



Audizione UGL su “Mobilità delle competenze e dei talenti”

XI Commissione Camera dei Deputati - 14 Marzo 2024 -

L'Unione Europea sperimenta persistenti carenze di forza lavoro in vari settori, a tutti i livelli di competenze.

Il 2023 è stato l'Anno Europeo delle Competenze e, tra le più importanti, registriamo quelle digitali, le cognitive avanzate e le meta-competenze. Il mercato del lavoro in Europa sta subendo grandi trasformazioni anche a causa delle tendenze demografiche. I cambiamenti demografici, infatti, sono destinati ad aggravare i problemi del mercato del lavoro. La popolazione in età lavorativa nell'Unione Europea passerà da 265 milioni nel 2022 a 258 milioni nel 2030.

Il contesto, dunque, è quello di un Continente che sperimenta un'imponente trasformazione demografica con effetti profondi sulle nostre economie, con il declino generalizzato dei tassi di natalità e con una comunità che invecchia sempre più trasformandosi in società della longevità.

L'Europa non cresce di popolazione per calo delle nascite (meno figli) e chiusura delle frontiere agli immigrati (meno immigrati). Il risultato è un invecchiamento lento e costante, quindi o si prendono provvedimenti per combattere il problema demografico, oppure l'Unione Europea è condannata al tracollo economico, destinata a restare ai margini di un



mondo sempre più competitivo, dove l'Europa perde competitività già adesso, rispetto a Stati Uniti e Cina.

Senza un'azione concertata, dunque, le tendenze attuali possono compromettere le transizioni verde e digitale, ridurre la competitività dell'Unione Europea ed indebolire i servizi pubblici in settori che già subiscono una carenza di lavoratori, come l'assistenza sanitaria e l'assistenza a lungo termine.

Occorre, pertanto, un cambio di rotta che non sarà facile, né immediato, perché si tratta di una sfida strutturale della società, ma che andrà fatto e che dovrà portare, oltre ad un'inversione del calo demografico (e quindi a più nascite) e ad una maggiore attenzione alla qualità dell'immigrazione, anche a riforme strutturali che promuovano la partecipazione alla forza lavoro, sostengano l'istruzione e migliorino l'incontro delle competenze tra offerta e domanda di lavoro, contribuendo così a mitigare l'impatto dei dati demografici.

Tutto ciò rende inoltre necessario promuovere moderne forme di organizzazione, con modelli innovativi e con orari di lavoro flessibili per meglio conciliare vita-lavoro, e nuove politiche di invecchiamento attivo. In tale contesto, in cui la rivoluzione tecnologica sta avendo un forte impatto sul mondo del lavoro, è importante saper gestire i cambiamenti cogliendo le opportunità che offre un sistema di sviluppo di competenze sempre più qualificate. L'occupabilità risulta strettamente legata alla capacità di



migliorare le competenze e riqualificare i lavoratori. A tal proposito, le Parti Sociali sono attori fondamentali per migliorare e sostenere sia le aspettative dei lavoratori che le nuove esigenze delle imprese, anche attraverso un'efficace attuazione della contrattazione collettiva.

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello internazionale rimane complesso e costoso sia per i cittadini di Paesi terzi che per i datori di lavoro. La mancanza di comprensione e di fiducia nei confronti delle competenze e delle qualifiche acquisite nei Paesi terzi da parte dei datori di lavoro ostacola notevolmente la mobilità dei talenti e delle competenze. Oltre a diminuire l'attrattiva dell'Unione Europea, questa situazione comporta uno "spreco di cervelli", in quanto spesso i cittadini di Paesi terzi svolgono lavori al di sotto del loro livello di qualifica.

In tale scenario la Commissione, nel contesto dell'Anno Europeo delle Competenze 2023, ha presentato a Novembre del 2023 una serie di nuove iniziative comprese in un pacchetto sulla mobilità delle competenze e dei talenti, destinate a rendere l'Unione Europea più attraente per i talenti provenienti da Paesi terzi ed a facilitare la mobilità al suo interno. Le misure comprendono un nuovo bacino di talenti dell'Unione Europea, inteso a favorire l'incontro tra i datori di lavoro nell'Unione Europea e le persone in cerca di lavoro nei Paesi terzi, nonché misure volte a promuovere il riconoscimento delle qualifiche e la mobilità dei discenti.



Per colmare, dunque, le carenze di competenze a vari livelli ed in molteplici settori l'Unione Europea si impegna innanzitutto al suo interno, agendo per riqualificare e sviluppare le competenze e per sfruttare il potenziale inutilizzato della sua forza lavoro a vantaggio del Mercato Unico. Ma per ovviare alle carenze attualmente sperimentate dagli Stati membri l'Unione Europea dovrà anche attrarre competenze e talenti dal resto del mondo. Affinché questo approccio abbia successo, l'Unione Europea deve essere in grado di procurarsi e di trattenere i talenti necessari. Anche lo sviluppo della cooperazione con Paesi terzi partner in materia di migrazione dei lavoratori può risultare reciprocamente vantaggioso, alimentando le competenze e il sostegno finanziario all'economia del Paese di origine.

L'Unione Generale del Lavoro (UGL), in tema di mobilità dei talenti, sottolinea l'importanza di coinvolgere le Parti Sociali e gli altri portatori di interessi nel dibattito sul miglioramento della governance di una migrazione di manodopera organizzata e regolare a livello di Unione Europea, nonché incoraggia ed accoglie con favore lo sviluppo e l'attuazione di strumenti pratici per mettere in contatto più facilmente i talenti dei Paesi terzi con i potenziali datori di lavoro negli Stati membri e fare in modo che le competenze degli uni corrispondano meglio alle esigenze degli altri

Per l'UGL occorre, inoltre, combattere lo sfruttamento della manodopera, rafforzando ed aumentando le ispezioni sul lavoro, in linea con l'operato dell'Autorità europea del lavoro e fare in modo che tutti i lavoratori possano



partecipare ad attività di riqualificazione e miglioramento delle competenze, al fine di poter essere integrati nel mercato del lavoro sulla base di percorsi di apprendimento flessibili che rispondano alle loro esigenze specifiche, nonché a mirati standard di tutela dei diritti.