



# Per un'Europa sostenibile

**Richieste dei dirigenti  
per la consiliatura 2019-2024**



**#ThisTimeImVoting  
#ManagersforEU**

First published: March 2019 by © CEC European Managers  
Italian version: May 2019



# Content

Sommario ...2

Introduzione: Il valore aggiunto dell'Europa ...4

Richieste CEC per il 2019-2024

    Impiego, condizioni di lavoro e mobilità professionale ...5

    Garantire il successo della digitalizzazione ...6

    La formazione e l'educazione per un mondo in transizione ...7

    Uguaglianza di genere, diversità ed inclusione...7

Contatto ...8



# Sommario

## Occupazione, condizioni di lavoro e mobilità lavorativa

### **Una nuova risoluzione del Parlamento Europeo sulla definizione dei dirigenti**

La nuova risoluzione dovrebbe evidenziare le nuove sfide cui i dirigenti devono far fronte, promuovere politiche per sostenerle e riconoscerne il ruolo nel dialogo sociale e nella società.

### **Fare di Erasmus + un metodo europeo di apprendimento e mobilità**

Chiediamo lo sviluppo del programma Erasmus+ affinché esso diventi un metodo europeo per l'apprendimento e la mobilità che si rivolga anche ai dirigenti ed ai professionisti.

### **Promuovere l'accesso transnazionale alla protezione sociale e al riconoscimento delle qualifiche**

L'UE dovrebbe continuare a promuovere l'accesso transfrontaliero alla protezione sociale, facilitare il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso ai mercati del lavoro.

### **Definire parametri europei per gli aspetti psicosociali legati alla salute**

Con livelli crescenti di stress e burnout, devono essere intraprese azioni per aumentare la consapevolezza dei rischi psicosociali legati all'organizzazione del lavoro.

## Garantire il successo della digitalizzazione

### **Prendere in considerazione lo sviluppo di strumenti online per il dialogo sociale e transnazionale**

Si dovrebbe prendere in considerazione la creazione di meccanismi per migliorare il dialogo sociale nei confronti di nuove categorie di lavoratori e nuovi settori di attività.

### **Regolamentare l'intelligenza artificiale**

L'Unione Europea dovrebbe stabilire standard legali per lo sviluppo di una Intelligenza Artificiale sicura e incentrata sull'essere umano. La legislazione attuale dovrebbe essere rivista per verificare la sua idoneità alle applicazioni di IA.

### **Garantire condizioni di lavoro di qualità in ambienti digitali**

L'UE dovrebbe sostenere forme innovative di sviluppo organizzativo, digitali ed in grado di garantire condizioni lavorative dignitose.

# Sommario

## Educazione ed innovazione per un mondo in transizione

### **Promuovere la formazione continua in Europa attraverso conti formazione individuali portabili**

L'UE dovrebbe promuovere l'accesso, la qualità e l'integrazione delle opportunità di apprendimento permanente sia nell'istruzione formale che in quella non formale attraverso conti di formazione individuali e portabili nell'UE.

### **Raddoppiare il budget per la ricerca e l'innovazione attraverso Horizon Europe**

Il bilancio di Horizon Europe dovrebbe essere raddoppiato. Particolare attenzione dovrebbe essere rivolta alla ricerca multidisciplinare, in particolare nel campo dell'IA, tenendo conto delle potenziali applicazioni industriali.

## Parità di genere, diversità ed inclusione

### **Sostenere la maggiore presenza di donne nelle posizioni manageriali**

Combinando diverse misure e opzioni politiche, l'UE dovrebbe contribuire ad aumentare la presenza delle donne nelle posizioni manageriali.

### **Promuovere la diversità e l'inclusione nei luoghi di lavoro**

L'UE dovrebbe rafforzare la sensibilizzazione contro la discriminazione ed a favore della diversità e dell'inclusione.

## INTRODUZIONE

# Il valore aggiunto dell'Europa

L'Unione Europea deve affrontare sfide senza precedenti. In un contesto internazionale teso e attaccato da forze che mettono in discussione la legittimità della costruzione europea, i difensori del più grande progetto democratico del mondo devono mobilitarsi per difendere e proteggere questo modello unico nella storia. Sono circa 10 milioni i dirigenti e 38 milioni i professionisti dell'UE, molti di loro svolgono un ruolo attivo nella società e contribuiscono a formare un futuro più sostenibile, inclusivo e prospero.

Con questo documento, CEC European Managers permette a questi uomini e donne di far sentire la propria voce. Nella prima parte, identifichiamo una serie di domande globali e spieghiamo il valore dell'Unione Europea. Nella seconda parte, come rappresentanti dei dirigenti, esprimiamo le nostre richieste per l'UE dopo le elezioni del 2019. Chiediamo agli elettori di tenere conto, nelle loro scelte di voto, dell'importanza dell'Europa in tanti settori e sottolineiamo le principali priorità politiche dell'Europa per la prossima legislatura

### **Un attore globale per la democrazia, la pace e la prosperità**

In un contesto globale in cui la concorrenza, le tensioni geopolitiche e le minacce ambientali sono in aumento, nessun Paese europeo può sperare di essere in grado di risolvere tutto da solo. Essere uniti in un progetto istituzionale comune come l'Unione Europea, dove tutti partecipano allo stesso modo, è l'unico antidoto alla perdita di potere sulla scena mondiale. Questa realtà va applicata anche alla gestione dei flussi migratori in modo da conciliare le considerazioni economiche con gli obblighi umanitari.

Consapevoli del danno causato dal protezionismo, i dirigenti sanno quanto può essere benefico per l'economia globale mantenere un sistema di relazioni commerciali internazionali e una concorrenza leale. Ancora una volta, solo una Unione Europea forte può difendere gli interessi commerciali del mercato unico adottando un approccio multilaterale alle relazioni internazionali che consenta ai flussi commerciali globali di prosperare.

### **Rinnovare l'economia sociale del mercato europeo**

ISotto molti punti di vista, il modello sociale europeo è stato più solido di altri modelli. Le conquiste dello stato sociale sono la pietra angolare della maggior parte degli Stati membri dell'UE. Tuttavia, la contrazione della classe media, la digitalizzazione, l'invecchiamento della forza lavoro e la globalizzazione ci costringono a modernizzare tale modello. Solo un'Unione Europea coraggiosa può consentire questo processo, in stretta cooperazione con gli Stati membri e nel rispetto del principio di sussidiarietà. Per ulteriori informazioni sulla nostra visione del futuro modello sociale europeo, vi invitiamo a leggere **qui** il nostro documento "La dimensione sociale dell'Europa".

### **Gestire il cambiamento sostenibile**

Il declino della biodiversità, il riscaldamento globale e l'esaurimento delle risorse naturali stanno sfidando la resistenza della natura e minacciano la vita sulla terra. Dobbiamo cogliere l'opportunità di una transizione verso un sistema socio-economico sostenibile. Solo un'Unione Europea unita può dare l'esempio impegnandosi in azioni che possano fungere da modello per altri attori globali (come ad esempio operare per raggiungere gli obiettivi climatici stabiliti nell'accordo di Parigi). Per ciò che attiene loro, i manager lavorano affinché il loro modello gestionale sia in linea con lo sviluppo sostenibile. Per saperne di più su come pensiamo che leadership e sviluppo sostenibile possano muoversi nella stessa direzione, leggi il nostro **rapporto qui**.



# Richieste CEC per il 2019-2024

CEC European Managers chiede ai decisori politici dell'UE di adottare misure, iniziative e programmi che possano avere un impatto reale sulla dirigenza europea, intesa come motore del cambiamento per la società di domani:

## Impiego, condizioni di lavoro e mobilità professionale

### **Modernizzare il management in Europa**

I dirigenti guidano il cambiamento e fungono da ponte tra lavoratori e datori di lavoro. Sarà sempre più necessario definire la transizione verso un sistema socio-economico più sostenibile. È quindi opportuno adottare una risoluzione aggiornata del Parlamento europeo sulla definizione dei manager in Europa, che riconosca il loro ruolo sociale e nel dialogo sociale.

Nonostante le differenze nelle disposizioni contrattuali che regolano il loro status e le condizioni di lavoro, i manager condividono delle caratteristiche professionali (merito, alto grado di competenza ed efficienza) che li rendono parte di una comunità. La risoluzione, sulla base di un insieme di valori condivisi, mette in evidenza le nuove sfide che i manager devono affrontare (tra cui la sostenibilità, la digitalizzazione e la formazione continua) e suggerisce politiche concrete a loro sostegno. Per preparare i manager ad un mondo in transizione, sono necessari un modello di leadership più sostenibile, una migliore formazione manageriale e una partecipazione attiva al dialogo sociale.

### **Migliorare la mobilità professionale in Europa**

Tenendo conto dei bassi livelli di mobilità professionale in Europa e della necessità di condividere meglio le conoscenze e le migliori pratiche (nel mondo degli affari), chiediamo lo sviluppo del programma Erasmus + in modo che esso tenda verso un meccanismo europeo di apprendimento e mobilità rivolto anche a dirigenti e professionisti di alto livello. A tal fine, il bilancio previsto per Erasmus + dovrebbe essere più che raddoppiato rispetto al bilancio previsto per il 2019 ed essere esteso a tutte le età.

La circolazione di idee e persone è uno dei valori fondanti dell'Unione e una delle chiavi per sostenere lo sviluppo tecnologico e l'innovazione. I dirigenti ne sono ben consapevoli, a causa del loro alto tasso di mobilità. Per questo motivo, l'UE dovrebbe continuare a promuovere l'accesso transfrontaliero alla protezione sociale, facilitare il riconoscimento delle qualifiche e l'accesso ai mercati del lavoro. A tale riguardo, e nonostante gli sviluppi futuri, la nuova autorità europea del lavoro dovrebbe in primo luogo diventare uno sportello unico (che integri agenzie europee analoghe) per la mobilità della forza lavoro europea e per le informazioni sui diritti dei lavoratori.

Infine, la Brexit mette a repentaglio la portabilità dei diritti degli Europei che hanno lavorato o lavoreranno sul suolo britannico. Lo stesso vale per i cittadini britannici che vivono e lavorano nell'Unione Europea. Garantire regole chiare e i migliori risultati possibili in termini di mobilità professionale dovrebbe essere una priorità nei negoziati tra le due parti, ma occorre anche definire regole per nuove relazioni tra l'UE e il Regno Unito.



## **Parametri europei per gli aspetti psico-sociali della salute**

Con l'aumento di stress e burnout, devono essere intraprese azioni per aumentare la consapevolezza dei rischi psicosociali legati all'organizzazione del lavoro, all'impatto che possono avere sulla vita dei manager e sui loro costi complessivi. Le parti sociali dovrebbero svolgere un ruolo più attivo nell'attuazione di programmi dedicati alla sensibilizzazione su tali rischi e alla loro prevenzione, con l'agenzia europea OSHA.

## **Garantire il successo della digitalizzazione**

### **Valutare lo sviluppo di strumenti digitali per il dialogo sociale e transnazionale**

Anche se il lavoro digitale riguarda solo una minoranza di lavoratori e dirigenti, le Istituzioni e le parti sociali europee dovrebbero anticipare gli effetti di questa rivoluzione sul funzionamento del dialogo sociale.

Il dialogo sociale ha avvicinato le dimensioni economiche e sociali riducendo le transizioni industriali per le imprese e i lavoratori. Pertanto, si dovrebbero prevedere meccanismi per migliorare la portata del dialogo sociale verso nuove categorie di lavoratori e nuovi settori di attività. Questi nuovi strumenti tuttavia, non dovrebbero sostituire quelli già esistenti, nè ridurre il loro attuale ambito fisico e personale o il livello di protezione che forniscono.

### **Regolamentare l'intelligenza artificiale**

Per creare condizioni di parità a livello globale, l'UE dovrebbe stabilire norme giuridiche per ciò che concerne la progettazione dei sistemi di intelligenza artificiale, le norme sulla responsabilità, sulla guida automatica e su altre questioni legali correlate. Deve essere stabilito il principio della responsabilità umana nel processo decisionale. Dati i problemi spesso complessi che sorgono, i nuovi metodi di consultazione (umana) e di previsione (IA) dovrebbero essere valutati nei processi decisionali. A tale riguardo, chiediamo alla Commissione europea di includere indicatori relativi all'intelligenza artificiale, come parte della sua analisi normativa sugli elementi legislativi europei esistenti, nelle sue attività periodiche di "valutazione della qualità".

### **Garantire condizioni di lavoro di qualità in ambienti digitali**

Adottare un approccio proattivo per modellare le condizioni di lavoro nel mondo digitale di domani sarà essenziale per evitare di aumentare i rischi di stress e altri rischi psicosociali, compresa la solitudine. Dirigenti con competenze socio-emotive saranno sempre più importanti per mantenere la dimensione "umana" del lavoro. Pertanto, i nuovi programmi europei dovrebbero finanziare azioni per nuove forme di sviluppo organizzativo che siano innovative, digitali e offrano condizioni di lavoro umane e dignitose.



## La formazione e l'educazione per un mondo in transizione

### **Promuovere l'apprendimento permanente**

L'UE dovrebbe promuovere l'accesso, la qualità e l'integrazione delle opportunità di apprendimento permanente, sia nell'educazione formale che non formale. Per aumentare l'accesso a questi servizi, tenendo conto di professionisti con un'alta mobilità, chiediamo l'istituzione di conti individuali portabili di formazione accessibili a tutti i dirigenti dell'Unione. Inoltre, per garantire un approccio olistico all'educazione centrata sul fattore umano che incorpora competenze trasversali, la CEC chiede di esplorare la possibilità di prevedere la leadership sostenibile nei programmi di formazione manageriale a tutti i livelli.

### **Per una ricerca europea florida**

La diversità del quadro dell'innovazione in Europa permette di creare nuove sinergie tra gli Stati membri e tra diverse discipline. Per consentire la creazione di un fiorente ecosistema europeo di ricerca e sviluppo, chiediamo che i fondi stanziati per il budget di Horizon Europe siano raddoppiati. La ricerca multidisciplinare deve essere supportata, specialmente nel campo dell'intelligenza artificiale, date le sue potenziali molteplici applicazioni industriali.

## Uguaglianza di genere, diversità ed inclusione

### **Sostenere una maggiore presenza di donne manager**

Combinando diverse misure e opzioni politiche, l'UE dovrebbe contribuire ad aumentare la presenza delle donne nelle posizioni manageriali e di alto livello. La direttiva sull'equilibrio di genere nelle società quotate, presentata dalla Commissione Europea nel 2012, non ha mai completato il suo iter legislativo. Sottolineando l'opportunità per le parti sociali europee di riaprire il dibattito su questo tema, chiediamo alla Commissione linee di bilancio specifiche per finanziare attività di sensibilizzazione sull'importanza di una leadership mista e sensibile all'uguaglianza di genere.

### **Promuovere la diversità e l'inclusione sui luoghi di lavoro**

Poiché solo un terzo dei cittadini europei è pienamente consapevole del fatto che è giuridicamente protetto dalla discriminazione, l'UE dovrebbe rafforzare i suoi sforzi di sensibilizzazione contro la discriminazione ed a favore della diversità e dell'inclusione, con l'aiuto di programmi europei specifici. I manager sono i principali attori nella gestione della diversità e pratiche di inclusione sul posto di lavoro.





# Contact

[www.cec-managers.org](http://www.cec-managers.org)

**Office**

info@cec-managers.org  
+32 24 20 10 51

CEC European Managers  
Rue de la Loi 81a  
B - 1040 Brussels

**Head of Office**

Matteo Matarazzo  
+32 2 420 10 51  
matarazzo@cec-managers.org

**Policy and Communication Officer**

Jean-Philippe Steeger  
+32 2 420 08 23  
steeger@cec-managers.org



**EUROPEAN MANAGERS**

Follow us on:

