



Bruxelles, 22 marzo 2024  
(OR. en)

8153/24

SOC 233  
EMPL 135  
EDUC 101  
JEUN 66  
ECOFIN 357  
COMPET 372  
MI 363  
MIGR 140  
DIGIT 92  
ENV 365  
FISC 61  
SAN 198  
GENDER 51

#### NOTA DI TRASMISSIONE

---

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	21 marzo 2024
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2024) 131 final
Oggetto:	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

---

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2024) 131 final.

---

All.: COM(2024) 131 final



Bruxelles, 20.3.2024  
COM(2024) 131 final

**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**

## 1. INTRODUZIONE

**Per quasi un decennio, le carenze di manodopera e di competenze sono aumentate in tutti gli Stati membri.** Sebbene tale tendenza sia stata temporaneamente interrotta dalla pandemia di COVID-19, le carenze sono aumentate nuovamente in modo marcato in seguito alla pandemia trainata dalla ripresa economica negli Stati membri, dai cambiamenti della domanda di competenze e del panorama demografico, nonché dalle conseguenze dei cambiamenti geopolitici in corso e dall'ambizione di un'autonomia strategica aperta dell'UE. Le carenze di manodopera e di competenze rimangono elevate nonostante il recente rallentamento economico. Di recente la Commissione ha individuato 42 professioni che considera professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE<sup>(1)</sup>. Inoltre le imprese riferiscono sempre più spesso di non riuscire a trovare le competenze specifiche necessarie per coprire i posti vacanti<sup>(2)</sup>.

**Le carenze di manodopera e di competenze hanno implicazioni tanto economiche quanto sociali e rappresentano una sfida che deve essere affrontata con urgenza.** Se non mitigate, tali carenze rischiano di ridurre la capacità di innovazione e l'attrattiva in termini di investimenti dell'UE, indebolendone la competitività e ostacolando il suo potenziale di crescita e il finanziamento del suo modello di assistenza sociale. Esiste altresì il rischio che le disuguaglianze aumentino e che le persone rimangano indietro rispetto al rapido ritmo dei cambiamenti, con conseguenze negative per la coesione delle nostre società e la salute delle nostre democrazie. Inoltre una carenza di lavoratori con le competenze richieste potrebbe ostacolare le transizioni verde e digitale, nonché la competitività, la sicurezza e l'autonomia strategica aperta dell'UE in un momento in cui è necessario rafforzare ciascuno di questi aspetti al fine di garantire la resilienza dell'UE. Sebbene in alcuni casi le carenze menzionate possano portare a un miglioramento delle condizioni di lavoro e a una migliore inclusione delle persone appartenenti a gruppi sottorappresentati, grazie all'aumento della concorrenza tra i datori di lavoro per attirare i lavoratori, dette carenze possono dare origine a un aumento dell'intensità di lavoro e a maggiore stress lavorativo per i lavoratori dei settori e delle professioni interessati.

**Essendo più vicine al mercato del lavoro, le parti sociali, anche a livello settoriale, dispongono di una buona comprensione delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.** Per questo motivo la presidente von der Leyen, insieme alla presidenza belga del Consiglio dell'UE, ha convocato un vertice delle parti sociali a Val Duchesse il 31 gennaio 2024. La dichiarazione di Val Duchesse<sup>(3)</sup> ha contemplato un chiaro impegno a portare più persone sul mercato del lavoro, a migliorare le condizioni di lavoro, a facilitare il riconoscimento delle qualifiche e a integrare i lavoratori provenienti dall'estero, attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

**L'UE non parte da zero. Il presente piano d'azione si fonda sulle numerose iniziative, tra cui l'Anno europeo delle competenze in corso, che l'UE, gli Stati membri e le parti sociali hanno già messo in atto.** L'obiettivo è indirizzare le misure pertinenti per il breve e medio termine, rendendo operative le ulteriori misure concrete, in particolare a livello settoriale, che l'UE, gli Stati membri e le parti sociali adotteranno o dovrebbero adottare

---

<sup>(1)</sup> Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE (COM(2023) 716 final) che, se approvata dai colegislatori, apre la strada a un approccio strategico per coprire i posti vacanti nelle professioni caratterizzate da carenza di personale.

<sup>(2)</sup> Flash Eurobarometro FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*. Per maggiori informazioni, cfr. sezione 2.2.

<sup>(3)</sup> [Dichiarazione tripartita per un dialogo sociale europeo prospero firmata il 31 gennaio 2024 a Val Duchesse](#).

per affrontare le sfide poste dalle carenze di manodopera e di competenze. Inoltre prepara il terreno per potenziali azioni o iniziative future.

## 2. FATTORI TRAINANTI PRINCIPALI DELLE CARENZE IN QUESTIONE, RUOLO DEL DIALOGO SOCIALE E SETTORI DI INTERVENTO CHIAVE PER L'AZIONE

La rassegna annuale 2023 "Occupazione e gli sviluppi sociali in Europa" (*Employment and Social Developments in Europe - ESDE*)<sup>(4)</sup>, sul tema "*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*", ha fornito prove e analisi sostanziali delle persistenti carenze di manodopera e sull'evoluzione delle esigenze in termini di competenze nell'UE. In tale documento sono stati individuati i tre principali fattori trainanti delle carenze di manodopera e di competenze in tutta l'UE:

- **il cambiamento demografico, che riduce l'offerta di lavoro e aumenta la domanda di determinati servizi.** Tra il 2009 e il 2023, la popolazione in età lavorativa nell'UE è diminuita, passando da 272 milioni a 263 milioni<sup>(5)</sup>, e si prevede un ulteriore calo a 236 milioni entro il 2050. Parallelamente aumentano le esigenze di assistenza della popolazione più anziana. L'effetto combinato della contrazione della popolazione in età lavorativa e dell'aumento della domanda di servizi specifici, quali l'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine, è destinato a contribuire in modo significativo alle carenze di manodopera nel medio-lungo periodo<sup>(6)</sup>;
- **la crescita sostanziale dei posti di lavoro prevista dalle transizioni verde e digitale, l'aumento della necessità di sicurezza e la ricerca di un'autonomia strategica aperta e di una maggiore resilienza, con conseguenze sugli insiemi di competenze necessari sul mercato del lavoro.** Attualmente, le carenze di competenze riguardano tutti i livelli di qualifica, i profili accademici e tecnici, ed sono particolarmente rilevanti in settori quali la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica;
- **le condizioni di lavoro scadenti in alcune professioni e in alcuni settori, che rendono difficile occupare i posti vacanti e/o trattenere i lavoratori.** Condizioni di lavoro inadeguate e faticose, quali stress lavorativo superiore alla media e salari bassi, costituiscono un fattore chiave alla base delle persistenti carenze di manodopera in alcune professioni e in taluni settori.

**A seguito della dichiarazione di Val Duchesse, la Commissione ha chiesto i pareri delle parti sociali europee<sup>(7)</sup> in merito al presente piano d'azione.** Il 21 febbraio 2024 la Commissione ha organizzato un'audizione con tali parti. Successivamente le parti sociali hanno informato la Commissione della loro intenzione di intraprendere azioni volte ad affrontare la questione delle carenze di manodopera e di competenze. La maggior parte di esse sono unilaterali, adottate da un'organizzazione dei datori di lavoro o da un sindacato. A livello settoriale, alcune sono anche bilaterali, contemplando l'impegno congiunto

---

<sup>(4)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

<sup>(5)</sup> Popolazione al 1° gennaio per gruppo di età e sesso, fonte: Eurostat, demo\_pjangroup.

<sup>(6)</sup> Comunicazione della Commissione "Cambiamento demografico in Europa: strumento d'intervento" (COM(2023) 577 final), strategia europea per l'assistenza (COM(2022) 440 final), relazioni sull'impatto del cambiamento demografico (SWD(2023) 21 final e COM(2020) 109 final).

<sup>(7)</sup> Le parti sociali europee sono le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali a livello di UE coinvolte nel dialogo sociale europeo, come previsto dagli articoli 154 e 155 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Una comunicazione del 1993 della Commissione ha stabilito i criteri che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni delle parti sociali europee (COM(93) 600 final). La Commissione pubblica regolarmente un elenco delle organizzazioni delle parti sociali europee riconosciute. A settembre 2023, l'elenco comprende 88 organizzazioni.

dell'organizzazione dei datori di lavoro e del sindacato pertinente. La Commissione accoglie con favore tali azioni, che sono presentate nelle sezioni dedicate ai settori di intervento chiave a cui si riferiscono.

***Poiché il dialogo sociale svolge un ruolo fondamentale nell'affrontare le carenze di manodopera e di competenze, il vertice di Val Duchesse può costituire soltanto l'inizio di un processo sostenuto e orientato ai risultati volto ad affrontare tali sfide.***

***A tal fine la Commissione:***

- fornirà finanziamenti destinati a rafforzare il lavoro delle parti sociali per affrontare le carenze di manodopera e di competenze<sup>(8)</sup>;
- invita le parti sociali a presentare progetti operativi in grado di affrontare le carenze esistenti e previste;
- invita le parti sociali a concentrare i loro sforzi in termini di dialogo sociale sui settori specifici maggiormente bisognosi.

Sulla base della suddetta analisi ESDE e del riscontro ricevuto dalle parti sociali, il presente piano d'azione riguarda **i seguenti settori di intervento chiave per l'azione** a livello di UE, nazionale, regionale e delle parti sociali:

1. sostenere l'**attivazione** delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro;
2. fornire sostegno in relazione a **competenze, formazione e istruzione**;
3. migliorare le **condizioni di lavoro**;
4. migliorare la **mobilità equa all'interno dell'UE per i lavoratori** e i **discenti**;
5. **attrarre talenti da paesi terzi**.

### **3. SETTORI DI INTERVENTO CHIAVE PER AFFRONTARE LE CARENZE DI MANODOPERA E DI COMPETENZE**

#### **3.1. Sostenere l'attivazione delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro**

**Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro è fondamentale per affrontare le carenze di manodopera.** Nonostante i continui miglioramenti del tasso di occupazione nell'UE, un notevole potenziale non sfruttato rimane fuori dal mercato del lavoro. Complessivamente il 21% della popolazione odierna di età compresa tra i 20 e i 64 anni rimane inattiva<sup>(9)</sup>. Ulteriori incrementi nella partecipazione al mercato del lavoro possono essere conseguiti concentrandosi su quei gruppi di popolazione che sono attualmente sottorappresentati nel mercato del lavoro, in particolare nelle zone rurali e costiere e nelle regioni remote e ultraperiferiche<sup>(10)</sup>. Tra questi figurano donne, lavoratori con un basso

---

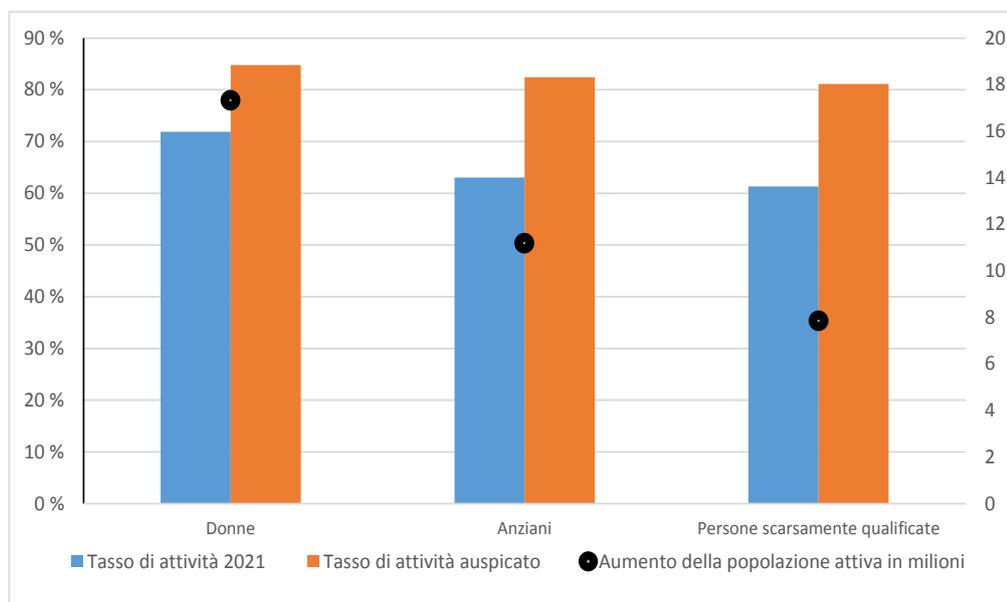
<sup>(8)</sup> Attraverso le linee di bilancio prerogative per il dialogo sociale, la Commissione sostiene i progetti delle parti sociali europee e nazionali lanciando ogni anno due inviti aperti a presentare proposte sul dialogo sociale e sulle misure di informazione e formazione dei lavoratori. Tali progetti consentono alle parti sociali di sviluppare capacità e di condividere conoscenze in settori legati alle carenze di manodopera e di competenze.

<sup>(9)</sup> I giovani inattivi comprendono anche quelli in formazione.

<sup>(10)</sup> Le regioni ultraperiferiche dell'UE presentano i tassi di disoccupazione giovanile più elevati dell'UE e hanno livelli particolarmente alti di giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET).

livello di competenze (ossia con un'istruzione secondaria o inferiore), lavoratori anziani, giovani, persone provenienti da un contesto migratorio<sup>(11)</sup> o persone appartenenti a minoranze razziali o etniche e persone con disabilità. Il potenziale non sfruttato risulta essere il più elevato per i primi tre di questi gruppi. Se il loro tasso di attività a livello di UE dovesse aumentare fino a raggiungere quello dei tre Stati membri con i tassi di attività più elevati per questi gruppi (figura 1), entro il 2030 entrerebbero nel mercato del lavoro rispettivamente 17, 13 e 11 milioni di persone in più per ciascun gruppo<sup>(12)</sup>.

**Figura 1 - Donne, anziani e lavoratori con un basso livello di competenze rappresentano il maggior potenziale di forza lavoro non sfruttato nell'UE.**



Fonte: ESDE 2023.

Nota: il tasso di attività auspicato (asse di sinistra) è il tasso di attività medio dei tre Stati membri che presentano i tassi di attività più elevati per ciascuno di questi gruppi. L'aumento della popolazione attiva nell'UE (asse destro) evidenzia il potenziale numero aggiuntivo di persone attive, qualora si raggiungesse il tasso di attività auspicato.

### **I principali ostacoli all'occupazione variano per ciascun gruppo sottorappresentato.**

Le donne presentano tassi di occupazione inferiori e una percentuale significativamente più elevata di lavoro a tempo parziale rispetto agli uomini, principalmente in ragione dell'inequale condivisione del lavoro domestico non retribuito e delle responsabilità di assistenza. Esistono inoltre altri ostacoli strutturali, quali la mancanza di un'educazione e cura della prima infanzia a prezzi accessibili e di qualità<sup>(13)</sup> e di un'assistenza a lungo termine che consentirebbe ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza di lavorare a tempo pieno, così come disincentivi fiscali a lavorare più ore. Nel caso di persone con un'istruzione secondaria o inferiore, tra gli ostacoli all'occupazione figurano la mancanza di pari opportunità nell'accesso a un'istruzione inclusiva di qualità e l'impatto

<sup>(11)</sup> Sono compresi tanto i cittadini di paesi terzi, quanto i cittadini di Stati membri dell'UE che avevano una cittadinanza di un paese terzo e sono diventati cittadini dell'UE, così come i cittadini dell'UE con genitori nati all'estero.

<sup>(12)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*. Tali dati numerici non sono cumulativi, dato che i tre gruppi coincidono parzialmente. Nel caso delle donne e delle persone con un basso livello di competenze, tale potenziale è determinato dalla loro quota relativamente elevata nella popolazione, mentre per i lavoratori più anziani detto potenziale è dovuto al divario relativamente elevato nei loro tassi di attività rispetto ai paesi che presentano i risultati migliori.

<sup>(13)</sup> [Commissione europea \(2023\). Carenza di personale nel settore dell'ECEC. Documento programmatico.](#)

delle competenze sempre maggiori richieste. L'occupazione dei lavoratori più anziani è spesso influenzata dalla rigidità delle norme in materia di pensionamento, dalla rapida evoluzione dei requisiti in termini di competenze associata a un tasso inferiore di partecipazione alla formazione e da condizioni di lavoro che non sono adatte alle esigenze specifiche di questo gruppo, anche in termini di pratiche e luoghi di lavoro. I giovani devono affrontare la segmentazione del mercato del lavoro e sono caratterizzati da una percentuale superiore alla media di contratti di lavoro irregolari o temporanei. Le persone con disabilità riscontrano la mancanza di luoghi di lavoro adeguati e di processi di assunzione e di un'istruzione inclusivi. Per le persone provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze razziali o etniche, gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, le difficoltà linguistiche, la discriminazione e l'accesso esiguo o nullo a servizi di sostegno creano sfide per la loro integrazione nel mercato del lavoro.

**Per migliorare i tassi di attività è quindi necessaria un'ampia serie di politiche adattate per ciascun gruppo sottorappresentato, che affrontino le cause di fondo specifiche.** Figurano in tale contesto misure volte a migliorare il sostegno e gli incentivi al

La **Polonia** ha pianificato la creazione di oltre 100 000 nuovi posti di assistenza all'infanzia per i bambini di età inferiore ai tre anni, combinando il sostegno offerto dal dispositivo per la ripresa e la resilienza e dal FSE+.

Un esempio di attivazione del mercato del lavoro in relazione ai gruppi sottorappresentati finanziato dal dispositivo per la ripresa e la resilienza è il programma **italiano Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**. Secondo le previsioni, tale programma sosterrà 3 000 000 di beneficiari, concentrandosi in particolare sulle donne, sui disoccupati di lungo periodo, sulle persone con disabilità, sulle persone di età inferiore ai 30 anni e di età superiore ai 55, che dovrebbero rappresentare almeno il 75% delle persone sostenute.

lavoro, ad esempio riforme delle politiche attive del mercato del lavoro, riforme fiscali che riducano il cuneo fiscale <sup>(14)</sup> per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare e per i lavoratori a basso reddito <sup>(15)</sup>, riforme delle prestazioni sociali che aumentino gli incentivi all'integrazione nel mercato del lavoro o riforme dei sistemi pensionistici <sup>(16)</sup>. Le politiche di attivazione dovrebbero essere integrate da misure abilitanti che garantiscano un accesso effettivo a servizi di educazione e cura della prima infanzia e di assistenza a lungo termine di qualità e a prezzi accessibili.

**Diverse iniziative dell'UE sono già state adottate e sono in fase di attuazione.** La strategia per la parità di genere<sup>(17)</sup> comprende misure volte a sostenere l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, concentrandosi su settori quali la riduzione del divario retributivo di genere, la promozione di una fruizione equa dei congedi familiari e di modalità di lavoro flessibili, nonché di servizi di qualità per l'educazione e cura della prima infanzia e per l'assistenza a lungo termine, e la lotta agli stereotipi di genere; la garanzia per i

<sup>(14)</sup> Il cuneo fiscale indica l'onere fiscale e contributivo a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

<sup>(15)</sup> Commissione europea (2023), *Annual report on taxation 2023*.

<sup>(16)</sup> Semestre europeo 2023: raccomandazioni specifiche per paese/raccomandazioni della Commissione, direzione generale degli Affari economici e finanziari, 24 maggio 2023.

<sup>(17)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM(2020) 152 final), che si inserisce nel contesto delle [strategie dell'Unione dell'uguaglianza](#).

giovani<sup>(18)</sup> e l'iniziativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve* - Aspirare, Imparare, Conoscere, Conseguire)<sup>(19)</sup> incentrate sulla disoccupazione giovanile; il pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità<sup>(20)</sup> si concentra sul sostegno a migliori risultati nel mercato del lavoro per le persone con disabilità; e il piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027<sup>(21)</sup> mira a migliorare le prospettive occupazionali delle persone provenienti da un contesto migratorio. Una panoramica completa delle iniziative in corso è riportata nell'allegato.

**L'occupazione e le politiche attive del mercato del lavoro sono inoltre un aspetto fondamentale dei piani di ripresa e resilienza degli Stati membri e dei programmi del Fondo sociale europeo Plus (FSE+).** La grande maggioranza degli Stati membri promuove un ingresso più rapido dei giovani nel mercato del lavoro, nel contesto dei loro impegni per l'attuazione della garanzia per i giovani rafforzata. Inoltre, al fine di consentire una maggiore attivazione delle donne, numerosi Stati membri prevedono investimenti significativi a favore dell'educazione e cura della prima infanzia e diversi Stati membri sostengono altresì l'attivazione nel mercato del lavoro delle persone provenienti da un contesto migratorio. Inoltre diversi Stati membri stanno rafforzando la capacità dei servizi pubblici per l'impiego e riformando l'attuazione delle politiche attive del mercato del lavoro attraverso lo strumento di sostegno tecnico<sup>(22)</sup>.

***Sebbene l'obiettivo principale dell'UE di dare lavoro entro il 2030 ad almeno il 78% della popolazione in età lavorativa sia raggiungibile, sono necessari ulteriori interventi a tutti i livelli per attivare i gruppi sottorappresentati e, se possibile, persino superare tale obiettivo.***

A tal fine la Commissione intende:

- finanziare progetti nel quadro della componente dell'innovazione sociale del FSE+ volti ad **eliminare la disoccupazione di lungo periodo**<sup>(23)</sup> e valutare i punti di forza e di debolezza dei progetti in questione con l'obiettivo di diffondere le migliori pratiche in tutta l'UE;
- finanziare progetti nel quadro della componente dell'innovazione sociale del FSE+ a favore dell'**attivazione e del miglioramento delle competenze** dei giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET);

<sup>(18)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2020/C 372/01) (GU C 372 del 4.11. 2020, pag. 1).

<sup>(19)</sup> Cfr.: ALMA: un'iniziativa di inclusione attiva per i giovani - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea (europa.eu).

<sup>(20)</sup> Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" (COM(2021) 101 final).

<sup>(21)</sup> Comunicazione della Commissione "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" (COM(2020) 758 final).

<sup>(22)</sup> Lo strumento di sostegno tecnico è uno strumento che rimane disponibile su richiesta degli Stati membri. Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 1).

<sup>(23)</sup> I progetti relativi al tema "eliminare la disoccupazione di lungo periodo" contrastano la disoccupazione di lungo periodo attuando strategie mirate, tra cui la creazione di posti di lavoro, la garanzia di un posto di lavoro e le reti di sostegno dei servizi sociali, al fine di garantire opportunità occupazionali sostenibili a tutte le persone, in particolare agli anziani, all'interno della comunità o della regione interessata.

- finanziare progetti nel quadro dello strumento tematico del Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF) al fine di promuovere **iniziative multipartecipative per l'integrazione dei migranti** nel mercato del lavoro;
- studiare le **cause dell'occupazione a tempo parziale involontaria** al fine di comprendere meglio gli ostacoli che impediscono ai lavoratori a tempo parziale involontari, in particolare alle donne, di lavorare a tempo pieno, ed esaminare la possibilità di un'azione dell'UE;
- **analizzare le politiche nazionali in materia di congedo di malattia** e studiarne le ripercussioni sulla salute e sulla produttività dei lavoratori, al fine di individuare le migliori pratiche per i lavoratori e le imprese, anche con l'obiettivo di promuovere un ritorno graduale all'attività in seguito a congedi di malattia più lunghi;
- valutare l'**impatto delle riforme pensionistiche** che introducono maggiori **opportunità di pensionamento flessibile** e di combinazione del reddito da pensione con il salario, con l'obiettivo di incoraggiare una maggiore partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori anziani, favorendo un invecchiamento più attivo e in salute.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- **attuare pienamente le iniziative dell'UE** volte ad attivare i gruppi sottorappresentati, in particolare la garanzia per i giovani rafforzata, la raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia<sup>(24)</sup>, la raccomandazione del Consiglio sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, la strategia per i diritti delle persone con disabilità (2021-2030)<sup>(25)</sup>, la raccomandazione del Consiglio relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva<sup>(26)</sup>, il piano d'azione dell'UE per l'integrazione e l'inclusione e la raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom<sup>(27)</sup>;
- garantire un **migliore coordinamento tra i ministeri e i servizi pubblici per l'impiego**, compresa una migliore raccolta dei dati, una migliore definizione degli obiettivi e misure preventive volte a migliorare l'efficacia delle politiche di attivazione;
- **perseguire riforme fiscali** che riducano il cuneo fiscale per le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito familiare e i lavoratori a basso reddito e, più in generale, spostare le imposte dal lavoro ad altre fonti di reddito;
- **perseguire riforme previdenziali** che affrontino le sacche di inattività e forniscano un sostegno sufficiente a coloro che possono lavorare affinché rientrino gradualmente nel mercato del lavoro.

La Commissione accoglie con favore l'intenzione delle parti sociali di:

<sup>(24)</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 (2022/C 484/01). Cfr. anche raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2019, relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia (2019/C 189/02).

<sup>(25)</sup> Comunicazione "Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" (COM(2021) 101 final).

<sup>(26)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 30 gennaio 2023, relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva (2023/C 41/01).

<sup>(27)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 12 marzo 2021, sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom (2021/C 93/01).

- garantire che i **luoghi di lavoro siano tolleranti, accoglienti e accessibili a tutte le persone**, a prescindere da genere, età, nazionalità e altre circostanze personali<sup>(28)</sup>;
- **promuovere la contrattazione collettiva** al fine di trovare soluzioni adeguate alla promozione dell'**occupazione dei lavoratori più anziani**<sup>(29)</sup>;
- rafforzare la **collaborazione tra i servizi per l'impiego privati e quelli pubblici** al fine di migliorare l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro in tutta l'UE<sup>(30)</sup>;
- promuovere l'**imprenditorialità**<sup>(31)</sup>, incentivando lo sviluppo di competenze<sup>(32)</sup> e sostenendo i futuri imprenditori nella creazione di imprese, in particolare incoraggiando le donne e le persone provenienti da un contesto migratorio a diventare imprenditori<sup>(33)</sup>;
- **attivare i gruppi sottorappresentati** sostenendo la diversità, l'uguaglianza, l'inclusione e la non discriminazione<sup>(34)</sup>;
- a livello settoriale, attuare e promuovere ulteriormente l'accordo autonomo **Women in Rail**, al fine di affrontare la disparità di genere nella forza lavoro delle ferrovie<sup>(35)</sup>.

### 3.2. Fornire sostegno in relazione a competenze, formazione e istruzione

**Le carenze di competenze sono segnalate da imprese di tutte le dimensioni e di tutti i settori dell'economia dell'UE, con sfide particolari per le PMI.** Rispondendo a un'indagine di Eurofound<sup>(36)</sup>, numerose imprese dell'UE hanno riferito che almeno il 60% dei loro nuovi dipendenti non disponeva delle competenze richieste. Inoltre, in una recente indagine Eurobarometro<sup>(37)</sup>, quasi quattro PMI su cinque hanno dichiarato di incontrare difficoltà nel trovare lavoratori dotati delle giuste competenze e più della metà dei partecipanti all'indagine ha riferito di incontrare difficoltà nel trattenere i lavoratori qualificati.

**Secondo le previsioni, le carenze di competenze aumenteranno con la crescita dei posti di lavoro e le nuove esigenze in termini di mansioni innescate dalle transizioni verde e digitale, nonché nei settori in cui l'UE deve costruire la propria resilienza e garantire la propria autonomia strategica aperta.** Entro il 2030 si prevede la creazione

<sup>(28)</sup> Confederazione europea delle industrie del legno (CEI-Bois), Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (HOTREC), Comitato sindacale europeo dell'educazione (CSEE), Federazione europea dei datori di lavoro del settore dell'istruzione (EFEE).

<sup>(29)</sup> SMEunited.

<sup>(30)</sup> World Employment Confederation-Europe (WEC).

<sup>(31)</sup> Il Gruppo europeo dei datori di lavoro nel settore chimico (ECEG).

<sup>(32)</sup> HOTREC.

<sup>(33)</sup> SMEunited.

<sup>(34)</sup> Confederazione europea dei servizi di sicurezza (CoESS) e Union Network International (UNI) Europa, come dichiarato nella loro dichiarazione congiunta intitolata *Diversity, Equality, Inclusion and Non-Discrimination*.

<sup>(35)</sup> Comunità delle ferrovie europee (CER) e Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF).

<sup>(36)</sup> Eurofound, Indagine sulle imprese europee 2019.

<sup>(37)</sup> Flash Eurobarometro FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*.

di 3,5 milioni<sup>(38)</sup> di nuovi posti di lavoro nei settori delle energie rinnovabili<sup>(39)</sup>. La transizione verso l'economia circolare influirà anche sui mercati del lavoro di tutti i settori<sup>(40)</sup> e lo sviluppo delle competenze è fondamentale per sostenere tutti i settori dell'economia blu. La carenza di competenze in questi settori può frenare la crescita del settore delle tecnologie energetiche pulite<sup>(41)</sup>. Nel settore digitale, l'aumento del ricorso a tecnologie avanzate quali l'intelligenza artificiale e i megadati (*big data*), associato all'aumento dei rischi in materia di cibersicurezza, aumenterà le esigenze di miglioramento delle competenze<sup>(42)</sup>. Già oggi, circa il 63% delle imprese dell'UE che cercano di assumere specialisti in materia di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) incontra difficoltà a coprire tali posti vacanti<sup>(43)</sup> e si prevede che la domanda di tali specialisti verrà più che raddoppiata entro il 2030<sup>(44)</sup>. Anche l'industria della difesa, fondamentale per la sicurezza e la prosperità a lungo termine dell'UE, risente delle carenze di manodopera e di competenze, che potrebbe aumentare in futuro, a causa della scarsità di investimenti in nuovi programmi di difesa e della necessità di attrarre un numero maggiore di giovani talenti<sup>(45)</sup>.

**La percentuale crescente di giovani con livelli molto bassi di competenze di base accentua il rischio di future carenze di competenze.** Indagini internazionali condotte su larga scala, tra cui il programma per la valutazione internazionale degli studenti (*Programme for International Student Assessment - PISA*), forniscono forti indicazioni del fatto che i giovani presentano sempre più carenze di competenze di base in termini di alfabetizzazione, matematica e scienze. Allo stesso tempo, la percentuale di giovani con prestazioni di livello elevato è in calo<sup>(46)</sup>. Le persone con un livello molto basso di competenze di base dovranno affrontare notevoli sfide quando entreranno nel mercato del lavoro, in ragione della loro limitata occupabilità. Migliorare le prestazioni dei sistemi di istruzione contribuirebbe a prevenire le future carenze di competenze. Affrontare la

---

<sup>(38)</sup> Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio "Progressi compiuti nella competitività delle tecnologie per l'energia pulita" (COM(2023) 652 final).

<sup>(39)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Piano REPowerEU" (COM(2022) 230 final).

<sup>(40)</sup> *Impacts of circular economy policies on the labour market* - Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

<sup>(41)</sup> Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio "Progressi compiuti nella competitività delle tecnologie per l'energia pulita" (COM(2023) 652 final).

<sup>(42)</sup> Gli investimenti a sostegno di tali competenze sono promossi dalla proposta della Commissione relativa a una legge sull'intelligenza artificiale, dal programma strategico per il decennio digitale 2030, dalla comunicazione della Commissione "Colmare il divario di talenti nel settore della cibersicurezza per rafforzare la competitività, la crescita e la resilienza dell'UE", dalla raccomandazione del Consiglio sul miglioramento dell'offerta di abilità e competenze digitali nell'istruzione e nella formazione, dal programma Europa digitale, dal pacchetto sull'innovazione dell'intelligenza artificiale e da alcuni progetti dei centri di eccellenza professionale.

<sup>(43)</sup> Indagine dell'UE sull'utilizzo delle TIC e del commercio elettronico presso le imprese.

<sup>(44)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

<sup>(45)</sup> Comunicazione congiunta della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *A new European Defence Industrial Strategy: Achieving EU readiness through a responsive and resilient European Defence Industry* (JOIN(2024) 10 final).

<sup>(46)</sup> Secondo i dati PISA più recenti, la percentuale di giovani (di 15 anni) che presenta un livello molto basso di queste competenze di base è salita per quanto riguarda la matematica dal 22,9% nel 2018 al 29,5% nel 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

crescente carenza di insegnanti qualificati sarà fondamentale, anche per preservare le competenze di base e i risultati scolastici.

**Nel contesto dello spazio europeo dell'istruzione<sup>(47)</sup>, l'UE promuove lo sviluppo di un'istruzione di qualità e inclusiva, che offra pari opportunità fin dalla più tenera età, in linea con il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali.** La spesa per l'istruzione è associata a tassi elevati di rendimento, in particolare se combinata con riforme che rendono i sistemi di istruzione più agili e rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro<sup>(48)</sup>. L'istruzione e la formazione iniziali dovrebbero fornire le competenze necessarie per un mondo del lavoro in continua evoluzione, tra cambiamenti tecnologici e automazione, comprese competenze digitali, imprenditoriali, sociali, nell'ambito dell'ecologia e civiche. Potenziare la collaborazione tra l'istruzione e la formazione secondarie e terziarie, compresa l'istruzione e la formazione professionale, e i soggetti coinvolti nel mercato del lavoro aumenta la rilevanza dell'istruzione per il mercato del lavoro.

**Nel corso della carriera professionale, la formazione continua della forza lavoro è essenziale per rispondere all'evoluzione delle esigenze in termini di competenze.** A tal fine, gli Stati membri si sono impegnati a intraprendere azioni volte a conseguire l'obiettivo principale in materia di apprendimento degli adulti del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali<sup>(49)</sup>, il quale prevede che almeno il 60% di tutti gli adulti partecipi alla formazione ogni anno entro il 2030.

**Diverse iniziative dell'UE contribuiscono già ad affrontare le carenze di competenze, ma è necessario rafforzarne l'attuazione, anche con un approccio settoriale.** L'agenda per le competenze per l'Europa<sup>(50)</sup> è il quadro strategico dell'UE per affrontare la necessità di miglioramento delle competenze e riqualificazione. La Commissione ha avviato 12 azioni volte a far progredire le transizioni digitale e verde, promuovere una ripresa equa, garantire la competitività e rafforzare la resilienza. Sono tutte già in atto, comprese le iniziative sui conti individuali di apprendimento<sup>(51)</sup>, sulle microcredenziali<sup>(52)</sup>, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze degli adulti scarsamente qualificati<sup>(53)</sup> e sull'istruzione e formazione professionale<sup>(54)</sup>. La comunicazione "Utilizzo dei talenti nelle

---

<sup>(47)</sup> Comunicazione della Commissione sulla realizzazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025 (COM(2020) 625 final) e risoluzione del Consiglio, del 26 febbraio 2021, su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) (2021/C 66/01).

<sup>(48)</sup> Commissione europea, direzione generale dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura, rete europea di esperti in economia dell'istruzione, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education*, 2021. *EENEE Analytical Report No. 42*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

<sup>(49)</sup> Cfr. comunicazione della Commissione "Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali" (COM(2021) 102 final).

<sup>(50)</sup> Comunicazione della Commissione "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" (COM(2020) 274 final del 1° luglio 2020).

<sup>(51)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sui conti individuali di apprendimento (2022/C 243/03).

<sup>(52)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02).

<sup>(53)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2016/C 484/01).

<sup>(54)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 24 novembre 2020, relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (2020/C 417/01).

regioni d'Europa"<sup>(55)</sup> propone un quadro politico volto a rendere attraenti tutte le regioni, anche attraverso il miglioramento delle competenze e la riqualificazione. In questo modo si affronta il difficile fenomeno della "fuga dei cervelli" che colpisce alcune regioni europee. L'attenzione dovrebbe ora concentrarsi sulla loro attuazione, al fine di garantire che possano affrontare le carenze di competenze esistenti. Nel contesto del patto per le competenze sono stati istituiti 20 partenariati settoriali con l'impegno di migliorare le competenze di più di 10 milioni di persone. È necessario garantire che gli impegni esistenti siano effettivamente rispettati, anche attraverso l'assegnazione di risorse finanziarie sufficienti ai programmi in questione, continuando a promuovere un ulteriore impegno. Sono state istituite diverse accademie delle competenze dell'UE al fine di affrontare carenze specifiche di competenze in settori chiave. L'accademia dell'alleanza europea delle batterie<sup>(56)</sup>, finanziata dal FSE+, ha già erogato formazione diretta a circa 50 000 lavoratori e più di 100 000 ne hanno beneficiato indirettamente. Ulteriori accademie delle competenze, quali quella delle competenze in materia di cibersicurezza, l'accademia del Nuovo Bauhaus europeo per il settore delle costruzioni e quelle istituite a seguito della normativa sull'industria a zero emissioni nette<sup>(57)</sup>, sosterranno gli sforzi di formazione su

Le misure di miglioramento delle competenze finanziate dal dispositivo per la ripresa e la resilienza e dal FSE+ in **Grecia** promuoveranno, tra l'altro, le competenze digitali e verdi per oltre mezzo milione di beneficiari. L'investimento è stato preceduto da una riforma del sistema di apprendimento permanente, al fine di garantire la pertinenza per il mercato del lavoro della formazione offerta.

Nel suo piano per la ripresa e la resilienza, la **Lettonia** ha avviato conti individuali di apprendimento che stanno già sostenendo 3 500 adulti.

Il **Portogallo** ha sostenuto almeno 100 000 adulti nei loro sforzi volti ad aumentare il loro livello di qualifica grazie al sostegno del dispositivo per la ripresa e la resilienza.

larga scala volti a sostenere la duplice transizione, in particolare nei settori legati, tra gli altri, all'idrogeno, all'energia solare, alle materie prime e all'eolico. L'Anno europeo delle competenze, attualmente in corso, sta evidenziando come tutte queste azioni possano contribuire ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze.

**Migliorare la raccolta dei dati sulle carenze di manodopera e di competenze è fondamentale per migliorare le politiche.** Le principali fonti di dati sulle carenze di manodopera e di competenze a livello di UE sono le statistiche sui posti di lavoro vacanti di Eurostat e le fonti basate su indagini, quali le indagini sulle imprese e sui consumatori dell'UE, le indagini dei servizi europei per l'impiego (EURES), le indagini sulle carenze di competenze e le previsioni del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) nonché nuove fonti di dati, quali il "Web Intelligence Hub" di

<sup>(55)</sup> Comunicazione della Commissione "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa" (COM(2023) 32 final).

<sup>(56)</sup> L'Alleanza europea per le batterie è stata avviata nell'ottobre 2017 dalla Commissione europea con l'obiettivo di rendere l'UE leader mondiale nella tecnologia delle batterie sostenibili. Tale alleanza, coordinata dall'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (*European Institute of Innovation and Technology* - EIT), riunisce 700 membri industriali. L'accademia dell'alleanza europea delle batterie è stata creata nell'ambito di detta alleanza al fine di affrontare le carenze di competenze nella catena di valore delle batterie in Europa e, secondo le previsioni, formerà 800 000 lavoratori entro il 2025. L'EIT gestirà anche l'accademia europea del fotovoltaico solare, che sarà avviata nel 2024. Il campus dell'EIT consolida il portafoglio di iniziative di istruzione e formazione in uno sportello unico, offrendo a discenti e imprese percorsi di apprendimento flessibili per il miglioramento delle competenze.

<sup>(57)</sup> Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un quadro di misure per rafforzare l'ecosistema europeo di produzione di prodotti delle tecnologie a zero emissioni nette (normativa sull'industria a zero emissioni nette) (COM(2023) 161 final).

Eurostat<sup>(58)</sup>. Tuttavia sono necessari ulteriori sforzi per intraprendere un'azione concertata volta a migliorare la disponibilità e la copertura dei dati, anche in merito ai cambiamenti demografici.

**Le politiche e gli investimenti degli Stati membri volti ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze beneficiano di un sostegno sostanziale da parte del bilancio dell'UE (65 miliardi di EUR).** Il FSE+, in particolare, sostiene l'istruzione e la formazione professionale, gli apprendistati, l'apprendimento permanente e le transizioni professionali. Il dispositivo per la ripresa e la resilienza sostiene riforme e investimenti degli Stati membri nel settore dell'istruzione e delle competenze in senso lato, ad esempio attraverso riforme volte a migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze, nonché lo sviluppo e la governance delle competenze, compreso il riconoscimento delle qualifiche. Inoltre è disponibile un supporto tecnico a favore di riforme nazionali volte a migliorare la qualità e il finanziamento dell'istruzione e della formazione degli adulti.

*Nonostante le numerose iniziative dell'UE, degli Stati membri e delle parti sociali, è necessario intensificare l'attuazione e sfruttare meglio il potenziale dei finanziamenti dell'UE al fine di conseguire l'obiettivo dell'UE di far partecipare ogni anno alla formazione almeno il 60% degli adulti entro il 2030 e di trasformare in realtà il principio 1 del pilastro dei diritti sociali in materia di istruzione, formazione e apprendimento permanente.*

A tal fine la Commissione intende:

- **promuovere l'istituzione e l'attuazione di nuovi partenariati settoriali e regionali per le competenze** nel contesto del patto per le competenze<sup>(59)</sup> e sostenere l'avvio e il potenziamento del lavoro di tutte le **accademie per le competenze** in relazione alle competenze in materia di tecnologie a zero emissioni nette e di sicurezza informatica, anche attraverso le **alleanze per l'attuazione dei piani**. La Commissione fornirà altresì servizi di sostegno ai membri del patto, con informazioni sui finanziamenti disponibili per il miglioramento delle competenze e la riqualificazione;
- cofinanziare un **numero maggiore di centri di eccellenza professionale**<sup>(60)</sup>, con l'obiettivo di realizzare almeno 100 progetti entro il 2027, al fine di sostenere lo sviluppo, l'innovazione e le strategie di specializzazione intelligente a livello europeo e regionale;
- collaborare con gli Stati membri e le parti sociali per adottare nel 2025 una **nuova dichiarazione sull'istruzione e sulla formazione professionale (IFP)** nel contesto del processo di Copenaghen<sup>(61)</sup>, al fine di allineare ulteriormente le azioni e le riforme

<sup>(58)</sup> [Job vacancy statistics](#), e [Web Intelligence Hub](#) di Eurostat e [skills OVATE](#) di Cedefop.

<sup>(59)</sup> In questo contesto, gli Stati membri sono invitati ad avviare patti agroalimentari nazionali o regionali per le competenze volti a promuovere l'attuazione della strategia di miglioramento delle competenze e di riqualificazione a livello di UE sviluppata dal partenariato su larga scala, a indirizzare al meglio gli strumenti e adattarli alle specificità locali del settore agricolo.

<sup>(60)</sup> I centri di eccellenza professionale sono formati da reti di partner che sviluppano "ecosistemi di competenze" locali al fine di fornire competenze professionali di qualità elevata a giovani e adulte che contribuiscono allo sviluppo, all'innovazione, ai cluster industriali, alle strategie di specializzazione intelligente e all'inclusione sociale a livello regionale.

<sup>(61)</sup> La dichiarazione di Copenaghen del 2002 ha dato il via alla strategia europea per una maggiore cooperazione in materia di IFP, comunemente denominata "processo di Copenaghen". Il processo di Copenaghen mette a disposizione una piattaforma tripartita per intensificare, integrare e rendere operativa la politica dell'UE in materia di IFP attraverso una serie di dichiarazioni. Quella attuale, la dichiarazione di Osnabrück, scade alla fine del 2025.

politiche in materia di IFP ai nuovi sviluppi del mercato del lavoro e all'impatto di sviluppi tecnologici quali l'intelligenza artificiale;

- **migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze e la raccolta di dati** in stretto coordinamento con le agenzie dell'UE (Eurofound, Autorità europea del lavoro e Cedefop), al fine di ampliare la portata delle informazioni armonizzate e comparabili disponibili in merito alle carenze di manodopera e di competenze a livello di UE.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- **attuare pienamente le iniziative dell'agenda per le competenze per l'Europa** con il coinvolgimento delle parti sociali e dei portatori di interessi pertinenti, spingendo per un approccio settoriale che affronti le carenze più urgenti dell'UE. In particolare, gli Stati membri dovrebbero istituire regimi volti a fornire agli adulti conti individuali di apprendimento, sostenere lo sviluppo, l'attuazione e il riconoscimento di microcredenziali, mettere in atto i piani di attuazione nazionali a seguito della raccomandazione del Consiglio del 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale, affrontare le carenze evidenziate dalla relazione di valutazione<sup>(62)</sup> sulla raccomandazione del Consiglio sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze e attuare le raccomandazioni del Consiglio in materia di istruzione e formazione nel settore digitale;
- sostenere l'attuazione dei **partenariati per le competenze** nel contesto del patto per le competenze e la diffusione delle **accademie per le competenze** in materia di industria a zero emissioni nette, anche mettendo a disposizione finanziamenti sufficienti;
- sviluppare e attuare **strategie nazionali** esaustive e su misura **per le competenze**, coinvolgendo i portatori di interessi pertinenti, comprese le parti sociali, in base alle circostanze nazionali;
- **sviluppare l'analisi del mercato del lavoro**, l'analisi del fabbisogno di competenze così come le previsioni sulle competenze e l'utilizzo degli approfondimenti che ne derivano al fine di rivedere i programmi di formazione, prestando particolare attenzione ai settori soggetti a carenze di competenze;
- **adattare i programmi di formazione** in materia di istruzione e formazione iniziali al fine di rafforzare le capacità e le competenze che consentono agli studenti di **rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro**, con il sostegno della Commissione per facilitare lo scambio e la diffusione di buone pratiche, il monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e, in accordo con gli Stati membri, il monitoraggio delle riforme nazionali<sup>(63)</sup>.

La Commissione accoglie con favore l'intenzione delle parti sociali di:

- **sviluppare e attuare azioni volte a promuovere il miglioramento delle competenze e la riqualificazione nel contesto del dialogo sociale**<sup>(64)</sup> per sostenere il riconoscimento delle competenze e contribuire a individuare le competenze

<sup>(62)</sup> Relazione della Commissione al Consiglio "Valutazione della raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità" (COM(2023) 439 final).

<sup>(63)</sup> Ad esempio nel contesto del laboratorio per l'apprendimento.

<sup>(64)</sup> Associazione di rappresentanza del commercio al dettaglio, all'ingrosso e internazionale presso l'UE (EuroCommerce), Consiglio dei datori di lavoro europei nell'industria dei metalli, dell'ingegneria e delle tecnologie (CEEMET).

soggette a carenze<sup>(65)</sup> facendo affidamento sulle informazioni di cui dispongono e sull'analisi del fabbisogno di competenze;

- contribuire all'**aggiornamento dei programmi di formazione e delle qualifiche in materia di IFP** così come all'allineamento dell'offerta formativa rispetto alle esigenze in termini di competenze del mercato del lavoro, con l'aiuto dell'analisi del fabbisogno di competenze e di informazioni a loro disposizione<sup>(66)</sup>;
- sostenere gli **apprendistati**<sup>(67)</sup>, i partenariati tra erogatori di istruzione e formazione professionale e datori di lavoro<sup>(68)</sup>, **rafforzare i quadri dell'IFP** attraverso l'istituzione di centri di formazione settoriali<sup>(69)</sup>, sostenere il coaching, il tutoraggio, l'apprendimento tra pari e le competenze imprenditoriali<sup>(70)</sup> e promuovere lo sviluppo di competenze adeguate alle esigenze future, verdi e digitali<sup>(71)</sup>;
- a livello settoriale, collaborare ulteriormente in materia di microcredenziali e **formare lavoratori nel settore dei servizi di assistenza a lungo termine** sull'erogazione di un'assistenza maggiormente incentrata sulla persona e sulle competenze necessarie per digitalizzare i servizi, facendo affidamento sul progetto "Care4Skills"<sup>(72)</sup>;
- presentare una **dichiarazione congiunta per affrontare le carenze di competenze e di manodopera** e utilizzare la rete europea dei servizi pubblici per l'impiego come consesso per il dialogo, l'apprendimento reciproco e il confronto di politiche al fine di affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze e sul mercato del lavoro entro la fine del primo trimestre del 2024<sup>(73)</sup>;
- utilizzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per affrontare la mancanza di competenze e di forza lavoro nel settore dell'ospitalità, negoziando le condizioni di lavoro, promuovendo l'istruzione e la formazione e fornendo un quadro di protezione per la mobilità di lavoratori migranti di paesi terzi<sup>(74)</sup>;
- **sfruttare ulteriormente le opportunità di finanziamento dell'UE** al fine di sostenere le attività di miglioramento delle competenze e di riqualificazione<sup>(75)</sup>.

---

<sup>(65)</sup> HOTREC.

<sup>(66)</sup> ECEG.

<sup>(67)</sup> HOTREC.

<sup>(68)</sup> SMEunited, CEI-Bois.

<sup>(69)</sup> CoESS.

<sup>(70)</sup> HOTREC, SMEunited.

<sup>(71)</sup> SGI Europe, ECEG, European Barge Union e organizzazione europea dei comandanti di navi ETF nel settore dei trasporti marittimi e per vie navigabili interne.

<sup>(72)</sup> Progetto incluso nel patto per le competenze. Impegno congiunto della Federazione europea degli imprenditori sociali (*Federation of European Social Employers* - FESE) e della Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP).

<sup>(73)</sup> UNI Europa e WEC.

<sup>(74)</sup> HOTREC e Federazione europea dei sindacati nei settori alimentare, agricolo e turistico e settori affini (*European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions* - EFFAT).

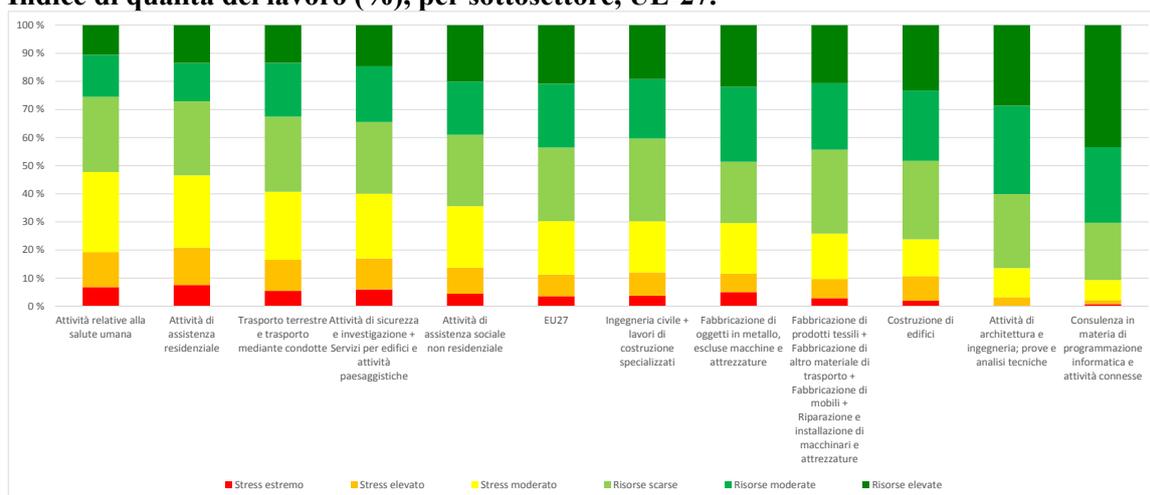
<sup>(75)</sup> ECEG, impegno congiunto di FESE e FSESP.

### 3.3. Migliorare le condizioni di lavoro

**La promozione di condizioni di lavoro eque può contribuire ad affrontare la carenza di manodopera in determinati settori o in determinate professioni.** Ciò è particolarmente vero nel contesto di talune professioni che richiedono maggiori abilità manuali e livelli di istruzione più bassi o in quelle che presentano i maggiori rischi per la salute e la sicurezza, che sono caratterizzate da stress lavorativo elevato<sup>(76)</sup> e/o da salari bassi<sup>(77)</sup>.

**Salari adeguati**, compresi salari minimi, possono contribuire a ridurre le carenze di manodopera in determinati settori, tenendo conto anche del costo della vita e dell'equilibrio tra domanda e offerta di manodopera nelle diverse località geografiche. **La salute e la sicurezza** sul luogo di lavoro, luoghi di lavoro adeguati, l'offerta di **opportunità di formazione e di sviluppo della carriera**, l'accesso a una protezione sociale adeguata, un equilibrio adeguato tra vita professionale e vita privata, compreso **il diritto alla disconnessione** e l'adozione di modalità di lavoro flessibili, sono tutti aspetti che contribuiscono a migliorare la qualità del lavoro e, quindi, a ridurre le carenze di manodopera. La riduzione dello **stress lavorativo** potrebbe altresì contribuire ad attrarre e trattenere i lavoratori in taluni settori (figura 2).

**Figura 2 - Lo stress lavorativo più elevato è stato registrato nei lavoratori del settore sanitario, dell'assistenza residenziale e dei trasporti. Indice di qualità del lavoro (%), per sottosettore, UE-27.**



Fonte: *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Commissione europea (2023) sulla base dell'indagine telefonica condotta da Eurofound nel 2021 sulle condizioni di lavoro in Europa.

**L'impatto delle condizioni di lavoro sulle carenze di manodopera varia a seconda del settore e della località, richiedendo quindi un approccio che corrisponda alle sfide da affrontare.** Secondo Eurofound, più del 40% degli addetti alle pulizie, dei cuochi e dei prestatori di assistenza, e oltre il 30% dei lavoratori edili e dei conducenti dichiarano di

<sup>(76)</sup> Lo stress lavorativo costituisce una forma di stress psicosociale che si verifica sul luogo di lavoro, quando i lavoratori hanno più richieste che risorse (cfr. indice delle tensioni lavorative dell'OCSE).

<sup>(77)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* e indagine di Eurofound del 2021 sulle condizioni di lavoro in Europa. Più del 40% degli addetti alle pulizie, dei cuochi e dei prestatori di assistenza, e oltre il 30% dei lavoratori edili e dei conducenti dichiarano di incontrare notevoli difficoltà ad arrivare a fine mese. Quasi la metà dei lavoratori del settore sanitario, dell'assistenza residenziale e dei trasporti riferisce livelli elevati di stress lavorativo.

incontrare notevoli difficoltà ad arrivare a fine mese<sup>(78)</sup>. Quasi la metà dei lavoratori del settore sanitario, dell'assistenza residenziale e dei trasporti riferisce livelli elevati di stress lavorativo<sup>(79)</sup>. Le carenze nei settori dell'assistenza sanitaria e residenziale, in particolare di infermieri e professionisti dell'assistenza sanitaria di base, sono dovute principalmente a forte stress lavorativo e a condizioni inadeguate in materia di salute e sicurezza, compreso il rischio di subire violenze sul luogo di lavoro<sup>(80)</sup>. La crisi della COVID-19 ha amplificato ulteriormente tale situazione<sup>(81)</sup>. Nelle zone rurali, la scarsa attrattiva delle condizioni di vita e lo scarso accesso ai servizi possono rendere più accentuate tali carenze<sup>(82)</sup>. Anche i lavoratori agricoli riferiscono notevole stress lavorativo, rischi per la salute e la sicurezza

Il piano per la ripresa e la resilienza della **Spagna** contiene una riforma volta a migliorare le condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza sanitaria. Per far fronte alla carenza di personale infermieristico e medico, tale riforma ridurrà il ricorso a contratti temporanei, favorirà l'invio di professionisti nelle regioni remote e migliorerà il contesto e le condizioni di lavoro.

In **Slovenia**, un contratto collettivo rinegoziato nel settore della carta ha stabilito un salario di base più elevato, rendendo più attraente l'occupazione in tale settore.

Al fine di incrementare l'offerta di formazione nei settori interessati da carenze di manodopera, il piano per la ripresa e la resilienza della **Slovacchia** contiene una misura che mira a fornire formazione ad almeno il 60% degli insegnanti dell'istruzione primaria e di quella secondaria inferiore, mentre nei **Paesi Bassi** la contrattazione collettiva nel settore della fabbricazione di autoveicoli sta contribuendo a trattenere i lavoratori offrendo loro la possibilità di apprendere competenze nuove.

e preoccupazioni finanziarie<sup>(83)</sup>. In questo settore, alcune carenze di manodopera sono causate anche dal lavoro precario e dalla scarsa osservanza delle norme di base in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>(84)</sup>. Il settore dei trasporti sta affrontando una mancanza di conducenti, in parte dovuta ai lunghi orari di lavoro<sup>(85)</sup> e alla scarsa applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro<sup>(86)</sup>.

**La contrattazione collettiva svolge un ruolo fondamentale nel garantire condizioni di lavoro eque.** Un dialogo sociale e una contrattazione collettiva ben funzionanti sono i mezzi più efficaci per migliorare le condizioni di lavoro, contribuendo così ad attenuare le carenze di manodopera. Analogamente, le parti sociali dovrebbero essere consultate in relazione alla legislazione nuova o rafforzata in materia di condizioni

di lavoro al fine di massimizzarne l'impatto.

---

<sup>(78)</sup> [Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2021 di Eurofound](#).

<sup>(79)</sup> [Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2021 di Eurofound](#).

<sup>(80)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

<sup>(81)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

<sup>(82)</sup> Comunicazione sulla strategia europea per l'assistenza (COM(2022) 440 final).

<sup>(83)</sup> *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)*, relazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, 2021.

<sup>(84)</sup> *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)*, relazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, 2021.

<sup>(85)</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*; pubblicazione concernente il "valore del lavoro essenziale".

<sup>(86)</sup> Commissione europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

**Negli ultimi anni, l'UE ha messo in atto numerose iniziative** volte a promuovere condizioni di lavoro eque e salari adeguati. Tra questi figurano la direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea<sup>(87)</sup>, la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili<sup>(88)</sup>, il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027<sup>(89)</sup>, nonché la proposta di direttiva volta a migliorare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (cfr. allegato).

***Al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro, sono necessarie ulteriori azioni per rafforzare e applicare pienamente il diritto del lavoro dell'UE e per rafforzare la contrattazione collettiva.***

A tal fine la Commissione intende:

- adottare una proposta per un **quadro di qualità rafforzato per i tirocini** al fine di migliorare i percorsi dei giovani per consentire loro di acquisire esperienza professionale, migliorare le loro competenze e accedere al mercato del lavoro;
- come attività di seguito rispetto alla relazione di iniziativa legislativa del Parlamento europeo sul diritto alla disconnessione e al telelavoro<sup>(90)</sup>, avviare la prima fase di consultazione delle parti sociali con l'obiettivo di proporre un'**iniziativa sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione** per garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori nel contesto della crescente digitalizzazione del mondo del lavoro, nonché la loro salute fisica e mentale e, di conseguenza, la qualità complessiva del loro lavoro;
- adottare una proposta, nel terzo trimestre del 2024, per la **sesta modifica della direttiva sulla protezione contro i rischi derivanti da agenti cancerogeni, mutageni e sostanze tossiche per la riproduzione**<sup>(91)</sup> al fine di migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori affrontando cinque sostanze o gruppi di sostanze pertinenti;
- **analizzare l'impatto delle tecnologie di digitalizzazione e automazione, compresa l'intelligenza artificiale**, sui mercati del lavoro e valutare l'eventuale necessità futura di disciplinare l'uso degli algoritmi nel mondo del lavoro<sup>(92)</sup>;
- condurre un'indagine sulla **salute mentale del personale sanitario** e presentare alcuni orientamenti per proteggere la loro salute mentale<sup>(93)</sup>, nel contesto del programma EU4Health;

<sup>(87)</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

<sup>(88)</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

<sup>(89)</sup> Risoluzione del Parlamento europeo, del 10 marzo 2022, su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020 (inclusa una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive, lo stress sul luogo di lavoro e le lesioni da movimenti ripetitivi) (2021/2165(INI)).

<sup>(90)</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)).

<sup>(91)</sup> Direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro (GU L 88 del 16.3.2022, pag. 1).

<sup>(92)</sup> Come seguito dato all'impegno assunto nella comunicazione della Commissione "Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro" (COM(2021) 761 final).

<sup>(93)</sup> Comunicazione del 2023 su un approccio globale alla salute mentale.

- condurre una valutazione *inter pares* con gli Stati membri sui loro approcci legislativi e in materia di applicazione delle norme al fine di affrontare i **rischi psicosociali** sul luogo di lavoro negli Stati membri, con l'obiettivo di prendere in considerazione una possibile iniziativa a livello di UE nel medio termine, in base ai suoi risultati e al contributo delle parti sociali;
- a livello settoriale, dare seguito alla relazione di iniziativa legislativa del Parlamento europeo sulla **situazione sociale e professionale degli artisti e dei lavoratori dei settori culturali e creativi**. In questo contesto, la Commissione intende avviare diverse iniziative, quali il rafforzamento dell'attuazione e dell'applicazione delle norme esistenti e l'individuazione di eventuali lacune normative che necessiterebbero di un'ulteriore attività di seguito attraverso altre iniziative e proposte;
- proporre una **raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore**, al fine di promuovere condizioni di lavoro più attraenti nel settore dell'istruzione superiore e una governance migliore;
- organizzare una **conferenza partecipativa sul mercato del lavoro il 23 aprile 2024 con i portatori di interessi pertinenti del settore dei trasporti**, settore particolarmente colpito dalle carenze di manodopera, e scambiare buone pratiche e soluzioni.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- **attuare pienamente le iniziative dell'UE** volte a migliorare le condizioni di lavoro, in particolare garantire il recepimento corretto e tempestivo della direttiva sui salari minimi adeguati e delle direttive dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro riguardanti gli aggiornamenti della direttiva sull'esposizione all'amianto durante il lavoro<sup>(94)</sup>, della direttiva concernente agenti cancerogeni, mutageni e sostanze tossiche per la riproduzione (quinta modifica) e della direttiva sugli agenti chimici<sup>(95)</sup>;
- assicurare l'**applicazione efficace del diritto del lavoro**, e quindi facilitare il processo di ispezione del lavoro, abbreviando le procedure che consentono ai lavoratori di individuare e denunciare gli abusi, inasprendo le sanzioni e impedendo alle imprese di eludere le sanzioni, cercando nel contempo di ridurre al minimo gli oneri amministrativi non necessari, in particolare per le PMI;
- conseguire risultati in merito alla raccomandazione del Consiglio relativa alla **garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica**, anche nel contesto del futuro Osservatorio per una transizione giusta, e dare seguito alle misure pertinenti, anche per quanto concerne le modalità di **creazione di condizioni di lavoro attraenti nei settori verdi**;
- a livello settoriale, sviluppare politiche volte ad **attrarre e trattenere gli infermieri** attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e il tutoraggio di giovani professionisti, con il sostegno del programma EU4Health.

La Commissione accoglie con favore l'intenzione delle parti sociali di:

<sup>(94)</sup> Direttiva 2009/148/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 novembre 2009, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro (GU L 330 del 16.12.2009, pag. 28).

<sup>(95)</sup> Direttiva 98/24/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro (GU L 131 del 5.5.1998, pag. 11).

- affrontare le **condizioni di lavoro scadenti attraverso la contrattazione collettiva** nei settori caratterizzati da condizioni di lavoro inadeguate, quali l'assistenza sanitaria, l'assistenza a lungo termine, i trasporti, l'edilizia, l'agricoltura (ad esempio i lavoratori stagionali) e l'istruzione<sup>(96)</sup>;
- impegnarsi nei negoziati per l'aggiornamento degli orientamenti multisettoriali **al fine di affrontare la violenza e le molestie di terzi** legate al lavoro nel **settore dell'assistenza sanitaria**<sup>(97)</sup>;
- migliorare le **condizioni di lavoro nel settore dell'istruzione**, attraverso la contrattazione collettiva a tutti i livelli, garantendo salari competitivi, promuovendo il benessere, la riduzione dei rischi e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché investendo nello sviluppo professionale<sup>(98)</sup>;
- lavorare alle raccomandazioni volte a **migliorare le condizioni di lavoro nei servizi sociali**, compreso il **settore dell'assistenza a lungo termine**, nel contesto del progetto IWorCon<sup>(99)</sup><sup>(100)</sup>;
- collaborare alla creazione di un **quadro europeo per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei conducenti di paesi terzi**<sup>(101)</sup>;
- promuovere la **carta globale dei conducenti** concernente il miglioramento del **trattamento dei conducenti presso i luoghi di consegna** e il miglioramento delle **norme in materia di salute e sicurezza dei conducenti di autocarri**, anche durante le operazioni di carico e scarico<sup>(102)</sup>.

### 3.4. Migliorare la mobilità equa all'interno dell'UE per i lavoratori e i discenti

**Una mobilità equa dei lavoratori può contribuire ad affrontare carenze che sono particolarmente acute in taluni paesi o in alcune regioni, mentre sono meno marcate in altri o altre.** Nel 2023, circa 10,7 milioni di cittadini dell'UE di età compresa tra i 15 e i 64 anni vivevano in uno Stato membro dell'UE diverso da quello di origine<sup>(103)</sup>. Più di 7,5 milioni di persone erano attive sul mercato del lavoro, il che corrisponde a circa il 3,6% della forza lavoro totale dell'UE<sup>(104)</sup>. L'Autorità europea del lavoro (ELA) è stata istituita per garantire che il diritto alla libera circolazione dei lavoratori sia applicato in modo equo ed efficace, facilitando l'accesso alle informazioni, lo sviluppo delle capacità e la cooperazione tra gli Stati membri, nonché applicazione e rispetto efficaci del diritto dell'UE in questo settore. Dal 2021 l'ELA gestisce anche la rete europea di servizi per l'impiego (EURES), con l'obiettivo di facilitare l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro a livello transfrontaliero. Tuttavia questo passaggio di mano ha incontrato una serie di sfide e, finora, il numero di utenti di EURES è inferiore a quello degli anni passati.

<sup>(96)</sup> CoESS, FSESP, ETF, Confederazione europea dei sindacati (CES), CSEE, EFEE, FESE e IndustriAll Europe.

<sup>(97)</sup> FSESP e l'Associazione europea datori di lavoro del settore ospedaliero e sanitario (HOSPEEM).

<sup>(98)</sup> CSEE ed EFEE.

<sup>(99)</sup> IWorCon mira a migliorare le condizioni di lavoro nel settore dei servizi sociali con l'obiettivo di rafforzarne l'attrattiva.

<sup>(100)</sup> FESE e FSESP.

<sup>(101)</sup> Unione internazionale dei trasporti stradali (IRU) ed ETF.

<sup>(102)</sup> IRU.

<sup>(103)</sup> Popolazione al 1° gennaio 2022. Fonte: Eurostat, statistiche sulla popolazione e sulle migrazioni.

<sup>(104)</sup> Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro. Inoltre, nel 2021, l'UE contava 1,7 milioni di lavoratori transfrontalieri e 3,6 milioni di lavoratori distaccati (*Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022*).

**In questo contesto, il coordinamento dei regimi di sicurezza sociale dell'UE garantisce che le persone continuino a godere di misure di sicurezza sociale quando si trasferiscono in un altro Stato membro.** La transizione verso sistemi di sicurezza sociale più integrati a livello digitale può facilitare la mobilità dei lavoratori e dei discenti. Ciò può contribuire a ridurre gli ostacoli alla mobilità ai fini dell'apprendimento e a rendere più facile per i lavoratori e i discenti esercitare i loro diritti in materia di sicurezza sociale in altri paesi dell'UE. Potrebbe inoltre consentire ai cittadini dell'UE di accedere più facilmente a opportunità di lavoro in tutta l'Unione. Tra i passi compiuti finora a favore della digitalizzazione del coordinamento dei regimi di sicurezza sociale figurano l'istituzione dello scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale (EESSI) e l'avvio dell'iniziativa relativa alla tessera europea di sicurezza sociale (ESSPASS), che ricerca possibili soluzioni digitali intese a verificare in altri paesi dell'UE i documenti relativi ai diritti di sicurezza sociale delle persone<sup>(105)</sup>. Le imprese hanno segnalato un notevole onere amministrativo in relazione alla dichiarazione necessaria nel contesto del distacco transfrontaliero di lavoratori. La Commissione ha risposto facilitando l'accordo su un modulo comune per la dichiarazione dei lavoratori distaccati per gli Stati membri interessati ed esaminando le opzioni per creare un portale elettronico comune per tali dichiarazioni.

**L'accesso transfrontaliero alle professioni regolamentate è disciplinato da una direttiva dell'UE che sostiene il riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali da parte degli Stati membri<sup>(106)</sup>.** Tale direttiva prevede attualmente un meccanismo che consente ai cittadini di esercitare una professione regolamentata in un altro Stato membro, ma l'esperienza dimostra che le procedure di riconoscimento possono essere migliorate per renderle più semplici e rapide a sostegno della mobilità nell'UE.

**Una maggiore mobilità ai fini dell'apprendimento potrebbe ridurre le carenze di competenze migliorando l'occupabilità dei partecipanti,** anche sviluppando le loro competenze linguistiche e trasversali o fungendo da punto di partenza per un'esperienza di lavoro in un altro paese<sup>(107)</sup>. Per conseguire maggiore mobilità ai fini dell'apprendimento è necessario eliminare ostacoli quali gli oneri amministrativi, le barriere linguistiche, il sostegno finanziario talvolta insufficiente e la mancanza di riconoscimento automatico delle qualifiche<sup>(108)</sup>. Tali ostacoli possono essere particolarmente importanti per i discenti con minori opportunità o provenienti da un contesto socioeconomico meno avvantaggiato.

**La proposta di raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento"<sup>(109)</sup> contiene obiettivi ambiziosi per la mobilità ai fini dell'apprendimento entro il 2030.** Tra questi figurano la percentuale di laureati e diplomati che partecipano alla mobilità ai fini dell'apprendimento nel contesto dell'istruzione superiore (25%) e dell'istruzione professionale (15%). In particolare, la mobilità di apprendisti e altri discenti nel contesto

---

<sup>(105)</sup> Comunicazione della Commissione sulla digitalizzazione nel coordinamento della sicurezza sociale: facilitare la libera circolazione nel mercato unico (COM(2023) 501 final del 6 settembre 2023).

<sup>(106)</sup> Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22).

<sup>(107)</sup> Documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la proposta di raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento" – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti (SWD(2023) 719 final).

<sup>(108)</sup> Come sottolineato nella relazione del 2023 sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio del 2018 sul riconoscimento automatico, sono necessari ulteriori sforzi per conseguire il riconoscimento automatico delle qualifiche e dei periodi di apprendimento all'estero tanto per l'istruzione superiore quanto per quella secondaria.

<sup>(109)</sup> Proposta di raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento" – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti" (COM(2023) 719 final del 17 novembre 2023).

dell'istruzione e della formazione professionale richiede sforzi maggiori. L'ulteriore integrazione della mobilità ai fini dell'apprendimento nei programmi di istruzione e formazione, la sensibilizzazione, il potenziamento dell'apprendimento delle lingue e il riconoscimento automatico dei risultati dell'apprendimento dovrebbero aprire la strada al conseguimento di tali obiettivi. La proposta prevede inoltre una percentuale per la partecipazione di discenti svantaggiati (20%) e principi dedicati a sostegno della mobilità degli apprendisti che affrontano barriere specifiche.

Tutte queste misure sono altresì in linea con gli sforzi della Commissione volti a semplificare le norme esistenti e ridurre gli oneri amministrativi per le imprese<sup>(110)</sup>.

***Al fine di migliorare ulteriormente la mobilità equa all'interno dell'UE per i lavoratori e i discenti, sono necessarie ulteriori azioni.***

A tal fine la Commissione intende:

- in collaborazione con l'ELA, attuare ulteriori sinergie tra EURES ed EUROPASS al fine di migliorare i servizi erogati agli Stati membri, alle persone in cerca di lavoro e ai datori di lavoro, in modo da sfruttare appieno il potenziale di EURES e aumentare il numero di collocamenti transfrontalieri;
- promuovere un accordo tempestivo e un'attuazione diffusa di un modello comune del **modulo elettronico per le dichiarazioni per i lavoratori distaccati**, integrato dallo sviluppo di un portale digitale multilingue attraverso il quale le imprese potranno presentare le dichiarazioni di distacco per gli Stati membri che decidono di avvalersi di questo strumento, una circostanza questa che contribuirà a ridurre gli oneri amministrativi;
- incoraggiare l'ELA a lavorare in stretta collaborazione con gli Stati membri e le parti sociali in merito a uno **strumento che faciliti il calcolo della retribuzione dei lavoratori distaccati**;
- aggiornare le raccomandazioni per gli Stati membri in merito alle modalità per riformare l'**accesso alle professioni regolamentate**<sup>(111)</sup>;
- esaminare la possibilità di una più ampia riforma del sistema dell'UE **in materia di riconoscimento delle qualifiche e convalida delle competenze** al fine di garantire che il quadro giuridico, gli strumenti e i sistemi esistenti siano ambiziosi e adeguati alle esigenze future e contribuiscano al buon funzionamento del mercato unico;
- **promuovere** ulteriormente **la mobilità degli apprendisti** attraverso l'Alleanza europea per l'apprendistato e il **pacchetto di strumenti** per la mobilità degli apprendisti<sup>(112)</sup>, nonché i **progetti di sperimentazione** transnazionali dedicati a questo tema nel contesto di Erasmus+<sup>(113)</sup>;
- proporre un **pacchetto sull'istruzione superiore** che comprenda un'iniziativa su un piano verso un diploma europeo e una proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a un sistema europeo di assicurazione della qualità e di riconoscimento

<sup>(110)</sup> Come annunciato nel programma di lavoro della Commissione per il 2024, disponibile [online](#).

<sup>(111)</sup> Aggiornamento degli orientamenti precedenti contenuto nel documento di lavoro dei servizi della Commissione concernente le raccomandazioni di riforma per la regolamentazione dei servizi professionali (COM(2021) 385 final).

<sup>(112)</sup> EafA, *Mobility of Apprentices Toolkit*.

<sup>(113)</sup> Invito in materia di sperimentazione di politiche di Erasmus+ concernente strutture e reti di sostegno per la mobilità degli apprendisti.

nell'istruzione superiore, con l'obiettivo di facilitare ulteriormente la mobilità degli studenti eliminando gli ostacoli che ancora si frappongono al riconoscimento automatico delle qualifiche e dei periodi di apprendimento all'estero.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- procedere rapidamente all'adozione della proposta di **raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento** – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti" e, successivamente, al conseguimento dei relativi risultati;
- aumentare il numero di **ispezioni concertate e congiunte con l'ELA** e garantire il seguito necessario;
- **sostenere** ulteriormente la **digitalizzazione del coordinamento dei regimi di sicurezza sociale**, in particolare completando l'attuazione dell'EESSI entro il mese di dicembre del 2024 e impegnandosi pienamente nelle attività pilota dell'ESSPASS;
- **fare uso del modulo comune per la dichiarazione elettronica** del distacco di lavoratori nel mercato unico;
- **compiere progressi in relazione all'attuazione delle raccomandazioni del Consiglio adottate nel contesto dello spazio europeo dell'istruzione** e collaborare con la Commissione europea e i portatori di interessi alla futura integrazione del diploma europeo nei quadri nazionali delle qualifiche;
- in linea con le conclusioni del Consiglio del 2023 su ulteriori misure per **tradurre in realtà il riconoscimento reciproco automatico nel settore dell'istruzione accademica e della formazione**, adottare misure volte a eliminare i rimanenti ostacoli al riconoscimento automatico.

La Commissione accoglie con favore l'intenzione delle parti sociali di:

- individuare, insieme alla Commissione e agli Stati membri, un certo numero di **professioni regolamentate prioritarie per le quali le carenze sono più marcate** al fine di sostenere la mobilità dei lavoratori nel contesto di tali professioni<sup>(114)</sup>;
- promuovere la **mobilità transnazionale degli apprendisti** e dei **giovani professionisti** attraverso la creazione di partenariati tra gli erogatori di istruzione e formazione professionale e le PMI, sulla base delle esigenze in termini di competenze delle imprese<sup>(115)</sup>;
- sostenere l'**eliminazione degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori qualificati**, quali le clausole di non concorrenza presenti nei contratti dei lavoratori<sup>(116)</sup>;
- a livello settoriale, lavorare con la Commissione in merito a una **futura raccomandazione del Consiglio dell'UE sui controlli transfrontalieri dei precedenti del personale di sicurezza**<sup>(117)</sup>;
- incoraggiare la **mobilità ai fini dell'apprendimento** all'interno di **contesti scolastici tradizionali**<sup>(118)</sup>.

---

<sup>(114)</sup> BusinessEurope.

<sup>(115)</sup> SMEunited.

<sup>(116)</sup> Eurocadres.

<sup>(117)</sup> Confederazione europea dei servizi di sicurezza.

<sup>(118)</sup> HOTREC.

### 3.5. Attrarre talenti da paesi terzi

**A complemento degli sforzi volti a sfruttare i talenti all'interno dell'Unione, anche la mobilità strutturata da paesi terzi ha un ruolo importante da svolgere nell'affrontare le carenze di manodopera e di competenze.** Tuttavia l'UE non sta sfruttando appieno le proprie potenzialità in termini di attrattiva come destinazione per i talenti globali. Facilitare l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro e garantire condizioni di lavoro eque e paritarie per i cittadini di paesi terzi può contribuire ad attrarre talenti da paesi non membri dell'UE. Nel contesto del pacchetto sulla mobilità delle competenze e dei talenti<sup>(119)</sup>, il bacino di talenti dell'UE oggetto di una recente proposta<sup>(120)</sup> mira a facilitare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro nelle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello di UE a tutti i livelli di competenza. Una volta istituito, tale bacino costituirà la prima piattaforma online dell'UE aperta a tutti i cittadini di paesi terzi che desiderano lavorare legalmente nell'Unione e nella quale gli Stati membri partecipanti registreranno i posti vacanti dei datori di lavoro stabiliti nei loro territori. In questo modo tale bacino potrà integrare le disposizioni sulla circolazione delle persone fisiche contenute negli accordi di libero scambio dell'UE, che facilitano anche la fornitura di servizi da parte di professionisti di paesi terzi aventi livelli elevati di competenze. Inoltre, oltre alle tutele per i lavoratori migranti incluse nella direttiva rifusa sul permesso unico<sup>(121)</sup>, quali le garanzie procedurali o i diritti specifici concessi sulla base di tale permesso, il bacino di talenti dell'UE includerà tutele integrate volte ad evitare pratiche di sfruttamento e sleali, ricordando che i cittadini di paesi terzi assunti attraverso tale bacino godranno degli stessi diritti e obblighi dei lavoratori dell'UE una volta assunti, anche per quanto concerne il rispetto delle leggi e dei principi dell'UE al fine di garantire un'integrazione agevole nelle comunità locali.

Nel novembre del 2023, **Estonia, Lettonia e Lituania** hanno avviato il progetto "Digital Explorers 2", sostenuto dalla Commissione attraverso lo strumento di partenariato per la migrazione. Tale progetto facilita lo scambio di talenti e conoscenze tra l'UE e paesi terzi. Nei prossimi due anni e mezzo, professionisti del settore delle TIC provenienti da Nigeria, Kenya e Armenia lavoreranno in imprese e start-up baltiche.

**I partenariati volti ad attirare talenti ("partenariati per i talenti") possono inoltre favorire i percorsi legali verso l'UE impegnando nel contempo strategicamente i paesi partner nella gestione della migrazione, in particolare contribuendo a ridurre la migrazione irregolare e incoraggiando i partner a cooperare in materia di rimpatri e riammissione.** Finora sono stati istituiti partenariati per i talenti con Marocco, Tunisia, Egitto, Pakistan e Bangladesh<sup>(122)</sup>. Tali partenariati forniscono un quadro strategico e di finanziamento volto a rafforzare la cooperazione tra l'Unione europea, gli Stati membri e i principali paesi partner in materia di mobilità e sviluppo delle

<sup>(119)</sup> Comunicazione della Commissione sulla mobilità delle competenze e dei talenti (COM(2023) 715 final del 15 novembre 2023).

<sup>(120)</sup> Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE (COM(2023) 716 final).

<sup>(121)</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro (rifusione) (COM(2022) 655 final).

<sup>(122)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Attrarre competenze e talenti nell'UE" (COM(2022) 657 final).

competenze in modo reciprocamente vantaggioso. I programmi e le iniziative della Commissione<sup>(123)</sup> incentrati sulla mobilità dei migranti provenienti dai paesi partner affinché questi ultimi studino, lavorino o si formino nell'UE contribuiscono a creare partenariati per i talenti, basati sul principio di vantaggi reciproci tanto per il paese di origine quanto per quello di destinazione. Inoltre, nel contesto del Global Gateway completo, l'UE sostiene l'istruzione e la formazione tecnica e professionale e il rafforzamento delle competenze nei paesi partner <sup>(124)</sup>.

**Anche la convalida delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche rappresentano un aspetto fondamentale per l'assunzione di talenti da paesi terzi.**

Processi lenti o complessi per il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche possono limitare le opportunità occupazionali dei cittadini di paesi terzi e disincentivare i datori di lavoro. Come indicato nel pacchetto sulla mobilità delle competenze e dei talenti<sup>(125)</sup>, la realtà dei mercati del lavoro richiede approcci basati sul primato delle competenze. La raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi<sup>(126)</sup>, anch'essa adottata nel contesto del pacchetto sulla mobilità delle competenze e dei talenti, fornisce orientamenti agli Stati membri sulle modalità per semplificare e accelerare la convalida delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche acquisite al di fuori dell'UE, per facilitare l'accesso alle professioni regolamentate e ai programmi di apprendimento, nonché ai visti o ai permessi di lavoro e di soggiorno.

*Al fine di attrarre ulteriormente talenti da paesi terzi per colmare le carenze dell'UE, sono necessarie ulteriori azioni volte a garantire politiche efficaci di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro e di integrazione, nonché condizioni di lavoro eque e paritarie.*

A tal fine la Commissione intende:

- esaminare le modalità per **sostenere ulteriormente i paesi terzi nello sviluppo di programmi di formazione e moduli di formazione**, anche nel quadro di partenariati per i talenti e attraverso il sostegno dei programmi di finanziamento dell'UE;
- **istituire il bacino di talenti dell'UE**, una volta adottato dai colegislatori, al fine di facilitare l'assunzione internazionale di cittadini di paesi terzi residenti al di fuori dell'UE;
- **intensificare la cooperazione in materia di competenze e percorsi legali** con paesi partner non appartenenti all'UE, anche rafforzando i partenariati per i talenti e prendendo in considerazione la possibilità di istituirne di nuovi nel contesto della cooperazione strategica e globale in materia di gestione della migrazione e di altre

---

<sup>(123)</sup> L'iniziativa della Commissione "Towards a holistic approach to labour migration and mobility in North of Africa" (THAMM) costituisce un esempio di programma che sostiene la creazione di partenariati per i talenti, rafforzando la governance della migrazione di manodopera nella regione e istituendo programmi di mobilità da Marocco, Tunisia ed Egitto verso l'Europa.

<sup>(124)</sup> Comunicazione congiunta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle regioni e alla Banca europea per gli investimenti "Il Global Gateway" (JOIN(2021) 30 final).

<sup>(125)</sup> Comunicazione della Commissione sulla mobilità delle competenze e dei talenti (COM(2023) 715 final del 15 novembre 2023).

<sup>(126)</sup> Raccomandazione della Commissione, del 15 novembre 2023, relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi (C(2023) 7700).

iniziative di cooperazione pertinenti, evitando la "fuga di cervelli" e trasformandola in un "afflusso di cervelli" nei paesi partner;

- intensificare il **dialogo con gli Stati membri e le parti sociali** sulle questioni che mettono in relazione la migrazione legale e l'occupazione attraverso la **piattaforma per la migrazione dei lavoratori**.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- **impegnarsi** ulteriormente in **partenariati per i talenti** al fine di migliorare i percorsi di migrazione legale, avviando nuovi programmi di mobilità con il sostegno dei finanziamenti dell'UE, ove pertinente, e attraverso tabelle di marcia concordate congiuntamente per i partenariati per i talenti;
- **costruire una cultura dell'accoglienza** e prevedere una politica di integrazione efficace per i lavoratori e le loro famiglie, che comprenda istruzione e formazione, occupazione, assistenza sanitaria e alloggio, in linea con il piano d'azione dell'UE per l'integrazione e l'inclusione<sup>(127)</sup>; e rispetti i valori comuni europei;
- completare rapidamente il pieno recepimento della **direttiva sulla Carta blu dell'UE** riveduta<sup>(128)</sup> e sfruttare appieno la flessibilità aggiuntiva fornita dalla **direttiva sul permesso unico** rifusa al fine di semplificare le procedure di immigrazione in seguito alla sua entrata in vigore;
- **applicare** in modo coerente **la legislazione nazionale e dell'UE** per contrastare lo sfruttamento dei lavoratori migranti e garantire loro la parità di trattamento, in linea con la direttiva sulle sanzioni per i datori di lavoro<sup>(129)</sup> e con la protezione rafforzata prevista nella rifusione della direttiva sul permesso unico.

La Commissione accoglie con favore l'intenzione delle parti sociali di:

- contribuire ulteriormente con la loro competenza alla **creazione del bacino di talenti dell'UE**<sup>(130)</sup>;
- garantire ai **lavoratori migranti condizioni eque e dignitose** di inserimento nel mondo del lavoro, evitando discriminazioni e assicurando parità di trattamento rispetto ai cittadini dell'UE e condizioni di lavoro eque sul luogo di lavoro<sup>(131)</sup>;
- proseguire il lavoro congiunto volto a garantire un **trattamento equo dei conducenti professionisti di paesi terzi** e a contribuire alla creazione di un quadro trasparente e armonizzato dell'UE per facilitare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche professionali di paesi terzi<sup>(132)</sup>.

---

<sup>(127)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027" (COM(2020) 758 final).

<sup>(128)</sup> Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2021, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio (GU L 382 del 28.10.2021, pag. 1).

<sup>(129)</sup> Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (GU L 168 del 30.6.2009, pag. 24).

<sup>(130)</sup> BusinessEurope, ECEG, HOTREC e SMEunited.

<sup>(131)</sup> Confederazione europea dei sindacati indipendenti (CESI), CES e IndustriAll.

<sup>(132)</sup> IRU.

#### 4. CONCLUSIONI

**L'attuazione efficace del presente piano d'azione richiede un approccio esteso a tutta l'amministrazione, a livello di UE e di Stati membri, in stretta cooperazione con le parti sociali.** Le carenze di manodopera e di competenze costituiscono una grave strozzatura per la crescita sostenibile e inclusiva, la competitività e le transizioni verde e digitale dell'UE. Possono altresì ostacolare la resilienza complessiva dell'UE e i suoi sforzi volti a migliorare la sua autonomia strategica aperta e la sua sicurezza. Tali carenze sono determinate dai cambiamenti demografici, dai mutamenti delle esigenze in termini di competenze sul mercato del lavoro e dalle condizioni di lavoro talvolta scadenti. Differiscono in base al settore, alla professione e alla regione e richiedono quindi risposte politiche diverse. Numerose attività sono già in corso e per molte iniziative dell'UE la sfida consiste nella loro attuazione efficace sul campo e a livello settoriale. La Commissione si impegna a sostenere gli Stati membri e le parti sociali nell'utilizzo efficace dei fondi e degli strumenti disponibili a tal fine.

**È necessaria un'ulteriore azione concertata da parte della Commissione, degli Stati membri e delle parti sociali per affrontare le carenze di manodopera e di competenze.** Ciò è in linea con la dichiarazione di Val Duchesse, con la quale la Commissione, la presidenza belga del Consiglio dell'UE e le parti sociali si sono impegnate ad agire per affrontare le cause di fondo delle carenze di manodopera e di competenze, agendo ciascuna nell'ambito delle proprie competenze ma in stretta collaborazione tra loro. Per questo motivo, il presente piano d'azione ha definito una serie di azioni che la Commissione intraprenderà e che gli Stati membri sono invitati ad attuare. Il presente documento evidenzia inoltre una serie di azioni chiave che le parti sociali intendono intraprendere per dare seguito al vertice di Val Duchesse al fine di affrontare le carenze di manodopera e di competenze.

**Un'azione globale sarà fondamentale per sbloccare il potenziale di crescita dell'UE e portare avanti le sue priorità strategiche.** Riducendo le carenze di manodopera e di competenze, aumenterà l'attrattiva dell'UE in termini di innovazione e investimenti, promuoverà la sua base industriale e ne garantirà la competitività. Ciò contribuirà altresì a preservare i sistemi di protezione sociale dell'UE e la coesione sociale complessiva. I progressi nell'attuazione del presente piano d'azione saranno monitorati nel contesto del semestre europeo, in particolare alimentando gli orientamenti in materia di occupazione e le raccomandazioni specifiche per paese pertinenti. La Commissione inviterà il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale ad avere scambi periodici tripartiti su questa questione, con la partecipazione delle parti sociali europee e nazionali. Nel procedere in tal senso la Commissione continuerà a promuovere uno sforzo collettivo volto ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze nell'UE.

Negli ultimi cinque anni, la Commissione ha messo in atto un'ampia serie di politiche e strumenti volti ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze, la maggior parte dei quali si inserisce nel contesto del piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali e del semestre europeo.

## 1. POLITICHE DI ATTIVAZIONE

- La **direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare**<sup>(133)</sup> modernizza i quadri giuridici e strategici dell'UE esistenti al fine di sostenere meglio l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, di incoraggiare una condivisione più equa del congedo parentale tra uomini e donne e di affrontare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro;
- la **garanzia per i giovani**<sup>(134)</sup> è un impegno assunto dagli Stati membri per garantire che tutti i **giovani di età inferiore a 30 anni** ricevano un'offerta qualitativamente valida di occupazione, formazione permanente, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione;
- la **raccomandazione sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro**<sup>(135)</sup> incoraggia gli Stati membri a garantire che i disoccupati di lunga durata siano registrati presso un servizio per l'impiego, ricevano una valutazione individuale approfondita al fine di individuare le loro esigenze e ricevano l'offerta di un accordo di inserimento lavorativo al più tardi entro 18 mesi dall'inizio della disoccupazione;
- la **raccomandazione del Consiglio relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca l'inclusione attiva** mira a perseguire livelli elevati di occupazione, promuovendo un adeguato sostegno al reddito e un accesso effettivo ai servizi nonché favorendo l'integrazione nel mercato del lavoro di chi può lavorare, in linea con l'approccio di inclusione attiva;
- la **strategia europea per l'assistenza**<sup>(136)</sup> mira a garantire servizi di assistenza di qualità, accessibili e a costi sostenibili in tutta l'UE e a migliorare la situazione tanto per i prestatori (professionali o informali) quanto per i beneficiari di assistenza. Tale strategia è accompagnata da una **raccomandazione del Consiglio relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili**, che definisce un quadro per le riforme e gli investimenti relativi alle politiche negli Stati membri, e dalla **raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia**<sup>(137)</sup>, che incoraggia gli Stati membri ad aumentare la partecipazione a tali

---

<sup>(133)</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

<sup>(134)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 30 ottobre 2020, relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani e sostituisce la raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2020/C 372/01).

<sup>(135)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 15 febbraio 2016, sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro (2016/C 67/01).

<sup>(136)</sup> Comunicazione della Commissione sulla strategia europea per l'assistenza (COM(2022) 440 final).

<sup>(137)</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 (2022/C 484/01).

servizi. Il documento fa seguito agli "obiettivi di Barcellona" originali stabiliti dal Consiglio europeo nel 2002 e integra la **raccomandazione del Consiglio relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia**<sup>(138)</sup>;

- il **pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità**, che si inserisce nel contesto della strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030<sup>(139)</sup>, mira a promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nelle transizioni verde e digitale eque;
- l'iniziativa **ALMA** è stata concepita come un'iniziativa di emancipazione sociale rivolta ai giovani svantaggiati di età compresa tra i 18 e i 29 anni che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET);
- lo **strumentario demografico**<sup>(140)</sup> definisce un approccio completo al cambiamento demografico strutturato su quattro pilastri: facilitare la conciliazione di lavoro e vita privata per i genitori, consentire ai giovani di realizzare il loro potenziale, sostenere un invecchiamento sano e attivo e attrarre talenti da paesi terzi;
- il **piano d'azione per l'economia sociale**<sup>(141)</sup> delinea misure specifiche volte a rafforzare l'economia sociale, compresi soggetti quali le imprese sociali di inserimento lavorativo che forniscono integrazione sociale e professionale a gruppi svantaggiati. Tale impegno è ulteriormente sottolineato dalla **raccomandazione del Consiglio sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale**<sup>(142)</sup>;
- le **strategie per l'Unione dell'uguaglianza** adottate dalla Commissione nel 2020 e nel 2021<sup>(143)</sup> mirano a creare le condizioni affinché tutti possano vivere, prosperare e avere un ruolo di primo piano nella società, indipendentemente da genere, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Tutte le strategie prevedono misure concrete a sostegno dell'attivazione del mercato del lavoro;
- i **panel di cittadini europei** mirano a dare voce ai cittadini, sulla base della conferenza sul futuro dell'Europa;
- la **strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025**<sup>(144)</sup> presenta azioni e obiettivi politici finalizzati al conseguimento di progressi significativi entro il 2025 per costruire un'Europa garante della parità di genere. L'obiettivo è un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di

---

<sup>(138)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2019, relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia (2019/C 189/02).

<sup>(139)</sup> Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" (COM(2021) 101 final).

<sup>(140)</sup> Comunicazione della Commissione "Cambiamento demografico in Europa: strumento d'intervento" (COM(2023) 577 final).

<sup>(141)</sup> Comunicazione della Commissione "Creare un'economia al servizio delle persone: un piano d'azione per l'economia sociale" (COM(2021) 778 final).

<sup>(142)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 27 novembre 2023, sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale (C(2023) 1344).

<sup>(143)</sup> Tra queste figurano: strategia per la parità di genere 2020-2025; strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025; quadro strategico dell'UE per i Rom 2020-2030; piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025; strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

<sup>(144)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM(2020) 152 final).

vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida. Tra le iniziative pertinenti in corso figurano: l'attuazione delle norme sulla trasparenza retributiva<sup>(145)</sup>, gli obiettivi di Barcellona per il 2030 in materia di educazione e cura della prima infanzia<sup>(146)</sup> e le norme in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare<sup>(147)</sup>;

- la **piattaforma UE delle Carte della diversità** promuove la diversità e l'inclusione sul luogo di lavoro;
- nella **raccomandazione del Consiglio sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom**<sup>(148)</sup>, gli Stati membri si impegnano a contrastare l'antiziganismo e a migliorare la situazione dei Rom, tra l'altro nel contesto dell'occupazione e dell'istruzione;
- lo **strumento di sostegno tecnico** sostiene gli Stati membri, su richiesta, nell'aumentare ulteriormente l'offerta di manodopera rafforzando la capacità dei servizi pubblici per l'impiego e riformando l'attuazione delle politiche attive del mercato del lavoro (PAML), ad esempio nel contesto dell'iniziativa faro del 2023 dello strumento di sostegno tecnico "Youth FIRST", o coordinando e integrando meglio l'assistenza sociale e sanitaria, nel contesto dell'iniziativa faro del 2023 dello strumento di sostegno tecnico su un'assistenza integrata incentrata sulla persona;
- la **comunicazione "Mettere al primo posto le persone, garantire una crescita sostenibile e inclusiva, liberare il potenziale delle regioni ultraperiferiche dell'UE"**<sup>(149)</sup> invita gli Stati membri e le regioni ultraperiferiche a individuare il fabbisogno di competenze, a riqualificare i lavoratori del settore turistico e a promuovere le competenze verdi e digitali.

## 2. POLITICHE IN MATERIA DI COMPETENZE

- L'**agenda per le competenze per l'Europa**<sup>(150)</sup> 2020 è la strategia della Commissione per l'istruzione e la formazione, che contempla 12 azioni per far progredire le transizioni digitale e verde, promuovere una ripresa equa, garantire la competitività e rafforzare la resilienza. Comprende:

---

<sup>(145)</sup> Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

<sup>(146)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2019, relativa ai sistemi di educazione e cura di alta qualità della prima infanzia (ST/9014/2019/INIT).

<sup>(147)</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

<sup>(148)</sup> Raccomandazione del Consiglio, del 12 marzo 2021, sull'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom (2021/C 93/01)(ST/6070/2021/INIT).

<sup>(149)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Mettere al primo posto le persone, garantire una crescita sostenibile e inclusiva, liberare il potenziale delle regioni ultraperiferiche dell'UE" (COM(2022) 198 final).

<sup>(150)</sup> Comunicazione della Commissione "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" (COM(2020) 274 final del 1° luglio 2020).

- la **raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale**, che definisce i principi chiave per assicurare che l'istruzione e formazione professionale si adatti rapidamente alle esigenze del mercato del lavoro e offra opportunità di apprendimento di qualità a giovani e adulti;
  - il **patto per le competenze**, che riunisce organizzazioni pubbliche e private, compresi i datori di lavoro e i sindacati, per intraprendere un'azione concreta volta a migliorare le competenze delle persone in Europa e a riqualificarle;
  - le **alleanze per l'attuazione del piano per le competenze settoriali**, che riuniscono i principali portatori di interessi degli ecosistemi industriali, al fine di utilizzare le analisi del fabbisogno di competenze e una strategia per le competenze settoriali per affrontare le carenze di competenze;
  - la **risoluzione del Consiglio su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030**, che sottolinea la necessità di aumentare significativamente la partecipazione degli adulti all'apprendimento formale, non formale e informale;
  - la **raccomandazione del Consiglio sui conti individuali di apprendimento**, che raccomanda agli Stati membri di prendere in considerazione la creazione di conti individuali di apprendimento, quale strumento per consentire alle persone di partecipare ad attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro e per facilitare alle stesse persone l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro, oltre alla creazione di un quadro di sostegno;
  - la **raccomandazione del Consiglio sulle microcredenziali**, che raccomanda agli Stati membri di adottare un approccio europeo alle microcredenziali e, in particolare, di applicare una definizione comune dell'UE, norme e principi chiave dell'UE per la concezione e il rilascio delle microcredenziali. Le microcredenziali documentano i risultati dell'apprendimento ottenuti da un discente in seguito a un piccolo volume di apprendimento;
- l'obiettivo principale dell'**Anno europeo delle competenze** (maggio 2023-maggio 2024) consiste nel sensibilizzare e mobilitare un'ampia serie di soggetti al fine di dare un nuovo impulso al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione in relazione a quattro obiettivi chiave: investimenti; pertinenza delle competenze; abbinamento delle aspirazioni e delle competenze delle persone con le opportunità presenti sul mercato del lavoro e l'attrazione di talenti da paesi terzi. Nel contesto dell'Anno europeo delle competenze sono state presentate la comunicazione "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa"<sup>(151)</sup> (che comprende il meccanismo di incentivazione dei talenti) e le proposte della Commissione per le raccomandazioni del Consiglio che prevedono un'istruzione e una formazione digitali di alta qualità, inclusive e accessibili;
  - la **raccomandazione del Consiglio del 2023 sui fattori abilitanti fondamentali per il successo dell'istruzione e della formazione digitali** invita i paesi dell'UE a garantire un accesso universale a un'istruzione e una formazione digitali inclusive e di alta qualità; la **raccomandazione del Consiglio del 2023 sul miglioramento dell'offerta di abilità e competenze digitali nell'istruzione e nella formazione** invita i paesi dell'UE a offrire competenze digitali in modo coerente in tutti i settori dell'istruzione e della formazione;
  - la **raccomandazione del Consiglio del 2022 sui percorsi per il successo scolastico** mira a promuovere migliori risultati scolastici per tutti i discenti, indipendentemente

---

<sup>(151)</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa" (COM(2023) 32 final).

dal loro contesto socioeconomico, culturale o personale, rafforzando così la dimensione inclusiva dell'istruzione;

- sviluppo di competenze chiave in linea con la **raccomandazione del Consiglio del 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente**. Le competenze richieste oggi sono cambiate: più posti di lavoro sono automatizzati, le tecnologie svolgono un ruolo maggiore in tutti gli ambiti del lavoro e della vita quotidiana e le competenze imprenditoriali, sociali e civiche diventano più importanti per assicurare resilienza e capacità di adattarsi ai cambiamenti;
- la **raccomandazione del Consiglio del 2022 relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile** sostiene gli sforzi degli Stati membri dell'UE volti a dotare i discenti e gli educatori delle conoscenze, delle competenze e degli atteggiamenti necessari per un'economia e una società più verdi e sostenibili;
- la **raccomandazione del Consiglio del 2022 relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile** sostiene gli sforzi degli Stati membri dell'UE volti a dotare i discenti e gli educatori delle conoscenze, delle competenze e degli atteggiamenti necessari per un'economia e una società più verdi e sostenibili. Le **accademie dell'industria a zero emissioni nette**, nel contesto della normativa sull'industria a zero emissioni nette<sup>(152)</sup>, mirano a realizzare programmi di miglioramento delle competenze e di riqualificazione in settori strategici per la transizione verso l'energia pulita, quali le materie prime, l'idrogeno, le tecnologie solari ed eoliche;
- il **programma Europa digitale** sostiene lo sviluppo di programmi di istruzione e formazione (ad esempio programmi di laurea di primo livello e magistrale) in materia di tecnologie all'avanguardia al fine di sostenere l'eccellenza degli istituti di istruzione superiore, rendendoli leader mondiali nella formazione di specialisti digitali, di aumentare la capacità dell'offerta di formazione per le tecnologie avanzate e di coltivare e attrarre talenti digitali (tanto tra i discenti quanto tra il personale docente);
- il **piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027**, che prevede una serie di azioni dedicate a sostenere lo sviluppo delle competenze digitali;
- la Commissione ha adottato la **nuova agenda europea per l'innovazione**, che mira a portare l'Europa in prima linea nella scena emergente dell'innovazione tecnologica profonda e delle start-up. L'obiettivo è fornire assistenza all'Europa nella creazione di nuove tecnologie per affrontare questioni sociali urgenti e renderle disponibili sul mercato. Una delle cinque iniziative faro si concentra sui talenti e sulle competenze, promuovendo, attirando e trattenendo i talenti, che garantiranno la crescita e la circolazione di competenze "deep tech" cruciali all'interno e nell'UE attraverso una serie di iniziative;
- la **strategia europea per le università** sottolinea l'importanza della riqualificazione e del miglioramento delle competenze, anche per la duplice transizione. Promuove la cooperazione tra le università e gli ecosistemi industriali;
- il **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro** (FEG) 2021-2027 è uno strumento speciale dell'UE volto a esprimere la solidarietà dell'UE nei confronti dei lavoratori dipendenti o autonomi europei espulsi

---

(<sup>152</sup>) Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un quadro di misure per rafforzare l'ecosistema europeo di produzione di prodotti delle tecnologie a zero emissioni nette (normativa sull'industria a zero emissioni nette) (COM(2023) 161 final).

dal lavoro a causa di ristrutturazioni e ad aiutarli a trovare un nuovo lavoro, anche tramite misure di miglioramento delle competenze e di riqualificazione;

- il **meccanismo di incentivazione dei talenti** sostiene le regioni dell'UE nell'attrarre, sviluppare e trattenere i talenti e nell'affrontare l'impatto della transizione demografica. In questo contesto, la piattaforma "Utilizzo dei talenti" funge da catalizzatore di collaborazione e consente lo scambio di idee, conoscenze e risorse;
- l'**Accademia per le competenze in materia di cibersicurezza**, avviata dalla Commissione nell'aprile del 2023, mira a riunire le iniziative esistenti in materia di competenze in materia di cibersicurezza e a migliorarne il coordinamento, al fine di colmare il divario di talenti nel settore della cibersicurezza. I suoi quattro pilastri mirano a: i) stabilire un approccio comune dell'UE alla formazione in materia di cibersicurezza; ii) garantire un migliore indirizzamento delle opportunità di finanziamento per le attività legate alle competenze; iii) potenziare il coinvolgimento dei portatori di interessi per affrontare il divario di competenze in materia di cibersicurezza, comprese le misure volte a migliorare l'equilibrio di genere; e iv) sviluppare una metodologia per monitorare i progressi compiuti;
- lo **strumento di sostegno tecnico** sostiene gli Stati membri, su richiesta, nella progettazione e nell'attuazione di riforme strutturali atte a promuovere il miglioramento delle competenze e la riqualificazione della popolazione, ad esempio attraverso l'iniziativa faro del 2024 dello strumento di sostegno tecnico sulle competenze e l'iniziativa faro del 2023 dello strumento di sostegno tecnico sulle competenze digitali per il personale sanitario. Nel 2025 lo strumento di sostegno tecnico continuerà a sostenere le politiche attive del mercato del lavoro e le riforme delle competenze nel contesto delle sfide demografiche, socioeconomiche e tecnologiche;
- la Commissione ha annunciato due nuove iniziative pilota volte a coltivare i talenti e l'interesse per il settore spaziale: un **programma di collocamento** per studenti universitari nonché laureati e diplomati e il "**CASSINI Space Summer Camp**", rivolto a studenti di 14-18 anni. Tali iniziative integrano il **progetto SpaceSUITE**, sostenuto dal **partenariato per le competenze su larga scala Space4GEO**, volto a promuovere la competitività dell'industria spaziale dell'UE attraverso lo sviluppo delle competenze e l'apprendimento permanente;
- nella **strategia per l'industria europea della difesa** pubblicata di recente, la Commissione ha annunciato che esaminerà azioni volte a migliorare la mobilità della forza lavoro e a sostenere l'istruzione nel settore della difesa, in particolare attraverso le opportunità offerte dai programmi relativi all'industria della difesa dell'UE e la cooperazione tra gli erogatori di istruzione, tra cui l'**Accademia europea per la sicurezza e la difesa**. Gli Stati membri possono altresì attingere al quadro europeo delle competenze sulla sostenibilità GreenComp, che definisce le competenze che tutti i discenti devono sviluppare in materia di ambiente e sostenibilità, nonché al quadro congiunto di UE/OCSE in materia di competenze finanziarie per gli adulti così come per i bambini e i giovani, che definisce le competenze e gli atteggiamenti necessari per consentire alle persone di prendere decisioni informate in merito alle loro finanze;
- inoltre, l'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (EIT) sta portando avanti attivamente l'**iniziativa per i talenti deep tech**, con l'obiettivo di migliorare le competenze di un milione di persone nei settori della tecnologia deep tech entro il 2025. L'attenzione è incentrata sul far progredire tecnologie all'avanguardia e sulla promozione di una cultura sostenibile dell'imprenditorialità e dell'innovazione nell'istruzione e nella formazione;

- **l'accademia del nuovo Bauhaus europeo** accelererà il miglioramento delle competenze e la riqualificazione nell'ecosistema delle costruzioni al fine di sostenere la transizione da un'economia delle costruzioni estrattiva, basata sui minerali e alimentata da idrocarburi fossili, a una bioeconomia rigenerativa e a un sistema circolare di riutilizzo dei materiali.

### 3. POLITICHE PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO

- La **direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea**<sup>(153)</sup> stabilisce un quadro comune europeo per garantire una tutela di salari minimi adeguati e promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- la proposta della Commissione di una **direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme**<sup>(154)</sup> mira a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali;
- la **direttiva su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**<sup>(155)</sup> prevede nuovi diritti sostanziali per tutti i lavoratori europei, e in particolare per quelli in forme di lavoro precario, rafforzando nel contempo le informazioni che devono ricevere sul loro rapporto di lavoro e mettendoli in una posizione migliore per difendere i loro diritti;
- il **quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027**<sup>(156)</sup> definisce le priorità e le azioni chiave per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- un elemento chiave della **strategia europea per l'assistenza**<sup>(157)</sup>, della **raccomandazione del Consiglio relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità** e della **raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia** è il miglioramento delle condizioni di lavoro dei prestatori di assistenza;
- la **raccomandazione sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi**<sup>(158)</sup> mira a garantire l'accesso alla protezione sociale per tutti, in particolare per i lavoratori atipici e autonomi;
- la **politica agricola comune (PAC) 2023-2027 ha introdotto un meccanismo di condizionalità sociale** attraverso il quale i pagamenti agli agricoltori sono legati al rispetto delle disposizioni del diritto del lavoro dell'UE in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, sicurezza e salute sul luogo di lavoro, nonché l'obbligo per gli Stati membri di sostenere la fornitura di servizio di consulenza a favore delle

---

<sup>(153)</sup> Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

<sup>(154)</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021) 762 final).

<sup>(155)</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

<sup>(156)</sup> Risoluzione del Parlamento europeo, del 10 marzo 2022, su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020 (inclusa una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive, lo stress sul luogo di lavoro e le lesioni da movimenti ripetitivi) (2021/2165(INI)).

<sup>(157)</sup> Comunicazione della Commissione sulla strategia europea per l'assistenza (COM(2022) 440 final).

<sup>(158)</sup> Raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01).

aziende agricole nel settore delle condizioni di lavoro e la possibilità di sostenere investimenti settoriali per il miglioramento delle condizioni di lavoro;

- la **raccomandazione della Commissione sui mezzi per affrontare l'impatto dell'automazione e della digitalizzazione sulla forza lavoro nel settore dei trasporti**<sup>(159)</sup>;
- la **comunicazione della Commissione su un approccio globale alla salute mentale**<sup>(160)</sup> comprende un'iniziativa faro che riguarda le competenze degli operatori sanitari e un'iniziativa faro che riguarda la salute mentale del personale sanitario;
- il **pacchetto mobilità I** comprende un'ampia serie di iniziative volte ad affrontare le principali sfide che riguardano i trasporti e la mobilità in Europa. Tra gli altri vantaggi, il pacchetto migliora significativamente le condizioni di lavoro nel settore del trasporto su strada;
- la **raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca**, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa è alla base del lavoro per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditoria in Europa e sostiene il quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp), creato di recente;
- la **piattaforma dell'industria a zero emissioni nette, uno strumento della normativa sull'industria a zero emissioni nette**, mira a promuovere le prospettive di carriera e le condizioni di lavoro di qualità nei posti di lavoro delle industrie delle tecnologie a zero emissioni nette.

#### 4. POLITICHE PER MIGLIORARE LA MOBILITÀ ALL'INTERNO DELL'UE

- Istituita nel 2019, l'**Autorità europea del lavoro** mira a garantire che la mobilità dei lavoratori sia applicata in modo equo ed efficace, facilitando l'accesso alle informazioni, lo sviluppo delle capacità e la cooperazione tra gli Stati membri, nonché a sostenere l'applicazione e il rispetto efficaci del diritto dell'Unione in questo settore;
- l'introduzione e l'implementazione di un **modulo comune per la dichiarazione di distacco di lavoratori** e la creazione di un portale elettronico comune per tali dichiarazioni;
- **EURES** facilita l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro a livello transfrontaliero e rende operativa la cooperazione tra i servizi per l'impiego dei diversi Stati membri. Nel contesto dei "**programmi di mobilità mirata di EURES**", la Commissione sostiene partenariati che aiutano gruppi mirati di lavoratori a decidersi a favore della loro mobilità;
- **Europass**, in veste di piattaforma, aiuta gli utenti a gestire la propria carriera. Consente di documentare le competenze e le esperienze lavorative, di creare un profilo personale (compresi curricula e lettere di presentazione), di gestire le competenze e di memorizzare le credenziali digitali per candidarsi a corsi di formazione o posti di lavoro in tutta l'UE;
- la **classificazione europea di abilità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO)** è una classificazione multilingue che fornisce descrizioni standardizzate di 3 008

---

<sup>(159)</sup> EUR-Lex - 32024H0236 - IT - EUR-Lex (europa.eu).

<sup>(160)</sup> Comunicazione della Commissione su un approccio globale alla salute mentale (COM(2023) 298 final).

professioni e 13 890 concetti di abilità e conoscenze. Viene utilizzata da organizzazioni pubbliche e private in tutta l'UE per l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro, lo sviluppo di programmi di studio, l'orientamento professionale, l'analisi del fabbisogno di competenze e l'analisi del mercato del lavoro;

- il **quadro europeo delle qualifiche (*European Qualifications Framework - EQF*)** è uno strumento a sostegno della trasparenza e della comparabilità delle qualifiche;
- le **credenziali digitali europee** sono sempre più utilizzate in Europa. Possono essere verificate istantaneamente e facilitano l'abbinamento tra lavoratori qualificati e posti di lavoro, nonché le procedure di assunzione e riconoscimento;
- la proposta di raccomandazione del Consiglio "**L'Europa in movimento**" - **opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti**, adottata nel novembre del 2023, stabilisce obiettivi concreti per la percentuale di laureati e diplomati che dovrebbe aver sperimentato la mobilità ai fini dell'apprendimento;
- la **revisione del regolamento (CE) 883/2004 e del regolamento (CE) 987/2009 sulle norme in materia di coordinamento della sicurezza sociale** (in corso).

## 5. POLITICHE PER ATTRARRE TALENTI DALL'ESTERO

- I **partenariati per i talenti** forniscono un quadro volto a rafforzare la cooperazione tra l'Unione europea, gli Stati membri e i principali paesi partner in materia di mobilità e sviluppo delle competenze in modo reciprocamente vantaggioso, in linea con il patto sulla migrazione e l'asilo. Tali partenariati sono stati istituiti con Marocco, Tunisia, Egitto, Pakistan e Bangladesh. I finanziamenti dell'UE provenienti dallo strumento NDICI-Europa globale e dal Fondo Asilo, migrazione e integrazione possono sostenere iniziative volte a facilitare la mobilità ai fini dell'occupazione o dell'apprendimento nell'UE nel contesto di partenariati per i talenti, sulla base del principio dei benefici circolari. I programmi e le iniziative della Commissione europea incentrati sulla mobilità dei cittadini di paesi partner per studio, lavoro o formazione nell'UE contribuiscono ai partenariati per i talenti, anche fornendo assistenza ai paesi partner per lo sviluppo delle competenze in settori quali l'analisi del mercato del lavoro e del fabbisogno di competenze, l'istruzione e la formazione professionale, l'integrazione dei migranti che rimpatriano e la mobilitazione della diaspora;
- la **piattaforma per la migrazione dei lavoratori** agevola la collaborazione tra la Commissione e i rappresentanti degli Stati membri esperti in materia di politiche migratorie e occupazionali, al fine di discutere sfide comuni quali le carenze di manodopera e migliorare lo scambio di informazioni. Sarà necessaria per sostenere l'operatività effettiva delle iniziative a livello di UE in materia di migrazione legale e occupazione. Ciò garantirà altresì scambi continui e regolari con le parti sociali, rappresentate nella piattaforma;
- il **pacchetto sulla mobilità delle competenze e dei talenti**, che fa seguito al discorso sullo Stato dell'Unione del 2022 della presidente von der Leyen, presenta una serie di iniziative volte a rendere l'UE più attraente per i talenti provenienti da paesi terzi. Oltre al **bacino di talenti dell'UE** e alla **raccomandazione "L'Europa in movimento" sulla mobilità ai fini dell'apprendimento**, figura in tale contesto anche la **raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi**, che incoraggia gli Stati membri a semplificare e accelerare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi;

- il **piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027** propone azioni concrete volte a sostenere gli Stati membri e altri portatori di interessi pertinenti nel superare le sfide legate all'integrazione dei migranti e dei cittadini dell'Unione provenienti da un contesto migratorio;
- la **direttiva riveduta sulla Carta blu** faciliterà l'assunzione di lavoratori altamente qualificati nell'UE, introducendo norme più efficienti, tra cui condizioni di ammissione più flessibili, maggiori diritti e la possibilità di spostarsi e lavorare più facilmente tra gli Stati membri dell'UE;
- la **proposta di rifusione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo**, una volta adottata, contribuirà a creare un sistema più efficace, coerente ed equo per l'acquisizione dello status di soggiornante di lungo periodo dell'UE;
- la **rifusione della direttiva sul permesso unico**, in merito alla quale i legislatori hanno raggiunto un accordo politico nel dicembre 2023, contribuirà a facilitare l'assunzione di cittadini di paesi terzi snellendo la procedura del permesso unico e rendendola più efficace per i datori di lavoro e i lavoratori di paesi terzi;
- anche l'iniziativa **faro** dello strumento di sostegno tecnico per il 2023 sull'integrazione dei migranti e l'attrazione dei talenti può sostenere le riforme degli Stati membri volte ad attrarre e integrare i migranti al fine di colmare le carenze del mercato del lavoro;
- valutare le qualifiche e le competenze dei **conducenti di autobus e autocarri** provenienti da diversi paesi terzi e confrontarle con le prescrizioni corrispondenti nell'UE, al fine di sostenere gli Stati membri nella razionalizzazione delle qualifiche complementari necessarie nell'UE.

## 6. FONDI CHE AFFRONTANO IL PROBLEMA DELLE CARENZE DI MANODOPERA E DI COMPETENZE

Il bilancio dell'UE e NextGenerationEU prevedono un bilancio considerevole per quanto concerne **qualificazione, riqualificazione e miglioramento delle competenze**; in tale contesto:

- il **Fondo sociale europeo Plus (FSE+)** è il principale strumento dell'UE per investire nelle persone e contribuisce alle politiche occupazionali, sociali, in materia di istruzione e di competenze nell'UE, nonché alle riforme strutturali in questi settori. Con un bilancio di 43,3 miliardi di EUR (quasi un terzo dell'intero FSE+) dedicato alle competenze nel periodo 2021-2027, tale fondo fornisce un sostegno importante alla qualificazione, alla riqualificazione e al miglioramento delle competenze<sup>(161)</sup>;
- il **dispositivo per la ripresa e la resilienza** che contribuisce, tra l'altro, a otto settori chiave: apprendimento degli adulti: competenze e posti di lavoro verdi; capitale umano nella digitalizzazione, sostegno all'occupazione non giovanile e creazione di posti di lavoro corrispondenti; sostegno all'occupazione giovanile e creazione di posti di lavoro corrispondenti; modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro; educazione e cura della prima infanzia, nonché istruzione generale, professionale e superiore (questi otto settori presentano complessivamente un costo stimato pari a 94,4 miliardi di EUR per riforme e investimenti combinati, ossia a circa il 15% della dotazione finanziaria

<sup>(161)</sup> Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance\\_en?prefLang=it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en?prefLang=it).

totale del dispositivo per la ripresa e la resilienza a prezzi 2022). Tali misure mirano ad affrontare alcune delle sfide in termini di qualità, equità e rilevanza per il mercato del lavoro dei sistemi di istruzione e formazione in tutta l'UE, anche al fine di affrontare le carenze di competenze<sup>(162)</sup>;

- **Erasmus+** (26,2 miliardi di EUR), che sostiene anch'esso lo sviluppo dei discenti, del personale e delle istituzioni nel contesto dell'apprendimento degli adulti e dell'istruzione e formazione professionale;
- **InvestEU** (4,9 miliardi di EUR), uno strumento finanziario che mira a mobilitare investimenti pubblici e privati nel periodo 2021-2027 attraverso garanzie: il suo filone d'intervento incentrato su investimenti sociali e competenze copre tanto la domanda quanto l'offerta di competenze;
- le **linee di bilancio prerogative del dialogo sociale** forniscono finanziamenti a sostegno del lavoro delle parti sociali in merito alle carenze di manodopera e di competenze attraverso due inviti a presentare proposte del dialogo sociale: invito a presentare proposte per misure di formazione e informazione rivolte a organizzazioni dei lavoratori e invito a presentare proposte nel contesto del dialogo sociale.

Per quanto riguarda il FSE+, si tratta di uno degli strumenti di finanziamento chiave per realizzare le priorità politiche dell'Unione, tra cui le transizioni verde e digitale, la resilienza e l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali. In un contesto di carenze di manodopera e di competenze, è importante sia investire nelle persone già presenti sul mercato del lavoro, sia far entrare nella forza lavoro le persone ai margini del mercato del lavoro (potenziale non sfruttato). Utilizzando come bussola i 20 principi del pilastro europeo dei diritti sociali, i finanziamenti del FSE+ si concentrano pertanto sui seguenti obiettivi<sup>(163)</sup>:

- inclusione sociale; inclusione attiva, pari accesso a servizi di qualità e modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, integrazione socioeconomica dei cittadini di paesi terzi, integrazione socioeconomica delle comunità emarginate quali i Rom, integrazione sociale delle persone a rischio di povertà ed esclusione sociale, lotta alle privazioni materiali;
- istruzione e competenze; sistemi di istruzione e formazione migliori a tutti i livelli, pari accesso a istruzione e formazione di qualità, miglioramento delle competenze, riqualificazione e apprendimento permanente per tutti;
- occupazione: accesso a un'occupazione di qualità per tutti, compresa l'occupazione giovanile, modernizzazione delle istituzioni e dei servizi del mercato del lavoro, partecipazione equilibrata in termini di genere al mercato del lavoro, adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori al cambiamento.

Altri programmi che possono sostenere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo delle competenze sono il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro, il Fondo europeo di sviluppo regionale<sup>(164)</sup>, il Fondo per una transizione

---

<sup>(162)</sup> Tra le misure figurano, tra l'altro, la creazione di posti di studio aggiuntivi nel contesto dell'istruzione superiore in settori di studio molto richiesti dal mercato del lavoro, la revisione dei programmi di studio nel contesto dell'istruzione scolastica e superiore, il sostegno all'istruzione e formazione professionale, nonché misure di apprendimento degli adulti volte a facilitare le transizioni verde e digitale.

<sup>(163)</sup> Ulteriori dati sui fondi di coesione: [https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion\\_overview/21-27](https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27).

<sup>(164)</sup> Nel periodo 2021-2027, il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) mette a disposizione circa 8,4 miliardi di EUR per sostenere lo sviluppo delle competenze, l'istruzione e la formazione al fine di migliorare l'occupabilità e le competenze per rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro, in

giusta, il Corpo europeo di solidarietà, il programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE), il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA), il fondo per la modernizzazione, il programma EU4Health, lo strumento di sostegno tecnico e lo strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale. Anche le politiche e i programmi settoriali contribuiscono agli sforzi di miglioramento delle competenze e si riquilificano dell'UE<sup>(165)</sup>.

I regimi di cui sopra sostengono altresì **misure di attivazione** e misure di **miglioramento delle condizioni di lavoro**. Il FSE+ fornisce ad esempio un sostegno fondamentale a favore dell'eliminazione degli ostacoli all'occupazione, compresa la promozione di un'educazione e cura della prima infanzia accessibile, anche economicamente, e di qualità elevata, in attuazione della strategia europea per l'assistenza e della direttiva dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata. I programmi nazionali dell'FSE+ affrontano il divario di genere nei livelli di occupazione e includono l'occupazione giovanile come priorità. Gli Stati membri con tassi superiori alla media di giovani che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo dovrebbero investire almeno il 12,5% delle loro risorse FSE+ a favore di azioni mirate a fornire sostegno ai giovani. Gli investimenti del FSE+ offrono maggiori opportunità di lavoro ai giovani, agli anziani, alle persone provenienti da un contesto migratorio e a quelle con un livello di istruzione inferiore, al fine di far fronte alle carenze di manodopera.

Negli ultimi anni è stato inoltre messo a disposizione un consistente sostegno finanziario destinato a promuovere l'occupazione e le competenze per la **transizione verde** nel contesto di diversi strumenti di finanziamento dell'UE, quali il Fondo sociale europeo Plus (sono stati programmati 9,6 miliardi di EUR in totale, compreso un contributo dell'UE di 5,8 miliardi di EUR), la politica di coesione, il meccanismo per una transizione giusta, il dispositivo per la ripresa e la resilienza (1,5 miliardi di EUR), ma anche il programma REPowerEU.

---

particolare a quelle legate alle strategie di specializzazione intelligente, alla transizione industriale e all'imprenditorialità.

<sup>(165)</sup> Nel settore agricolo, ad esempio, circa 2 miliardi di EUR saranno spesi nel contesto della politica agricola comune nel periodo 2023-2027 al fine di migliorare e riquilificare gli agricoltori, gli operatori forestali e i consulenti agricoli attraverso un sostegno specifico allo scambio di conoscenze, alla consulenza e alla formazione.