



AUDIZIONE INFORMALE
XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO e PRIVATO)
CAMERA dei DEPUTATI
ATTI UE 715 e 716 "BACINO DEI TALENTI"

14 marzo 2024

Onorevoli Deputati,

Desideriamo innanzi tutto ringraziare per l'invito a questa audizione sugli atti UE in oggetto, rispetto ai quali condividiamo la descrizione dello stato dell'arte e le preoccupazioni relative all'invecchiamento demografico e allo *skills mismatch* della domanda/offerta di lavoro negli Stati Membri, e che riguardano molto da vicino anche il nostro Paese.

Tuttavia, anche noi vogliamo segnalare alcune preoccupazioni, peraltro in parte condivise anche con l'*European Trade Union Confederation*. Infatti, la UIL valuta positivamente, ma con riserve, la creazione di questo nuovo strumento; uno dei rischi è che possa indebolire/sostituire il sistema pubblico di matching professionale (già molto carente in Italia), a vantaggio di una logica produttivistica, a scapito della salvaguardia della parità di trattamento e dei diritti civili e contrattuali.

Riteniamo pertanto che una serie di miglioramenti debba essere adottata per rendere accettabili questi regolamenti, in quanto non si tratta solo di "abbinare" le competenze, ma anche della possibilità di accedere a posti di lavoro dignitosi e di qualità, sulla base del principio della parità di accesso all'assistenza sanitaria, all'alloggio e all'istruzione.

La messa in atto delle Comunicazioni UE in esame è un'impresa complessa e, prima della sua attuazione, diverse questioni devono essere chiarite nell'ambito del processo legislativo e decisionale, al fine di evitare che i migranti siano collocati in condizioni precarie e in rapporti di lavoro oggetto di sfruttamento e che si accentui tra loro anche la disparità di accesso nei Paesi ospitanti, il che contrasterebbe con uno dei principi fondati dell'Unione Europea, ovvero quello dell'inclusione.

Il problema della pressione migratoria e dello squilibrio demografico tra aree geografiche crediamo non possa essere affrontato solo dal punto di vista delle esigenze produttive dei singoli paesi. Per quanto siano importanti, esiste un problema più generale

di gestione geopolitica dei movimenti migratori che deve essere affrontato e gestito a livello globale, anche in collaborazione con i paesi di origine e di transito dei migranti, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona.

Riteniamo inoltre che non si debba limitare l'attenzione a soluzioni e cause del lavoro, quali il possesso o la carenza di competenze dei lavoratori, essendo la questione ben più ampia; per la UIL e per il sindacato europeo, la carenza di manodopera, soprattutto qualificata, è spesso dovuta alle modeste condizioni di lavoro, ai contratti precari, ai bassi salari, alla mancanza di politiche attive ed alla carenza di investimenti da parte delle autorità pubbliche e dei datori di lavoro nell'istruzione e nella formazione. Non debbono essere i migranti a pagare il costo di queste carenze. Spetta alla contrattazione migliorare salari e le condizioni di lavoro, ai governi assicurare politiche attive efficienti nel mercato del lavoro e ai datori di lavoro garantire il diritto alla formazione sul posto di lavoro.

L'impatto della fuga di cervelli nei Paesi di origine dei migranti - molti dei quali, ad esempio, si trovano ad affrontare una mancanza di operatori sanitari ancora più drammatica di quella dell'UE – deve essere preso in considerazione in modo più attento e responsabile di quanto ci sembra sia stato fatto dalla Commissione UE nelle sue Comunicazioni, perché il rischio è quello contribuire all'impoverimento delle risorse umane di quei Paesi, ed è improbabile che l'aumento delle rimesse compensi completamente la fuga di cervelli e le conseguenze di questa sullo sviluppo di quegli stessi Paesi.

Inoltre, la circostanza secondo cui possono partecipare al “bacino di talenti” i datori di lavoro degli Stati Membri che abbiano aderito volontariamente all'iniziativa, pone la questione delle multinazionali, anche in relazione alla garanzia dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro.

Va rafforzato il ruolo chiave delle parti sociali, che dovrebbero far parte della *governance* del “bacino di talenti”: infatti, nel garantire i diritti e le condizioni di lavoro dei lavoratori così assunti sono fondamentali il dialogo sociale ed il ruolo del partenariato economico e sociale. Per garantire trasparenza del talent pool, è necessario il pieno coinvolgimento dei sindacati durante tutto il percorso migratorio. Questo anche perché debbono essere rispettati gli standard di reclutamento equo, compresi i divieti di pratiche abusive, commissioni di reclutamento e detrazioni. Questo soprattutto nei settori sensibili alle frodi, vietando intermediari ed agenzie, ma anche limitando i subappalti. Chiediamo anche che le spese di assunzione e di viaggio del migrante siano garantite dai datori di lavoro

Infine, rispetto ad un riconoscimento più rapido delle competenze possedute, bisognerebbe entrare nel merito di come questo dovrebbe essere realizzato, stante l'implementazione attualmente in corso nel nostro Paese del Sistema Nazionale della Certificazione delle Competenze; in tale contesto, sarebbe particolarmente utile approfondire in cosa consista e come operi il “pass del partenariato dell'UE per talenti”,

anche in relazione alla legislazione dei singoli Stati Membri. In caso le competenze o i titoli – riguardanti aree di lavoro e funzioni non specialistiche - non possano essere certificati dal lavoratore straniero per mancanza di documentazione, la Confederazione Europea dei Sindacati suggerisce che potrebbero essere le stesse imprese a valutare la professionalità del lavoratore direttamente on the job.