



NEWSLETTER EUROPA

Speciale: Lavoro, Formazione

Anno 1 n.1 – 30 settembre 2026

In questo numero

LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE	1
• 2 settembre 2026 - Il Parlamento europeo chiede una nuova normativa per proteggere la salute mentale e fisica dei lavoratori	1
• 9 settembre 2026 – Ambiente - Tecnologie per l'energia pulita: crescono i posti di lavoro nell'UE, ma persistono carenze di competenze e problemi di inclusione	3
• 15 settembre 2026 - La Commissione propone misure ambiziose per rafforzare la mobilità equa dei lavoratori	4
• 24 settembre 2026 - L'UE lancia una nuova iniziativa per promuovere l'occupazione femminile nel Mediterraneo	7
• 28 settembre 2026 - Coordinamento della sicurezza sociale: via libera definitivo del Consiglio alle norme aggiornate.....	7
• 29 settembre 2026 – Istruzione, formazione, gioventù, volontariato e sport - Programma Erasmus+: i deputati europei insistono affinché il programma 2028-2034 sia più accessibile	8

* * *

LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

- **2 settembre 2026** - Il Parlamento europeo chiede una nuova normativa per proteggere la salute mentale e fisica dei lavoratori

La Commissione per l'occupazione e gli affari sociali (EMPL) del Parlamento europeo ha approvato una serie di raccomandazioni con cui chiede alla Commissione europea di presentare una proposta legislativa per la prevenzione e la gestione dei rischi psicosociali e dello stress legati al lavoro.

L'iniziativa legislativa richiesta dovrebbe introdurre requisiti minimi europei per prevenire, eliminare o ridurre i rischi psicosociali connessi all'attività lavorativa, che possono determinare stress, burnout e disturbi della salute mentale e fisica. La proposta dovrebbe essere preceduta da una valutazione d'impatto comprendente anche un esame della legislazione già esistente. La richiesta è stata approvata dalla Commissione EMPL con 41 voti favorevoli, 12 contrari e 4 astensioni.

Secondo i dati dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) richiamati dal Parlamento europeo, ogni anno oltre 840.000 persone muoiono per condizioni di salute associate a rischi psicosociali.

Obblighi per i datori di lavoro e riconoscimento delle malattie professionali

Gli eurodeputati chiedono l'introduzione di obblighi vincolanti per i datori di lavoro diretti a tutelare la salute mentale e fisica dei lavoratori e a garantire condizioni di lavoro sicure e dignitose.

La Commissione europea e gli Stati membri dovrebbero inoltre riconoscere esplicitamente che i rischi psicosociali connessi al lavoro possono essere all'origine di malattie professionali.

Contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro

Secondo le raccomandazioni, i datori di lavoro dovrebbero adottare e attuare politiche che definiscano e vietino violenza, molestie, bullismo e comportamenti discriminatori suscettibili di compromettere la dignità e la salute fisica o mentale dei lavoratori.

Dovrebbero inoltre essere previsti meccanismi per l'individuazione precoce delle situazioni problematiche e protocolli di prevenzione basati sul rischio per contrastare le violenze provenienti da soggetti terzi.

I lavoratori esposti a rischi psicosociali dovrebbero poter beneficiare tempestivamente di adeguate forme di sostegno.

Valutazione dei rischi psicosociali

Gli eurodeputati raccomandano che i datori di lavoro effettuino valutazioni periodiche dei rischi psicosociali, prendendo in considerazione fattori quali carichi di lavoro eccessivi ed elevata intensità dell'attività lavorativa, e adottino conseguenti piani d'azione contenenti misure concrete.

Anche significativi processi di ristrutturazione o riorganizzazione del lavoro, comprese l'introduzione del telelavoro, di sistemi automatizzati di assunzione delle decisioni o di strumenti automatizzati di monitoraggio, dovrebbero essere preceduti da una valutazione dei rischi psicosociali realizzata in collaborazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

Particolare attenzione viene dedicata all'impiego di sistemi algoritmici e dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro. Secondo gli eurodeputati, i datori di lavoro dovrebbero garantire che tali strumenti non determinino carichi di lavoro o forme di controllo eccessivi e che sia sempre assicurata una supervisione umana. Viene inoltre ribadito il diritto dei lavoratori alla disconnessione.

Sostegno al rientro al lavoro

I lavoratori che siano stati assenti a causa di rischi psicosociali connessi al lavoro dovrebbero avere diritto a un rientro sostenibile e adeguatamente supportato.

A tal fine, gli eurodeputati raccomandano l'introduzione di piani individuali di reinserimento lavorativo, che possano prevedere adattamenti dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, nonché modifiche delle mansioni o del carico di lavoro.

Onere della prova a carico del datore di lavoro

Le raccomandazioni affrontano anche il tema dell'onere della prova. Qualora un lavoratore dimostri di aver subito una lesione o un danno alla salute in seguito all'esposizione a fattori di rischio psicosociale connessi al lavoro, dovrebbe operare la presunzione dell'origine lavorativa del danno, salvo che il datore di lavoro dimostri che esso non è collegato alle condizioni di lavoro.

La relatrice Estelle Ceulemans (S&D, Belgio) ha sottolineato che l'iniziativa rappresenta un passo avanti verso una risposta europea a fenomeni quali burnout, depressione, stress e molestie, la cui diffusione è in crescita e può essere ulteriormente aggravata dal crescente utilizzo delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro. Ha inoltre evidenziato la dimensione economica del problema, ricordando che la depressione connessa al lavoro comporterebbe per l'Unione europea costi pari a circa 100 miliardi di euro all'anno.

Prossime tappe

La richiesta di iniziativa legislativa dovrebbe essere sottoposta al voto del Parlamento europeo nella sessione plenaria di ottobre 2026.

In caso di approvazione, la Commissione europea avrà tre mesi per rispondere, indicando le iniziative che intende adottare oppure motivando l'eventuale decisione di non presentare una proposta legislativa conforme alla richiesta del Parlamento.

Documentazione

- **Parlamento europeo**
<https://www.europarl.europa.eu/portal/it>
- **Documentazione procedurale**
[https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2026/2023\(INL\)](https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2026/2023(INL))

* * *

- **9 settembre 2026 – Ambiente - Tecnologie per l'energia pulita: crescono i posti di lavoro nell'UE, ma persistono carenze di competenze e problemi di inclusione**

Le tecnologie per l'energia pulita stanno generando centinaia di migliaia di posti di lavoro nell'Unione europea, ma la persistente carenza di lavoratori qualificati rischia di rallentarne lo sviluppo. Permangono inoltre problemi di inclusione, con una presenza ancora limitata di donne e giovani nel settore.

È quanto emerge dal rapporto "Clean energy technologies in the European Union — Implications for quality jobs, skills and a just transition", pubblicato il 9 settembre 2026 dall'Agenzia europea dell'ambiente (AEA).

A livello globale, l'occupazione nel settore energetico sta aumentando più rapidamente rispetto all'economia nel suo complesso: nel 2024 è cresciuta del 2,2%, a fronte di un incremento dell'occupazione generale dell'1,3%.

Secondo i dati dell'Agenzia internazionale per le energie rinnovabili (IRENA) e dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), l'Unione europea si colloca al secondo posto dopo la Cina, con 1,8 milioni di posti di lavoro direttamente o indirettamente collegati alle energie rinnovabili, mentre la Cina conta circa 7 milioni di occupati nel settore dell'energia pulita.

Eolico, fotovoltaico, pompe di calore e batterie

Il rapporto dell'AEA analizza l'occupazione associata a quattro tecnologie per l'energia pulita: energia eolica, solare fotovoltaico, pompe di calore e batterie.

Tra queste, l'energia eolica rappresenta il principale settore occupazionale, con circa 273.500 posti di lavoro diretti nell'UE nel 2023. Il 77% degli occupati è concentrato nelle attività a valle della catena del valore, comprendenti manutenzione, contrattualizzazione dell'energia e amministrazione delle vendite, seguite dalle attività manifatturiere.

Il solare fotovoltaico occupava direttamente nel 2023 oltre 227.000 persone. Circa la metà degli occupati lavorava nelle attività operative, mentre il 36% era impiegato nel segmento delle costruzioni, comprendente attività quali lavori infrastrutturali, preparazione dei siti e connessione alla rete. La capacità manifatturiera dell'UE nel settore fotovoltaico rimane tuttavia limitata.

Il settore delle pompe di calore contava circa 80.100 lavoratori, prevalentemente nel segmento delle costruzioni (65%), e presenta un significativo potenziale di ulteriore crescita nell'Unione.

Più contenuta è l'occupazione nel settore delle batterie, con circa 33.000 lavoratori. Tra il 2018 e il 2023, tuttavia, questo comparto ha registrato la crescita occupazionale più rapida tra le quattro tecnologie analizzate. La maggior parte dei posti di lavoro è concentrata nella produzione manifatturiera, mentre ricerca e sviluppo continuano a essere fondamentali per le tecnologie di nuova generazione.

Una distribuzione territoriale disomogenea

L'occupazione nelle tecnologie pulite non è distribuita uniformemente tra gli Stati membri.

La Germania registra in termini assoluti il maggior numero di occupati nell'eolico, con 125.000 posti di lavoro nel 2023, nel fotovoltaico, con quasi 84.000, e nelle batterie, con 12.300 occupati, pur non presentando la quota più elevata rispetto all'occupazione complessiva.

Portogallo, Spagna e Italia sono invece in testa per l'occupazione nel settore delle pompe di calore, mentre Ungheria e Polonia registrano la crescita occupazionale più rapida nel comparto delle batterie.

Secondo il rapporto, questa concentrazione riflette spesso le capacità industriali e le competenze già presenti nei diversi Paesi. Una distribuzione territoriale eccessivamente disomogenea potrebbe tuttavia accentuare le disparità regionali, qualora le politiche non assicurino una partecipazione più ampia dei diversi territori allo sviluppo delle tecnologie pulite.

Donne e giovani ancora sottorappresentati

L'espansione dell'occupazione nel settore dell'energia pulita non si traduce automaticamente in un mercato del lavoro maggiormente inclusivo.

La partecipazione delle donne varia dal 26% nei settori dell'eolico e delle batterie ad appena il 14% nel settore delle pompe di calore.

Anche i giovani tra i 15 e i 24 anni risultano sottorappresentati: nel 2023 costituivano soltanto il 6-7% della forza lavoro nei comparti dell'eolico, del fotovoltaico e delle pompe di calore.

Carenza di competenze e qualità dell'occupazione

La carenza di competenze professionali rappresenta uno dei principali ostacoli alla diffusione delle tecnologie per l'energia pulita. La maggior parte degli Stati membri segnala carenze nelle professionalità tecniche essenziali, soprattutto nelle attività di installazione e costruzione.

L'AEA evidenzia pertanto la necessità di un'azione politica coordinata per ampliare su larga scala la formazione, la riqualificazione professionale e la disponibilità di forza lavoro.

Il rapporto rileva inoltre differenze significative nella qualità del lavoro tra le diverse tecnologie e nei diversi segmenti delle rispettive catene del valore.

Nel settore delle pompe di calore, le retribuzioni sono circa il 40% inferiori rispetto a quelle dell'eolico, che presenta i livelli salariali più elevati tra i quattro comparti esaminati.

Le attività operative e di manutenzione, maggiormente diffuse nell'eolico, tendono a offrire un'occupazione più stabile e un migliore accesso alla formazione. Al contrario, le attività di costruzione e installazione nel fotovoltaico e nelle pompe di calore sono maggiormente legate alla durata dei singoli progetti, risultano più esposte a rischi fisici, comprese le temperature estreme, e offrono minori opportunità formative.

Nel settore della produzione di batterie permangono inoltre preoccupazioni relative agli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché sulle comunità locali e sull'ambiente.

Il quadro delle politiche europee

L'Unione europea ha progressivamente rafforzato il quadro delle politiche diretto a sostenere la produzione di tecnologie pulite, accelerarne la diffusione e affrontare le criticità industriali.

Tra le iniziative richiamate dal rapporto figurano il Clean Industrial Deal, il Net-Zero Industry Act, la proposta di Industrial Accelerator Act e AccelerateEU, insieme a diversi strumenti finanziari e iniziative mirate, tra cui la strategia Battery Booster, destinata a sostenere l'espansione della capacità produttiva europea nel settore delle batterie.

Il rapporto invita infine a sviluppare un'azione coordinata per ampliare la formazione e la riqualificazione professionale e, parallelamente, migliorare la qualità dei posti di lavoro, così da attrarre e trattenere lavoratori in un settore caratterizzato da una forte carenza di personale qualificato.

Documentazione

▪ EEA report 08/2026

<https://www.eea.europa.eu/en/analysis/publications/clean-energy-technologies-in-the-eu-implications-for-quality-jobs-skills-and-just-transition>

* * *

• 15 settembre 2026 - La Commissione propone misure ambiziose per rafforzare la mobilità equa dei lavoratori

La Commissione europea ha adottato il pacchetto sulla mobilità equa dei lavoratori per garantire diritti sociali chiari a tutti, ovunque nell'UE, indipendentemente dal luogo in cui scelgono di vivere e lavorare.

Il pacchetto consentirà ai lavoratori di dimostrare e rivendicare i loro diritti in materia di sicurezza sociale e di assicurazione sanitaria, nonché di far comprendere le loro qualifiche ovunque nell'UE e di farle riconoscere formalmente laddove la professione è regolamentata. Nuove norme e nuovi strumenti proteggeranno meglio i lavoratori mobili dagli abusi ed elimineranno le procedure amministrative lente e complesse che impediscono alle imprese di assumere talenti o fornire servizi in tutta l'UE. Le amministrazioni nazionali beneficeranno di una cooperazione più efficiente per far rispettare i diritti dei lavoratori e combattere le frodi.

Il pacchetto comprende una comunicazione sull'equa mobilità dei lavoratori e cinque proposte legislative:

- un regolamento che istituisce una tessera europea di sicurezza sociale;
- una "legge sulla portabilità delle competenze", un regolamento sulle qualifiche digitali e comparabili;
- un regolamento per rafforzare l'Autorità europea del lavoro;

- una direttiva di modifica sulle qualifiche professionali; e
- una direttiva sulle qualifiche dei cittadini di paesi terzi.

Una volta pienamente operativo, il pacchetto fornirà, secondo le stime, 6 miliardi di EUR di prestazioni entro il 2040, grazie a un riconoscimento più rapido delle qualifiche professionali, alla verifica in tempo reale dei documenti di sicurezza sociale e ad altri risparmi per le imprese, i lavoratori e le autorità, nonché all'elusione delle frodi.

Utilizzo transfrontaliero di documenti digitali

La tessera europea di sicurezza sociale (ESSPASS) consentirà alle persone di richiedere e ricevere documenti di sicurezza sociale interamente online, tra cui la tessera europea di assicurazione malattia e il documento portatile A1 per i lavoratori distaccati.

Attraverso il portafoglio di identità digitale dell'UE, le persone che si trasferiscono in un altro paese dell'UE potranno archiviare e presentare tali documenti in formato digitale, mentre le amministrazioni saranno in grado di verificarli in modo rapido e sicuro. Questo spazio digitale sarà disponibile per le persone e le imprese in tutta l'UE entro la fine dell'anno.

In 12 anni la digitalizzazione potrebbe risparmiare fino a 64 milioni di euro per le imprese, 69 milioni di euro per i prestatori di assistenza sanitaria e 72 milioni di euro per gli ispettori del lavoro attraverso una verifica transfrontaliera più rapida. Le firme digitali potrebbero evitare frodi fino a 277 milioni di euro nello stesso periodo.

Aiutare le competenze e le qualifiche a viaggiare attraverso le frontiere

Le qualifiche saranno rilasciate in un formato digitale standardizzato e saranno disponibili nel portafoglio di identità digitale dell'UE. Ciò faciliterà la verifica dell'autenticità delle qualifiche. La Commissione propone inoltre di fornire un nuovo strumento di confronto delle qualifiche dell'UE, basato sulle informazioni provenienti dalle banche dati nazionali delle qualifiche. Ciò offrirà ai datori di lavoro e ai lavoratori un modo semplice e gratuito per comprendere e confrontare le qualifiche tra gli Stati membri.

La Commissione ha inoltre proposto di aggiornare le norme per il riconoscimento delle qualifiche professionali nelle professioni regolamentate. Una procedura digitale obbligatoria renderà il riconoscimento transfrontaliero per professionisti come medici, infermieri, ingegneri e insegnanti più rapido (cinque settimane anziché tre mesi), più economico e più sicuro, mantenendo nel contempo un'elevata sicurezza pubblica, la protezione dei consumatori e gli standard professionali.

Attraverso quadri comuni di formazione, la Commissione estenderà il riconoscimento automatico alle professioni più regolamentate, in particolare a quelle che registrano carenze sulla base di un elenco preliminare di 10 professioni aggiuntive. La Commissione ha adottato il primo quadro di questo tipo per i fisioterapisti, una delle professioni più mobili dell'UE.

Le nuove norme fisseranno inoltre norme comuni per il riconoscimento delle qualifiche ottenute al di fuori dell'UE per i cittadini dell'UE e per i professionisti di paesi terzi che lavorano nel mercato unico o che presentano domanda dall'estero. Tali procedure richiedono oggi in media 14 mesi, mentre gli standard comuni li porteranno a 4 mesi, riducendo fino alla metà i costi amministrativi delle assunzioni per i datori di lavoro. Per sette professioni in cui esistono già standard di formazione a livello dell'UE, le qualifiche rilasciate da istituzioni accreditate al di fuori dell'UE e riesaminate dagli organismi europei di garanzia della qualità saranno riconosciute automaticamente. Gli Stati membri mantengono il pieno controllo su chi è ammesso nel loro territorio e sulle norme per l'esercizio di una professione.

Rafforzamento dell'Autorità europea del lavoro

Una volta adottato, il regolamento proposto dalla Commissione doterà l'Autorità europea del lavoro (ELA) di strumenti più solidi per sostenere gli Stati membri nell'applicazione del diritto dell'UE. Consentirà all'ELA di migliorare la sua capacità di fornire una valutazione del rischio per le ispezioni al fine di aiutare gli ispettorati nazionali a orientare meglio i controlli. Propone inoltre di rafforzare la cooperazione e le competenze transfrontaliere con funzionari nazionali di collegamento incaricati delle ispezioni. Migliorerà ulteriormente

l'accesso alle informazioni sui diritti e sugli obblighi fornendo sovvenzioni alle organizzazioni che sostengono le persone che lavorano in altri Stati membri e i datori di lavoro che forniscono servizi o assunzioni attraverso le frontiere dell'UE.

La proposta estende ulteriormente il mandato dell'ELA alla lotta contro gli abusi nei confronti dei cittadini di paesi terzi che lavorano nell'UE e al lavoro illegale. Semplificherà inoltre la procedura di mediazione dell'ELA, aiutando gli Stati membri a risolvere più rapidamente le controversie transfrontaliere ed evitando contenziosi, riducendo in tal modo i costi e l'incertezza e migliorando la cooperazione amministrativa.

Prossime tappe

I cittadini vedranno i primi vantaggi pratici una volta che le iniziative saranno adottate dal Parlamento europeo e dal Consiglio e le principali misure entreranno in vigore.

I documenti di sicurezza sociale saranno digitalizzati per fasi, a partire dal documento portatile A1 per i lavoratori distaccati un anno dopo l'entrata in vigore del regolamento ESSPASS, seguito dalla tessera europea di assicurazione malattia e da altri documenti entro tre anni.

Anche le modifiche delle qualifiche e della portabilità delle competenze saranno introdotte gradualmente: un più semplice riconoscimento delle qualifiche di paesi terzi entro due anni dall'adozione, mentre le qualifiche digitali nel portafoglio di identità digitale dell'UE e un più facile riconoscimento delle professioni regolamentate entro tre anni.

Una volta adottato il mandato riveduto, l'ELA può iniziare ad attuare le modifiche, con miglioramenti attesi nel periodo 2028-2030.

Contesto

Nel 2024 14 milioni di europei vivevano in un altro Stato membro dell'UE, tra cui oltre 10 milioni di persone in età lavorativa (3,9 % della popolazione in età lavorativa dell'UE). Allo stesso tempo, il 18% degli intervistati in un recente sondaggio Eurobarometro ha dichiarato di voler lavorare all'estero.

Al vertice dell'UE di marzo i leader dell'UE hanno chiesto misure volte a rafforzare la mobilità dei lavoratori migliorando il riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali e rafforzando la portabilità delle competenze, anche attraverso la digitalizzazione. Il pacchetto tiene conto della tabella di marcia "Un'Europa, un mercato", che ha individuato il pacchetto sulla mobilità equa dei lavoratori e l'iniziativa sulla portabilità delle competenze come obiettivi prioritari per un mercato unico più integrato.

Documentazione

- **Domande e risposte**
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA_26_1852
- **Scheda informativa sulla tessera europea di sicurezza sociale**
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/FS_26_1854
- **Scheda informativa sul rafforzamento dell'Autorità europea del lavoro**
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/FS_26_1853
- **Scheda informativa sull'iniziativa sulla portabilità delle competenze**
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/FS_26_1855
- **Comunicazione sul pacchetto per una mobilità equa dei lavoratori**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/80cf3f96-c236-4629-8feb-aece67e4a84b_en
- **Regolamento ESSPASS**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/b20d0181-2d54-4eba-8a7e-5d95d0307d76_en
- **Regolamento per rafforzare l'Autorità europea del lavoro (ELA)**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/926e12fe-111d-4648-9235-f9a2d648455c_en
- **Legge sulla portabilità delle competenze**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/b18141a9-75f5-4c15-8eb5-695060e3f8d9_en
- **Modifica della direttiva sulle qualifiche professionali**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/3dd280d9-8a49-4f32-a992-515a97afb212_en



- **Direttiva relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi**
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/db63b882-fcb9-42cf-8d1f-644994beb55b_en

* * *

- **24 settembre 2026 - L'UE lancia una nuova iniziativa per promuovere l'occupazione femminile nel Mediterraneo**

La Commissione europea ha lanciato una nuova iniziativa per promuovere l'occupazione femminile in Medio Oriente e Nord Africa. L'iniziativa a favore dell'occupazione femminile in aumento, un'iniziativa faro nell'ambito del patto per il Mediterraneo, mobiliterà 25 milioni di euro, compreso un contributo di 10 milioni di euro da parte dell'UE, per contribuire a creare 500 000 posti di lavoro supplementari per le donne. L'iniziativa mira a contribuire ad aumentare l'occupazione femminile nella regione del 5% entro il 2030.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Medio Oriente e Nord Africa è rimasta in media intorno al 20% per oltre due decenni. Ridurre il divario occupazionale tra donne e uomini potrebbe aumentare il PIL regionale fino al 60%, aumentando nel contempo la produttività, l'innovazione e la resilienza economica.

Attraverso la Surging Women's Employment Initiative, l'UE collaborerà con UN Women e altri partner per ampliare le opportunità economiche per le donne, concentrandosi sulle competenze, l'imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro. L'iniziativa sosterrà le riforme per una crescita guidata dal settore privato, coinvolgerà le imprese nell'espansione dell'occupazione femminile e svilupperà nuove opportunità di lavoro in settori con un forte potenziale, compresi i settori dell'assistenza, dell'ambiente, della scienza e della tecnologia.

Si tratta di uno dei numerosi progetti nell'ambito del patto per il Mediterraneo, il piano della Commissione che pone gli investimenti nelle persone, nelle competenze e nelle opportunità economiche al centro di relazioni più solide tra l'UE e i suoi partner mediterranei.

La Surging Women's Employment Initiative si basa sui crescenti sforzi per rafforzare la partecipazione economica delle donne in tutta la regione. Più di 900 imprese hanno firmato i principi di emancipazione femminile, mentre UN Women e i suoi partner hanno contribuito alle riforme di 20 leggi negli Stati arabi a sostegno della partecipazione economica delle donne.

L'uguaglianza e l'emancipazione femminile sono priorità trasversali nell'ambito del patto per il Mediterraneo e sono parte integrante dell'azione esterna dell'UE in Medio Oriente e Nord Africa.

Documentazione

- **La nuova iniziativa per promuovere l'occupazione femminile in Medio Oriente e Nord Africa**
https://north-africa-middle-east-gulf.ec.europa.eu/news/un-women-and-european-union-partner-accelerate-womens-employment-middle-east-and-north-africa-2026-09-21_en

* * *

- **28 settembre 2026 - Coordinamento della sicurezza sociale: via libera definitivo del Consiglio alle norme aggiornate**

Il Consiglio ha adottato un regolamento che rivede le norme sul coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale a livello dell'UE.

Il regolamento aggiorna la normativa in vigore dell'UE in materia di coordinamento della sicurezza sociale rendendola più chiara, più equa e più facile da applicare. Le norme rivedute rafforzeranno una mobilità dei lavoratori equa; di conseguenza, per le persone che si trasferiscono per vivere o lavorare in un altro paese dell'UE sarà più facile esercitare i propri diritti.

La revisione si incentra su cinque settori chiave: prestazioni di disoccupazione, prestazioni per l'assistenza di lungo periodo, accesso alle prestazioni sociali per le persone economicamente inattive, prestazioni familiari e legislazione applicabile ai lavoratori distaccati e alle persone che lavorano in due o più Stati membri.

Prossime tappe

Il regolamento entrerà in vigore al momento della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Informazioni generali

Nell'UE i sistemi di sicurezza sociale sono di competenza degli Stati membri e non sono pertanto armonizzati. Nel caso delle persone che rimangono nel loro paese di origine, lo Stato membro può decidere chi è assicurato a norma della legislazione nazionale, quali sono le prestazioni a cui ha diritto e quali sono le condizioni per accedervi. Al fine di garantire che la libera circolazione delle persone a livello transfrontaliero sia possibile nella pratica, è tuttavia necessario coordinare i sistemi di sicurezza sociale, poiché le persone che si trasferiscono altrove nell'UE non dovrebbero perdere la protezione cui hanno diritto. Le norme che definiscono tale coordinamento sono adottate e aggiornate a livello dell'UE.

Documentazione

- **Revisione dei regolamenti sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (testo definitivo adottato)**
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-29-2026-INIT/it/pdf>
- **Coordinamento della sicurezza sociale: i rappresentanti degli Stati membri dell'UE confermano l'accordo provvisorio (comunicato stampa del Consiglio)**
<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2026/04/29/social-security-coordination-eu-member-states-representatives-confirm-provisional-agreement/>
- **EU Law Tracker (sistema di monitoraggio del processo legislativo dell'UE)**
https://law-tracker.europa.eu/procedure/2016_397?lang=it

* * *

- **29 settembre 2026 – Istruzione, formazione, gioventù, volontariato e sport - Programma Erasmus+: i deputati europei insistono affinché il programma 2028-2034 sia più accessibile**

La commissione per la cultura e l'istruzione (CULT) del Parlamento europeo ha approvato una serie di modifiche alla proposta della Commissione europea relativa al programma Erasmus+ 2028-2034, con l'obiettivo di renderlo più semplice, prevedibile e accessibile.

Erasmus+, che dalla sua istituzione nel 1987 ha coinvolto circa 17 milioni di partecipanti e che nel 2027 celebrerà il suo 40° anniversario, rappresenta il principale strumento di finanziamento dell'UE per la mobilità nei settori dell'istruzione e della formazione, della gioventù e del volontariato e dello sport.

Uno degli aspetti principali della posizione approvata dalla commissione CULT riguarda le risorse finanziarie. Gli eurodeputati propongono di portare il bilancio del programma a 47,39 miliardi di euro a prezzi correnti, rispetto ai 40,8 miliardi proposti dalla Commissione europea, per assicurare risorse adeguate agli obiettivi previsti.

Per semplificare la gestione di Erasmus+ e aumentarne la prevedibilità, viene inoltre proposta una ripartizione definita delle risorse tra i diversi settori: 74,6% all'istruzione e alla formazione, 15% alla gioventù e al volontariato e 4,1% allo sport, prevedendo una distribuzione delle risorse anche all'interno di ciascun settore.

Gli eurodeputati intendono inoltre rafforzare le condizioni che consentono di combinare Erasmus+ con altri fondi e iniziative dell'Unione. Sostengono anche il requisito secondo cui le sovvenzioni concesse nell'ambito del programma debbano continuare a rispettare gli interessi finanziari dell'UE e i valori sanciti dall'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea.

Particolare attenzione viene riservata all'accessibilità e all'inclusione. Secondo la commissione CULT, il sostegno alla partecipazione agli scambi educativi e giovanili dovrebbe tenere conto delle differenze nel costo della vita, nei prezzi degli alloggi, nell'inflazione e nel potere d'acquisto tra i diversi Paesi, regioni e città ospitanti. Gli eurodeputati chiedono inoltre che almeno il 20% dei partecipanti a Erasmus+ sia costituito da persone che dispongono di minori opportunità di accesso alla carriera e all'istruzione.

Il futuro Erasmus+ dovrebbe anche contribuire all'attuazione della prossima Agenda dell'UE per gli insegnanti e i formatori e favorire sviluppi delle politiche volti a migliorare il reclutamento e la permanenza degli insegnanti. Per la prima volta, secondo la posizione della commissione CULT, il programma dovrebbe inoltre facilitare la mobilità degli atleti nello sport di base, e non soltanto quella del personale dei club o delle organizzazioni sportive.



Giunta Regionale della Campania

Gabinetto del Presidente

Codice 101.03.00 - Settore "Relazioni istituzionali e Ufficio comunitario regionale" - Sede di Bruxelles

Gli eurodeputati sostengono inoltre la proposta della Commissione di riunire l'attuale Erasmus+ e il Corpo europeo di solidarietà, compreso il Corpo volontario europeo di aiuto umanitario. Le buone pratiche sviluppate nell'ambito del Corpo europeo di solidarietà verrebbero applicate al nuovo Erasmus+.

Il relatore Bogdan Zdrojewski ha sottolineato che Erasmus+ ha creato opportunità per milioni di europei nei settori dell'apprendimento, dell'insegnamento, della formazione e delle esperienze internazionali e che, nella sua futura evoluzione, il programma dovrebbe rimanere accessibile, semplice da utilizzare e in grado di rispondere alle esigenze di giovani, studenti, alunni, insegnanti e organizzazioni in Europa e oltre.

La posizione della commissione CULT è stata approvata con 24 voti favorevoli, un voto contrario e un'astensione. Il testo dovrà ora essere sottoposto al voto del Parlamento europeo in sessione plenaria. Una volta approvato, potranno iniziare i negoziati con il Consiglio dell'Unione europea, che ha definito la propria posizione nel maggio 2026.

La proposta per il nuovo regolamento Erasmus+ era stata presentata dalla Commissione europea il 16 luglio 2025 e rientra nel pacchetto relativo al bilancio a lungo termine dell'UE per il periodo 2028-2034 (QFP).

Documentazione

- **Parlamento europeo**
<https://www.europarl.europa.eu/portal/it>
- **CULT report Erasmus+ programme for 2028-2034 - 2025/0222(COD) Rapporteur: Bogdan Andrzej ZDROJEWSKI (EPP) Draft compromises**
https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2024_2029/plmrep/COMMITTEES/CULT/DV/2026/09-28/CompromiseAmendmentsErasmus_EN.pdf

* * *