C/2025/5139

28.10.2025

Parere del Comitato economico e sociale europeo

Il ruolo dei sindacati nel miglioramento della produttività

(parere d'iniziativa)

(C/2025/5139)

Relatore: **Philip VON BROCKDORFF**

Decisione dell'Assemblea plenaria	27.2.2025
Base regolamentare	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
Sezione competente	Unione economica e monetaria, coesione economica e sociale
Adozione in sezione	4.7.2025
Adozione in sessione plenaria	16.7.2025
Sessione plenaria n.	598
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	156/5/3

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) raccomanda con forza di effettuare investimenti produttivi in capitale, tecnologia e capitale umano: questo contribuirà, a sua volta, a stimolare la produttività del lavoro. Tali investimenti contribuirebbero ad aumentare la crescita della produttività e, nel tempo, a raggiungere i livelli di produttività degli Stati Uniti. Ciò detto, il CESE riconosce che la maggior parte delle imprese dell'UE è composta da PMI, che hanno una rappresentanza sindacale limitata. Il CESE raccomanda di destinare un sostegno pubblico a queste imprese, sotto forma, ad esempio, di una consulenza strategica e di un'assistenza allo sviluppo di capacità per stimolare la loro produttività.

1.2. I sindacati svolgono un ruolo importante nella produttività del lavoro attraverso i meccanismi ai quali solo loro possono contribuire, vale a dire la contrattazione collettiva e/o gli accordi settoriali, e in particolare agevolando l'innovazione sul luogo di lavoro, che a sua volta potrebbe aumentare la produttività del lavoro. In tale contesto, il CESE ritiene che la contrattazione collettiva e il dialogo sociale possano estendersi alla progettazione di nuovi modelli di lavoro in grado di stimolare l'innovazione, come le strutture di team collaborative, la flessibilità dell'orario di lavoro e le iniziative di leadership condivisa.

1.3. Il CESE ritiene che i sindacati potrebbero partecipare alla definizione di parametri di riferimento per la produttività e di indicatori di prestazione specifici per settore. Il loro contributo garantisce che i metodi di misurazione riflettano la qualità del lavoro, l'innovazione e le pratiche aziendali sostenibili, piuttosto che una riduzione dei costi a breve termine.

1.4. Il CESE incoraggia a dare ai lavoratori più voce in capitolo sul luogo di lavoro, sulla base della condivisione delle informazioni con i lavoratori e di una loro efficace consultazione, in linea con la legislazione e le prassi nazionali, senza che questo incida sulla capacità delle imprese di prendere decisioni. Sebbene la cogestione o la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle strutture direttive dell'impresa sia efficace in alcuni paesi dell'UE e possa servire da modello per altri, la gestione responsabile dell'azienda dovrebbe essere lasciata alla dirigenza delle imprese, anche nelle PMI.

1.5. Il CESE sottolinea il ruolo dei comitati aziendali, la cui presenza ha il potenziale di contribuire a una maggiore soddisfazione professionale e a retribuzioni più elevate, come pure ad una maggiore stabilità del posto di lavoro, rispetto alle imprese che non dispongono di queste forme di organizzazione.

1.6. Oltre a sostenere la produttività consentendo ai lavoratori di contribuire al processo decisionale sul luogo di lavoro, fornendo loro le informazioni necessarie e coinvolgendoli in processi efficaci di consultazione, i sindacati potrebbero anche migliorare i risultati aziendali aiutando le imprese a mantenere i lavoratori esperti che potrebbero essere più produttivi. Una tale pratica favorisce la stabilità necessaria per gli investimenti nel capitale umano specifico dell'impresa e nella formazione necessaria per stimolare la produttività.

1.7. I sindacati potrebbero anche rappresentare un fattore importante per ridurre eventuali livelli elevati di assenteismo, i quali comportano un costo significativo per le imprese e le finanze pubbliche. Attraverso la contrattazione collettiva e la cooperazione sul luogo di lavoro, i sindacati possono contribuire ad affrontare le cause profonde di questo fenomeno.

1.8. Il CESE ritiene che la contrattazione collettiva possa contribuire alla produttività promuovendo un ambiente di lavoro positivo e favorevole, riconoscendo il valore dei lavoratori e incoraggiando la collaborazione e l'innovazione, anche per quanto riguarda l'applicazione, sul luogo di lavoro, di metodi digitali e dell'intelligenza artificiale incentrati sui lavoratori.

1.9. Il CESE raccomanda inoltre di rafforzare la collaborazione tra i sindacati e le imprese nella co-progettazione e nell'attuazione di programmi di formazione continua e di miglioramento delle competenze, in particolare nei settori in cui è in atto una trasformazione tecnologica.

1.10. I sindacati potrebbero inoltre svolgere un ruolo di sostegno nei programmi che incoraggiano la mobilità volontaria dei lavoratori disoccupati verso le regioni con carenze di manodopera, anche attraverso accordi di mobilità, assistenza abitativa e riconoscimento delle qualifiche, garantendo nel contempo condizioni di lavoro eque.

1.11. Il CESE ribadisce che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva possono contribuire ad aumentare la produttività e i salari attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dei sindacati, secondo le regole e le prassi nazionali. Inoltre, il processo di contrattazione collettiva potrebbe anche tenere conto del tipo di impatto che gli investimenti produttivi e le nuove tecnologie esercitano sui lavoratori sul luogo di lavoro.

1.12. Infine, il CESE sottolinea che la direttiva relativa a salari minimi adeguati punta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione e a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari.

2. **Osservazioni generali**

2.1. Le relazioni Draghi e Letta constatano, tra le altre cose, che l'UE sta perdendo il suo vantaggio competitivo rispetto agli Stati Uniti e alla Cina. Le ragioni sono molteplici, ma l'aumento dei costi, anche dei salari, viene menzionato come una delle cause principali. L'andamento dei salari dal 2022 è stato determinato in larga misura dall'inflazione e da un contesto economico sempre più difficile. Il picco inflazionistico causato nel 2022 dai prezzi elevati dell'energia e dei prodotti alimentari ha ritardato l'aumento dei salari nominali, con conseguenti perdite significative in termini di salari reali e potere d'acquisto delle famiglie ([1]).

2.2. Negli ultimi due anni i salari nominali nell'UE sono aumentati, in parte per compensare l'aumento dei prezzi. La crescita della retribuzione nominale per dipendente ha raggiunto il 6,1 % nel 2023, ma gli aumenti sono rallentati nel 2024. Nel primo trimestre del 2024 l'incremento è stato del 5,6 % su base annua, ma questa tendenza ha continuato a rallentare nei trimestri successivi del 2024, di pari passo con il calo dell'inflazione ([2]).

2.3. La crescita delle retribuzioni contrattuali è stata uno dei principali fattori di questa dinamica salariale e, secondo quanto previsto, si è resa necessaria per compensare le perdite di potere d'acquisto, come spiegato nel punto 2.1. Naturalmente, le retribuzioni contrattuali sono il risultato della contrattazione salariale e degli accordi conclusi tra datori di lavoro e sindacati. Secondo le previsioni economiche della Commissione europea dell'autunno 2024, la retribuzione nominale per dipendente dovrebbe aumentare del 3,5 % nel 2025. Si tratta di un dato superiore all'aumento medio di circa l'1,8 % registrato tra il 2013 e il 2019, e tiene conto delle legittime richieste dei sindacati di compensare gli elevati tassi di inflazione osservati nel 2022 e nel 2023 ([3]). La crescita prevista per il 2025 è notevolmente inferiore ai livelli del 2023 (6,1 %), a causa del rallentamento dell'inflazione e di un contesto economico molto difficile.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Anche la rigidità del mercato del lavoro ha esercitato pressioni al rialzo sui salari.

2.4. Va osservato che, nonostante la forte crescita dei salari nominali nel 2023 e tenuto conto delle notevoli differenze tra gli Stati membri, nel 2024 i salari reali ([4]) erano mediamente inferiori dell'1,1 % rispetto ai livelli precedenti la pandemia. Il divario tra le variazioni dei salari reali (%) rispetto ai livelli precedenti la pandemia (2019) è stato particolarmente marcato in Italia, Grecia (che ha registrato una bassa crescita dei salari nominali), come pure in Cechia (che ha dovuto affrontare un'inflazione molto elevata), Germania, Francia e Finlandia ([5]). Nel 2025 la crescita dei salari nominali e quella dei salari reali dovrebbero convergere, il che implica che la retribuzione dei lavoratori dovrebbe coprire gli aumenti dei prezzi dovuti all'inflazione.

2.5. Nell'UE la quota del reddito da lavoro in percentuale del PIL era del 58,9 % nel 2004 e ha raggiunto un picco del 60 % nel 2009. Tale rapporto è sceso al 57 % nel 2021, il valore più basso dal 2004 ([6]). Questa tendenza è confermata dalla relazione annuale 2024 della Commissione sugli sviluppi del mercato del lavoro e l'andamento dei salari in Europa ([7]), la quale conclude che negli ultimi due decenni la quota del lavoro è diminuita (anche se non di tanto), in un contesto di fluttuazioni cicliche. La quota del lavoro è la parte del reddito nazionale destinata ai lavoratori a titolo di remunerazione. Questo calo è probabilmente dovuto alle fluttuazioni cicliche nelle economie dell'UE, e si spiega con il fatto che i salari e l'occupazione richiedono tempo per adeguarsi alle fluttuazioni cicliche a causa della rigidità dei mercati del lavoro. La quota del lavoro tende ad aumentare durante le recessioni, mentre diminuisce nella fasi di ripresa. A riprova di questo assunto, ricordiamo quanto accaduto durante la grande recessione del 2009 e la crisi economica del 2020 a seguito della pandemia di COVID-19.

2.6. È altresì importante esaminare in che modo la dinamica salariale attesa sia correlata alle pressioni inflazionistiche nel breve periodo. Secondo la Commissione, la dinamica salariale non ha causato pressioni inflazionistiche. Ciò detto, permangono delle preoccupazioni in merito alla competitività in alcuni Stati membri, ad esempio nell'Europa centrale e orientale, che richiedono una valutazione al microlivello dell'impatto degli aumenti salariali sulla competitività. Naturalmente, non si può escludere che le imprese adeguino i prezzi per coprire una parte dei recenti aumenti salariali. Tuttavia, come è già avvenuto al culmine della crisi energetica, le imprese hanno registrato profitti per unità più elevati, e tali profitti ([8]) hanno fatto da cuscinetto assorbendo qualsiasi pressione inflazionistica che sarebbe potuta derivare dagli aumenti salariali. In alcuni settori gli utili societari sono aumentati notevolmente con la crisi energetica, passando dal 51,3 % del PIL nel 2021 al 53,2 % nel 2022 ([9]). Nel 2023, tuttavia, hanno iniziato a diminuire, e si prevede che questa tendenza continuerà nel 2024, anche se i valori resteranno elevati.

2.7. Infine, se analizziamo la competitività dei costi (in confronto con gli Stati Uniti), comunemente misurata come costo del lavoro per unità di prodotto (UCL), ossia il rapporto tra retribuzione nominale e produttività, l'UCL nell'UE è aumentato praticamente allo stesso ritmo degli Stati Uniti, ossia intorno al 15-17 %. In termini di competitività, il problema non è necessariamente il costo, parte del quale è il costo del lavoro, bensì il fatto che la produttività è aumentata a un ritmo più lento nell'UE rispetto agli Stati Uniti (lo 0,7 % nell'UE tra il 2019 e il 2023 contro il 6,4 % negli USA). D'altro canto, tra il 2019 e il 2023 la crescita delle retribuzioni nominali nell'UE si è attestata al 15,9 %, rispetto al 20,5 % negli Stati Uniti.

3. **Osservazioni generali e raccomandazioni**

3.1. Se si vuole che nell'UE la produttività aumenti almeno allo stesso ritmo degli Stati Uniti, come indicato al punto 2.5, l'UE deve effettuare investimenti ingenti nel capitale, nella tecnologia e nel capitale umano. Allo stesso tempo occorre anche compiere degli sforzi per stimolare la produttività del lavoro ([10]), che è trainata in larga misura dagli investimenti in capitale, nel progresso tecnologico e nel capitale umano. Dato che si prevede che la produttività del lavoro resti strutturalmente bassa, attestandosi allo 0,9 % nel 2025 ([11]), l'incremento della produttività ([12]) potrebbe offrire un ulteriore margine per aumentare i salari in modo sostenibile (grazie a una maggiore produttività del lavoro) nell'UE. Sulla base dei dati forniti nella sezione 2, sia la produttività che i salari possono aumentare allo stesso tempo senza che questo abbia alcun impatto negativo sulla competitività.

([4]) I salari reali sono il valore dei salari in termini di potere d'acquisto. I salari nominali (o salari «monetari») sono semplicemente il valore monetario di un salario, mentre i salari reali sono salari nominali adeguati per tenere conto dell'inflazione dei prezzi, che intacca il potere d'acquisto dei salari nominali.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([6]) https://www.euronews.com/business/2024/04/19/workers-slice-of-the-gdp-pie-how-do-income-shares-compare-across-europe.

([7]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea.

([8]) I profitti per unità corrispondono agli utili societari in quanto rappresentano la differenza tra il valore aggiunto lordo e la retribuzione dei dipendenti. Questa definizione comprende il risultato lordo di gestione e il reddito misto per unità di PIL in termini reali.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) La produttività del lavoro è un metodo di misurazione che mette a confronto la produzione economica con la quantità di manodopera necessaria per ottenerla.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe [Sviluppi del mercato del lavoro e andamento delle retribuzioni in Europa], Rapporto annuale 2024, Commissione europea: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) L'impatto della capacità di assorbimento sull'innovazione può offrire vantaggi competitivi sostenibili alle imprese di servizi.

3.2. Elementi a sostegno di questa ipotesi sono presentati nello studio di Genz et al., (2019) ([13]), da cui emerge che in Germania gli investimenti delle imprese nelle tecnologie digitali hanno avuto un impatto positivo sui salari dei lavoratori, sia nei settori produttivi ad alta intensità di conoscenze (ad esempio, costruttori di automobili e macchinari) sia in servizi a bassa intensità di conoscenza (ad esempio, grossisti e ristoratori). In primo luogo, sono gli investimenti effettuati dalle imprese a stimolare la produttività del lavoro. Se le imprese non investono in misura sufficiente nell'innovazione dei prodotti o in una maggiore produttività, non saranno in grado di progredire nella catena del valore e rimanere competitive ([14]).

3.3. I governi svolgono un ruolo fondamentale nel promuovere la produttività, utilizzando la spesa pubblica per investire nella tecnologia, nel capitale fisico e nel capitale umano, nonché attraverso regimi di sostegno volti a migliorare la produttività delle piccole e medie imprese in cui la rappresentanza sindacale è limitata. I sindacati, d'altro canto, svolgono un ruolo importante nella produttività del lavoro attraverso i meccanismi ai quali solo loro possono contribuire, vale a dire la contrattazione collettiva e/o gli accordi settoriali, che – oltre alle trattative salariali – coprono altri aspetti chiave. Possono inoltre influenzare l'orientamento della politica indirizzandola verso attività economiche a più alto valore aggiunto. Inoltre, i sindacati, per la loro natura intrinseca, combinano il potere dei singoli lavoratori attraverso la contrattazione collettiva e l'azione collettiva. In tal modo, potrebbero indirizzare le dinamiche del mercato del lavoro a sostegno di mercati competitivi. Attraverso i negoziati, i sindacati possono sostenere le strategie imprenditoriali allineando gli interessi delle imprese a quelli dei lavoratori, in particolare agevolando l'innovazione sul luogo di lavoro, il che a sua volta potrebbe aumentare la produttività del lavoro. In tale contesto, il CESE ritiene che il dialogo sociale possa estendersi alla progettazione di nuovi modelli di lavoro in grado di stimolare l'innovazione, come le strutture di team collaborative, la flessibilità dell'orario di lavoro e le iniziative di leadership condivisa. I sindacati potrebbero raccomandare una sperimentazione inclusiva di tali modelli.

3.4. Il CESE ritiene che i sindacati potrebbero partecipare alla definizione di parametri di riferimento per la produttività e di indicatori di prestazione specifici per settore. Il loro contributo garantisce che i metodi di misurazione riflettano la qualità del lavoro, l'innovazione e le pratiche aziendali sostenibili, piuttosto che una riduzione dei costi a breve termine. Un quadro di riferimento per l'analisi comparativa della produttività potrebbe includere aspetti quali un ritorno sugli investimenti in formazione, e la produzione per ora di lavoro per settore.

3.5. Nei luoghi di lavoro in cui i lavoratori hanno la possibilità di far sentire di più la propria voce, poiché svolgono un ruolo nella gestione aziendale ([15]), vi è una minore tendenza all'avvicendamento del personale, il che riduce i relativi costi per le imprese e garantisce nel contempo ai lavoratori una retribuzione pari al valore che apportano. Attraverso la contrattazione collettiva è possibile correggere i fallimenti del mercato, invertire le disparità di reddito e sostenere la crescita economica.

3.6. Da alcune ricerche emerge che il collegamento positivo tra la produttività, da un lato, e il fatto che i lavoratori abbiano voce in capitolo, dall'altro, è più marcato quando i dipendenti possono contribuire direttamente alle decisioni aziendali ([16]). Il contributo dei lavoratori al processo decisionale può avere un impatto significativo e positivo sulla produttività delle imprese. Questo sembra essere vero anche quando i lavoratori esprimono il loro punto di vista attraverso altri canali, ad esempio utilizzando forme di partecipazione alla proprietà grazie alle quali i loro interessi convergono con quelli delle imprese. Riaccendere l'interesse per il potere di rappresentanza dei lavoratori, attraverso la condivisione delle informazioni con i lavoratori e una loro efficace consultazione, potrebbe essere un modo per le imprese di aumentare la produzione favorendo nel contempo gli interessi dei loro dipendenti.

3.7. Altrettanto importante è il ruolo dei comitati aziendali. Da uno studio di Eurofound ([17]) è emerso che i dipendenti delle imprese che dispongono di comitati aziendali dichiarano una maggiore soddisfazione professionale, hanno retribuzioni più elevate e possono contare su una maggiore stabilità del posto di lavoro rispetto al personale delle imprese prive di tali comitati. Questi risultati possono essere utilizzati come un valido argomento a favore del modello sociale europeo, in cui la partecipazione rappresentativa dei lavoratori, il partenariato sociale e gli standard elevati delle condizioni di lavoro svolgono un ruolo cruciale.

([13]) Genz, S., Janser, M. e Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* [L'impatto degli investimenti nelle nuove tecnologie sui salari - Dati a livello dei lavoratori in Germania], Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, vol. 239, n. 3, pagg. 483-521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Cfr. *Financial Times*, 20 marzo 2025, *Italy's paper hub loses its story, page by page*, articolo pubblicato in italiano con il titolo «Un'industria che svanisce una pagina alla volta» nella rivista «Internazionale», n. 1607 del 28 marzo 2025.

([15]) L'Organizzazione internazionale del lavoro incoraggia i paesi membri a promuovere il programma *Workers' Participation in Management* (partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale).

([16]) How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth [In che modo i sindacati possono aumentare la produttività aziendale e rafforzare la crescita economica], Kate Bahn, Joe Peck, 6 settembre 2023.

([17]) https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2006/positive-effects-works-councils-working-conditions.

3.8. Oltre a sostenere la produttività consentendo ai lavoratori di partecipare al processo decisionale sul luogo di lavoro, i sindacati possono anche migliorare i risultati aziendali aiutando le imprese a mantenere i lavoratori esperti che potrebbero essere più produttivi. È meno probabile che i lavoratori sindacalizzati lascino il loro posto di lavoro, e questo, a sua volta, favorisce la stabilità necessaria per gli investimenti nel capitale umano specifico dell'impresa e nella formazione necessaria per stimolare la produttività.

3.9. I sindacati potrebbero anche rappresentare un fattore importante per ridurre eventuali livelli elevati di assenteismo ([18]), i quali comportano un costo significativo per le imprese e le finanze pubbliche. Attraverso la contrattazione collettiva e la cooperazione sul luogo di lavoro, i sindacati possono contribuire ad affrontare le cause profonde di questo fenomeno.

3.10. La contrattazione collettiva può contribuire alla produttività promuovendo la creazione di un ambiente di lavoro positivo e favorevole, riconoscendo il valore dei lavoratori e incoraggiando la collaborazione e l'innovazione, anche per quanto riguarda l'applicazione, sul luogo di lavoro, di metodi digitali e dell'intelligenza artificiale incentrati sui lavoratori. Sono tutti aspetti estremamente importanti, soprattutto in un contesto economico molto difficile.

3.11. Il CESE raccomanda inoltre di rafforzare la collaborazione tra i sindacati e le imprese nella co-progettazione e nell'attuazione di programmi di formazione continua e di miglioramento delle competenze, in particolare nei settori in cui è in atto una trasformazione tecnologica. Il loro coinvolgimento garantisce l'allineamento delle competenze dei lavoratori alle esigenze delle imprese e alle tendenze del mercato del lavoro. Si tratta di un aspetto importante anche in un mercato del lavoro caratterizzato dall'invecchiamento della forza lavoro. Ricorrere alla migrazione legale per far fronte alle carenze di manodopera, colmare le carenze di competenze e stimolare la crescita economica è parte della soluzione, ma occorre garantire condizioni di lavoro adeguate in tutti gli Stati membri.

3.12. I sindacati potrebbero inoltre svolgere un ruolo di sostegno nei programmi che incoraggiano la mobilità volontaria dei lavoratori disoccupati verso le regioni con carenze di manodopera, anche attraverso accordi di mobilità, assistenza abitativa e riconoscimento delle qualifiche, garantendo nel contempo condizioni di lavoro eque.

3.13. Il fatto che i sindacati abbiano un impatto positivo e significativo sui salari è ormai assodato. In particolare, l'adesione ai sindacati è forte tra i lavoratori con un livello più basso di istruzione formale. Ciò contribuisce a stimolare l'attività economica, in quanto i lavoratori con un basso reddito tendono a spenderne una quota maggiore per i consumi. Oltre ad avere un impatto positivo all'interno delle imprese, ad esempio una maggiore produttività e un minore avvicendamento del personale, in ultima analisi questo effetto macroeconomico va anche a vantaggio delle imprese stesse, in quanto possono trarre profitto dagli incrementi di produttività e da una maggiore crescita economica. Invece di considerare gli interessi dei lavoratori come intrinsecamente in contrasto con quelli delle imprese, farli convergere attraverso il processo di contrattazione collettiva può migliorare i risultati delle imprese e apportare benefici all'economia in generale. Il CESE ribadisce che il dialogo sociale e la contrattazione collettiva possono contribuire ad aumentare la produttività e i salari attraverso la partecipazione e il coinvolgimento dei sindacati. Inoltre, il processo di contrattazione collettiva potrebbe anche tenere conto del modo in cui gli investimenti produttivi e le nuove tecnologie incidono sui lavoratori, sulla loro formazione e sviluppo delle competenze, sulle trasformazioni dell'industria, sulla lotta all'assenteismo, sulla qualità della vita e sulle condizioni generali di lavoro.

3.14. Infine, il CESE sottolinea che la direttiva relativa a salari minimi adeguati punta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione e a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Come indicato in precedenza, una contrattazione collettiva in linea con le strategie aziendali può contribuire a migliorare la produttività del lavoro e facilitare l'innovazione sul luogo di lavoro. Può anche sostenere la riqualificazione dei lavoratori, in particolare dei lavoratori più anziani, e aumentare la loro produttività.

Bruxelles, 16 luglio 2025

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE

([18]) Secondo l'Ufficio federale tedesco di statistica, nel 2023 i dipendenti tedeschi hanno usufruito di congedi per malattia per una media di 15,1 giorni lavorativi, con un aumento di 4 giorni rispetto al 2021.