

Bruxelles, 5 luglio 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTA

Origine:	Presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Semestre europeo 2024: carenze di manodopera e di competenze nell'UE - Dibattito orientativo

Si allega per le delegazioni una nota di indirizzo della presidenza sul tema in oggetto, in vista del dibattito orientativo che si terrà nella sessione del Consiglio EPSCO del 16 luglio 2024.

Semestre europeo 2024: carenze di manodopera e di competenze nell'UE*Dibattito orientativo***Le carenze di manodopera e di competenze persistono nell'UE**

I dati indicano che circa l'80 % dei datori di lavoro dell'UE riferisce di avere difficoltà ad assumere lavoratori con le giuste competenze. Inoltre, nell'UE un dipendente su tre ha un lavoro che non corrisponde alle proprie competenze, con il 17 % dei lavoratori che sono sovraqualificati e il 13 % sottoqualificati¹. Le carenze sono particolarmente marcate nei settori con scarsa qualità del lavoro² e spesso si registrano in professioni per le quali generalmente non è richiesto un titolo di studio di livello terziario³.

Le persistenti carenze di manodopera si traducono in un elevato tasso di posti di lavoro vacanti nell'UE, che ha raggiunto un livello record del 3 % nel secondo trimestre del 2022, per poi scendere al 2,6 % nel primo trimestre del 2024⁴. Il tasso di posti di lavoro vacanti rimane particolarmente elevato in alcuni Stati membri nonostante il recente rallentamento dell'attività economica dovuto a problemi legati alla catena di approvvigionamento e alle pressioni inflazionistiche. Ciò indica che la carenza di manodopera resta un problema strutturale per i mercati del lavoro dell'UE all'indomani della pandemia di COVID-19.

L'aumento della carenza di manodopera non ha portato al reinserimento nel mercato del lavoro delle persone inattive o con un collegamento labile al mercato del lavoro. Sono pertanto necessari interventi mirati per mobilitare il potenziale di forza lavoro inutilizzato nell'Unione, concentrandosi in particolare sui gruppi sottorappresentati, e per integrare gli sforzi volti a riportare i disoccupati nel mercato del lavoro e a sostenere le transizioni dai settori in declino a quelli in espansione. Tali interventi devono andare oltre le politiche attive del mercato del lavoro e affrontare gli ostacoli in materia di partecipazione al mercato del lavoro e formazione, compresi quelli relativi alle infrastrutture e ai servizi di assistenza, alla riabilitazione e all'adattamento del luogo di lavoro.

¹ Dati basati sull'indagine sulle imprese europee 2019, Eurofound 2019.

² Relazione di Eurofound dal titolo "Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy" (Misure per affrontare la carenza di manodopera: insegnamenti per le politiche future), 2023

³ Relazione EURES sulle carenze e le eccedenze 2023, Autorità europea del lavoro, 2 maggio 2024.

⁴ Statistiche Eurostat sui posti di lavoro vacanti: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

Le misure volte a integrare i disoccupati nel mercato del lavoro tendono a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, a promuovere la mobilità e l'offerta di formazione, l'esperienza lavorativa e altre misure di politica attiva del lavoro. Tuttavia, le misure di sostegno per l'integrazione dei lavoratori sottoccupati e di quelli disponibili ma non in cerca di lavoro richiedono un approccio più ampio e olistico, che affronti i motivi dell'inattività.

Il piano d'azione della Commissione europea sulle carenze di manodopera e di competenze nell'UE⁵ mira a indirizzare le misure pertinenti per il breve e medio termine che la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali adotteranno o dovrebbero adottare per affrontare le sfide poste dalla carenza di manodopera e di competenze. Sottolinea, tra l'altro, che per migliorare i tassi di attività è necessaria un'ampia serie di politiche adattate per ciascun gruppo sottorappresentato, che affrontino le cause di fondo specifiche dell'inattività nel mercato del lavoro.

Il piano d'azione individua le donne, i lavoratori con un basso livello di competenze, i lavoratori anziani, i giovani, le persone provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze razziali o etniche e le persone con disabilità come i gruppi di popolazione attualmente sottorappresentati nel mercato del lavoro.

Nel corso del dibattito orientativo si invitano i ministri a prestare particolare attenzione alle sfide che i giovani e i lavoratori anziani si trovano ad affrontare per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro.

Nonostante i miglioramenti registrati, sono necessari sforzi costanti per superare le sfide strutturali che impediscono l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, in particolare nel contesto delle diffuse carenze di manodopera e di competenze.

⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione (doc. 8153/24).

I giovani che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET) costituiscono una fonte non sfruttata di talento e innovazione che, se opportunamente utilizzata, può contribuire alle trasformazioni verde e digitale e rafforzare il dinamismo economico e sociale. Nel 2022 nell'UE, mentre il tasso di NEET disoccupati si è attestato al 4,3 %, la percentuale di NEET inattivi è stata significativamente più elevata, pari al 7,4 %⁶. Comprendere le ragioni dell'inattività economica dei giovani NEET è fondamentale per definire interventi strategici mirati. La garanzia per i giovani rafforzata include misure miranti ad assistere i NEET offrendo loro un posto di lavoro, ulteriori opportunità di istruzione e formazione, apprendistati o tirocini di qualità dopo l'inizio della disoccupazione o l'uscita dal sistema d'istruzione formale.

Si prevede che l'invecchiamento della popolazione inciderà sull'offerta di manodopera, riducendo la forza lavoro, col rischio di aggravare ulteriormente le carenze di competenze e di manodopera nell'Unione. In tale contesto, una vita lavorativa più lunga e più sana è importante per sostenere l'offerta di manodopera e garantire la sostenibilità di bilancio dei sistemi di protezione sociale, assicurando nel contempo la coesione sociale, la solidarietà e i trasferimenti di conoscenze tra le generazioni⁷.

I lavoratori anziani sono più attivi che mai nel mercato del lavoro, ma vi sono ancora margini di miglioramento, in particolare per le donne. Occorre porre maggiormente l'accento sul lavoro sostenibile, definito come un'interazione tra le condizioni di lavoro e di vita tale da sostenere le persone nell'intraprendere e nel mantenere un lavoro prolungando la durata della vita lavorativa⁸.

Negli ultimi anni è aumentata la consapevolezza della necessità di un intervento precoce e diversi paesi offrono misure mirate di sostegno alla formazione non solo ai lavoratori anziani disoccupati, ma anche ai lavoratori anziani che si trovano ad affrontare cambiamenti e/o licenziamenti, per consentire la transizione verso nuove mansioni presso lo stesso datore di lavoro o la transizione diretta da un posto di lavoro a un altro. Il mantenimento dei lavoratori più anziani può essere favorito anche mediante incentivi nel quadro del sistema pensionistico per l'allungamento della vita lavorativa e la combinazione di pensione e reddito da lavoro, nonché mediante modalità di lavoro flessibili.

⁶ Relazione comune sull'occupazione 2024 (ST 6073/24, pag. 117).

⁷ Relazione comune sull'occupazione 2024 (ST 6073/24, pag. 22).

⁸ Sustainable work over the life course: Concept paper (Lavoro sostenibile lungo tutto l'arco della vita: documento di riflessione) – Eurofound, 2015 (pag. 2).

In questo contesto, si invitano i ministri a procedere a uno scambio di opinioni sulla base dei quesiti seguenti:

- Quali sono nel Suo Stato membro le principali sfide poste dalla carenza di manodopera e di competenze nel breve e medio termine? Quali interventi, tra quelli contemplati nel piano d'azione della Commissione europea sulla carenza di manodopera e competenze nell'UE, sono i più pertinenti per il Suo Stato membro?*
 - Quali misure di politica occupazionale possono contribuire a mobilitare il potenziale di forza lavoro inutilizzato nell'Unione europea? Come si possono creare sinergie tra le risorse del settore pubblico e di quello privato per promuovere le misure strategiche finalizzate all'attivazione?*
 - Il Suo Stato membro dispone di misure mirate per favorire l'occupazione dei giovani a inizio carriera e incoraggiare gli anziani a rimanere nel mercato del lavoro?*
-