

Bruxelles, 6 novembre 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTA

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Messaggi chiave dell'EMCO sull'attuazione del piano d'azione sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE - Approvazione

Si allegano per le delegazioni i messaggi chiave del comitato per l'occupazione sull'attuazione del piano d'azione sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE, che saranno approvati dal Consiglio EPSCO nella sessione del 1° dicembre 2025.

Messaggi chiave sull'attuazione del piano d'azione sulle carenze di manodopera e competenze nell'UE

1. INTRODUZIONE

L'11 marzo 2025 il gruppo di analisi politica del comitato per l'occupazione (EMCO) ha convocato una riunione tripartita invitando rappresentanti delle parti sociali nazionali e dell'UE provenienti da tutti gli Stati membri per discutere dell'attuazione del *piano d'azione sulle carenze di manodopera e competenze* presentato dalla Commissione¹. Pubblicato il 20 marzo 2024 a seguito del *vertice delle parti sociali di Val Duchesse* tenutosi il 31 gennaio 2024², il piano d'azione è stato elaborato in collaborazione con le parti sociali con l'obiettivo di fornire un quadro comune per affrontare le cause profonde delle carenze di manodopera e competenze. Il piano contiene, in particolare, gli impegni assunti dalla Commissione e dalle parti sociali, unitamente a una serie di inviti ad agire rivolti agli Stati membri. Nelle sue conclusioni del 2 dicembre 2024 sulle *carenze di manodopera e competenze nell'UE: mobilitare il potenziale di forza lavoro inutilizzato nell'Unione europea*, il Consiglio dell'Unione europea ha invitato l'EMCO a "continuare a monitorare le carenze di manodopera e competenze e le relative sfide nell'UE nel contesto del semestre europeo, anche tenendo discussioni tematiche, con il coinvolgimento delle parti sociali, al fine di promuovere la condivisione delle conoscenze e delle buone pratiche tra gli Stati membri sulla questione relativa alle carenze di manodopera e competenze"³.

¹ "[*Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione*](#)", pubblicato il 20 marzo 2024.

² Al [*vertice di Val Duchesse*](#) si è discusso di come affrontare le principali sfide economiche e occupazionali rafforzando il dialogo sociale.

³ Si vedano le [*conclusioni del Consiglio*](#) adottate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 2 dicembre 2024. Nel [*piano d'azione*](#) la Commissione aveva inoltre invitato l'EMCO ad "avere scambi periodici tripartiti su questa questione, con la partecipazione delle parti sociali europee e nazionali".

La riunione del gruppo di analisi politica dell'EMCO si è svolta un anno dopo la pubblicazione del piano d'azione per fare il punto delle azioni attuate fino a quel momento, in un contesto in cui le tensioni sul mercato del lavoro continuano a gravare fortemente sulle prospettive economiche dell'UE. Durante la riunione i partecipanti hanno sottolineato la tempestività con cui si è tenuto lo scambio tripartito che ha consentito agli Stati membri e alle parti sociali di partecipare a un autentico dialogo sociale sul tema a livello dell'UE. Le carenze di manodopera e competenze sono state globalmente riconosciute come una strozzatura critica per la crescita sostenibile e inclusiva dell'UE, la sua competitività internazionale e la resilienza a lungo termine del suo modello economico e sociale, in particolare di fronte all'accelerazione del declino demografico e alle pressanti esigenze delle transizioni verde e digitale. Lo scambio si è basato sulle risposte a un questionario trasmesso dalla Commissione agli Stati membri e alle parti sociali il 20 dicembre 2024, nonché su una nota di indirizzo elaborata dalla Commissione che forniva una panoramica della situazione del momento in vista della riunione tripartita. Durante la riunione sono stati organizzati scambi tematici su settori di intervento specifici messi in rilievo nel piano d'azione e gli Stati membri hanno presentato studi di casi su misure strategiche pertinenti nonché migliori pratiche, per orientare le discussioni⁴.

⁴ Esempi di contributi forniti: l'approccio dell'Italia alla creazione di percorsi migratori sostenibili; il programma del Portogallo in materia di formazione e integrazione per i migranti e i beneficiari di protezione internazionale nel settore del turismo; la riforma del servizio pubblico per l'impiego della Francia volta ad attivare e sostenere le persone più lontane dal mercato del lavoro; il programma di Cipro in materia di occupazione rivolto ai gruppi sottorappresentati, in particolare le persone con disabilità; l'approccio strategico globale di Malta per affrontare le carenze di manodopera e competenze; le strategie della Lettonia per far fronte alle carenze nel settore delle TIC; il nuovo strumento di tassonomia delle competenze "CompetentNL" dei Paesi Bassi e l'utilizzo, da parte dell'Austria, del barometro dei posti di lavoro qualificati per monitorare le esigenze del mercato del lavoro e rispondervi.

2. PANORAMICA DELLE CARENZE DI MANODOPERA E COMPETENZE

La carenza di manodopera è diffusa in tutti i settori e le occupazioni. Alla fine del 2024 la percentuale di datori di lavoro che hanno segnalato la carenza di manodopera quale fattore che limita la produzione è rimasta notevolmente superiore alle medie pre-pandemia nei servizi (26,8 %), nell'edilizia (26 %) e nell'industria (18 %), quantunque in calo rispetto al 2022. Le carenze più gravi si sono registrate nelle professioni edili e ingegneristiche, nelle TIC (ad es. analisti di sistema e sviluppatori di software), nell'assistenza sanitaria (ad es. medici di base, infermieri e alcuni medici specialisti), nei trasporti (ad es. conducenti di mezzi pesanti), nei servizi di alloggio e di ristorazione (ad es. cuochi e camerieri) nonché in altre professioni come i lavoratori del settore metallurgico e gli operatori di macchinari⁵.

Le principali cause della carenza di manodopera variano da un settore all'altro. Nei settori caratterizzati da un'elevata età media della forza lavoro (ad es. i trasporti), l'invecchiamento della popolazione è una delle principali cause della carenza di manodopera.⁶ Nei settori fondamentali per la duplice transizione (ad es. i settori STEM), la carenza di manodopera è dovuta principalmente alla crescente domanda di nuove competenze e all'evoluzione dei requisiti in termini di competenze⁷. Infine, in altri settori come quelli ad alta intensità di contatti (ad es. l'assistenza sanitaria e il turismo), condizioni di lavoro inadeguate sono un fattore determinante della carenza di manodopera⁶.

Allo stesso tempo, la carenza di manodopera varia anche da uno Stato membro all'altro. Nel primo trimestre del 2025 il tasso di posti di lavoro vacanti era superiore al 3 % nei Paesi Bassi (4,2 %), in Belgio (4,1 %), in Austria (3,6 %) e a Malta (3,0 %) e inferiore all'1 % in Spagna (0,9 %), in Bulgaria (0,9 %), in Polonia (0,8 %) e in Romania (0,6 %). Tali carenze sono state particolarmente acute nel settore dei servizi in Belgio (5 %), nei Paesi Bassi (4,4 %) e in Austria (4,4 %), mentre il settore edile ha registrato i valori più elevati nei Paesi Bassi (7,5 %) e in Belgio (6,1 %). Per quanto riguarda il settore industriale, le carenze sono state riscontrate maggiormente nei Paesi Bassi (4,1 %), in Belgio (3,3 %) e in Austria (3,2 %)⁸.

⁵ Cfr. le [inchieste presso le imprese e i consumatori](#) condotte dalla Commissione.

⁶ Cfr. Commissione europea (2023), [Employment and Social Developments in Europe](#), Annual Review 2023.

⁷ Cfr. l'[indagine europea su competenze e lavoro](#) del Cedefop.

⁸ Cfr. la serie [jvs_q_nace2](#) di Eurostat.

La carenza di competenze è altrettanto pressante e rischia di limitare la capacità dell'UE di innovare e modernizzare la sua economia e rispondere ai cambiamenti geopolitici e tecnologici. Oltre tre quarti delle imprese dell'UE (77 %) riferiscono che la mancanza di personale qualificato costituisce un freno agli investimenti a lungo termine, il che, a sua volta, potrebbe ostacolare la crescita e la competitività. Inoltre, quasi due terzi delle PMI (63 %) incontrano difficoltà a trovare lavoratori con le giuste competenze, soprattutto le medie (68 %) e le piccole imprese (65 %)⁹. Quasi la metà delle PMI (45 %) dichiara inoltre che la carenza di competenze ostacola i loro sforzi di adottare o utilizzare le tecnologie digitali, mentre quattro PMI su dieci (39 %) hanno affermato che tali carenze creano difficoltà per il processo di inverdimento delle loro attività commerciali¹⁰.

3. RECENTI AZIONI STRATEGICHE

3.1. Azioni a sostegno di una maggiore partecipazione al mercato del lavoro

In tutta l'UE, gli Stati membri stanno incrementando gli sforzi per rafforzare la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare tra i gruppi sottorappresentati. Molti Stati hanno intensificato il sostegno ai giovani, in linea con la *garanzia per i giovani rafforzata*¹¹ e tenendo conto degli ostacoli riscontrati dai giovani che vivono in zone rurali, in zone remote o in zone urbane svantaggiate, mentre altri hanno dato priorità a misure rivolte specificamente a persone in situazioni di vulnerabilità, ad esempio quelle con disabilità o provenienti da un contesto minoritario, in linea con il *pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità*¹² e la *raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom*.¹³ Diversi Stati hanno inoltre riferito di misure volte a migliorare l'accesso a servizi di cura dell'infanzia di alta qualità e a costi sostenibili, un fattore cruciale per sostenere l'occupazione delle donne e dei genitori con bambini piccoli. In tale contesto, i partecipanti hanno ribadito l'importanza di porre i giovani al centro delle politiche del mercato del lavoro e hanno sottolineato che la parità di genere è un fattore chiave, strettamente collegato all'accesso ai servizi di assistenza e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

⁹ Cfr. l'[Indagine della BEI sugli investimenti 2024](#) della Banca europea per gli investimenti e l'[Eurobarometro Flash 537](#).

¹⁰ Cfr. l'[Eurobarometro Flash 529](#).

¹¹ [Raccomandazione del Consiglio del 30 ottobre 2020](#) relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani.

¹² Cfr. il [pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità](#) della Commissione.

¹³ [Raccomandazione del Consiglio del 12 marzo 2021](#) sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom.

Anche gli sforzi volti a migliorare l'elaborazione e l'attuazione di politiche attive del mercato del lavoro (PAML) stanno acquisendo slancio in tutta Europa, il che indica una transizione verso sistemi di sostegno più integrati e incentrati sulla persona. Un numero sempre maggiore di Stati membri ha rafforzato la cooperazione tra i servizi pubblici per l'impiego (SPI) e altre parti dell'amministrazione nazionale, anche attraverso una migliore condivisione dei dati e una maggiore capacità amministrativa. Gli strumenti digitali hanno supportato queste riforme, sebbene alcuni Stati membri abbiano altresì riferito di un ritorno alla consulenza in presenza, ritenuta più efficace per raggiungere le persone più vulnerabili. Alcuni partecipanti hanno riconosciuto il valore di tali riforme e hanno sollecitato progressi continui verso sistemi di sostegno globali e incentrati sulla persona.

Parallelamente, le riforme fiscali e previdenziali sono diventate strumenti chiave per promuovere la partecipazione al mercato del lavoro. Molti Stati membri hanno introdotto modifiche per ridurre i disincentivi al lavoro, in particolare per i lavoratori a basso salario, le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare e altri gruppi sottorappresentati. Tra gli interventi figurano adeguamenti degli scaglioni di imposta, esenzioni e meccanismi previdenziali. Tuttavia, alcuni partecipanti hanno sottolineato che tali riforme possono essere pienamente efficaci solo se accompagnate da un miglioramento della qualità del lavoro. A tale riguardo, le organizzazioni dei lavoratori hanno sottolineato l'importanza di salari equi, condizioni di lavoro dignitose e un'occupazione stabile per far fronte alle attuali carenze di manodopera e competenze.

La Commissione ha continuato a sostenere gli sforzi degli Stati membri e sta portando avanti gli impegni assunti nell'ambito del piano d'azione. Nel quadro della componente dell'innovazione sociale del Fondo sociale europeo Plus (FSE+), la Commissione ha investito in progetti a favore dell'attivazione e del miglioramento delle competenze dei giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET), della promozione dell'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro e del contrasto alla disoccupazione di lungo periodo¹⁴. Anche in una recente analisi a livello dell'UE avviata dai servizi della Commissione sono state considerate misure che incoraggiano la combinazione di lavoro e pensionamento, al fine di ampliare la partecipazione al mercato del lavoro degli adulti più anziani¹⁵.

¹⁴ Cfr. il [sito web di FSE+](#).

¹⁵ Cfr. la relazione ESPAN "[Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#)" (Percorsi di pensionamento flessibili - Analisi delle politiche in 28 paesi europei).

Anche le parti sociali hanno portato avanti i loro impegni. Varie parti sociali nazionali hanno riferito in merito al loro coinvolgimento in azioni volte a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani, anche attraverso incentivi finanziari, percorsi di pensionamento flessibili e accesso alla formazione. Altre hanno sostenuto l'imprenditorialità, mettendo al centro i giovani, le donne e i gruppi vulnerabili. In alcuni casi le parti sociali hanno fatto presente il loro ruolo nell'agevolare una cooperazione rafforzata tra i servizi per l'impiego pubblici e privati, anche attraverso iniziative congiunte in materia di collocamento, formazione e orientamento professionale. Tali contributi confermano l'importanza del ruolo delle parti sociali nel promuovere mercati del lavoro inclusivi e resilienti e nell'allineare gli sforzi nazionali alle priorità dell'UE.

3.2. Azioni per la promozione del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione

Notevoli sforzi strategici sono in atto in tutta l'UE nel settore delle competenze, della formazione e dell'istruzione per affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze.

La maggior parte degli Stati membri ha riesaminato o adottato strategie nazionali in materia di competenze per creare una forza lavoro pronta per il futuro, con una crescente attenzione per le competenze verdi, digitali e di base. Le riforme dei sistemi di istruzione e formazione professionale (IFP) e la revisione dei programmi di istruzione e formazione sono sempre più diffuse, spesso sostenute a titolo del FSE+, del dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF) e dallo strumento di sostegno tecnico. Allo scopo di migliorare l'allineamento tra l'offerta formativa e l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro, molti paesi stanno rafforzando i propri sistemi di analisi del fabbisogno di competenze, investendo in strumenti quali i megadati (*big data*) e l'IA per le previsioni e ampliando le offerte di formazione in linea con la duplice transizione. Vari Stati membri stanno inoltre compiendo progressi per quanto riguarda l'attuazione dei partenariati per le competenze nel contesto del *patto per le competenze*¹⁶ e l'avvio delle *accademie per le competenze in materia di industria a zero emissioni nette*¹⁷, e molti continuano a impegnarsi anche per sostenere lo sviluppo di microcredenziali e conti individuali di apprendimento.

¹⁶ Il [patto per le competenze](#) è una delle azioni faro dell'agenda per le competenze per l'Europa.

¹⁷ In linea con il [regolamento sull'industria a zero emissioni nette](#), le accademie offrono formazione e istruzione in materia di tecnologie a zero emissioni nette.

La Commissione sta compiendo progressi costanti per quanto riguarda gli impegni assunti nell'ambito del piano d'azione. Dall'avvio del piano la Commissione ha istituito nuovi *partenariati regionali per le competenze*¹⁸ e sta preparando un investimento sostanziale nei *centri di eccellenza professionale*, rafforzando l'ambizione dell'UE di finanziare 100 centri entro il 2027¹⁹. Il 5 marzo 2025 la Commissione ha presentato l'iniziativa volta a costruire un'*Unione delle competenze*, con l'obiettivo di offrire a tutti opportunità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di razionalizzare il sostegno a livello di UE a favore dei sistemi nazionali²⁰. L'iniziativa include inoltre misure volte a rafforzare le *accademie UE delle competenze* e a promuovere una collaborazione più stretta con gli erogatori di istruzione, le imprese e le parti sociali.

Le parti sociali rimangono attori chiave nella realizzazione degli obiettivi relativi alle competenze. Lavorano insieme agli erogatori di IFP, agli istituti di formazione e ai datori di lavoro per sostenere il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori — compresi coloro che si trovano in situazioni di vulnerabilità —, nonché per migliorare la qualità e l'accessibilità degli apprendistati. Varie organizzazioni hanno contribuito a individuare le professioni caratterizzate da carenza di personale e a promuovere approcci comuni alle qualifiche STEM. A livello nazionale, le parti sociali sono coinvolte anche nella modernizzazione dei sistemi di IFP e nell'allineamento dell'offerta formativa rispetto alle esigenze specifiche dei settori, continuando nel contempo a svolgere un ruolo nell'attuazione dei programmi dell'UE che promuovono l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

In prospettiva, sia le organizzazioni dei datori di lavoro che quelle dei lavoratori hanno chiesto un'azione più incisiva a livello nazionale e dell'UE per quanto riguarda l'anticipazione e la previsione delle competenze. I rappresentanti dei lavoratori hanno inoltre sottolineato che la riforma dell'istruzione non dovrebbe essere guidata esclusivamente dalle esigenze del mercato del lavoro, mettendo in rilievo l'importanza del diritto alla formazione e di creare incentivi per i datori di lavoro affinché investano nella loro forza lavoro. I partecipanti hanno accolto con ampio favore l'avvio dell'*Unione delle competenze* quale passo avanti tempestivo e strategico in grado di contribuire a tradurre obiettivi condivisi in risultati concreti e garantire che la forza lavoro europea sia preparata per il futuro.

¹⁸ Un elenco dei partenariati regionali per le competenze è [disponibile online](#).

¹⁹ Maggiori informazioni sui centri di eccellenza professionale sono [disponibili online](#).

²⁰ Si veda la [comunicazione sull'Unione delle competenze](#).

3.3. Azioni che migliorano le condizioni di lavoro

Gli sforzi per migliorare le condizioni di lavoro hanno acquisito nuovo slancio in tutta l'UE: i governi, le istituzioni e le parti sociali svolgono un ruolo sempre più proattivo. Molti Stati membri hanno compiuto progressi nel recepimento delle recenti direttive dell'UE sulle condizioni di lavoro: la maggior parte di essi ha attuato la *direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'UE*²¹ e molti hanno compiuto passi in avanti su altri aspetti, tra cui l'amianto, i diisocianati e il piombo²². Allo stesso tempo, le autorità nazionali hanno adottato misure per rafforzare l'applicazione del diritto del lavoro, ad esempio rafforzando le ispezioni sul lavoro, inasprendo le sanzioni in caso di non conformità e investendo in strumenti digitali. Sono stati inoltre segnalati sforzi per migliorare le condizioni dei posti di lavoro legati alla transizione verde, spesso nell'ambito di strategie più ampie volte a realizzare la *raccomandazione del Consiglio relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica*²³. Nel complesso, questi sviluppi avvengono in un momento di crescenti aspettative da parte dei cittadini riguardo a un'occupazione dignitosa e significativa e la qualità del lavoro sta diventando un fattore essenziale per rendere il lavoro più attraente, in particolare nei settori a rischio di carenze.

²¹ [Direttiva \(UE\) 2022/2041, del 19 ottobre 2022](#), relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

²² [Direttiva \(UE\) 2024/869 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 marzo 2024](#), recante modifica della direttiva 2004/37/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e della direttiva 98/24/CE del Consiglio per quanto riguarda i valori limite per il piombo e i suoi composti inorganici e per i diisocianati.

²³ [Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022](#), relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica.

La Commissione ha rispettato oltre la metà dei suoi impegni relativi alle condizioni di lavoro nell'ambito del piano d'azione e sta compiendo passi in avanti per quanto riguarda quelli rimanenti. Tra le principali iniziative presentate alla riunione tripartita figurano la proposta di *raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore*²⁴, una proposta su un *quadro di qualità rafforzato per i tirocini*²⁵ e un'eventuale iniziativa legislativa sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione²⁶, che al momento è in fase di preparazione. La Commissione inoltre ha facilitato l'apprendimento tra pari sugli approcci degli Stati membri per affrontare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro²⁷ e sta preparando ulteriori azioni legislative relative a una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive²⁸. Sostiene inoltre gli sforzi volti ad affrontare le sfide in materia di salute mentale in settori quali l'assistenza sanitaria, dove le condizioni di lavoro rimangono gravose.

Anche le parti sociali hanno fornito contributi importanti, in linea con gli impegni da loro assunti nel quadro del piano d'azione. Le organizzazioni sindacali hanno segnalato azioni volte ad allineare le pratiche nazionali alla legislazione dell'UE in materia di trasparenza retributiva, salari minimi adeguati e salute e sicurezza sul lavoro. Diverse iniziative mirano inoltre a prevenire la discriminazione sul luogo di lavoro, a promuovere la parità di trattamento e a creare ambienti di lavoro inclusivi, in particolare per le persone con disabilità. Per quanto riguarda i datori di lavoro, le organizzazioni delle parti sociali hanno avviato campagne a favore della diversità e dell'inclusione, hanno portato avanti la contrattazione collettiva per migliorare le condizioni di lavoro e hanno adottato misure per combattere il lavoro sommerso e le molestie sul luogo di lavoro. Nel loro insieme, queste azioni illustrano come il dialogo sociale possa veicolare non solo la conformità, ma anche l'innovazione nelle pratiche occupazionali.

²⁴ [Raccomandazione del Consiglio, del 25 novembre 2024](#), relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore.

²⁵ Attualmente [in fase di negoziazione](#) in sede di Consiglio e di Parlamento europeo.

²⁶ La Commissione sta [consultando le parti sociali](#).

²⁷ Cfr. la [valutazione inter pares sugli approcci legislativi e in materia di applicazione per affrontare i rischi psicosociali sul luogo di lavoro negli Stati membri](#).

²⁸ Il 18 luglio la Commissione ha [proposto](#) misure di salvaguardia più rigorose per i lavoratori esposti a sostanze pericolose.

Nonostante questi progressi, alcuni partecipanti hanno rilevato sfide persistenti nel recepire e nell'attuare pienamente le direttive dell'UE in tutti gli Stati membri. Le organizzazioni dei lavoratori hanno chiesto sforzi costanti per garantire che tutti i lavoratori possano beneficiare di solide tutele e di condizioni di lavoro dignitose, sottolineando che continuare a investire, anche attraverso strumenti dell'UE quali il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF), rimane essenziale per sostenere l'applicazione e il rispetto effettivi del diritto del lavoro.

3.4. Azioni che agevolano la mobilità dei lavoratori e attraggono talenti da paesi terzi

Con l'aumento delle pressioni demografiche e l'intensificarsi della concorrenza per i talenti a livello mondiale, la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE e l'attrattiva nei confronti dei talenti internazionali stanno emergendo come settori di intervento chiave per affrontare le carenze di manodopera e competenze in tutta l'Unione. La maggior parte degli Stati membri sta portando avanti gli sforzi per attuare la *raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento"*, con un crescente sostegno alla mobilità per l'apprendimento in tutti i settori dell'istruzione e della formazione²⁹. Nonostante molti Stati membri abbiano adottato misure per facilitare il riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali, anche attraverso riforme legislative, i partecipanti hanno osservato che i progressi rimangono disomogenei e hanno chiesto un'attuazione più rapida per fare una differenza tangibile sul campo.

Anche la digitalizzazione del coordinamento dei regimi di sicurezza sociale sta progredendo: un ampio gruppo di Stati membri ha pienamente attuato lo *scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale* (EESSI)³⁰, mentre altri stanno sperimentando o osservando lo sviluppo della *tessera europea di sicurezza sociale* (ESSPASS)³¹. Parallelamente, le ispezioni congiunte con l'Autorità europea del lavoro (ELA) si fanno più comuni, il che è segno di maggiori investimenti nella cooperazione transfrontaliera. Tali sforzi contribuiscono a una mobilità più agevole per i lavoratori e a una migliore applicazione dei diritti dei lavoratori.

²⁹ [Raccomandazione del Consiglio, del 13 maggio 2024, "L'Europa in movimento"](#) — opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti.

³⁰ L'[EESSI](#) è un sistema informatico decentrato che aiuta gli enti previdenziali in tutta l'UE a scambiare informazioni relative ai diversi settori summenzionati in modo più rapido e sicuro.

³¹ L'[ESSPASS](#) è un progetto volto a facilitare l'esercizio dei diritti di sicurezza sociale da parte delle persone che si trovano in un altro paese europeo.

La Commissione ha ottemperato a una parte sostanziale degli impegni del suo piano d'azione in questo settore e sta compiendo passi avanti sul resto. Tra le recenti iniziative figurano un pacchetto sui diplomi europei, volto a eliminare gli ostacoli al riconoscimento delle qualifiche e ai periodi di studio all'estero³², e una proposta intesa a semplificare le procedure di distacco attraverso un modulo comune per la dichiarazione digitale³³. L'ELA sta inoltre avviando un progetto pilota per facilitare il calcolo della retribuzione dei lavoratori distaccati. Nel settore della migrazione legale, la Commissione sta rafforzando i *partenariati volti ad attirare talenti* con paesi partner selezionati³⁴ e potenziando la *piattaforma UE per la migrazione dei lavoratori*, fornendo un sostegno concreto agli Stati membri nel rispondere alle loro esigenze del mercato del lavoro³⁵.

Le parti sociali contribuiscono attivamente alla mobilità dei lavoratori e alla migrazione equa.

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori monitorano le carenze di manodopera e competenze in settori chiave e sostengono la mobilità verso le occupazioni più richieste.

Promuovono inoltre la mobilità attraverso Erasmus+ ed EURES, semplificando le procedure amministrative e adoperandosi per eliminare gli ostacoli giuridici e pratici per i lavoratori qualificati. In diversi paesi, le parti sociali sono state coinvolte in riforme che facilitano le assunzioni da paesi terzi, tra cui il sostegno ai *partenariati volti ad attirare talenti*, all'iniziativa del *bacino di talenti dell'UE* e ai programmi di formazione legati ai percorsi migratori.

Garantire condizioni eque e dignitose ai lavoratori migranti rimane una priorità condivisa.

Diversi Stati membri stanno intensificando i servizi di orientamento all'occupazione nell'ambito di programmi di integrazione più ampi, che comprendono anche la formazione linguistica e il rafforzamento degli ispettorati del lavoro per prevenire lo sfruttamento della manodopera.

Parallelamente, le parti sociali hanno altresì intensificato gli sforzi per difendere condizioni di lavoro eque e sostenere l'integrazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro. I partecipanti hanno sottolineato che una migrazione legale ben gestita ed equa non è solo una necessità per il mercato del lavoro, ma anche un investimento strategico nella coesione sociale, nei partenariati globali e nella prosperità a lungo termine.

³² [Comunicazione su un piano per un diploma europeo.](#)

³³ La proposta è attualmente [in fase di negoziazione](#) in sede di Consiglio e di Parlamento europeo.

³⁴ I [partenariati volti ad attirare talenti](#) sono stati annunciati nel nuovo [patto sulla migrazione e l'asilo](#).

³⁵ La [piattaforma per la migrazione dei lavoratori](#), un risultato del [pacchetto sulle competenze e sui talenti](#), è stata varata nel gennaio 2023.

4. CONCLUSIONI

Sebbene siano leggermente diminuite rispetto al picco raggiunto nel 2022, le carenze di manodopera e competenze rimangono a livelli storicamente elevati nella maggior parte degli Stati membri e continuano a colpire le imprese di tutte le dimensioni e di tutti i settori. Se non vengono affrontate, queste carenze rischiano di compromettere la capacità di innovazione dell'UE, scoraggiando gli investimenti e indebolendo sia la competitività dell'UE che le fondamenta del suo modello sociale. Dette carenze rappresentano inoltre una minaccia diretta al buon esito delle transizioni verde e digitale, che dipendono da una forza lavoro dotata delle giuste competenze. Come sottolineato nella *relazione sul futuro della competitività europea* di Mario Draghi, l'aumento dell'offerta di competenze pertinenti è essenziale per rafforzare la competitività a lungo termine dell'UE³⁶.

A un anno dalla sua adozione, sebbene siano necessari ulteriori sforzi in diversi settori chiave, si può ritenere che l'attuazione del piano d'azione progredisca bene, mentre la Commissione, a luglio, aveva ottemperato a oltre la metà degli impegni assunti. La maggior parte degli Stati membri ha segnalato iniziative in linea con gli inviti ad agire inclusi nel piano d'azione. La Commissione sta inoltre portando avanti gli impegni rimanenti. Anche le parti sociali, compresi i loro affiliati nazionali, hanno compiuto progressi significativi nel rispettare tutti gli impegni di loro competenza. Allo stesso tempo, i partecipanti hanno ampiamente sottolineato la necessità di intensificare l'azione per migliorare le condizioni di lavoro, agevolare una mobilità equa all'interno dell'UE e attrarre talenti da paesi terzi. Alla luce dei persistenti squilibri tra domanda e offerta sul mercato del lavoro e delle esigenze in materia di manodopera, i partecipanti hanno espresso un forte interesse a proseguire gli scambi tripartiti sull'attuazione del piano d'azione. Hanno inoltre sottolineato l'importanza di mantenere e accelerare il passo delle riforme al fine di fornire risposte strategiche efficaci e sostenibili.

³⁶ [Il futuro della competitività europea: relazione di Mario Draghi.](#)

La riunione del gruppo di analisi politica dell'EMCO, consentendo l'incontro tra Stati membri, Commissione e parti sociali dell'UE e nazionali, ha ribadito il valore strategico del dialogo tripartito quale pietra angolare del modello sociale dell'UE. Ha inoltre fornito una piattaforma strutturata che consente ai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di dialogare direttamente con i responsabili politici nazionali e dell'UE, permettendo scambi costruttivi su priorità condivise. Il comitato continuerà a promuovere opportunità per rafforzare la titolarità condivisa degli obiettivi comuni e presentare esempi concreti di passi avanti, individuando nel contempo i settori che richiedono ulteriori sforzi congiunti.
