

Memoria per l'audizione presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati relativa agli Atti dell'Unione Europea:

- **COM(2023) 715 final, recante Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sulla mobilità delle competenze e dei talenti**
- **COM(2023) 716 final, recante Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE**

14 marzo 2024

La Cisl apprezza che la Commissione Ue intenda affrontare con una serie di misure la carenza di competenze, che anche in Italia è diventata una questione di emergenza. E' importante, infatti, sia riqualificare la forza lavoro interna e migliorarne le competenze, sia attivare i gruppi caratterizzati da una minore partecipazione al mercato del lavoro, come donne e giovani, ad evitare di alimentare un bacino di lavoratori con competenze obsolete destinati ad essere relegati in lavori sottopagati, quando non nella disoccupazione o nella inattività. Inoltre la carenza di competenze, se non affrontata, rischia di diventare un freno alla crescita.

I documenti in esame, però, nella consapevolezza che le due strade indicate saranno insufficienti, si concentrano soprattutto su una terza strada, che è quella di cercare di attrarre da Paesi terzi le competenze mancanti in Europa, utilizzando un approccio comune in quanto è evidente che gli ostacoli alle assunzioni di cittadini di paesi terzi non possono essere affrontati adeguatamente dai singoli Stati membri.

E' pienamente condivisibile cercare di indirizzare, anche utilizzando una apposita piattaforma di incontro domanda-offerta, la mobilità delle competenze esistenti in altri Paesi verso i settori dell'economia europea in cui esse sono richieste, anche per contrastare l'immigrazione illegale. Riteniamo apprezzabile anche l'opzione che, in questa fase, lo strumento sia prevalentemente orientato alla domanda. Peraltro ciò migliorerebbe la percezione della migrazione economica da parte dell'opinione pubblica.

Riteniamo tuttavia di dover segnalare i seguenti elementi di attenzione, che dovrebbero essere risolti propedeuticamente alla partenza della piattaforma, sia per consentirne un buon funzionamento sia per assicurare che il processo di attrazione dei talenti si svolga tenendo pienamente conto del diritto dei lavoratori a migrare e a beneficiare della piena parità di trattamento nonché delle esigenze delle economie dei paesi di origine:

- Come sottolineato dal documento Ue, i processi di riconoscimento delle qualifiche rilasciate nei paesi terzi sono complessi e costosi; pertanto è fondamentale accelerare l'adozione della annunciata e propedeutica raccomandazione relativa al riconoscimento delle qualifiche, definendo procedure più flessibili, aiutando gli Stati a riconoscere le qualifiche in modo più rapido e più efficiente e riducendo gli oneri a carico dei cittadini di paesi terzi.
- Va valorizzato maggiormente l'approccio del "primato delle competenze" per le professioni non regolamentate e in generale per le mansioni più semplici, riconoscendo il valore non solo delle qualifiche formali, ma anche di altre competenze ed esperienze dimostrabili, individuando procedure certe e rendendole conoscibili a lavoratori e datori di lavoro
- In tutte le fasi del processo sarà fondamentale tradurre nelle lingue di paesi terzi selezionati gli strumenti che agevolano la valutazione delle competenze e la partecipazione alla piattaforma

- Oltre che attrarre talenti, occorre promuovere la formazione e il riconoscimento delle qualifiche professionali di partenza per i migranti già presenti sul territorio Ue, spesso bloccati in lavori mediamente o scarsamente qualificati nonostante abbiano un'istruzione superiore
- Nella valutazione dei fabbisogni sarebbe auspicabile che a livello di ogni Paese dell'UE i processi fossero portati avanti, in termini qualitativi e quantitativi, anche valorizzando le esperienze della bilateralità degli specifici settori.
- I datori di lavoro che accedono alla piattaforma devono fornire dichiarazione di responsabilità che applicheranno la legislazione lavoristica e sociale dello stato di appartenenza nonché il contratto collettivo di settore.
- Quanto al funzionamento della piattaforma riteniamo importantissima la scelta di sfruttare la già esistente piattaforma del sistema EURES, sia per poter integrare un sistema codificato ancorché non completamente diffuso, con notevole risparmio nei costi operativi e di gestione, sia per indirizzare almeno il 'sistema lavoro' verso una unicità delle piattaforme informatiche non trascurando la possibile quanto auspicabile uniformità con i centri per l'impiego. Molto opportunamente infatti, il Regolamento proposto individua proprio i Servizi pubblici all'impiego come strategici nell'attuazione anche del bacino dei talenti UE.
- Tuttavia la Commissione deve insistere nel chiedere agli Stati membri di lavorare per un effettivo rafforzamento dei Servizi pubblici per l'impiego, che dovranno operare in piena sinergia con i soggetti privati e del privato sociale opportunamente autorizzati. Ciò è indispensabile perché i servizi siano in grado di assolvere i nuovi compiti che questa azione della Commissione affida loro. Segnaliamo, a tale proposito, che il sistema italiano dei Centri pubblici per l'impiego non ha ancora concluso l'operazione di potenziamento iniziata da qualche anno ed al momento sarebbe impreparato a questi ulteriori compiti.
- I presupposti sembrano essere tutti tendenzialmente in linea con gli obiettivi, percorribili e virtuosamente orientati ad una maggiore quanto efficace autonomia di sistema. Tuttavia adottare esclusivamente una piattaforma informatica, di per sé rischia di trascurare le fasi di accompagnamento e bilancio di competenze, scelta penalizzante per i lavoratori con skills meno elevate. Per i cittadini di paesi terzi che si candidino a mansioni particolarmente semplici ed esecutive, che pure sono incluse nell'Elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE (Allegato alla proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'Ue), vanno invece privilegiati percorsi di formazione certificata a spese del datore di lavoro con un contributo pubblico, formazione alla cui erogazione e/o certificazione potrebbero contribuire gli enti bilaterali autorizzati.
- Più complicato, soprattutto in questa fase, poter esprimere un giudizio rispetto al quantitativo di risorse da mettere a disposizione per realizzare concretamente la proposta di attuazione, sulla base di un numero di Stati membri tra gli 11 ed i 20, così come ipotizzato.
- Perché il processo di attrazione di competenze in Ue sia di reciproco vantaggio occorre anche ridurre i costi di transazione ed agevolare i trasferimenti delle rimesse nei paesi di origine nonché favorire il ricongiungimento familiare come fattore importante di integrazione ed inclusione
- Occorre infine tenere conto dell'impatto della fuga dei cervelli nei paesi di origine dei migranti, molti dei quali devono affrontare una ancora più grave carenza di professionalità rispetto all'UE in alcuni settori, in particolare quello sanitario. Il processo deve garantire un approccio reciprocamente vantaggioso, lavorando con operazioni di partenariato con quei paesi in cui le caratteristiche del mercato del lavoro sono complementari in termini di carenza o eccesso di competenze, individuando i settori e le mansioni di reciproco interesse, nonché promuovendo la migrazione circolare. La Comunicazione della Commissione accenna a tali questioni, ma occorre che esse siano sviluppate con maggiore chiarezza e concretezza in una comunicazione specifica che individui i singoli paesi con cui instaurare questo tipo di partenariato e circoscriva, paese per paese, le professioni e le mansioni interessate

- Quanto al metodo decisionale, riteniamo che le risposte necessarie a soddisfare la mancanza di manodopera in Ue richiedano un approccio partecipativo, un percorso che coinvolga nel governo , nell'attuazione e nel monitoraggio di questi processi, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità, istituzioni, migranti, comunità locali, parti sociali e società civile. A tale proposito sarebbe interessante capire meglio struttura, attività, numeri e funzioni del 'Gruppo direttivo' previsto, che dovrebbe coinvolgere in maniera più consistente e attiva le parti sociali. Così come sarebbe importante che le attività di monitoraggio non fossero demandate unicamente al segretariato del Bacino dei talenti (facente capo alla Commissione), ma coinvolgessero attivamente il gruppo direttivo.

In questa sede non possiamo non sottolineare che la politica dell'Ue sulle migrazioni non deve limitarsi al matching delle competenze, ma sarebbe importante stabilire, per una platea più ampia di lavoratori, criteri di ammissione nell'UE più inclusivi intervenendo sul sistema di permessi per ingresso e soggiorno, facilitando la mobilità e il ricongiungimento familiare ed operare affinché tutti i lavoratori migranti accedano a lavori dignitosi e di qualità, sulla base del principio di parità, all'assistenza sanitaria, all'alloggio. A tale proposito siamo preoccupati delle revisioni in corso del Permesso Unico. Chiediamo di rivedere la direttiva sul permesso unico per stabilire:

- una procedura semplice e rapida in modo che i lavoratori possano realisticamente cambiare datore di lavoro, lavoro e settore, all'interno del paese, con lo stesso permesso di soggiorno (eliminando la possibilità per i Governi di legare i lavoratori al loro primo datore di lavoro per 12 mesi)
- ai titolari di un permesso singolo dovrebbe essere concesso un periodo di almeno nove mesi per cercare un'occupazione alternativa (in linea con le norme dell'UE vigenti per studenti e ricercatori)
- parità di trattamento: il diritto di sciopero e il diritto agli arretrati in caso di insolvenza del datore di lavoro, devono essere inclusi nell'elenco degli ambiti coperti dalla parità di trattamento
- devono essere garantiti standard dignitosi per l'alloggio: la proposta del Consiglio di consentire ai governi di limitare l'accesso sia agli alloggi sovvenzionati con fondi pubblici che al mercato privato degli affitti rappresenta una discriminazione e rischia di rendere ancora più precario e inadeguato l'accesso dei lavoratori all'alloggio, oltre ad aumentare i rischi di rimanere senza fissa dimora.