



Sede Regionale
Via Milazzo 16
40121 Bologna



Telefono 051/256811
Fax 051/4210320
E-mail usr_emiliaromagna@cisl.it

Bologna, 23 maggio 2025
Prot.: 688 p LBR ORmz

Oggetto: Nota osservazioni CISL Emilia Romagna Programma 2025 Commissione europea

Alla Commissione I Bilancio Affari generali ed istituzionali
SegrCommILeg12@regione.emilia-romagna.it

Gentilissimi/me,

ringraziando per l'opportunità di intervento ai lavori della Commissione dello scorso 5 maggio, si trasmette in allegato Nota ad integrazione delle osservazioni evidenziate in tale sede.

A disposizione per ogni evenienza, un cordiale saluto.

Lorenzo Benassi Roversi
Resp. Tecnico dip.to Politiche del M.d.L CISL E.R.

Orietta Ruccolo
Segretaria Regionale USR CISL E.R.

Nota CISL Emilia-Romagna

Audizione sul Programma di lavoro della Commissione Europea per il 2025

La presente nota intende proporre alcune considerazioni, relative al Programma di Lavoro comunicato dalla Commissione Europea per il 2025, con riferimento sia al contesto internazionale che alle implicazioni più prossime al territorio emiliano-romagnolo.

Si accoglie positivamente l'impostazione complessiva del documento, apprezzandone l'attenzione al rafforzamento della competitività, alla semplificazione burocratica, alle politiche di sostenibilità e decarbonizzazione, alla protezione dei capisaldi democratici e all'avvio di una politica comune di difesa. Quest'ultima, in particolare, può rappresentare non solo un significativo passo avanti verso una maggiore integrazione tra gli Stati membri dell'Unione nella prospettiva dell'elaborazione di una strategia comune, ma anche un'opportunità di rilancio per le filiere produttive presenti nella nostra regione – dall'aeronautica all'aerospazio – le quali potrebbero beneficiare delle commesse legate alla difesa, generando occupazione di qualità. Tuttavia, si ritiene fondamentale che tale obiettivo non comporti l'utilizzo, nemmeno parziale, delle risorse destinate alla politica di coesione, necessarie alla tenuta sociale e allo sviluppo dei territori. Autonomia strategica e coesione sociale vanno concepiti come obiettivi complementari, non alternativi. Occorre dunque pensare a politiche di investimento che attingano a nuove risorse, anche ricorrendo al debito comune, in una logica di maggior integrazione finanziaria dell'Unione.

Si apprezza poi l'impegno per l'equità sociale dichiarato nel Programma; tuttavia, si esprime preoccupazione per la mancanza di specifici interventi legislativi in questo ambito. Senza strumenti legislativi concreti, si teme che valori fondamentali come la giustizia sociale, il benessere collettivo, la qualità del lavoro e la parità di genere possano diventare secondari rispetto ad altre priorità strategiche considerate più urgenti nell'attuale scenario internazionale. Si ritiene dunque di sottolineare l'importanza dell'azione europea nella prospettiva dell'equità sociale, anche a tutela dei principi democratici che il Programma di Lavoro intende promuovere e valorizzare.

In particolare, riteniamo che il lavoro di qualità debba essere considerato quale asset strategico per l'intera economia europea. Migliorare la qualità del lavoro non è solo questione di giustizia sociale, ma condizione necessaria per aumentare produttività ed efficienza, soprattutto nelle economie basate sulla conoscenza. Si accoglie, quindi, con favore la proposta di elaborazione di una "tabella di marcia" dedicata al lavoro di qualità, pur rilevando la carenza ad oggi di strumenti concreti per la sua attuazione. In tale prospettiva, preoccupano i dati relativi alla mobilità interna all'Unione dei giovani maggiormente qualificati, in particolare il saldo negativo tra giovani laureati in partenza dal territorio emiliano-romagnolo verso altri Paesi europei e i giovani in arrivo da tali Paesi. Se, da un lato, il nostro territorio attrae laureati da altre regioni italiane, dall'altro non riesce a competere efficacemente con le economie europee più avanzate quanto ad attrattività del capitale umano. La circolazione unidirezionale dei talenti, come già rilevato in diversi contesti, rischia di compromettere la capacità delle regioni più dinamiche di sviluppare appieno progetti ad alto valore aggiunto. La recente legge regionale n. 2/2023 sull'attrattività dei talenti, rappresenta un primo tentativo di inversione di tendenza, ma occorre elaborare una strategia a sostegno dei territori più vocati all'innovazione nella prospettiva di una più decisa valorizzazione del capitale umano.

Particolare attenzione merita la condizione dei ricercatori – nelle università, nella sanità pubblica, nei centri pubblici di eccellenza presenti nel territorio – figure professionali caratterizzate da elevata

qualificazione e al contempo marcata precarietà occupazionale. In Emilia-Romagna sono attivi progetti strategici in ambiti ad elevata tecnologia: dalla ricerca sull'idrogeno e sul nucleare di quarta generazione fino ai supercalcolatori del Tecnopolo DAMA e all'eccellenza nell'ambito dei nuovi materiali e della chimica sostenibile al Cnr di Bologna.

Non è accettabile che professionisti centrali per lo sviluppo di tali progettualità siano in buona parte instabili e scarsamente retribuiti. Occorre un piano di investimenti che valorizzi il lavoro dei ricercatori, riconoscendone il ruolo essenziale per la competitività dell'Unione e la promozione di un modello di sviluppo che abbia al centro la conoscenza.

Va poi sottolineato come il programma Next Generation EU abbia permesso di attivare attraverso il Pnrr riforme attese da tempo, quali quelle relative alle Politiche Attive del Lavoro (Programma GOL), centrate su formazione e servizi di *placement* regionali. Lo stesso può dirsi per le risorse del Pnrr che hanno rafforzato il sistema degli ITS, che ottiene ottimi risultati occupazionali in Emilia-Romagna. Tali interventi hanno generato il formarsi aspettative, sia da parte delle imprese che della cittadinanza. Al fine di non deludere tali aspettative, occorre per i prossimi tempi individuare le risorse necessarie a garantire il finanziamento delle Politiche Attive del Lavoro e il sostegno agli ITS, anche al termine del percorso avviato con il NGEU. In questa prospettiva, si condivide pienamente l'intenzione espressa nel Programma di Lavoro di promuovere un'Unione delle competenze.

Si auspica che il Fondo per la Competitività, da realizzarsi con nuove risorse comuni sul modello NGEU, includa in termini prioritari la valorizzazione del lavoro di qualità e della formazione delle competenze, quali elementi centrali per qualsiasi strategia di crescita. In questa prospettiva, ci convince l'intenzione di dare forma alla "Unione delle competenze", che dovrà necessariamente integrare scopi e obiettivi con la già citata roadmap per il lavoro di qualità. L'iniziativa delineata nel documento COM(2025) 90 final intende promuovere una strategia ambiziosa in materia di competenze, individuando nella formazione continua uno strumento chiave per il mantenimento della competitività e della coesione sociale. Pur trattandosi di una visione condivisibile, emergono alcune criticità. Il documento riconosce correttamente la presenza di un deficit di competenze di base e di una governance frammentata in ambito formativo – diagnosi confermata anche dal *Piano d'azione sulle competenze di base* (COM(2025) 88 final) e dal *Piano strategico per l'istruzione STEM* (COM(2025) 89 final) –. Tuttavia, non si rileva un impegno concreto per affrontare il divario territoriale e sociale che limita l'accesso all'istruzione tecnica e scientifica nelle aree svantaggiate.

Sebbene venga sottolineata l'importanza della formazione professionale nei settori tradizionali – quali agricoltura, pesca e artigianato – mancano piani di investimento vincolanti e incentivi diretti alla formazione duale, essenziale per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Inoltre, si segnala l'assenza di misure strutturali volte a promuovere la partecipazione femminile nelle discipline STEM, condizione necessaria per contrastare la segregazione verticale e orizzontale nel mercato del lavoro.

Sul fronte delle politiche migratorie, si valuta positivamente l'intento di elaborare una nuova Strategia che superi l'approccio emergenziale e securitario all'immigrazione. È prioritario costruire una politica migratoria europea che valorizzi la formazione e favorisca l'integrazione di lavoratori qualificati con background migratorio, rispondendo così alle esigenze del tessuto produttivo. È necessario garantire risorse adeguate e una governance europea in grado di strutturare percorsi che, ad oggi, appaiono sporadici e frammentati. In questa prospettiva, si guarda con favore alla possibilità di una legge regionale che favorisca l'avvio e la sistematizzazione di percorsi di immigrazione qualificata. È importante che l'Unione Europea valorizzi tali opportunità, creando condizioni d'accesso al proprio territorio e riconoscendo il contributo che le persone immigrate apportano alla società e all'economia attraverso il lavoro.

Quanto al tema strategico della decarbonizzazione, area di intervento centrale secondo la Bussola della competitività, si condivide l'obiettivo di una “transizione giusta”, ma nella roadmap proposta si nota l'assenza di strumenti chiari per la tutela e la valorizzazione dei lavoratori coinvolti nei settori più decisamente toccati dalla riconversione industriale. I dati forniti da Eurofound evidenziano rischi di esclusione per categorie di lavoratori. Tali rischi vanno evitati con politiche di accompagnamento efficaci e coordinate.

Il rapporto *Eurofound Job quality side of climate change* (2024) evidenzia con chiarezza l'impatto diretto e indiretto della crisi climatica sulla qualità del lavoro, in particolare per i lavoratori operanti in settori esposti a rischi ambientali estremi, quali agricoltura, edilizia, turismo e assistenza. Le condizioni lavorative in questi ambiti – spesso segnate da precarietà contrattuale, bassi salari e limitata tutela – rendono urgente l'introduzione di un quadro normativo che non solo riconosca i rischi, ma preveda anche misure di adattamento climatico e protezioni rafforzate. In tal senso, il documento COM(2025) non fornisce un sistema di indicatori armonizzati per il monitoraggio della qualità del lavoro, né propone un piano di enforcement dotato di risorse dedicate.

Inoltre, la strategia non contempla un riferimento esplicito al rafforzamento della contrattazione collettiva, strumento fondamentale per la promozione di ambienti di lavoro partecipativi, come dimostrato dalle analisi condotte da Eurofound.

Infine, si seguono con interesse vari dei temi in discussione oggi in Europa, quali la semplificazione della dichiarazione digitale per i lavoratori distaccati, il trilogo sui Comitati Aziendali Europei (CAE), la discussione relativa alla direttiva in materia di tirocinio, relativamente alla quale teniamo a sottolineare l'importanza di valorizzare la funzione formativa dell'istituto.

In conclusione, si auspica che le istituzioni europee mantengano un dialogo costante con le parti sociali, favorendo il confronto con la Confederazione Europea dei Sindacati e con il Comitato Economico e Sociale Europeo. Il rafforzamento del dialogo sociale, nel rispetto delle diverse tradizioni e culture concertative, è una condizione essenziale per una vera integrazione europea, che, come sindacato di cultura federalista, non possiamo che sostenere.