali, tecnologici ed economici, riguardanti i cittadini e i cittadini di Paesi terzi regolarmente residenti nell'Unione. I Principi che si riferiscono ai lavoratori, si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione.



## L'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e i principali obiettivi sociali dell'UE al 2030

La Commissione ha in programma la presentazione **entro il 2025** di un **nuovo Piano d'azione** per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Il **primo piano d'azione** risale infatti al **2021** e ha costituito una delle **principali strategie sociali dell'UE** al fine di supportare i lavoratori, rafforzare la protezione sociale, combattere la povertà e le disuguaglianze e garantire che la transizione alla neutralità climatica, la digitalizzazione e il cambiamento demografico siano socialmente equi e giusti. Per approfondimenti, si rinvia alla seguente [pagina web](#).

Contestualmente alla presentazione del piano d'azione, la Commissione europea ha proposto **tre obiettivi principali** in materia di **occupazione**, **competenze** e **protezione sociale**, da declinare anche a livello nazionale, che l'UE deve conseguire **entro il 2030**:



Circa il primo obiettivo (**almeno il 78%** della **popolazione** di età compresa **tra i 20 e i 64 anni** dovrebbe avere un **lavoro**), si segnala che secondo gli [ultimi dati Eurostat](#) il tasso di occupazione nell'UE era del 75,9% nel quarto trimestre del 2024.

La Commissione specifica che per raggiungere l'obiettivo l'UE deve puntare a:

- (almeno) dimezzare il divario di genere a livello occupazionale rispetto al 2019 (quando era all'11,7%);

- aumentare l'offerta di servizi formali di educazione e cura della prima infanzia, contribuendo in tal modo a una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata e favorendo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ridurre il tasso di giovani tra i 15 e i 29 anni che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET) dal 12,6% (2019) al 9%.

Circa il secondo obiettivo (**almeno il 60%** degli **adulti** dovrebbe partecipare **ogni anno ad attività di formazione**), va evidenziato che, secondo la Commissione, fino al 2016 solo il 37% degli adulti partecipava ogni anno ad attività di apprendimento.

La Commissione specifica che per raggiungere l'obiettivo si dovrebbe in particolare fare in modo che:

- almeno l'80% delle persone tra i 16 e i 74 anni possieda competenze digitali di base (*secondo l'ultimo [Indice DESI](#) pubblicato dalla Commissione europea, nel 2023 il 55,56% della popolazione dell'UE di età compresa tra 16 e 74 anni possedeva competenze digitale di base (il 45,75% in Italia);*

- l'abbandono scolastico precoce sia ulteriormente ridotto e la partecipazione all'istruzione secondaria superiore aumentata.

Circa il terzo obiettivo (**ridurre di almeno 15 milioni il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale**, 5 milioni dei quali dovrebbero essere bambini) si segnala che, secondo gli [ultimi dati Eurostat](#), nel 2023 le persone a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE costituivano il 21,4% della popolazione totale.

Gli obiettivi sono stati “accolti con favore” dal **Vertice sociale di Porto** del **7-8 maggio 2021** ([Dichiarazione di Porto](#)) e dal Consiglio europeo del 25 giugno 2021 ([conclusioni](#)).

L'attuazione del Pilastro viene **monitorata** nel contesto del **Semestre europeo**, il ciclo dell'UE per il coordinamento delle politiche sociali ed economiche, che, sebbene agli inizi fosse principalmente un esercizio economico, nel corso del tempo ha **integrato nel processo altri settori d'intervento**, compresi quelli **sociali ed occupazionali**. Nonostante questa evoluzione, **si ritiene** da più parti che la **dimensione sociale** del Semestre europeo e, più in generale, dell'UE, debba essere ulteriormente **rafforzata**, in particolare assicurando alle **politiche**, agli **obiettivi** e alle **priorità sociali pari importanza e dignità** rispetto a quelli **fiscali ed economici**.

Sebbene si tratti di una responsabilità comune tra le Istituzioni europee e gli **Stati membri**, l'attuazione del Pilastro è demandata in via prioritaria a

questi ultimi, che, come evidenziato in premessa, sono i **principali responsabili** in tema di occupazione, competenze e politiche sociali.

Durante la scorsa legislatura europea, la Commissione aveva chiesto agli Stati membri di fissare gli **obiettivi** a livello nazionale. Al Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" del 16 giugno 2022 tutti gli Stati hanno presentato **proposte relative ai propri obiettivi nazionali**.

## Annex: overview on EU27 and national targets (as of 16.6.2022)

*[Targets are final or preliminary depending on the Member State]*

|      | Employment (%) | Adult learning (%) | Poverty reduction (AROPE, thousand persons) |
|------|----------------|--------------------|---|
|      | 2030 target    | 2030 target        | 2030 target                                 |
| EU27 | 78.0           | 60.0               | -15,000                                     |
| BE   | 80.0           | 60.9               | -279  |
| BG   | 79.0           | 35.4               | -787  |
| CZ   | 82.2           | 45.0               | -120  |
| DK   | 80.0           | 60.0               | -30 <sup>(1)</sup>                          |
| DE   | 83.0           | 65.0               | -1,200 <sup>(2)</sup>                       |
| EE   | 81.3           | 52.3               | -39   |
| IE   | 78.2           | 64.2               | -90   |
| EL   | 71.1           | 40.0               | -860  |
| ES   | 76.0           | 60.0               | -2,815                                      |
| FR   | 78.0           | 65.0               | -1,100                                      |
| HR   | 75.0           | 55.0               | -298  |
| IT   | 73.0           | 60.0               | -3,200                                      |
| CY   | 80.0           | 61.0               | -10   |
| LV   | 80.0           | 60.0               | -95   |
| LT   | 80.7           | 53.7               | -223  |
| LU   | 77.6           | 62.5               | -4  |
| HU   | 85.0           | 60.0               | -292  |
| MT   | 84.6           | 57.6               | <sup>(3)</sup>                              |
| NL   | 82.5           | 62.0               | -163  |
| AT   | 79.9           | 62.0               | -204  |
| PL   | 78.3           | 51.7               | -1,500                                      |
| PT   | 80.0           | 60.0               | -765  |
| RO   | 74.7           | 17.4               | -2,532                                      |
| SI   | 79.5           | 60.0               | -9  |
| SK   | 76.5           | 50.0               | -70   |
| FI   | 80.0           | 60.0               | -100  |
| SE   | 82.0           | 60.0               | -15   |

(1) DK expresses its national poverty reduction target as a reduction in the number of persons living in households with very low work intensity.

(2) DE expresses its national poverty reduction target as a reduction in the number of persons living in households with very low work intensity.

(3) MT expresses its national poverty reduction target as a reduction of the AROPE rate by 3.1 percentage points.

L'Italia ha presentato un **obiettivo del 73% per il tasso di occupazione** (secondo gli [ultimi dati Eurostat](#), era al 67,1% nell'ultimo trimestre 2024), un obiettivo del 60% per la partecipazione degli adulti all'apprendimento e un obiettivo di ridurre la povertà per 3,2 milioni di persone.

Nel complesso, come può evincersi dalla tabella seguente della Commissione europea, gli obiettivi nazionali considerati **nel loro insieme superano l'obiettivo principale dell'UE** per quanto riguarda l'**occupazione** e la **riduzione del numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale**, mentre raggiungono quasi l'obiettivo principale dell'UE per quanto riguarda l'**apprendimento degli adulti**.

| <b>Obiettivo</b>                                     | <b>Obiettivi dell'UE per il 2030</b> | <b>Impegni nazionali aggregati</b> |
|--|--------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Tasso di occupazione</b>                          | 78%                                  | 78,5%                              |
| <b>Partecipazione degli adulti all'apprendimento</b> | 60%                                  | 57,6%                              |
| <b>Riduzione della povertà</b>                       | -15 milioni                          | -15,6 milioni [1]                  |

[1] Non tiene conto dei contributi della Germania e della Danimarca, che non utilizzano l'indicatore AROPE (vale a dire l'indicatore che misura il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale), e di Malta, che esprime il suo obiettivo in punti percentuali di AROPE.

In merito all'attuazione del Pilastro, sono state già presentate e/o adottate numerose **iniziative**, legislative e non, concernenti tra l'altro la promozione dell'**inclusione sociale** e il **contrasto alla povertà**, la previsione di **salari minimi adeguati** ([direttiva \(UE\) 2022/2041](#))<sup>3</sup>, il miglioramento dei **sistemi di protezione**

<sup>3</sup> Si ricorda che la Danimarca, sostenuta dalla Svezia, ha chiesto alla Corte di Giustizia dell'UE, con ricorso ex art. 263 TFUE, l'annullamento della direttiva sui salari minimi adeguati (C-19/23), in quanto adottata in violazione dell'art. 153, par. 2, lettera b), TFUE, in combinato disposto con l'art. 153, par. 1, lettera b), TFUE e, quindi, in violazione del principio di attribuzione. Infatti, tali articoli riconoscono al Parlamento europeo e al Consiglio la competenza ad adottare mediante direttive prescrizioni minime in materia di «condizioni di lavoro», ad esclusione delle retribuzioni (par. 5). L'Avvocato Generale, che ha reso le sue

**sociale** in favore di disoccupati, lavoratori atipici e lavoratori autonomi. Molte iniziative sono poi finalizzate a **migliorare le condizioni di lavoro**, a **contrastare la disoccupazione**, anche giovanile e, infine, anche a garantire **equilibrio tra attività professionale e vita familiare**. Rinviano per ulteriori approfondimenti alla [pagina](#) tematica della Commissione europea, si segnala che tra le altre rilevanti misure legislative, in **campo sociale ed occupazionale** si annoverano anche la [direttiva](#) relativa alla **parità di retribuzione** tra uomini e donne, la [direttiva](#) sull'**equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società** e, infine, la [direttiva](#) relativa al **miglioramento della condizione giuridica, economica e sociale** dei c.d. *platform workers* (cioè coloro che prestano attività lavorativa mediante piattaforme digitali), del **23 ottobre 2024**.

## Un'Unione delle competenze

Come preannunciato negli orientamenti politici e nel programma di lavoro (vd. *supra*), la Commissione europea ha [presentato](#) il **5 marzo 2025** la comunicazione recante l'“[Unione delle competenze](#)”, finalizzata in via generale a sostenere lo **sviluppo del capitale umano** per rafforzare la **competitività** dell'UE, proponendo un **nuovo approccio** che combina politiche in materia di istruzione, formazione e occupazione in una visione comune in materia di competitività.

In particolare, **primo obiettivo** dell'Unione delle competenze è far sì che tutti in Europa, indipendentemente dal luogo in cui si trovano, abbiano la possibilità di costruire **solide basi di competenze** e impegnarsi nella **riqualificazione** e nel **miglioramento** del livello delle competenze lungo tutto l'arco della vita, in linea con il Pilastro europeo dei diritti sociali.

Secondo quanto chiarito dalla Commissione nella comunicazione, il concetto di “**competenze**” comprende le **abilità**, le **conoscenze** e le **competenze per la vita**, al di là delle competenze necessarie per il mercato del lavoro.

Il **secondo obiettivo** è quello di aiutare le **imprese a essere competitive e resilienti**, agevolando i datori di lavoro, e in particolare le PMI, nella ricerca delle persone dotate delle competenze necessarie a creare una crescita sostenibile e posti di lavoro di qualità.

---

conclusioni il 14 gennaio 2025, si è espresso a favore di un annullamento integrale della direttiva in quanto ritenuta incompatibile con l'art. 153, par. 5, TFUE e, pertanto, adottata in violazione del principio di attribuzione ex art. 5, par. 2, TUE.

Infine, quale **terzo obiettivo**, l'Unione delle competenze mira a rendere le **competenze e le qualifiche**, indipendentemente dal luogo in cui sono state acquisite in Europa, **trasparenti, affidabili e riconosciute in tutto il mercato unico**.

L'azione dell'UE si muove, sotto questo aspetto, in linea di continuità con quanto suggerito nel [rapporto Draghi](#) **“Il futuro della competitività europea”**, ove si sostiene la necessità di rivedere l'approccio dell'UE alle competenze, rendendolo più strategico, orientato al futuro e focalizzato sulle carenze di competenze emergenti. Il rapporto raccomanda in particolare il **miglioramento dell'uso della *skills intelligence***, mediante un uso più intenso dei dati per comprendere e agire sulle carenze di competenze esistenti e, tra l'altro, un **sistema comune di certificazione** per rendere facilmente comprensibili, dai potenziali datori di lavoro in tutta l'UE, le competenze acquisite attraverso i programmi di formazione. Si auspica anche una **maggiore reattività dei sistemi di istruzione e formazione** alle mutevoli esigenze di competenze e alle carenze di competenze individuate dalla *skills intelligence*.

Per conseguire gli obiettivi enunciati *supra* l'Unione delle competenze intende portare avanti i seguenti **quattro filoni d'azione** in materia di competenze (per promuovere, tra l'altro, l'innovazione, la decarbonizzazione, la preparazione, la democrazia e l'equità sociale):

- **sviluppo delle competenze richieste** per posti di lavoro e vite di qualità attraverso **solide basi educative**, con un approccio inclusivo all'apprendimento permanente, ad esempio attraverso il **“Programma pilota di supporto alle competenze di base”** (*“Basic Skills Support Scheme pilot”*);
- **riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze** di una forza lavoro agile, ad esempio attraverso il progetto **“Garanzia delle competenze”** (*“Skills Guarantee pilot”*);
- **circolazione delle competenze** attraverso la libera circolazione delle persone in tutta l'UE, anche mediante l'iniziativa per la **portabilità delle competenze** (*“Skills portability initiative”*);
- **attrazione, sviluppo e mantenimento dei talenti**, ad esempio mediante ad esempio attraverso l'azione **“Scegli l'Europa”** (*“Choose Europe”*) per attrarre i migliori talenti a livello globale.

A tal proposito si segnala che la Commissione ha annunciato che istituirà un **bacino di talenti dell'UE** per le assunzioni al di fuori

dell'UE a tutti i livelli di competenze e che nel 2025 sarà presentata una **strategia in materia di visti** per sostenere ulteriormente l'arrivo dei migliori studenti, lavoratori qualificati e ricercatori.

Merita ricordare che la comunicazione sull'Unione delle competenze è altresì accompagnata da un [piano d'azione sulle competenze di base](#) e da un [piano strategico per l'istruzione STEM](#) (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica), volto a migliorare le **competenze in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico**, a promuovere le **carriere STEM**, ad attrarre un maggior numero di donne e a rafforzare la **preparazione di fronte alle transizioni digitali e alle tecnologie pulite**.

Sotto questo profilo merita altresì ricordare che l'Unione delle competenze e la tabella di marcia per posti di lavoro di qualità costituiscono “**azioni faro**” per un’**economia competitiva** secondo il nuovo [Patto sull'industria pulita](#). Nel patto si sottolinea infatti che mantenere i lavoratori al centro della trasformazione industriale, valorizzare i talenti e sviluppare ulteriormente le competenze necessarie è essenziale per la riuscita della transizione pulita.

Allo stesso modo nel [Piano d'azione per il settore automobilistico europeo](#) si sottolinea l'importanza di migliorare le **competenze** e la **gestione della dimensione sociale**, anche alla luce delle recenti trasformazioni che hanno interessato il settore automobilistico e che hanno avuto un impatto significativo sull'occupazione e comportato la perdita di posti di lavoro.

La Commissione propone, inoltre, **nuovi obiettivi** per il **2030**, tra cui:

- la percentuale di risultati insufficienti nell'alfabetizzazione, nella matematica, nelle scienze e nelle competenze digitali dovrebbe essere **inferiore al 15 %** (mentre la percentuale di risultati migliori nell'alfabetizzazione, nella matematica e nelle scienze dovrebbe essere almeno del 15 %);
- la percentuale di studenti iscritti nei settori **STEM** nell'istruzione e formazione professionale (IFP) iniziale di medio livello dovrebbe essere **almeno del 45 %**, con almeno 1 studente su 4 di sesso femminile;
- la percentuale di studenti iscritti nei settori STEM nell'istruzione di terzo livello è almeno del 32 %, con almeno 2 studenti su 5 di sesso femminile;
- la percentuale di studenti iscritti ai **programmi di dottorato** in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (“**TIC**”) dovrebbe essere almeno del **5%**, con almeno 1 studente su 3 di sesso femminile.

### ***Gli ultimi dati sulla situazione sociale occupazionale nell'UE***

Gli ultimi **dati** della Commissione europea sulla **situazione socio-occupazionale** dell'UE mostrano risultati parzialmente soddisfacenti, anche se permangono rilevanti differenze tra gli Stati membri e anche all'interno degli stessi.

#### ***Tasso di occupazione***

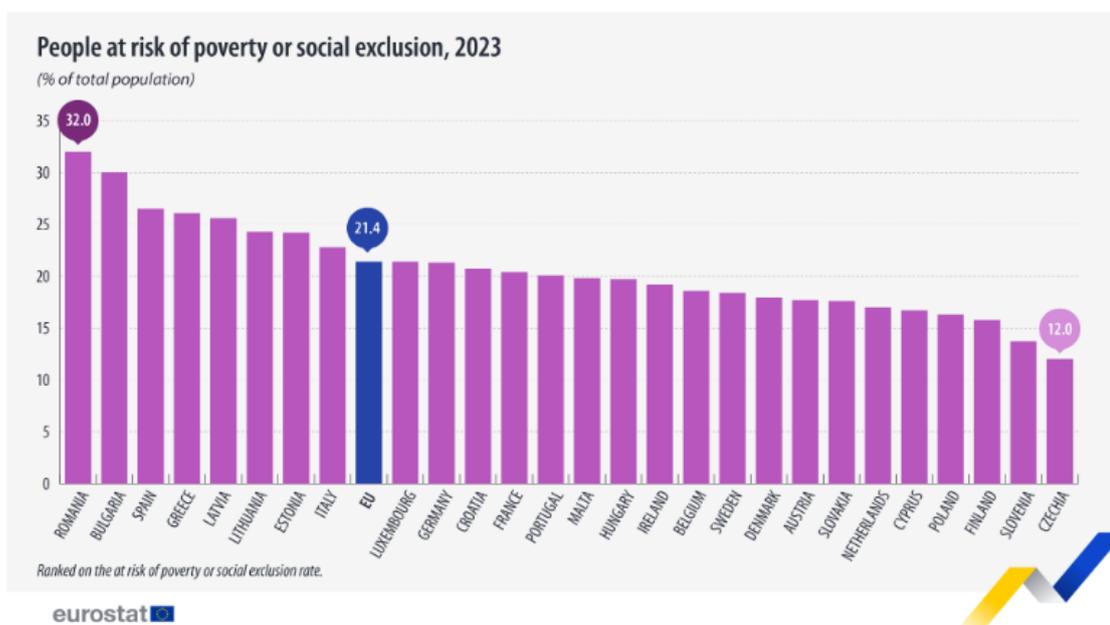
Il **tasso di occupazione** (popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni) è in costante aumento negli ultimi anni nell'UE: secondo [dati Eurostat](#) è passato al **75,9%** nel **quarto trimestre del 2024** (rispetto al 75,5% del quarto trimestre 2023). Si registrano tuttavia **prestazioni differenti** negli Stati membri: si va dall'88,2% dell'Islanda al 67,4% dell'**Italia**. Si è ridotto, invece, di poco nel corso degli anni il **gap occupazionale di genere**, passato dall'11,1% del 2014 all'**10%** del 2024 ([dati Eurostat](#)), con evidenti **differenze** tra gli Stati membri: si va, nel 2022, dallo 0,2% della Finlandia al 19,8% della Grecia (**Italia al 19,4%**).

#### ***Tasso di disoccupazione***

Il **tasso di disoccupazione** nell'UE è in **costante diminuzione**, dopo il rialzo dovuto alla crisi pandemica. Secondo gli ultimi [dati](#) pubblicati da Eurostat, si è attestato al **5,7%** a **febbraio 2025**. Le **differenze** sono tuttavia **notevoli tra gli Stati membri**: si va dal 10,4% della Spagna al 2,6% della Repubblica Ceca e della Polonia (**Italia al 5,9%**). Inoltre, resta molto alto in alcuni Paesi il **tasso di disoccupazione giovanile** (18-25 anni di età): a gennaio 2025 in Spagna era pari al 25,3%, in Grecia al 19,5% e in **Italia al 18,7%** (nell'UE al 14,6%) ([dati Eurostat](#)).

### Quota di popolazione a rischio povertà o di esclusione sociale

La **quota di popolazione a rischio povertà o di esclusione sociale** nell'UE era al **21,4%** nel **2023** ([dati Eurostat](#)). Sussistono punte significative in alcuni paesi, tra cui Romania, Bulgaria, Spagna e Grecia. L'**Italia** per il 2024 invece si attesta al 23%, poco sopra la media europea.



Per ulteriori approfondimenti e aggiornamenti sui dati rilevanti in materia di povertà ed esclusione sociale si rinvia al quadro di valutazione sociale (“*social scoreboard*”) predisposto da Eurostat alla seguente [pagina web](#).

## UN'UNIONE DELL'UGUAGLIANZA

L'azione dell'UE in questo settore sarà attuata, sotto la supervisione della Vicepresidente Minzatu, dalla **Commissaria per la parità, preparazione e gestione delle crisi**, Hadja **Lahbib** (Belgio), che avrà tra l'altro la responsabilità di:

- sviluppare una **roadmap per i diritti delle donne**, già presentata in occasione della Giornata internazionale della donna 2025 (vd. *infra*), anche ai fini di una **nuova strategia per l'uguaglianza di genere**, che affronti tutte le questioni che riguardano le donne, dalla **lotta contro la violenza di genere** all'emancipazione economica, alla partecipazione alla politica e alla lotta alla discriminazione in materia di salute, istruzione, alloggio, protezione sociale e fornitura di beni e servizi;
- proporre una **rinnovata strategia per l'uguaglianza LGBTIQ post-2025**;
- presentare una nuova **strategia per contrastare il razzismo**;
- lavorare per la **salvaguardia dei diritti delle persone appartenenti a minoranze** in Europa;
- attuare il [quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom](#);
- far sì che venga attuata pienamente la [strategia per i diritti delle persone con disabilità](#);
- garantire la piena attuazione della [Convenzione di Istanbul](#) sulla prevenzione e la **lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica**;
- portare avanti l'integrazione delle **questioni di genere** nelle politiche, nella legislazione e nei programmi di finanziamento dell'UE;
- migliorare l'**acquisizione dei dati** sull'uguaglianza di genere, in collaborazione con gli Stati membri;
- contribuire al **piano d'azione sul cyberbullismo** e all'indagine a livello UE sul vasto impatto dei social media.

## La tabella di marcia per i diritti delle donne

Come già anticipato, la Commissione europea ha presentato, in occasione della Giornata della internazionale della donna 2025, una [tabella di marcia per i diritti delle donne](#) volta a promuovere l'**agenda per la parità di genere** e fornire **orientamenti** per le future misure della prossima **strategia per la parità di genere**.

Sebbene l'UE abbia assunto una **serie di iniziative decisive** nell'ambito della **strategia per la parità di genere 2020-2025** (per approfondimenti vd. relativa [pagina web](#)), i progressi verso la parità di genere rimangono **lenti e diseguali** tra i settori e tra gli Stati membri, come anche sottolineato nella [relazione](#) 2025 sulla parità di genere nell'Ue.

Ciò premesso, la **tabella di marcia** delinea, in particolare, i seguenti obiettivi in materia di parità di genere:

- **libertà dalla violenza di genere**, anche attraverso la **prevenzione** e la **lotta contro tutte le forme di violenza** nei confronti delle donne;
- l'adozione di **norme più elevate** in termini di **salute**, attraverso il sostegno e l'integrazione delle azioni degli Stati membri per quanto riguarda l'accesso delle donne alla salute sessuale e riproduttiva e ai relativi diritti;
- la **parità di retribuzione** e l'**emancipazione economica** nonché **pari opportunità occupazionali** e **condizioni di lavoro adeguate**;
- l'**equilibrio tra vita professionale e vita privata** e la **parità delle responsabilità in materia di assistenza**;
- un'**istruzione inclusiva e di qualità**, anche promuovendo una prospettiva equilibrata sotto il profilo del genere a tutti i livelli di istruzione;
- **partecipazione politica** e **rappresentanza paritaria**, anche promuovendo l'equilibrio di genere nella rappresentanza in tutte le sfere e a tutti i livelli della vita pubblica e politica;
- **meccanismi istituzionali** che rispettino i diritti delle donne, in particolare garantendo **infrastrutture istituzionali specializzate** per la parità di genere e l'integrazione della dimensione di genere, e **finanziamenti sostenibili** a favore delle politiche in materia di parità di genere e delle organizzazioni per i diritti delle donne.

## **Dati sulla parità tra donne e uomini nell'UE**

In base all'[Indice 2024 sull'uguaglianza di genere nell'UE](#), strumento di misurazione dell'equilibrio tra i sessi elaborato dall'**Istituto europeo per la parità di genere (EIGE)** in una serie di domini chiave, gli Stati membri hanno ottenuto un risultato medio di **71,0** punti su 100, con un **moderato progresso** di **0,8 punti** rispetto alla precedente edizione dell'Indice.

L'Indice utilizza una **scala da 1 a 100**, dove 1 rappresenta la disuguaglianza totale e 100 l'uguaglianza totale. I punteggi si basano sul divario tra donne e uomini e sui livelli di rendimento in sei settori principali: **lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute**.

In particolare, l'aumento del punteggio dell'UE **dal 2021** è dovuto principalmente ai **progressi** nei settori del **potere** (+ 2,3 punti) e del **denaro** (+ 0,8 punti). Dal **2010**, il punteggio dell'UE è aumentato di **7,9 punti**, soprattutto grazie ai progressi nel dominio del potere (+ 19,5 punti).

Nel **2024**, il **33%** dei membri dei **parlamenti nazionali** nell'UE sono **complessivamente donne**, con un aumento di circa **10 punti** percentuali rispetto al **2010**. In particolare, in **undici Stati membri**, tra cui l'Italia, si registra una percentuale di donne nei parlamenti **più elevata** rispetto alla **media** dell'UE.

Inoltre, anche grazie al contributo delle **quote rosa** in **otto Stati membri**, la **quota** di donne nei **consigli di amministrazione** delle maggiori società quotate in borsa ha raggiunto il **34%** nel **2024** (dal 28% nel 2019). In particolare, la riserva obbligatoria è pari, in Italia, al 40%.

Tuttavia, in altri ambiti, ad esempio nelle attività di **assistenza non retribuita** e **di cura**, il divario perdura e se si assiste ad una sua riduzione ciò non si deve ad un maggiore impegno degli uomini in tali mansioni, bensì al fatto che le donne ne svolgono di meno, grazie al progresso delle tecnologie applicate all'assistenza e all'aumento del tasso di occupazione femminile.

Nonostante i progressi nel **mercato del lavoro**, questo appare ancora soggetto a **segregazione di genere** quanto lo era 10 anni fa. Se da una parte la **partecipazione femminile aumenta** nei settori delle **scienze**, delle **tecnologie**, dell'**ingegneria** e della **matematica**, dall'altra la **percentuale di uomini** che lavorano nel campo dell'**istruzione**, della **salute** e del **benessere** **rimane invariata**.

In particolare, le **donne non sono sufficientemente coinvolte** nel processo di riqualificazione professionale innescato dalla duplice **transizione, digitale e verde**, che richiede nuove competenze.

Nel **grafico sottostante** sono illustrati i **punteggi per paese** relativi al 2024 (prima colonna), alla variazione dal 2010 (seconda colonna) e, infine, dal 2021 ad oggi (terza colonna). In grigio viene segnalata la **media europea**.

Ne risulta un **quadro eterogeneo**, in cui tra i paesi con i migliori risultati figurano la Svezia, la Danimarca e i Paesi Bassi, sebbene i loro progressi verso la parità di genere siano in una fase di stallo, mentre altri come Croazia e Bulgaria registrano un calo rispetto al 2021. Al contrario, paesi come **Italia**, Portogallo, e Malta, che si attestano ancora su un **punteggio inferiore alla media dell'UE**, hanno registrato **ampi miglioramenti** negli ultimi 10 anni.

### Indice sull'uguaglianza di genere 2024

Fonte: [EIGE](#)

Per consultare l'ultimo report dell'EIGE (**ottobre 2024**), si rinvia alla [pagina](#) web dedicata.



Secondo i dati aggiornati al 2024, [l'Italia](#) si colloca al **14°** posto nell'UE con **69,2** punti su 100 ed un **punteggio complessivo di 1.8 punti inferiore alla media dell'UE**.

In particolare, il **punteggio dell'Italia è aumentato di 15,9** punti, dal 2010 ad oggi, migliorando di **sette posizioni** la sua collocazione rispetto agli altri paesi dell'UE e registrando il **miglioramento più significativo** tra tutti gli Stati membri. Dal 2021 il punteggio dell'Italia è aumentato di **1 punto** e, a causa di progressi più rapidi in altri Stati membri, la classifica dell'Italia è **diminuita di un posto**.

*Indice sull'uguaglianza di genere 2024 - Il dato italiano*



Fonte: [EIGE](#)



**POLITICHE DI SOSTEGNO AI GIOVANI E DI EQUITÀ TRA LE  
GENERAZIONI, ATTRAVERSO ERASMUS+ ED *YOUTH POLICY*  
*DIALOGUES*, ANCHE PER IL MIGLIOR SUPPORTO ALLA SALUTE  
MENTALE DEI GIOVANI, IL RAFFORZAMENTO DEL MODELLO SPORTIVO  
EUROPEO E LA PROMOZIONE DELLA CULTURA**

### **Le competenze dell'UE**

L'azione dell'Unione europea nel **settore della gioventù** si basa sugli **articoli 165 e 166** del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). [L'articolo 165](#) stabilisce che l'azione dell'Unione è intesa a favorire lo sviluppo degli scambi di giovani e di animatori socioeducativi e a incoraggiare la partecipazione dei giovani alla vita democratica dell'Europa. [L'articolo 166](#) prevede che l'UE attui una politica di formazione professionale per rafforzare e integrare le azioni degli Stati membri; l'articolo attribuisce all'Unione il compito di facilitare l'accesso alla formazione professionale e favorire la mobilità degli istruttori e delle persone in formazione, in particolare dei giovani.

La **Carta dei diritti fondamentali** dell'UE comprende un articolo sui diritti del minore (articolo 24) ed un articolo sul divieto del lavoro per i minorenni al di sotto di una certa età anagrafica e sulla protezione dei giovani sul luogo di lavoro (articolo 32).

Le politiche giovanili sono un ambito di competenza nazionale, pertanto l'UE svolge un ruolo di supporto, attraverso il finanziamento di programmi a favore dei giovani e altre iniziative di vario genere (si veda *infra*).

### **Strategia dell'Unione europea per la gioventù**

Il quadro di riferimento per la collaborazione sulle politiche giovanili a livello europeo è costituito dalla **Strategia dell'Unione europea per la gioventù** per il periodo **2019-2027** che si fonda sulla [risoluzione del Consiglio del 26 novembre 2018](#) e contempla:

- un **quadro per la cooperazione europea** in materia (**2019-2027**), che comprende obiettivi, principi, priorità, ambiti di riferimento e misure, mirando al coinvolgimento di tutte le persone attive nel settore;
- **misure integrative** da adottare a **livello nazionale**.

La Strategia intende:

- rendere i **giovani artefici della propria vita**, sostenerne lo sviluppo personale, consentire che sviluppino la propria resilienza e dotarli delle competenze necessarie per adattarsi a un mondo in evoluzione;
- **incoraggiare i giovani a diventare cittadini attivi**, protagonisti (in base ai valori dell'UE e a un'identità europea) della solidarietà e del cambiamento positivo, e fornire loro le relative risorse necessarie;
- **migliorare le decisioni strategiche** che si ripercuotono sui giovani, in particolare nell'ambito dell'occupazione, dell'istruzione, della salute e dell'inclusione sociale;
- **contribuire all'eliminazione della povertà** tra i giovani e di tutte le forme di discriminazione, e promuovere l'inclusione sociale degli stessi.

La Strategia si fonda sui **seguenti principi**, che dovrebbero essere applicati a tutte le politiche e attività riguardanti i giovani:

- **uguaglianza e non discriminazione**: contrastare tutte le forme di discriminazione e promuovere la parità di genere;
- **inclusione**: riconoscere che i giovani hanno esigenze, vite e opportunità differenti e sviluppare politiche su misura;
- **partecipazione**: riconoscere che i giovani costituiscono una risorsa per la società e incentivare la loro partecipazione nell'elaborazione e nell'implementazione delle politiche;
- **dimensioni mondiale e territoriale**: tenere conto delle dimensioni internazionali, europee, nazionali, regionali e locali della Strategia.
- **duplice approccio**: integrare le questioni legate alla gioventù in tutti i settori strategici, accanto a iniziative specifiche per i giovani.

La Strategia si concentra su **tre settori d'intervento** fondamentali, che si possono riassumere con i seguenti termini: **mobilitare, collegare, responsabilizzare**, promuovendo un'attuazione trasversale coordinata.

Include gli [11 obiettivi dell'UE per la gioventù](#) formulati al termine del sesto ciclo del **dialogo con i giovani dell'UE**, che si è svolto sul tema "Giovani in Europa: prossime tappe". L'obiettivo di tale ciclo era riunire le voci dei giovani e contribuire insieme alla creazione della Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027 (sul dialogo con i giovani dell'UE si veda *infra*).

Nell'ambito delle rispettive competenze, gli Stati membri e la Commissione europea sono invitati a ispirarsi, tra l'altro, agli obiettivi per la

gioventù europea e a includere tale visione, laddove opportuno, nell'insieme delle politiche e dei programmi pertinenti.

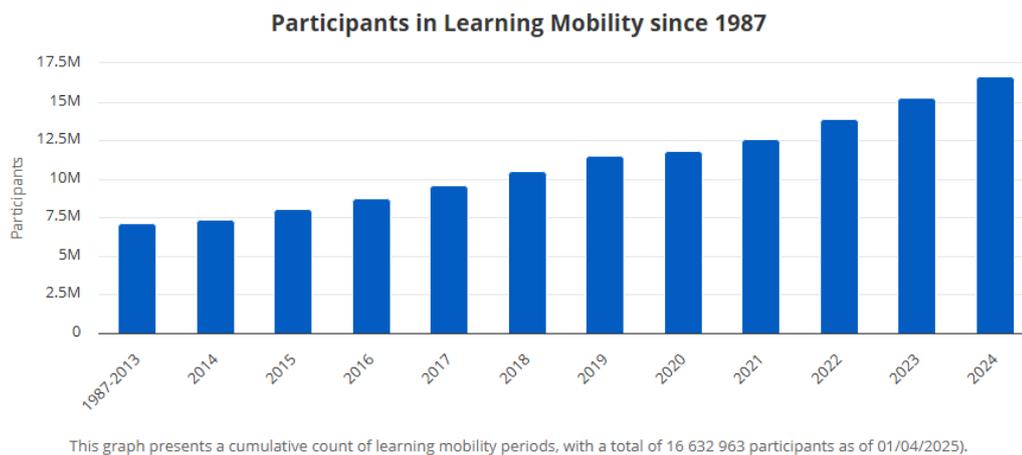
Gli 11 obiettivi per i giovani sono: collegare l'UE con i giovani; uguaglianza di tutti i generi; società inclusive; informazione e dialogo costruttivo; salute mentale e benessere; far progredire i giovani rurali; occupazione di qualità per tutti; apprendimento di qualità; spazio e partecipazione per tutti; Europa verde sostenibile; organizzazioni giovanili e programmi europei. Per dettagli si veda [qui](#).

## Finanziamenti dell'UE per i giovani

### *Erasmus+*

[Erasmus+](#) è il programma dell'UE per il periodo **2021-2027** volto a sostenere – attraverso l'apprendimento permanente – lo sviluppo educativo, professionale e personale delle persone nei settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport, in Europa e nel resto del mondo, contribuendo in tale modo alla **crescita sostenibile, all'occupazione di qualità e alla coesione sociale**, stimolando l'innovazione e rafforzando l'identità europea e la cittadinanza attiva.

Erasmus+ è stato istituito nel 1987 come programma di scambio per studenti universitari e da allora è in continua evoluzione: ad oggi vi hanno preso parte **16 milioni di persone**.



Fonte: Commissione europea

Erasmus+ si pone **tre obiettivi specifici**:

- la mobilità delle persone e dei gruppi ai fini dell'apprendimento come pure la cooperazione, la qualità, l'inclusione e l'equità, l'eccellenza, la creatività e l'innovazione a livello delle organizzazioni e delle politiche **nel settore dell'istruzione e della formazione**;
- la mobilità – ai fini dell'apprendimento non formale e informale e la partecipazione attiva dei giovani – e la cooperazione, la qualità, l'inclusione, la creatività e l'innovazione a livello delle organizzazioni e delle politiche **nel settore della gioventù**;
- la mobilità ai fini dell'apprendimento del personale sportivo e la cooperazione, la qualità, l'inclusione, la creatività e l'innovazione a **livello delle organizzazioni e delle politiche sportive**.

Tali obiettivi sono realizzati attraverso **tre azioni chiave** che hanno principalmente carattere transnazionale o internazionale:

- **Azione chiave 1: mobilità** ai fini dell'apprendimento;
- **Azione chiave 2: cooperazione** tra organizzazione e istituti;
- **Azione chiave 3: sostegno allo sviluppo** delle politiche e alla cooperazione.

Il programma sostiene anche le [azioni Jean Monnet](#), che offrono opportunità di diffondere la conoscenza dell'UE nei settori dell'istruzione e della formazione (per maggiori dettagli si veda [qui](#)).

Il Programma cerca di promuovere inoltre **pari opportunità e accesso, inclusione, diversità ed equità in tutte le sue azioni**, predisponendo misure di sostegno finanziario, tra cui prefinanziamenti, per agevolare la partecipazione delle **persone con minori opportunità**.

Per quanto riguarda il settore della **gioventù**, Erasmus+ finanzia progetti che sostengono lo sviluppo personale, aiutano le persone ad acquisire competenze e ad aumentare la loro occupabilità. Le azioni Erasmus+ per i giovani sostengono lo sviluppo delle capacità delle organizzazioni giovanili e degli operatori socio-educativi e offrono alle organizzazioni e agli enti pubblici opportunità di forme educative e scambio di buone pratiche. I progetti di cooperazione internazionale vengono sviluppati attraverso accordi multilaterali e partenariati tra organizzazioni attive nei settori della gioventù nell'ambito del programma; quest'ultimo è relativo anche a Paesi terzi, associati al medesimo programma (in alcuni casi, le azioni del programma

possono anche essere aperte alla partecipazione di soggetti giuridici di Paesi terzi non associati al programma).

La **dotazione finanziaria** di Erasmus+ per il **periodo 2021-2027** è di circa **26 miliardi di euro (24,574 miliardi di euro** a prezzi correnti e **1,7 miliardi di euro** addizionali a prezzi costanti del 2018). A questi si aggiungono circa **2 miliardi di euro**, provenienti dagli strumenti di politica dell'azione esterna dell'UE. L'**83%** del bilancio (circa **20 miliardi**) è assegnato a **istruzione e formazione**, il **10,3%** al **settore della gioventù** (circa **2 miliardi**) e l'**1,9%** alle azioni in materia di **sport** (circa **466 milioni**).

### **Italia**

In base ai [dati](#) disponibili, nel 2023 i **progetti di mobilità individuali**, di cui all'**azione chiave n. 1** hanno riguardato principalmente l'ambito dell'**istruzione scolastica**, con la fruizione di un finanziamento pari a circa **137 milioni di euro**.

Anche i progetti di **cooperazione tra organizzazione e istituzioni**, rientranti nell'**azione chiave n. 2**, hanno interessato maggiormente tale settore, con circa **37 milioni di euro** di finanziamenti.

Per quanto riguarda l'**azione chiave n. 3, sostegno allo sviluppo delle politiche e alla cooperazione**, tra i vari progetti presentati 18 riguardavano **i giovani**, e hanno ricevuto un finanziamento di **2 milioni di euro**. Nell'ambito delle azioni **Jean Monet**, sono stati finanziati 69 progetti per circa **25 milioni di euro**.

### ***DiscoverEU***

[DiscoverEU](#) è diventato parte integrante della componente Gioventù del programma Erasmus+ nel 2021. Questa iniziativa offre ai giovani di 18 anni la possibilità di viaggiare in Europa per un massimo di un mese, consentendo loro di scoprire la diversità e il patrimonio culturale dell'Europa e di entrare in contatto con persone provenienti da tutto il continente. Lo scorso 2 aprile la Commissione europea ha aperto le candidature per la prossima tornata di DiscoverEU mettendo a disposizione 36.000 pass di viaggio per i diciottenni che vogliono viaggiare in treno in Europa per un massimo di 30 giorni, tra il 1° luglio 2025 e il 30 settembre 2026. I candidati devono essere nati tra il 1° luglio 2006 e il 30 giugno 2007 e vivere in uno dei Paesi Erasmus+.

## *Il Corpo europeo di solidarietà*

Il [Corpo europeo di solidarietà](#) è un programma che si pone l'obiettivo di rafforzare la partecipazione dei giovani e delle organizzazioni ad attività di solidarietà accessibili e di elevata qualità, primariamente di volontariato, quale mezzo per rafforzare la coesione, la solidarietà, la democrazia, l'identità europea e la cittadinanza attiva nell'Unione e oltre, affrontando sul terreno sfide sociali e umanitarie, con uno sforzo particolare per promuovere lo **sviluppo sostenibile**, l'**inclusione sociale** e le **pari opportunità**. Si rivolge ai giovani di età compresa tra i 18 e i 35 anni. La sua dotazione finanziaria per il periodo 2021-2027 è di circa **1 miliardo di euro**.

## **Youth policies Dialogues e altre iniziative per i giovani**

I **dialoghi sulle politiche giovanili** ([Youth Policies Dialogues](#), WEUTALK) si prefiggono di incoraggiare i giovani a esprimere le proprie opinioni sulle iniziative politiche dell'UE, mediante dialogo con i membri della Commissione europea, e di integrare le opinioni dei giovani nell'agenda politica dell'UE. Mediante tali dialoghi, si promuovono discussioni aperte, si condividono spunti e si creano connessioni con i giovani su questioni urgenti, incoraggiando il loro impegno attivo nella vita democratica. I dialoghi sulle politiche giovanili consentono ai giovani di comprendere meglio le scelte alla base delle decisioni politiche e il loro impatto. Il **10 marzo 2025** si sono tenuti dialoghi: con il Commissario per la democrazia, la giustizia, lo Stato di diritto e la tutela dei consumatori, [Michael McGrath](#), sul tema dell'**emancipazione democratica dei giovani**; con il Vicepresidente esecutivo [Henna Virkkunen](#), sul tema del **ruolo dei social media nella democrazia** e il loro impatto nei giovani; con la Commissaria per le start-up, la ricerca e l'innovazione [Ekaterina Zaharieva](#), sul tema delle **città del domani**, con riferimento ad ambiente e sostenibilità, tecnologia e innovazione, inclusione e accessibilità.

I primi dialoghi hanno avuto luogo durante l'Anno europeo dei giovani 2022, occasione in cui ciascun membro del collegio dei commissari ha invitato fra 12 e 15 giovani a Bruxelles a partecipare a un dialogo politico. Si sono tenuti poi durante la settimana europea della gioventù nel 2024.

Il **dialogo con i giovani dell'UE** ([EU Youth Dialogue](#)) riunisce giovani e organizzazioni giovanili, decisori, ricercatori e società civile. Funge da

forum di riflessione e consultazione sullo sviluppo della strategia dell'UE per la gioventù. L'obiettivo dell'EU Youth Dialogue è dare voce ai giovani, in particolare a quelli con minori opportunità. L'EU Youth Dialogue è organizzato in cicli di lavoro di 18 mesi. Ogni ciclo si concentra su una diversa priorità tematica (stabilita dal Consiglio dei Ministri della Gioventù).

[Youth4Regions](#) è un programma dell'UE che si rivolge ai giovani giornalisti interessati alla politica regionale dell'Unione europea. I candidati selezionati possono beneficiare di una formazione su questioni europee e del tutoraggio da parte di giornalisti affermati, oltre ad avere l'opportunità di partecipare a viaggi della Commissione negli Stati membri.

Si ricorda inoltre che ogni due anni la Commissione e il Parlamento europeo organizzano la [Settimana europea della gioventù](#), con l'obiettivo di proporre eventi e attività ai giovani in tutti i Paesi che partecipano al programma Erasmus+ e di presentare le varie opportunità di mobilità offerte ai giovani all'interno dell'Unione. L'ultima settimana europea dei giovani ha avuto luogo dal **12 al 19 aprile 2024** ed è stata incentrata sulla partecipazione democratica e sulle elezioni, in vista delle elezioni del Parlamento europeo.

Inoltre, il 2022 è stato [l'Anno europeo dei giovani](#). Con tale iniziativa si è puntata l'attenzione sull'importanza della gioventù europea nella costruzione di un futuro migliore: **più verde, più inclusivo e più digitale**. Durante l'Anno – che si è svolto in una prospettiva post-COVID-19, al fine di ottenere un impatto positivo per i giovani a lungo termine – i giovani hanno potuto cogliere l'opportunità di partecipare a oltre 13.000 attività in 67 Paesi. L'UE si è impegnata a garantire un influsso di lunga durata per quanto concerne i contributi e gli obiettivi dell'Anno europeo dei giovani 2022. Al riguardo, nel gennaio 2024 la Commissione si è impegnata a condurre la “**verifica nell'ottica dei giovani**” nella definizione delle politiche dell'UE, al fine di garantire che sia tenuto sistematicamente in considerazione l'impatto sui giovani.

Per una panoramica completa delle iniziative si veda [qui](#).

## **Politiche dell'UE per lo sport e i giovani**

L'[articolo 6](#), primo comma, lettera e), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) conferisce all'UE la competenza per sostenere o integrare l'azione degli Stati membri nel settore dello sport. In base all'articolo 165 del TFUE, l'Unione contribuisce alla promozione dei profili europei dello sport, tenendo conto delle sue specificità, delle sue strutture

fondate sul volontariato e della sua funzione sociale ed educativa. L'azione dell'UE è intesa a sviluppare la dimensione europea dello sport, promuovendo l'equità e l'apertura nelle competizioni sportive e la cooperazione tra gli organismi responsabili dello sport e proteggendo l'integrità fisica e morale degli sportivi, in particolare dei più giovani tra di essi. La politica dell'UE in materia di sport si sviluppa in base ai piani di lavoro triennali dell'UE per lo sport che coordinano la cooperazione con e tra gli Stati membri per rafforzare lo sport e creare politiche sportive più incisive. L'attuale [piano di lavoro dell'UE per lo sport 2024-2027](#) stabilisce **tre priorità**:

- 1) **integrità e valori dello sport;**
- 2) **dimensioni socioeconomiche e ambientali nello sport;**
- 3) **partecipazione allo sport e all'attività fisica salutare.**

Il piano definisce una serie di **obiettivi guida** della politica dell'UE sullo sport. Tra essi:

- rafforzare lo **sport sicuro**, basato sull'integrità e sui valori dell'UE;
- favorire una politica dello **sport sostenibile** e basata su dati concreti;
- rafforzare la pratica dello **sport e dell'attività fisica salutare** a tutte le età e migliorare l'accessibilità per i gruppi vulnerabili, al fine di promuovere uno stile di vita attivo e rispettoso dell'ambiente, la coesione sociale e la cittadinanza attiva;
- sostenere, approfondire ulteriormente e proseguire le discussioni in corso sulle caratteristiche fondamentali di un **modello europeo dello sport**;
- incoraggiare **investimenti nel settore dello sport**, anche in impianti sportivi e infrastrutture sportive e ricreative sostenibili e accessibili, tra l'altro al fine di limitare la cosiddetta impronta di carbonio (le emissioni di gas serra) del settore;
- rafforzare la **resilienza del settore dello sport** nei confronti delle sfide e crisi future, alla luce dell'esperienza della pandemia di COVID-19;
- sostenere la piena attuazione del programma Erasmus+ nel settore dello sport.

## **Il modello sportivo europeo**

Le caratteristiche chiave del **modello sportivo europeo** sono state delineate per la prima volta nel [Libro bianco sullo sport](#) della Commissione del 2007 e riprese nella [risoluzione](#) del Consiglio del dicembre 2021.

Quest'ultima ha osservato che, sebbene a causa della diversità delle strutture sportive europee non esista una definizione comune di modello sportivo europeo, alcune caratteristiche fondamentali lo rendono riconoscibile. Fra tali caratteristiche rientrano:

- la libertà di associazione;
- una struttura piramidale;
- un sistema di promozione e retrocessione aperto;
- l'approccio dal basso e la solidarietà;
- la formazione di comunità e strutture basate sul volontariato;
- la funzione sociale ed educativa del modello sportivo in oggetto.

La risoluzione rivolge una serie di raccomandazioni agli **Stati membri**, alla **Commissione europea** e alle **organizzazioni sportive**. Tra queste raccomandazioni vi è quella di approfondire ulteriormente e proseguire le discussioni in corso, con tutti i portatori di interessi del settore sportivo, sulle caratteristiche fondamentali di un modello sportivo europeo, riconoscendo la diversità degli approcci e i nuovi sviluppi nei vari tipi di sport (in linea, in ogni caso, con lo sport organizzato basato sui valori).

### *La Settimana europea dello sport*

Nel settembre 2015 è stata lanciata la [Settimana europea dello sport](#), con l'obiettivo di promuovere lo sport e l'attività fisica, e quindi il benessere fisico e mentale, in tutta Europa – a livello nazionale, regionale e locale –, incoraggiando i cittadini europei ad adottare uno stile di vita migliore e più sano. L'obiettivo della Settimana europea dello sport è quello di riuscire, attraverso lo sport, a **riunire individui di tutte le generazioni in un senso unico di comunità, costruire resilienza e contribuire alla felicità e al benessere della persona.**

Dal 2017 la Settimana europea dello sport si svolge in tutta Europa dal **23 al 30 settembre** e, in tale occasione, gli Stati membri e i paesi partner organizzano un'ampia gamma di attività ed eventi.

La settimana europea dello sport del 2024 si è concentrata in particolare su: **inclusione, benessere e appartenenza**. Per dettagli si veda [qui](#).

### **Politiche dell'UE per la cultura e i giovani**

La Strategia dell'UE per la gioventù intende, tra l'altro:

- sostenere lo sviluppo della **creatività tra i giovani**;
- **ampliare l'accesso alla cultura** e agli strumenti atti a favorire la creatività;
- **facilitare l'accesso alle nuove tecnologie** in modo da dare alla creatività e alla capacità d'innovazione dei giovani la possibilità di esprimersi e risvegliare l'interesse per la cultura, le arti e le scienze;
- promuovere la **conoscenza della cultura e del patrimonio culturale**.

Tali obiettivi vengono perseguiti mediante programmi quali [Europa Creativa](#) e il suddetto Erasmus+.

### *Nuova agenda europea per la cultura*

Il quadro per la collaborazione in campo culturale a livello dell'UE è fornito inoltre dalla [nuova agenda europea per la cultura](#), che aggiorna la prima agenda adottata nel 2007, e dal relativo [documento di lavoro](#) dei servizi della Commissione. Tali documenti si concentrano sul contributo positivo che la cultura apporta alla società, all'economia e alle relazioni internazionali dell'Europa. La nuova agenda si articola in **tre settori strategici**, con obiettivi specifici corrispondenti alle **dimensioni sociale, economica ed esterna**. Essa consente infatti una promozione più efficace della cultura quale vettore di **identità e coesione, motore di sviluppo socioeconomico** e fattore che alimenta **relazioni pacifiche su scala internazionale**, anche mediante i contatti interpersonali derivanti dall'istruzione e dai progetti per i giovani.

In particolare, per quanto concerne la dimensione sociale, l'agenda intende – in relazione agli obiettivi della coesione e del benessere sociali – far leva sul potere della cultura e della diversità culturale, cercando di:

- favorire la capacità culturale di tutti gli europei, rendendo disponibile una vasta gamma di attività culturali e fornendo le opportunità per parteciparvi attivamente;
- incoraggiare la mobilità dei professionisti nei settori creativi e della cultura e rimuovere gli ostacoli che la impediscono;
- proteggere e promuovere il patrimonio culturale dell'Europa, inteso come risorsa condivisa, allo scopo di aumentare la consapevolezza della nostra storia comune e dei nostri valori e rafforzare un senso di identità europea comune.

## *La salute mentale dei giovani*

La consapevolezza e la sensibilità attorno alla salute mentale, soprattutto delle giovani generazioni, sono andate crescendo, in particolare a seguito della **pandemia**, e sono state oggetto di dibattito e di specifiche raccomandazioni anche in occasione della **Conferenza sul futuro dell'Europa**, come risulta anche dal [rapporto finale](#) di quest'ultima.

Si riassumono di seguito le principali iniziative in corso e i documenti approvati dalle istituzioni dell'Unione europea.

### Strategia dell'UE per la gioventù 2019 - 2027

Il quinto degli **undici obiettivi** della già illustrata **Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027** è relativo al raggiungimento di un **migliore benessere mentale**, al superamento della stigmatizzazione delle persone con problemi di salute mentale e alla promozione dell'inclusione sociale di tutti i giovani.

### Commissione

Nel 2023 è stata pubblicata la **Comunicazione su un [approccio globale alla salute mentale](#) (COM(2023) 298)**, in cui la salute mentale è identificata come parte integrante della salute e il suo miglioramento è definito “un **imperativo sociale ed economico**”. Negli intenti della Commissione, la Comunicazione vuole segnare l'inizio di un **nuovo approccio strategico**, di **natura intersettoriale**, che vada oltre la politica sanitaria.

Tale approccio si basa su **tre principi guida**, che dovrebbero valere per tutti i cittadini dell'UE: l'accesso a una **prevenzione adeguata ed efficace**; l'accesso a **cure di alta qualità e a costi accessibili**; la possibilità di **reinserimento nella società** in seguito al recupero.

La Comunicazione prevede 20 **iniziative prioritarie (iniziative faro)**, quattro delle quali focalizzate sulla [salute mentale dei minori e dei giovani](#) (Rete per la salute mentale dei bambini e dei giovani; Salute dei bambini 360, "[Benessere e salute mentale dei minori e dei giovani al primo posto](#)", “Schermi sani, gioventù sana”).

Si segnala altresì l'operato del gruppo di esperti sugli ambienti di apprendimento favorevoli, che ha elaborato [orientamenti](#) per il benessere e la salute mentale a scuola, a sostegno anche degli educatori.

È recente la pubblicazione della Relazione **sull'attuazione della strategia dell'UE per la gioventù 2022-2024** ([COM\(2025\) 117](#), 23 marzo 2025), la

quale ha confermato l'aumento, tra i giovani, di problematiche relative a salute mentale e benessere, dovute a **fattori di rischio**, quali le **pressioni** derivanti da condizioni di disoccupazione, il basso livello d'istruzione, l'esclusione sociale, il possibile impatto negativo dei *social media*. La relazione sottolinea l'importanza di **promuovere la resilienza, la capacità di affrontare i problemi e le strategie** per prosperare.

### Parlamento europeo

Il 12 dicembre 2023 il Parlamento europeo<sup>4</sup> ha adottato una risoluzione sulla salute mentale ([T9-0457/2023](#)), in cui ha, tra l'altro:

- 1) incoraggiato gli Stati membri a sviluppare politiche che diano **priorità alla salute mentale dei bambini, degli adolescenti e dei giovani adulti**, rafforzando i servizi di protezione dell'infanzia per prevenire disturbi mentali e suicidi e fornendo l'accesso a servizi di salute mentale a basso costo o gratuiti;
- 2) invitato la Commissione a elaborare una **strategia europea per la salute mentale a lungo termine, completa e integrata**, concentrandosi in particolare sui **gruppi più vulnerabili** della società, tra cui bambini, adolescenti, giovani adulti, persone LGBTQIA+, pazienti con malattie croniche e disabilità, anziani, migranti e minoranze etniche.

Per rimuovere il perdurante **stigma**, gli eurodeputati hanno sottolineato l'urgenza di sviluppare e attuare campagne informative, aumentare la consapevolezza e promuovere discussioni aperte sui disturbi mentali.

Gli eurodeputati hanno insistito inoltre sull'esigenza che ai cittadini europei sia garantita una **gamma completa di servizi per la salute mentale di qualità**, senza ostacoli a livello finanziario e amministrativo.

### Consiglio dell'Unione europea

Il [Consiglio dell'Unione](#) ha cercato di dare una risposta alle esigenze poste dalle problematiche della salute mentale, adottando, il **30 novembre 2023**, due documenti:

- 1) [Conclusioni del Consiglio](#) di carattere generale **sulla salute mentale**.  
Gli Stati membri vengono invitati a:

---

<sup>4</sup> Per maggiori dettagli sulla posizione del Parlamento europeo sulla salute mentale si rinvia al [Sito Internet del PE](#).

- “attuare un approccio che integri la salute mentale in tutte le politiche e vada oltre la salute”;
- con particolare riferimento ai giovani, “migliorare l'educazione alla salute mentale sin dalla più tenera età”, “promuovere la salute mentale e il benessere in diversi contesti nel corso della vita, con particolare attenzione al rafforzamento dei fattori di protezione per una buona salute mentale e la resilienza della salute mentale, come la partecipazione allo sport e alla cultura”.

Si formula inoltre l’invito a “prevenire i problemi mentali (compresi il suicidio, l'autolesionismo e la depressione) in (...) contesti quali scuole”, a “promuovere (...) l'individuazione e lo *screening* precoci in contesti educativi per sostenere, gestire e favorire la salute mentale dei bambini e dei giovani”; “promuovere l'accesso a servizi di salute mentale specializzati per i bambini in età scolare”;

2) più specifiche [Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei Governi degli Stati membri](#) su un **approccio globale alla salute mentale dei giovani** nell’Unione europea. Queste sono rivolte:

- agli **Stati membri**, affinché: migliorino le **condizioni di vita e di lavoro dei giovani** dei rispettivi Paesi, promuovendo un approccio intersettoriale volto a prevenire i problemi di salute mentale, rimuovere le barriere strutturali allo sviluppo personale e professionale e creare ambienti che supportino il benessere socio-economico e psicologico; incoraggino il miglioramento dell'accesso equo e conveniente per i giovani – in particolare se in situazioni vulnerabili – ai servizi di assistenza sanitaria mentale;
- alla **Commissione**, nel rispetto del principio di sussidiarietà, perché mantenga un **approccio proattivo** alla salute mentale, promuova (in relazione alla strategia dell'UE per la gioventù) azioni finalizzate al miglioramento della salute mentale dei giovani, incoraggi studi;
- agli **Stati membri e alla Commissione**, per la realizzazione di un coordinamento degli sforzi, intesi a soddisfare in via prioritaria le esigenze poste dalle questioni di salute mentale dei giovani e a svolgere azioni che rimuovano lo stigma.



## NUOVA CULTURA DI PREPARAZIONE PER AIUTARE LE PERSONE AD ADATTARSI AL CAMBIAMENTO E AI RISCHI

### **La diffusione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro**

Le tecniche di **intelligenza artificiale** (IA) stanno cambiando il modo in cui si vive e si lavora<sup>5</sup>. Esse possono infatti scomporre ed analizzare rapidamente grandi quantità di dati, identificare modelli, definire elementi di apprendimento chiave e fornire assistenza decisionale. Ne possono derivare, **per i datori di lavoro**, significative **opportunità** in termini di migliore **organizzazione del lavoro, efficienza, competitività e produttività** e, per i **lavoratori, fattori negativi, aggravii o preoccupazioni** relativi tra l'altro a: **responsabilità** per i sistemi, **privacy, equità e correttezza, esigenze di aggiornamento professionale o di reimpiego**.

Applicato originariamente in larga scala nel lavoro su piattaforme digitali, **l'utilizzo dell'IA è stato progressivamente ampliato** ai settori della logistica (trasporto, stoccaggio e consegna), della produzione, della vendita al dettaglio, della ristorazione e alloggio (dove gli algoritmi assegnano i turni, coordinano, classificano e valutano i lavoratori), dei servizi (banche, società di consulenza, *call center*) e anche dei servizi pubblici. Si è diffuso il ricorso a pratiche basate sull'intelligenza artificiale per selezionare i potenziali dipendenti e gestire i processi di reclutamento. Il modo in cui l'intelligenza artificiale trasformerà l'occupazione rappresenta una questione chiave per il futuro del mondo del lavoro in virtù del **significativo** (e incerto) **impatto sulla produttività e sulle condizioni dei lavoratori**. Le modalità con cui le tecnologie innovative verranno applicate e la scelta degli scopi da perseguire influiranno in maniera decisiva sui termini di tale impatto.

---

<sup>5</sup> Tra gli altri studi in materia, alcuni sono stati pubblicati sotto gli auspici: del Fondo Monetario Internazionale, [Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work](#), 2024; dell'Organizzazione internazionale del lavoro, [Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality](#), 2024; della European Trade Union Institute, [Artificial intelligence, labour and society](#), 2024.

## Alcuni dati statistici

Secondo rilevazioni di [Eurostat](#) l'uso dell'intelligenza artificiale (IA) da parte delle imprese dell'Unione europea negli ultimi due anni è **aumentato**, come rappresentato nella figura I.

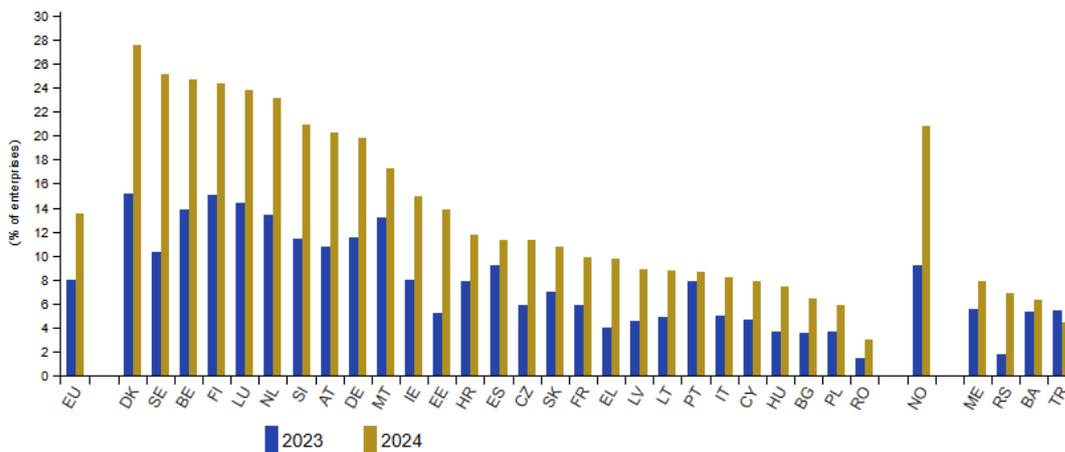


Figura I. Utilizzo dell'IA da parte delle imprese dell'Unione europea, anni 2023-2024. Fonte: [Eurostat](#).

In particolare, nell'anno 2024 il 13,48% delle imprese UE con dieci o più dipendenti e lavoratori autonomi ha fatto ricorso ad almeno uno strumento di IA. Sono state coinvolte *in primis* le **grandi aziende**, che hanno rappresentato il 41,17 per cento del totale (Figura II).

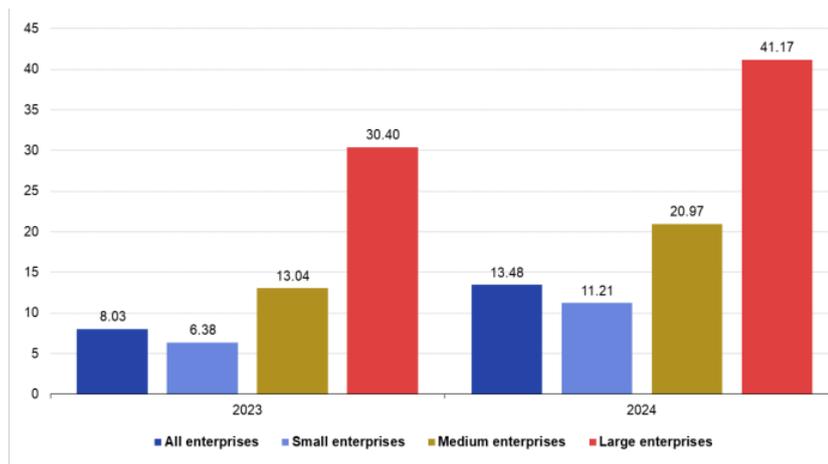


Figura II. Imprese utilizzatrici di tecnologie IA per dimensione, anni 2023-2024. Fonte: [Eurostat](#).

Le **tecnologie utilizzate** includono: l'analisi di testi scritti (*text mining*), la conversione di linguaggio parlato in formato leggibile (riconoscimento vocale), l'identificazione di oggetti o persone in base alle immagini,

l'apprendimento automatico dei dati e l'analisi degli stessi, l'automazione del lavoro o l'assistenza nel processo decisionale (automazione robotica dei processi, mediante tecnologie *software* basate sull'AI).

Le aziende operanti nel **settore dell'informazione e delle telecomunicazioni** hanno rappresentato la maggioranza delle realtà imprenditoriali coinvolte (Figura III).

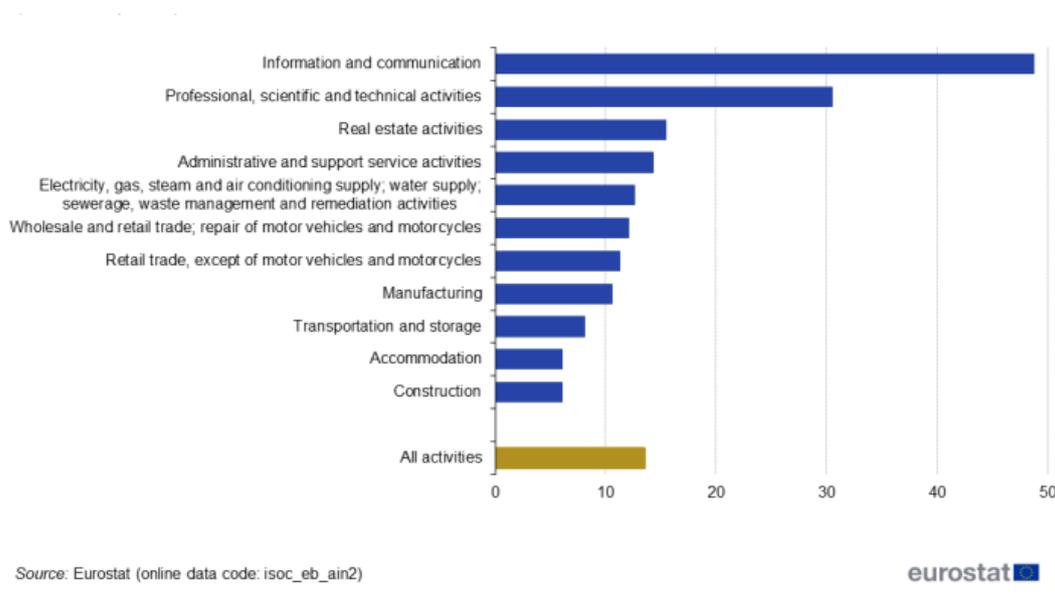


Figura III. Imprese utilizzatrici di tecnologie IA per attività economica. Fonte: [Eurostat](#).

[Eurobarometro](#) ha operato una [rilevazione statistica](#) sulla **percezione dell'impatto delle tecniche di IA**. Ne è emerso che il 62 per cento degli Europei (con differenze tra i singoli Stati membri<sup>6</sup>) ritiene che l'intelligenza artificiale abbia un **impatto positivo** sul lavoro, sull'economia, sulla società e sulla qualità della vita, migliorando la produttività ed agevolando il processo decisionale (Figura IV).

<sup>6</sup> Sul sito Internet di Eurobarometro è disponibile in lingua inglese anche il rapporto relativo all'[Italia](#).

## 62% of Europeans view robots and AI positively at work, with significant differences across Member States

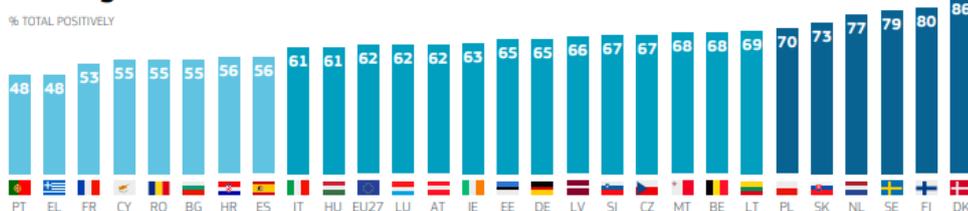


Figura IV - Percezione dell'impatto dell'AI sul lavoro. Fonte: [Eurobarometro](#).

Dalla medesima rilevazione emerge peraltro che l'84% del campione ritiene necessaria una **gestione attenta** per proteggere la *privacy* e garantire la trasparenza sul posto di lavoro.

### Gestione algoritmica. Contenuto e rischi

La **gestione algoritmica**, ovvero la **delega di compiti di gestione ad algoritmi sul luogo di lavoro**, ha il potenziale per ottimizzare le operazioni, aumentare la produttività, semplificare il processo decisionale e fornire informazioni basate sui dati.

Secondo uno studio del Parlamento europeo<sup>7</sup> una pratica può essere definita “gestione algoritmica” quando:

1. i dati sui lavoratori o il processo di lavoro alimentano algoritmi;
2. gli algoritmi trattano i dati ricevuti e li elaborano ulteriormente;
3. i due passaggi sopra descritti forniscono un supporto al coordinamento e al controllo dei lavoratori da parte della gestione dell'azienda.

In quest'ottica, il Parlamento europeo ritiene che la gestione algoritmica si configuri non tanto come un'innovazione tecnica ma piuttosto come un **nuovo uso di tecnologie già esistenti** (analisi di *big data*, apprendimento automatico, geolocalizzazione, dispositivi mobili connessi e dispositivi indossabili).

La gestione algoritmica può divenire un **elemento di svolta, potenzialmente dirompente per il futuro del lavoro** mediante l'utilizzo di strumenti di IA finalizzati ad esempio a:

- 1) **tracciare e sorvegliare i lavoratori** misurandone le prestazioni fisiche (tramite *smartphone*, applicazioni basate su GPS, dispositivi

<sup>7</sup> Parlamento europeo, [Addressing AI risks in the workplace: Workers and algorithms](#), giugno 2024

indossabili), registrandone i movimenti, il ritmo di lavoro, le pause o il comportamento digitale;

- 2) **monitorare la salute fisica e lo stato mentale** dei lavoratori, ad esempio tramite dispositivi indossabili dotati di sensori che misurano non solo frequenza cardiaca e pressione sanguigna ma anche lo stato emotivo e mentale (tramite scansioni facciali o dispositivi di riconoscimento vocale);
- 3) **formulare ipotesi o prendere decisioni** relative ai lavoratori, eludendo al contempo le forme consolidate di supervisione e partecipazione.

Il ricorso alla gestione algoritmica, originariamente limitato al contesto delle piattaforme digitali, si sta progressivamente allargando all'**ambiente lavorativo più tradizionale**, soprattutto nelle grandi aziende, in cui peraltro l'uso delle relative pratiche è più difficile da identificare.

Tra i **possibili rischi associati alle pratiche di IA** si citano:

- 1) **modifiche nella struttura aziendale** che cambino le gerarchie di lavoro e ridefiniscano compiti e ruoli fino a rendere potenzialmente ridondanti o inutili alcuni profili lavorativi e a declassarne altri;
- 2) impatto sulla **qualità e le condizioni del lavoro**, in termini sia di elevamento delle esigenze di competenze specifiche e di nuova formazione sia di dequalificazione e perdita di autonomia sia di **modifica dei ritmi o dei turni** di lavoro;
- 3) **erosione della divisione tra lavoro e vita privata**;
- 4) **riduzione dell'interazione umana**, sia tra i lavoratori di pari livello sia tra i medesimi e i supervisori;
- 5) in relazione ad applicazioni distorte delle tecniche di IA, determinazione di **discriminazioni sistematiche** nel reclutamento, nell'assegnazione di compiti o *bonus* e nei rinnovi dei contratti.

### **Approccio dell'Unione europea all'intelligenza artificiale**

L'Unione europea promuove un'**IA antropocentrica e affidabile, al servizio del progresso umano e che rispetti i diritti fondamentali**.

Rinviando all'apposito paragrafo per alcuni cenni sul regolamento dell'Unione europea sull'intelligenza artificiale ([regolamento \(UE\) 2024/1689](#)), si ricorda che i suddetti principi ispiratori sono affermati già nelle due Comunicazioni della Commissione europea "L'intelligenza

artificiale per l'Europa" ([COM\(2018\) 237](#)) e "Promuovere un approccio europeo all'intelligenza artificiale" ([COM\(2021\) 205](#)).

Con specifico riferimento all'occupazione, già il [COM\(2018\) 237](#) rilevava come per effetto dell'IA "alcuni tipi di lavoro saranno creati, altri spariranno, la maggior parte subirà una trasformazione". Se ne desumeva la necessità di prepararsi a **cambiamenti socio-economici**, incoraggiando la modernizzazione dell'istruzione e dei sistemi di formazione, sostenendo il talento, anticipando i cambiamenti nel mercato del lavoro e fornendo appoggio alle transizioni nel mercato del lavoro e all'adeguamento dei sistemi di protezione sociale.

Presso la Commissione è stato istituito, con funzioni consultive, un [Gruppo di lavoro di alto livello](#), che nel 2019 ha pubblicato "[Orientamenti etici per un'IA affidabile](#)". Gli orientamenti formulano lo specifico invito a "prestare particolare attenzione alle (...) **situazioni caratterizzate da asimmetrie di potere o di informazione**, ad esempio tra datori di lavoro e lavoratori". Il modello di IA proposto è basato su tre componenti, che dovrebbero essere presenti durante l'intero ciclo di vita del sistema: **legalità** (conformità a leggi e regolamenti applicabili), **eticità** (adesione a principi e valori etici) e **robustezza** dal punto di vista tecnico e sociale, così da evitare danni non intenzionali.

Anche [l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo in Europa](#) (OCSE) ha sviluppato dei principi per un'IA affidabile e conduce un [monitoraggio degli incidenti](#) connessi all'intelligenza artificiale. Dal [luglio 2024](#) peraltro il lavoro dell'OCSE è confluito nel [Partenariato globale sull'intelligenza artificiale \(GPAI\)](#), partenariato integrato che unisce 44 Stati membri, informato da una comunità di esperti che riunisce governi, industria, mondo accademico e società civile.

Il 5 settembre 2024 la [Commissione europea](#) ha firmato – a nome dell'Unione europea – la "[Convenzione quadro del Consiglio d'Europa sull'intelligenza artificiale e sui diritti umani, la democrazia e lo Stato di diritto](#)", il primo accordo internazionale giuridicamente vincolante sull'intelligenza artificiale (IA). In base all'ordinamento dell'Unione europea<sup>8</sup>, la conclusione dell'accordo deve essere adottata, successivamente alla firma suddetta, con una decisione del Consiglio dell'Unione europea, previa approvazione della proposta di decisione (predisposta dalla Commissione europea) da parte del Parlamento europeo.

---

<sup>8</sup> Cfr. l'articolo 218 del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#).

## Normativa unionale

Nel corso degli anni l'UE è intervenuta su più ambiti caratterizzati dalla digitalizzazione, tra cui i diritti su dati e contenuti digitali, la responsabilità dei fornitori di servizi digitali, la concorrenza dei mercati digitali, il commercio elettronico.

Particolare rilievo assumono il regolamento sull'intelligenza artificiale, nonché il regolamento sulla protezione dei dati personali e la direttiva sulle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, la rilevanza dei quali con riferimento all'IA è brevemente riassunta in successivi paragrafi.

A livello nazionale, si segnala che è attualmente all'esame delle Camere il disegno di legge di iniziativa governativa "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", approvato dal Senato il 20 marzo 2025 ([Atto Camera 2316](#)). Per maggiori dettagli si rinvia al Dossier curato dai Servizi di documentazione del Senato e della Camera n. [289/1](#), marzo 2025.

### *Regolamento sull'intelligenza artificiale*

Il [regolamento \(UE\) 2024/1689](#) sull'intelligenza artificiale è stato definito dal [Consiglio dell'Unione](#) come il “primo atto legislativo al mondo a disciplinare la materia”. In estrema sintesi<sup>9</sup> il regolamento: stabilisce le **pratiche vietate**; reca una disciplina specifica per i sistemi di intelligenza artificiale ad **alto rischio**; stabilisce obblighi di **trasparenza** a carico dei produttori e dei gestori (*deployers*) di determinati sistemi e pone in capo ai produttori la responsabilità sulla sussistenza di alcuni requisiti dei prodotti (tra i sistemi interessati figurano quelli destinati ad interagire direttamente con le persone fisiche e quelli che generano contenuti audio, immagine, video o testuali sintetici); reca una disciplina specifica sui modelli di IA per **finalità generali** (modelli che presentano un elevato livello di generalità); reca norme sulla **sperimentazione**; disciplina la **governance** del settore a livello UE e nazionale; disciplina il monitoraggio sul mercato e la condivisione delle informazioni; fa riferimento a codici di condotta e ad orientamenti.

Tale atto giuridico – come recita chiaramente il par. 9 delle Premesse – non intende incidere su “le condizioni di impiego e le condizioni di lavoro,

---

<sup>9</sup> Per una sintesi esaustiva e dettagliata del contenuto del regolamento si rinvia al Dossier del Parlamento europeo “[Artificial Intelligence act](#)”, settembre 2024. Per una sintesi del medesimo regolamento, cfr. anche il già citato Dossier curato dai Servizi di documentazione del Senato e della Camera n. [289/1](#), del marzo 2025, nell'ambito della scheda sull'articolo 22, commi 1, 2 e 6, del disegno di legge di iniziativa governativa.

comprese la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, e il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori”. Tuttavia l’articolo 5, paragrafo 1, lettera f), **vieta**, tra le pratiche di IA che presentano un **rischio inaccettabile**, la immissione sul mercato, messa in servizio o uso di sistemi di IA atti a “inferire le emozioni di una persona fisica nell’ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione” (tranne a fini medici o di sicurezza).

Si segnala che tra i **sistemi di IA ad alto rischio** (disciplinati dal Capo III, artt. 6-49) sono inclusi **anche quelli** che riguardano:

- 1) l’**istruzione** e la **formazione professionale** (Allegato III, par. 3), tra cui i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per determinare l’accesso, l’ammissione o l’assegnazione di persone fisiche agli istituti di istruzione e formazione professionale a tutti i livelli;
- 2) l’**occupazione**, la **gestione dei lavoratori** e l’**accesso al lavoro autonomo** (Allegato III, par. 4), tra cui i sistemi per l’assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare mediante pubblicazione di annunci di lavoro mirati o valutazione dei candidati, e i sistemi destinati a essere utilizzati per adottare decisioni in merito alle condizioni dei rapporti di lavoro, per assegnare compiti o monitorare le prestazioni;
- 3) l’accesso a **servizi pubblici essenziali** e la fruizione degli stessi (Allegato III, par. 5). Vi rientrano i sistemi destinati a essere utilizzati dalle autorità pubbliche, o per conto di esse, per valutare l’ammissibilità delle persone fisiche alle prestazioni e ai servizi di assistenza pubblica essenziali, compresi i servizi di assistenza sanitaria, nonché per concedere, ridurre, revocare o recuperare tali prestazioni e servizi.

### ***Regolamento sulla protezione dei dati personali***

Il [regolamento \(UE\) 2016/679](#) (regolamento sulla **protezione dei dati personali, GDPR**) mira a garantire un elevato livello di protezione delle persone fisiche e a rimuovere gli ostacoli alla circolazione dei dati personali all’interno dell’Unione. A tal fine stabilisce norme relative al trattamento dei dati personali e alla loro libera circolazione. Protegge i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche, e in particolare il diritto alla protezione dei loro dati personali.

L’articolo 88, rubricato “**trattamento dei dati nell’ambito del rapporto di lavoro**”, consente agli **Stati membri** di “prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per **assicurare la protezione dei**

**diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro”** (par. 1). Tale salvaguardia è operativa per il trattamento dei dati per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, gestione, pianificazione e organizzazione, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità relative alla cessazione del rapporto.

Per espressa disposizione del par. 2, le relative norme devono includere “misure appropriate e specifiche a salvaguardia della **dignità umana**, degli **interessi legittimi** e dei **diritti fondamentali** degli interessati”.

Il già citato studio del Parlamento europeo<sup>10</sup> ritiene che tale norma costituisca una **clausola dormiente** (*sleeping clause*), una **apertura** potenzialmente in grado di facilitare la condivisione dei benefici dell'IA nel luogo di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori.

#### ***Direttiva sulle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali***

La [direttiva 2024/2831](#) stabilisce **diritti minimi volti a migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali**. Gli Stati membri devono recepire le disposizioni della direttiva entro il **2 dicembre 2026**.

Nell'ambito della suddetta finalità generale, la direttiva mira a:

- garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano il corretto inquadramento contrattuale;
- promuovere la trasparenza, l'equità, la sicurezza e la responsabilità nella gestione mediante algoritmo;
- migliorare la trasparenza del lavoro mediante le medesime piattaforme, anche in situazioni transfrontaliere.

La direttiva vieta di elaborare determinati tipi di **dati personali** tramite sistemi automatizzati di monitoraggio o di processo decisionale (ad esempio, stato emotivo o psicologico dei lavoratori o scambi privati con i colleghi e i loro rappresentanti).

---

<sup>10</sup> Parlamento europeo, [Addressing AI risks in the workplace: Workers and algorithms](#), giugno 2024.

Si dovrà garantire il diritto dei soggetti che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali di ottenere una spiegazione per “qualsiasi decisione” presa o sostenuta dai sistemi automatizzati.

La direttiva reca disposizioni specifiche sulle procedure di informazione e consultazione sindacali per le decisioni relative all’introduzione di sistemi di monitoraggio o di decisione automatizzati o relative a modifiche sostanziali nell’uso dei medesimi sistemi. Ulteriori norme riguardano la **sicurezza e la salute sul lavoro** e l’informazione e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. I lavoratori avranno il **diritto di ricorso** e le piattaforme dovranno garantire ai lavoratori la possibilità di comunicare tra loro e con i propri rappresentanti, senza che tali comunicazioni siano soggette a monitoraggio.

Le regole sulla gestione algoritmica riguardano tutte le **persone impiegate sulla piattaforma**, dipendenti e autonomi.

### **Il possibile ruolo di dialogo sociale e contrattazione collettiva**

Il più volte citato studio del Parlamento europeo sui rischi dell’IA nel luogo di lavoro<sup>11</sup> suggerisce che l’approccio normativo dell’UE alla *governance* dell’IA può essere integrato da linee guida specifiche, autoregolamentazione o codici etici, anche concordati attraverso il **dialogo sociale** e la **contrattazione collettiva**.

Specifiche raccomandazioni relative all’auspicato costante ricorso al dialogo sociale e al coinvolgimento delle organizzazioni sindacali erano state già espresse dal [Comitato economico e sociale europeo](#) (CESE)<sup>12</sup>. Tale coinvolgimento – si argomenta – dovrebbe agevolare l’**accettazione** del valore aggiunto rappresentato dall’IA e contribuire a **creare fiducia**.

Sollecitazioni a un coinvolgimento il più ampio possibile delle parti sociali sono contenute anche in studi di dottrina e in articoli di osservatori internazionali<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Parlamento europeo, [Addressing AI risks in the workplace: Workers and algorithms](#), giugno 2024.

<sup>12</sup> CESE, “[A guide to artificial intelligence at the workplace](#)”, 2022.

<sup>13</sup> Si vedano in questo senso, tra gli altri: De Stefano e Doellgast, “Regulating [AI at work: labour relations, automation, and algorithmic management](#)”, 2023; OCSE, “[Shaping the transition. Artificial intelligence and social dialogue](#)”, 2022.