

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema: Promuovere la mobilità dei lavoratori per sostenere la ripresa economica

(parere d'iniziativa)

(2023/C 75/08)

Relatore: **Philip VON BROCKDORFF**

Decisione dell'Assemblea plenaria	20.1.2022
Base giuridica	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno Parere d'iniziativa
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	29.9.2022
Adozione in sessione plenaria	26.10.2022
Sessione plenaria n.	573
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	101/0/0

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. In diversi pareri, il CESE ha ricordato l'importanza della mobilità dei lavoratori e ha osservato che tale mobilità all'interno dell'UE è aumentata nel corso degli anni, ma solo a un ritmo moderato.

1.2. Il CESE ritiene necessaria un'analisi più approfondita dei motivi per cui, al di là delle restrizioni causate dalla pandemia, il numero di lavoratori mobili dell'UE in età lavorativa cresce di una percentuale inferiore rispetto agli anni precedenti. Il CESE chiede inoltre di realizzare uno studio per determinare il costo economico della situazione attuale del mercato del lavoro.

1.3. Il CESE raccomanda di adottare misure nazionali più efficaci, ponendo l'accento sulle politiche attive del mercato del lavoro, come le prestazioni collegate all'esercizio di un'attività lavorativa per i lavoratori dell'UE e di paesi terzi.

1.4. Il CESE invita la Commissione europea a includere nel semestre europeo indicatori nel quadro delle raccomandazioni specifiche per paese per monitorare le politiche nazionali che, in un modo o nell'altro, limitano la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE.

1.5. Il CESE chiede inoltre alla Commissione europea di analizzare gli sviluppi negativi connessi alla mobilità dei lavoratori, in particolare la fuga di cervelli che interessa alcuni settori e alcune regioni. Allo stesso tempo, le misure volte a contrastare la fuga di cervelli devono procedere di pari passo con quelle intese a promuovere la convergenza sociale ed economica verso l'alto.

1.6. Il CESE raccomanda inoltre agli Stati membri di migliorare ulteriormente i loro portali pertinenti includendo le condizioni minime di lavoro richieste dalla legislazione nazionale per evitare abusi. Il CESE chiede altresì ulteriori sforzi per migliorare le competenze linguistiche.

1.7. Il CESE invita gli Stati membri ad agevolare la mobilità dei lavoratori con disabilità.

1.8. Il CESE ritiene inoltre che la parità di genere sia un fattore importante se si vuole rafforzare la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, come sottolineato nel parere SOC/731⁽¹⁾.

1.9. Il CESE invita la Commissione europea a monitorare costantemente il coordinamento della sicurezza sociale e a garantire soluzioni comuni alle nuove situazioni che si creano, come il telelavoro dall'estero. Inoltre, il CESE chiede di intensificare gli sforzi per creare un numero di sicurezza sociale europeo che consenta di superare gli ostacoli all'accesso alla sicurezza sociale nelle situazioni transfrontaliere.

⁽¹⁾ GU C 443 del 22.11.2022, pag. 63

1.10. Il CESE osserva che sono necessarie buone condizioni di lavoro e di impiego, nonché aspetti che migliorano la qualità della vita, come la disponibilità di scuole e di strutture ricreative di qualità, affinché le imprese possano mantenere un vantaggio competitivo e attrarre lavoratori qualificati.

1.11. Il CESE osserva inoltre che la pandemia di COVID-19 ha chiaramente aumentato le opportunità di telelavoro. Sempre più lavoratori sono interessati a lavorare a distanza dall'estero per un breve periodo o temporaneamente. Il CESE attende con interesse i prossimi negoziati tra le parti sociali in merito a una direttiva in materia.

1.12. Il CESE chiede l'istituzione di una rete di punti di informazione a livello dell'UE, con servizi online ma anche fisici e telefonici, al fine di aiutare i lavoratori e i datori di lavoro ad affrontare le questioni che riguardano settori quali i servizi bancari e assicurativi.

1.13. Infine, il CESE sottolinea l'importanza dell'analisi statistica costante dei flussi di mobilità dei lavoratori per contribuire ad affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze nei mercati del lavoro dell'UE e per valutare l'impatto di sviluppi quali la guerra in Ucraina e i movimenti dei cittadini in età lavorativa all'interno degli Stati membri dell'UE e tra uno Stato membro e l'altro.

2. Osservazioni generali

2.1. In un periodo di grande incertezza congiunturale, con previsioni economiche riviste al ribasso e un probabile aumento del tasso di interesse della zona euro volto a contrastare gli elevati tassi di inflazione, la mobilità dei lavoratori nell'UE potrebbe svolgere un ruolo determinante per la ripresa economica e le prospettive di crescita dell'UE. Come è generalmente riconosciuto, la libera circolazione dei lavoratori e dei servizi contribuisce alla crescita economica e alla coesione nell'Unione e crea opportunità di lavoro nel mercato unico. L'effetto è chiaro: un aumento della mobilità per coprire i posti di lavoro vacanti migliora la ripartizione delle risorse lavorative e accresce la produzione economica e il benessere, soprattutto se le condizioni di lavoro offerte sono eque. Il mercato del lavoro dell'UE è fondato anche sul principio della parità di trattamento sancito dall'articolo 45 del TFUE e specificato in una serie di atti di diritto derivato. Nel complesso, l'economia dell'UE ha tutto da guadagnare da una maggiore mobilità dei lavoratori. Tuttavia, per i singoli Stati membri possono esservi guadagni e perdite, a seconda degli effetti a lungo termine della direzione dei flussi di mobilità. A breve termine, la mobilità dei lavoratori sarebbe vantaggiosa per i paesi di origine caratterizzati da disoccupazione strutturale. Tuttavia, gli effetti netti per i paesi riceventi dipenderebbero in larga misura, tra l'altro, dalle condizioni di lavoro offerte ai lavoratori.

2.2. In diversi pareri, il CESE ha ricordato l'importanza della mobilità dei lavoratori e ha osservato che tale mobilità all'interno dell'UE è aumentata nel corso degli anni, ma a un ritmo moderato e, in termini percentuali, è ancora in ritardo rispetto alla mobilità dei lavoratori all'interno degli Stati Uniti. Secondo uno studio condotto dalla direzione generale della Politica regionale e urbana della Commissione europea, la popolazione statunitense che si è trasferita in un altro Stato del paese rappresenta circa il 2,8 % della popolazione totale in età lavorativa, mentre nell'UE tale percentuale si aggira intorno all'1,2 %⁽²⁾.

2.3. Secondo le statistiche demografiche di Eurostat, il numero di persone in età lavorativa (20-64 anni) che nel 2019 si sono trasferite da uno Stato membro all'altro dell'UE è stato di 13 milioni, facendo, tuttavia, registrare una percentuale di crescita inferiore rispetto agli anni precedenti, percentuale che la pandemia non ha certamente contribuito ad aumentare.

2.4. Dall'indagine sulle forze di lavoro nell'UE del 2019 risulta che i cittadini dell'UE in età lavorativa che si erano trasferiti (ossia che risiedono in uno Stato membro diverso dal loro paese di cittadinanza) erano 11,9 milioni, di cui 9,9 milioni erano lavoratori mobili attivi (ossia cittadini dell'UE che svolgono un'attività lavorativa in un altro Stato membro senza dover ottenere un permesso di lavoro). Questa cifra rappresenta il 4,2 % della forza lavoro totale negli allora 28 Stati membri. L'uscita del Regno Unito dall'UE ha ovviamente ridotto le opportunità di lavoro per i cittadini dell'UE, e i principali paesi di destinazione sono attualmente la Germania, la Francia, l'Italia e la Spagna.

2.5. La Romania e la Polonia sono i maggiori paesi di origine dei lavoratori mobili attivi, mentre i principali comparti economici per i lavoratori mobili dell'UE sono l'industria manifatturiera e il commercio all'ingrosso e al dettaglio. Altri settori relativamente importanti da questo punto di vista sono quelli dell'edilizia e dei trasporti, dell'assistenza sociale e dei servizi domestici, del turismo e dell'agricoltura.

2.6. I lavoratori transfrontalieri nell'UE-28 sono stati 1,5 milioni e, anche in questo caso, con l'uscita del Regno Unito dall'UE, tale numero è diminuito; i principali paesi di residenza dei lavoratori transfrontalieri sono la Francia, la Germania e la Polonia, mentre altri flussi significativi si registrano tra Slovacchia, Ungheria e Austria. Il CESE osserva che la mobilità dei

(2) <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

lavoratori all'interno dell'UE è motivata da una serie di ragioni dipendenti dalla situazione personale di ciascuno, fra cui le differenze retributive tra il paese ospitante e il paese di residenza del lavoratore transfrontaliero. La decisione di trasferirsi all'estero per svolgere un'attività lavorativa può effettivamente essere dettata da una combinazione di ragioni, fra le quali l'impiego offerto su base stagionale in settori quali l'agricoltura e il turismo. Ultimamente, il peggioramento del potere d'acquisto, che ha un impatto sui cittadini in tutta l'UE, può in realtà scoraggiare la mobilità dei lavoratori, soprattutto se l'aumento dei prezzi incide anche sul costo degli alloggi in affitto.

2.7. Negli ultimi anni si è registrata una maggiore mobilità tra le persone con un elevato livello di istruzione: oltre un terzo dei lavoratori mobili dell'UE rientra in questa categoria. Per contro, la quota di lavoratori mobili scarsamente qualificati è diminuita della stessa percentuale in cui sono aumentati i lavoratori mobili con un elevato livello di istruzione. È interessante notare che la mobilità dei lavoratori altamente qualificati costituisce un importante fattore di sviluppo dell'economia basata sulla conoscenza. I principali paesi di destinazione dell'UE per i cittadini altamente qualificati sono la Germania, la Spagna, la Francia, il Belgio e l'Austria. I lavoratori mobili altamente qualificati lavorano più comunemente come professionisti nei settori dell'impresa, dell'insegnamento, delle scienze e dell'ingegneria, ma la sovraqualificazione sembra essere piuttosto diffusa. Si stima che il 55 % dei lavoratori mobili altamente qualificati siano donne.

2.8. Secondo le proiezioni demografiche di Eurostat, l'età media dei cittadini dell'UE dovrebbe aumentare. Si prevede inoltre che la popolazione in età lavorativa diminuirà in proporzione all'intera popolazione, in particolare quella di età compresa tra i 20 e i 39 anni, mentre le fasce di età più avanzata faranno registrare forti aumenti proporzionali. Questi sviluppi demografici avranno un impatto considerevole sul numero potenziale di lavoratori mobili dell'UE negli anni a venire, dal momento che è più probabile che le persone si trasferiscano all'inizio della loro vita lavorativa, mentre è meno probabile che lo facciano con l'avanzare dell'età. Questa previsione è confermata dai dati: le persone di età compresa tra i 20 e i 29 anni e tra i 30 e i 39 anni fanno registrare tassi annui di flusso in uscita più elevati rispetto ad altre fasce di età.

2.9. Poiché il numero di persone nelle fasce di età più giovani sta diminuendo anche nei paesi di origine, si prevede che questo si tradurrà in un calo del numero di lavoratori mobili nell'UE. Tuttavia, questa prevista diminuzione dei flussi di mobilità potrebbe essere controbilanciata dall'invecchiamento della popolazione dell'UE, che determina un incremento della domanda di assistenza sanitaria e sociale specializzata, con la conseguente necessità di un aumento delle assunzioni di lavoratori mobili.

2.10. Da quanto sopra esposto risulta evidente che i flussi di mobilità nell'UE rimangono una sfida che limita l'offerta e causa squilibri tra domanda e offerta di lavoro nella maggior parte dei settori, tra cui quello delle tecnologie dell'informazione e quello delle industrie ad alta tecnologia. La pandemia non ha certamente contribuito a migliorare questa situazione, dato che la mobilità all'interno dell'UE è stata ostacolata dai confinamenti e da altre misure restrittive, quali la chiusura delle frontiere e i divieti di viaggio. Prima della pandemia, il flusso di lavoratori mobili dai paesi dell'Est verso quelli dell'Ovest superava i flussi dai paesi del Sud verso quelli del Nord, e si prevede che tale tendenza proseguirà con l'arrivo dei rifugiati dall'Ucraina devastata dalla guerra. In ogni caso, quanto prima la mobilità dei cittadini dell'UE tornerà ai livelli pre-pandemia, tanto meglio sarà. Tra il 2019 e il 2020, il numero di lavoratori mobili attivi che si sono trasferiti è diminuito del 4 %⁽³⁾.

2.11. Il riconoscimento reciproco dei diplomi e delle qualifiche è essenziale per coprire i posti vacanti dove persistono carenze di manodopera e per facilitare la mobilità. Tuttavia, il sistema di riconoscimento deve essere rafforzato affinché possa funzionare in modo efficace e sostenere la mobilità dei lavoratori. Il problema si pone principalmente non tanto a livello accademico o professionale quanto nel riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali. Ciò premesso, va osservato che esiste un approccio diverso nel riconoscimento reciproco delle qualifiche accademiche e di quelle professionali. Occorre inoltre tenere presente che, a norma dell'articolo 166 del TFUE, l'UE, pur sostenendo e integrando l'azione degli Stati membri, ne rispetta pienamente la responsabilità per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione della formazione professionale.

3. Osservazioni particolari

3.1. Il CESE ritiene necessaria un'analisi più approfondita dei motivi per cui, al di là delle restrizioni causate dalla pandemia, il numero di lavoratori mobili dell'UE in età lavorativa cresce di una percentuale inferiore rispetto agli anni precedenti. Il CESE chiede inoltre di realizzare uno studio per determinare il costo economico della situazione attuale del mercato del lavoro, caratterizzato da una frammentazione tra i diversi Stati membri: il cosiddetto «costo di un mercato del lavoro dell'UE non unificato».

3.2. Il CESE raccomanda di adottare misure politiche nazionali più efficaci, come gli incentivi alla mobilità, compresa la mobilità circolare (investendo nei paesi di origine attraverso programmi di scambio e di apprendimento reciproco), con particolare attenzione alle misure nazionali di politica attiva del mercato del lavoro, come le prestazioni collegate all'esercizio di un'attività lavorativa per i lavoratori dell'UE e di paesi terzi. Il CESE ritiene, a tal riguardo, che offrire un sostegno finanziario alle persone in cerca di lavoro, per esempio la copertura dei costi di ricollocazione per accedere a un

⁽³⁾ Relazione annuale sulla mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE (2021).

posto di lavoro in un altro Stato membro o in un'altra regione, incoraggerebbe ulteriormente la mobilità. Inoltre, sono necessari ulteriori sforzi per migliorare le informazioni sui posti di lavoro in altri paesi dell'UE, nonché per fornire assistenza alla ricollocazione per quanto concerne la logistica del trasferimento da un paese all'altro — per esempio, la ricerca di un alloggio, la registrazione fiscale, la ricerca di una scuola per i figli, l'eventuale assistenza nella ricerca di un lavoro per i partner ecc. Il CESE raccomanda di utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale in un sito web comune a livello dell'UE che centralizzi tutte le offerte di lavoro esistenti negli Stati membri dell'UE, al fine di abbinare meglio i profili ai requisiti professionali. Analogamente, dovrebbero essere previsti incentivi maggiormente mirati per incoraggiare i lavoratori disoccupati a trasferirsi negli Stati membri con bassi livelli di disoccupazione. Come emerge dall'indagine sull'accesso delle imprese al finanziamento *Survey on the access to finance of enterprises* (SAFE), pubblicata dalla BCE il 1° giugno 2022, la carenza di manodopera qualificata è il problema più urgente per le imprese europee.

3.3. Il CESE si rammarica che il mercato del lavoro dell'UE rimanga frammentato. La mobilità dei lavoratori è stata vittima dell'approccio disorganico seguito finora. Occorre evitare ulteriori politiche disarticolate, soprattutto a livello nazionale. Mentre è necessario salvaguardare la parità di trattamento tra i lavoratori locali e quelli mobili, il CESE invita la Commissione europea a includere nel semestre europeo indicatori nel quadro delle raccomandazioni specifiche per paese per monitorare le politiche nazionali che, in un modo o nell'altro, limitano la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE.

3.4. L'aumento della mobilità dei lavoratori e dei professionisti nell'UE può avvenire solo migliorando l'applicazione delle disposizioni esistenti, l'accesso alle informazioni e la cooperazione tra gli Stati membri. Il CESE ritiene che la Commissione europea svolga un ruolo fondamentale in tutti questi aspetti. Il CESE osserva che i singoli Stati membri possono essere restii ad adottare ulteriori riforme del mercato unico per il timore che ciò possa comportare una perdita di posti di lavoro a breve termine, in particolare nei paesi che sono già in ritardo e nei paesi/settori a bassa produttività. In teoria, la libera circolazione della manodopera aiuterebbe a risolvere questo problema, ma da un punto di vista nazionale ciò potrebbe determinare, nella fase intermedia, una perdita di risorse e una potenziale fuga di cervelli e di competenze. Può pertanto essere necessario che la Commissione europea analizzi gli sviluppi negativi connessi alla mobilità dei lavoratori, in particolare la fuga di cervelli che interessa alcuni settori e alcune regioni. Allo stesso tempo, le misure volte a contrastare la fuga di cervelli devono procedere di pari passo con quelle intese a promuovere la convergenza sociale ed economica verso l'alto. Il CESE riconosce che potrebbe entrare in gioco una serie di variabili, tra cui le prospettive demografiche e il loro effetto sulle dimensioni e sulla composizione della popolazione in età lavorativa sia nei paesi di origine che in quelli riceventi.

3.5. Pur considerando che le norme in materia di istruzione e convalida devono essere osservate in ogni momento, il CESE invita gli Stati membri a ridurre la burocrazia e a rispettare il principio fondamentale della parità di trattamento. A tal riguardo, il CESE ritiene necessario migliorare ulteriormente i meccanismi di riconoscimento reciproco e i portali per la mobilità professionale. Il CESE prende atto degli importanti miglioramenti apportati al portale EURES della mobilità professionale, alla piattaforma online Europass e al sistema di classificazione europeo delle qualifiche, competenze, abilità e professioni in Europa (ESCO), e invita gli Stati membri a migliorare ulteriormente i loro portali pertinenti includendo le condizioni minime di lavoro richieste dalla legislazione nazionale. Quest'ultimo aspetto è ritenuto particolarmente importante per evitare abusi nelle condizioni di lavoro nei confronti dei lavoratori mobili nelle regioni transfrontaliere e dei lavoratori di paesi terzi. Il CESE chiede inoltre ulteriori sforzi per migliorare le competenze linguistiche, dal momento che la mancanza di conoscenze linguistiche costituisce un grave ostacolo alla libera circolazione nell'UE.

3.6. Il CESE invita gli Stati membri ad agevolare la mobilità dei lavoratori con disabilità. A tal fine è importante adottare una definizione europea comune della condizione di disabilità, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, e garantirne il riconoscimento reciproco tra gli Stati membri.

3.7. Il CESE ritiene che la parità di genere sia un fattore importante se si vuole rafforzare la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, come sottolineato nel parere SOC/731. Ciò dovrebbe rientrare in un più ampio impegno a rispettare le norme in materia di democrazia e uguaglianza per tutti come mezzo per aumentare la mobilità dei lavoratori.

3.8. Il CESE raccomanda agli Stati membri ospitanti di fornire alle persone che lavorano sul loro territorio l'accesso alla formazione, per esempio a corsi di lingua, all'inizio della loro esperienza professionale, e alla riqualificazione, se necessario in una fase successiva, onde rispondere alla carenza di manodopera in determinati settori e sostenere la transizione digitale e le misure per giungere a un'economia climaticamente neutra.

3.9. Il CESE osserva inoltre che Erasmus+ potrebbe migliorare la mobilità dei lavoratori nell'UE, e richiama l'attenzione su uno studio realizzato nel 2011 ⁽⁴⁾ che analizza come studiare all'estero influisca sulla mobilità del mercato del lavoro in una fase successiva della vita, utilizzando l'esposizione al programma Erasmus come fonte indipendente di variazione nello studio all'estero. Lo studio ha rilevato che studiare all'estero aumenta significativamente la probabilità di lavorare all'estero dopo il conseguimento di un titolo accademico. I laureati che hanno studiato all'estero hanno circa il 15 % di probabilità in più di lavorare all'estero dopo la laurea.

3.10. Il CESE accoglie con favore il miglioramento del coordinamento della sicurezza sociale nell'UE, ma osserva con una certa preoccupazione che per i lavoratori mobili, in particolare quelli transfrontalieri e frontalieri, permangono difficoltà di accesso ai sistemi di protezione sociale. Il CESE invita pertanto la Commissione europea a monitorare costantemente il coordinamento della sicurezza sociale e a garantire soluzioni comuni alle nuove situazioni che si creano, come il telelavoro dall'estero. L'importanza di un'azione coordinata a livello dell'Unione non sarà mai sottolineata abbastanza. Gli Stati membri devono garantire i diritti sociali dei lavoratori mobili in qualsiasi momento, anche nelle situazioni di crisi. Pur riconoscendo le differenze esistenti tra i regimi pensionistici dei diversi Stati membri dell'UE, il CESE chiede altresì maggiori sforzi per migliorare il coordinamento e l'applicazione dei diritti pensionistici dei lavoratori mobili in tutta l'UE, eventualmente attraverso raccomandazioni specifiche per paese nell'ambito del semestre europeo. Inoltre, il CESE chiede di intensificare gli sforzi per creare un numero di sicurezza sociale europeo che consenta di superare gli ostacoli all'accesso alla sicurezza sociale nelle situazioni transfrontaliere.

3.10.1. Va osservato che il prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP) ⁽⁵⁾ dovrebbe essere particolarmente interessante per i lavoratori autonomi e per i lavoratori mobili che esercitano la loro attività in paesi diversi nel corso della loro vita lavorativa. La possibilità di cambiare fornitore di PEPP da un paese all'altro contribuirà indubbiamente alla mobilità dei lavoratori, sebbene non sia chiaro in quale misura, visto che questi prodotti non sono ancora disponibili.

3.10.2. In occasione dell'introduzione del concetto del PEPP, il CESE lo ha accolto con favore quale passo fondamentale per incoraggiare i cittadini dell'UE ad accantonare fondi adeguati per quando saranno in pensione e come elemento costitutivo essenziale dell'Unione dei mercati dei capitali. Tuttavia, poiché l'offerta di PEPP deve ancora concretizzarsi, il CESE ritiene necessario compiere uno sforzo supplementare nel quadro del piano d'azione dell'Unione dei mercati dei capitali ⁽⁶⁾, nell'ambito dell'azione 9, al fine di stimolare la partecipazione ai regimi pensionistici aziendali e professionali.

3.11. Il CESE osserva che la pandemia di COVID-19 ha chiaramente aumentato le opportunità di telelavoro ⁽⁷⁾. Sempre più lavoratori sono interessati a lavorare a distanza dall'estero per un breve periodo o temporaneamente. Il CESE attende con interesse i prossimi negoziati tra le parti sociali in merito alla revisione e all'aggiornamento dell'accordo quadro sul telelavoro del 2002, che dovrà essere presentato per adozione sotto forma di accordo giuridicamente vincolante da attuare mediante una direttiva.

3.12. Il CESE osserva che sono necessarie buone condizioni di lavoro e di impiego, nonché aspetti che migliorano la qualità della vita, come la disponibilità di buone scuole e di strutture sostenibili e di qualità, affinché le imprese possano mantenere un vantaggio competitivo e attrarre lavoratori qualificati. Il CESE sottolinea inoltre l'importanza di investimenti continui nella formazione formale e informale e nell'apprendimento permanente, al fine di sostenere la transizione verso un'economia digitale e neutra in termini di emissioni di carbonio. In un contesto dinamico e in rapida evoluzione, è fondamentale adattarsi in modo veloce ed efficace alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, riconoscendo al tempo stesso l'impatto che la carenza di manodopera ha sulla forza lavoro esistente. A tal fine è importante l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione, in cui si afferma che entrambe le parti si impegnano a migliorare o riqualificare le competenze per affrontare le sfide digitali dell'impresa.

3.13. Il CESE sottolinea la necessità di digitalizzare le procedure per la mobilità e il distacco dei lavoratori al fine di migliorare lo scambio di informazioni tra le autorità nazionali ed eliminare gli ostacoli sproporzionati. In tal modo si contribuirà anche al monitoraggio e alla corretta applicazione delle norme. Il CESE concorda con la proposta contenuta nella Risoluzione del Parlamento europeo del 20 maggio 2021 sull'impatto delle norme UE sulla libera circolazione dei lavoratori e dei servizi: la mobilità professionale all'interno dell'UE quale strumento per far incontrare le esigenze del mercato del lavoro e le qualifiche [2020/2007(INI)] ⁽⁸⁾, nella quale si raccomanda di istituire uno sportello unico di assistenza per i lavoratori e i futuri datori di lavoro sulle norme dell'Unione applicabili, basato sia digitalmente che

⁽⁴⁾ Parey and Waldinger (2011), *Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility: Evidence from the Introduction of Erasmus* [Studiare all'estero e l'effetto sulla mobilità del mercato internazionale del lavoro: dati tratti dall'introduzione del programma Erasmus].

⁽⁵⁾ Cfr. il parere del CESE sul tema *Prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP)* (GU C 81 del 2.3.2018, pag. 139).

⁽⁶⁾ Cfr. il parere del CESE sul tema *Un'Unione dei mercati dei capitali per le persone e le imprese: nuovo piano d'azione* (GU C 155 del 30.4.2021, pag. 20).

⁽⁷⁾ GU C 220 del 9.6.2021, pag. 13, e GU C 220 del 9.6.2021, pag. 106.

⁽⁸⁾ GU C 15 del 12.1.2022, pag. 137

fisicamente all'interno dell'Autorità europea del lavoro (ELA). Come stabilito all'articolo 5 del regolamento che istituisce l'ELA, tale autorità migliora la disponibilità, la qualità e l'accessibilità delle informazioni sulla mobilità dei lavoratori, in particolare mediante un sito web unico a livello dell'Unione che funga da portale unico per accedere alle fonti e ai servizi di informazione a livello dell'Unione e nazionale in tutte le lingue dell'UE. Inoltre, l'ELA dovrebbe sostenere gli Stati membri nell'aggiornamento dei loro siti web nazionali.

3.14. Parallelamente, il CESE invita gli Stati membri a digitalizzare i servizi pubblici, in particolare i pertinenti servizi di sicurezza sociale, per agevolare la mobilità dei lavoratori europei in tutta l'UE, garantendo nel contempo la portabilità dei diritti e il rispetto degli obblighi in materia di mobilità dei lavoratori e dei professionisti.

3.15. Allo stesso tempo, il CESE chiede l'istituzione di una rete di punti di informazione a livello dell'UE, con servizi online ma anche fisici e telefonici, al fine di aiutare i lavoratori e i datori di lavoro ad affrontare le questioni che riguardano settori quali i servizi bancari e assicurativi.

3.16. Il CESE sottolinea l'importanza dell'analisi statistica costante dei flussi di mobilità dei lavoratori per contribuire ad affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze nei mercati del lavoro dell'UE e per valutare l'impatto di sviluppi quali la guerra in Ucraina e i movimenti dei cittadini in età lavorativa all'interno degli Stati membri dell'UE e tra uno Stato membro e l'altro. Il CESE riconosce che l'abbinamento a livello europeo è molto più difficile che a livello nazionale o regionale. Ritiene tuttavia che i consulenti EURES svolgano un ruolo fondamentale nel fornire un sostegno informato ai lavoratori mobili.

3.17. È inoltre importante la ricerca sulla mobilità dei lavoratori di paesi terzi e sulle loro condizioni di lavoro. Il CESE è preoccupato per l'esistenza di condizioni di lavoro precarie per i cittadini di paesi terzi che lavorano negli Stati membri, e chiede un'applicazione più rigorosa delle norme. Il CESE osserva inoltre che la mobilità dei lavoratori provenienti dagli Stati membri dell'UE non sarà sufficiente per far fronte alla carenza di competenze. Occorrerà infatti anche agevolare e rafforzare la migrazione di manodopera dai paesi terzi. A tal riguardo, il CESE accoglie con favore il recente pacchetto sulla politica migratoria, ma riafferma il suo punto di vista secondo cui occorre adottare misure efficaci per consentire ai cittadini disoccupati dell'UE di entrare nel mercato del lavoro.

Bruxelles, 26 ottobre 2022

La presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Christa SCHWENG
