C/2024/4067

12.7.2024

Parere del Comitato economico e sociale europeo

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) 715 final]

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE

[COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)]

Proposta di raccomandazione del Consiglio - «L'Europa in movimento» – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti

[COM(2023) 719 final]

Raccomandazione della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Relatrice: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Correlatrice: **Mariya MINCHEVA**

Consultazione	Consiglio dell'Unione europea, 24.1.2024 Commissione europea, 21.12.2023
Base giuridica	Articoli 165, 166 e 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	12.4.2024
Adozione in sessione plenaria	25.4.2024
Sessione plenaria n.	587
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	187/1/3

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il CESE sottolinea che le carenze di manodopera e di competenze, derivanti da diversi fattori, tra cui le sfide demografiche e la duplice transizione, comportano gravi problemi per le attività e la crescita delle imprese. Questo si verifica in particolare nelle regioni svantaggiate ([1]). È estremamente importante che il bacino di talenti dell'UE sia uno **strumento pratico, affidabile, di facile utilizzo e attraente per i lavoratori e i datori di lavoro**, e che sia in grado di sostenere una **migrazione legale di manodopera** equa ed etica nell'Unione europea.

([1]) Utilizzo dei talenti nelle regioni dell'UE: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions.

1.2. Il CESE chiede alla Commissione europea e agli Stati membri di adottare misure efficaci per ridurre le carenze di manodopera nell'UE in collaborazione con le parti sociali, di garantire che le politiche attive del mercato del lavoro sostengano posti di lavoro di qualità e la creazione di occupazione nell'UE e di rendere tali posti di lavoro attraenti per tutti i lavoratori, tenendo conto nel contempo del piano d'azione dell'UE sulle carenze di manodopera e competenze. Le carenze di manodopera all'interno di determinate professioni e la necessità di individuare le professioni caratterizzate da carenza di personale sono tematiche che devono essere discusse con le parti sociali settoriali e nazionali, tenendo conto di aspetti quali le competenze e la corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, i salari dignitosi, le condizioni di lavoro e il benessere dei lavoratori, nonché la parità di accesso allo sviluppo professionale, quali fattori chiave per rendere più attraente la professione in questione.

1.3. Il CESE sottolinea che i cittadini di paesi terzi già presenti sul territorio dell'UE e disposti a lavorare nell'Unione (richiedenti asilo, persone senza permesso di lavoro, persone che sono entrate nell'UE per motivi di ricongiungimento familiare) costituiscono un bacino di potenziali lavoratori sottoutilizzato che può contribuire a soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. È indispensabile sostenere queste persone per facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro.

1.4. Il CESE invita gli Stati membri a **garantire che vi sia un ambiente accogliente per i lavoratori migranti e rifugiati in tutti gli Stati membri**, a collaborare con le parti sociali e le organizzazioni della società civile per modificare le dichiarazioni e la narrazione relative alla migrazione legale diffuse essenzialmente dai movimenti di estrema destra, a porre fine ad atteggiamenti ostili nei confronti della migrazione e a riconoscere il ruolo che la migrazione legale può svolgere nel contribuire ad affrontare le carenze di manodopera e le disparità regionali.

1.5. Il CESE raccomanda di attuare l'iniziativa relativa al bacino di talenti parallelamente all'iniziativa dell'UE *Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa* ([2]) per evitare una fuga di cervelli (all'interno e all'esterno dell'UE) nelle professioni in cui si registra una carenza di manodopera. Anche la migrazione circolare può rappresentare uno strumento utile a tale riguardo.

Sulla proposta di regolamento che istituisce un bacino di talenti dell'UE

1.6. Il CESE auspica che il bacino di talenti dell'UE funga da complemento efficace ed efficiente agli strumenti e alle pratiche esistenti a livello nazionale e dell'UE per aiutare i cittadini di paesi terzi a trovare un'occupazione di qualità nell'Unione e per sostenere i datori di lavoro nell'assunzione di tali lavoratori. Il bacino di talenti dovrebbe garantire che i lavoratori migranti e i datori di lavoro dell'UE ricevano informazioni sulle leggi da rispettare, nonché sui loro diritti e sulle loro responsabilità, ad esempio sulle norme relative alle conseguenze della perdita dell'impiego nel breve termine. La Commissione europea, in collaborazione con l'Autorità europea del lavoro, dovrebbe garantire che siano predisposte le opportune disposizioni per fornire informazioni in merito a tali aspetti.

1.7. Il CESE sottolinea che il bacino di talenti dell'UE dovrebbe assicurare un'occupazione di qualità, corrispondente alle capacità e alle competenze dei migranti. I lavoratori migranti non dovrebbero essere considerati come una soluzione temporanea per le economie dell'UE, bensì dovrebbero ricevere lo stesso trattamento riservato ai cittadini dell'Unione e, se lo desiderano, le stesse opportunità in termini di sviluppo della loro carriera e del loro percorso di istruzione e formazione, nonché la possibilità di continuare a vivere nell'UE.

1.8. Il CESE sottolinea che informazioni trasparenti e affidabili sull'accesso ai posti di lavoro negli Stati membri dell'UE e sui requisiti necessari, compreso il riconoscimento delle qualifiche, devono essere disponibili su un unico sito web dell'UE accessibile sia ai lavoratori che ai datori di lavoro. Il nuovo «strumento web» sulla mobilità dei lavoratori che l'Autorità europea del lavoro sta mettendo a punto consisterà in uno strumento digitale destinato a consolidare le fonti di informazione a livello nazionale e dell'UE, tra cui la Commissione europea, le agenzie dell'UE, ecc. L'algoritmo di abbinamento non dovrebbe tenere conto dei dati personali irrilevanti per un posto di lavoro, quali nome, età, genere, cittadinanza o paese di residenza. Le imprese devono poter contare sul sostegno del bacino di talenti dell'UE per l'assunzione di cittadini di paesi terzi.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. Il CESE sottolinea che l'istituzione del bacino di talenti dell'UE deve basarsi sui lavori sulla revisione della **direttiva sul permesso unico** ([3]) e della **direttiva sui soggiornanti di lungo periodo** ([4]), al fine di garantire un accesso efficiente e tempestivo al permesso di lavoro e di soggiorno per i lavoratori migranti, nonché di far rispettare le norme sul lavoro nell'UE. Gli Stati membri che partecipano al bacino di talenti sono inoltre incoraggiati a seguire le proposte concordate dagli Stati membri e dalle parti sociali a livello nazionale e settoriale e contenute nella raccomandazione della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche di paesi terzi.

1.10. Pur accogliendo con favore le disposizioni della proposta di regolamento, il CESE sottolinea che occorre prestare particolare attenzione ai settori a rischio di frodi, in cui i lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili e ad alto rischio di sfruttamento e abuso.

1.11. Secondo il CESE, è essenziale chiarire il ruolo degli intermediari e delle agenzie, anche nel caso dei subappalti, dato che attualmente, a livello nazionale, molti datori di lavoro ricorrono ai loro servizi.

1.12. L'iniziativa non dovrebbe comportare un aumento degli oneri amministrativi per i datori di lavoro che chiedono al punto di contatto nazionale del bacino di talenti dell'UE nello Stato membro in cui sono stabiliti di trasferire le loro offerte di lavoro alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Dovrebbe essere prevista una semplice funzione aggiuntiva per il trasferimento dei posti vacanti dai servizi pubblici nazionali per l'impiego al bacino di talenti dell'UE. Si dovrebbe inoltre prendere in considerazione la possibilità che le agenzie private per l'impiego svolgano un ruolo in tale contesto.

1.13. La sospensione dell'accesso per i datori di lavoro, in caso di violazione dei loro obblighi, dovrebbe essere definita in termini di tempo e proporzionalità rispetto alla violazione commessa. Limitazioni analoghe dovrebbero essere contemplate per i cittadini di paesi terzi che abusano del diritto di soggiornare e lavorare legalmente nell'UE.

1.13.1. La governance democratica è fondamentale per garantire che le politiche e gli strumenti in materia di migrazione per motivi di lavoro siano concepiti per i lavoratori e i datori di lavoro, e guidati dagli stessi. Il CESE accoglie con favore il fatto che il gruppo direttivo per l'attuazione coinvolga le parti sociali intersettoriali europee. L'iniziativa dovrebbe motivare gli Stati membri a coinvolgere le parti sociali a livello intersettoriale e settoriale, nonché le pertinenti organizzazioni della società civile che lavorano con i migranti e i rifugiati e i portatori di interessi del settore dell'istruzione e della formazione, nelle discussioni e nelle decisioni a livello nazionale, in particolare per quanto riguarda l'individuazione delle professioni caratterizzate da carenza di personale e la fornitura di feedback periodico sulla loro valutazione del funzionamento del bacino di talenti.

Sulla raccomandazione della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi

1.14. Il CESE ha sottolineato la necessità che le abilità e le competenze dei lavoratori di paesi terzi siano valutate e convalidate rapidamente, per garantire che le loro competenze siano certificate e che possano ottenere le loro qualifiche quando necessario (ad esempio nel caso delle professioni regolamentate). Le procedure dovrebbero mirare a ridurre l'onere amministrativo della prova per i richiedenti, in particolare nei casi in cui i documenti siano stati dimenticati o smarriti durante il viaggio di migrazione.

1.14.1. Il CESE accoglie con favore il fatto che la comunicazione rammenti agli Stati membri che la direttiva relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali si può applicare anche al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi e delle qualifiche acquisite all'interno dell'UE in caso di carenza di forza lavoro in determinate professioni («professioni regolamentate prioritarie») definite dagli Stati membri. Il CESE chiede che, ove necessario, siano messi a punto processi di convalida e riconoscimento rapidi e trasparenti a sostegno dell'accesso di coloro che desiderano lavorare nelle **professioni regolamentate** negli Stati membri dell'UE. Allo stesso tempo, le condizioni per garantire la qualità dei posti di lavoro e dei servizi dipendono dall'attuazione dei requisiti in materia di qualifiche e competenze. È quindi importante che i potenziali dipendenti rispettino i requisiti minimi degli Stati membri relativi alle qualifiche, al fine di accedere a determinate professioni regolamentate che risentono di carenze di manodopera.

1.14.2. Il CESE sottolinea la possibilità di semplificare l'accesso alle professioni in almeno nove paesi ricorrendo a quadri di formazione comuni concordati, iniziativa che può contribuire al riconoscimento automatico delle qualifiche in determinate professioni regolamentate a livello dell'Unione. Ciò può aiutare i cittadini di paesi terzi ad accedere al riconoscimento in modo più coerente all'interno di tutti gli Stati membri dell'UE.

([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 650 final.

1.15. Il CESE ritiene che sia importante fornire ai cittadini di paesi terzi informazioni affidabili sul tipo di agenzie, parti sociali e portatori di interessi che possono aiutarli a entrare nel mercato del lavoro e a ottenere posti di lavoro di qualità.

1.16. Il CESE sottolinea che, per quanto riguarda l'assunzione di professionisti provenienti da paesi terzi le cui qualifiche **non sono regolamentate**, il ruolo dei datori di lavoro e dei servizi pubblici per l'impiego è cruciale per garantire la parità di trattamento nell'analisi dell'attinenza delle esperienze di lavoro e di formazione dei cittadini di paesi terzi con la posizione disponibile. In questo caso si può ricorrere alla valutazione delle loro competenze e all'approccio basato sul primato delle competenze.

1.17. Il CESE chiede che gli Stati membri garantiscano ai cittadini di paesi terzi un accesso equo alle **professioni regolamentate** fornendo loro un sostegno adeguato durante il periodo di riconoscimento e formazione. Gli Stati membri devono garantire che la formazione sia disponibile per tutti questi cittadini, e non semplicemente per quelli che mirano a professioni regolamentate prioritarie, in quanto si tratta di un diritto sociale e del percorso verso un'occupazione di qualità, lo sviluppo della carriera e l'inclusione sociale.

Sulla proposta di raccomandazione del Consiglio *«L'Europa in movimento» – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti*

1.18. Il CESE sottolinea che la mobilità ai fini dell'apprendimento nell'UE dovrebbe mirare a rafforzare un senso di appartenenza all'Unione europea. Si rammarica che solo il 15 % dei cittadini dell'UE abbia partecipato a corsi di studio, formazione o apprendistato in un altro paese dell'UE e sottolinea che tutti gli studenti e gli insegnanti dovrebbero avere un accesso più equo alla mobilità, in tutti i settori dell'istruzione e in particolare nell'istruzione e nella formazione professionale (IFP).

1.19. Il CESE invita gli Stati membri a garantire investimenti pubblici nelle scuole e negli istituti di istruzione affinché siano in grado di fornire orientamento e consulenza affidabili e di qualità sulle opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento a sostegno dello sviluppo professionale e dell'apprendimento permanente; tali servizi devono essere disponibili a titolo gratuito, al fine di motivare i discenti a richiedere la mobilità ai fini dell'apprendimento in un altro Stato membro dell'UE. Il CESE esorta gli Stati membri a imporre ai coordinatori della mobilità ai fini dell'apprendimento, negli istituti di istruzione e formazione, l'obbligo di instaurare un dialogo continuo con le parti sociali e con altri portatori di interesse pertinenti.

1.19.1. Il CESE chiede agli Stati membri di garantire la mobilità degli insegnanti ai fini dell'apprendimento, risolvendo i problemi legati alle sostituzioni e alla carenza di docenti. La professione deve essere resa attraente, offrendo buone condizioni di lavoro, retribuzioni eque, l'accesso a un'istruzione iniziale di qualità, uno sviluppo professionale continuo e lo sviluppo della carriera per assicurare un'istruzione di qualità.

1.19.2. Il CESE chiede alla Commissione di garantire la messa a disposizione di finanziamenti adeguati che rispecchino i costi reali della partecipazione alla mobilità Erasmus per discenti, docenti e formatori, garantendo la trasferibilità delle retribuzioni e di altri benefici, comprese le pensioni, per i discenti adulti e gli insegnanti che partecipano alla mobilità internazionale attraverso il loro sviluppo professionale continuo. È essenziale a tal fine coinvolgere le parti sociali nel monitoraggio di questo aspetto e nelle decisioni su come risolvere questi problemi.

1.20. Il CESE chiede alla Commissione europea di ripristinare il ruolo delle parti sociali europee e delle parti interessate in seno al comitato Erasmus+, che definisce le priorità annuali del programma Erasmus+. Il CESE esorta gli Stati membri a elaborare i loro piani d'azione nazionali sull'iniziativa in collaborazione con i pertinenti portatori di interessi e le parti sociali.

2. **Osservazioni generali**

2.1. Il pacchetto sulla mobilità dei talenti comprende diverse iniziative politiche in materia di mobilità e migrazione a fini di istruzione e occupazione per i cittadini dell'UE e di paesi terzi. Il pacchetto inciderà sulle politiche nazionali in materia di migrazione, occupazione, qualifiche e mobilità internazionale nel settore dell'istruzione visto che propone possibili soluzioni per definire azioni nell'attuale contesto di carenza di manodopera e di competenze.

2.2. Nell'ambito di queste diverse iniziative, e in particolare di quelle relative alla migrazione dai paesi terzi, i diritti umani devono essere considerati prioritari e sostenuti dalla parità di trattamento dei lavoratori e da obiettivi chiari per il mercato del lavoro.

2.3. Molte professioni, comprese quelle regolamentate, risentono di carenze di manodopera negli Stati membri dell'UE. Il fatto di collegare la mobilità dei «talenti» anche alla mobilità professionale desta preoccupazioni in merito al modo in cui le iniziative eviteranno una fuga di cervelli, sia all'interno dell'UE che a livello mondiale, nelle professioni in cui si registra una carenza di manodopera. A tale riguardo, il pacchetto dovrebbe operare in collaborazione con l'iniziativa dell'UE *Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa*.

3. **Osservazioni particolari**

3.1. *Proposta di regolamento che istituisce un bacino di talenti dell'UE*

3.1.1. Il bacino di talenti dell'UE sarà il primo **strumento di incrocio volontario** a livello dell'UE per gli Stati membri interessati, aperto alle 'persone scarsamente, mediamente e altamente qualificate alla ricerca di un impiego'. Solo i datori di lavoro stabiliti in tali Stati membri potranno pubblicare le loro offerte di lavoro. Questo strumento sosterrà anche l'attuazione dei **partenariati per i talenti** avviati con paesi quali **Marocco, Tunisia, Egitto, Pakistan** e Bangladesh. La funzione di incrocio dovrebbe essere strutturata in modo da proporre abbinamenti tra lavoratori e datori di lavoro che corrispondano alle competenze e qualifiche del lavoratore, da un lato, e alle esigenze del datore di lavoro, dall'altro.

3.1.2. Sebbene il bacino di talenti non offra una specifica via d'ingresso nell'UE facilitando l'ottenimento di un permesso di lavoro e di soggiorno, i lavoratori che entrano a far parte del bacino dovrebbero poter beneficiare di consulenza e sostegno per quanto riguarda l'accesso all'assistenza sanitaria, all'alloggio e all'istruzione e formazione continua nello Stato membro ospitante. È inoltre importante che il bacino di talenti garantisca sia ai lavoratori migranti che ai datori di lavoro informazioni sulle leggi da rispettare, sui loro diritti e sulle loro responsabilità. La Commissione europea dovrebbe dare impulso all'adozione di norme comuni in materia di informazione.

3.1.3. I progressi relativi al bacino di talenti dell'UE dovrebbero basarsi sui lavori sulla revisione della **direttiva sul permesso unico e della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo**, al fine di migliorare l'accesso al permesso di lavoro e di soggiorno per i lavoratori migranti, nonché di far rispettare le norme sul lavoro nell'UE. I cittadini di paesi terzi già presenti sul territorio dell'Unione e disposti a lavorare nell'UE (richiedenti asilo, persone senza permesso di lavoro, persone che sono entrate nell'UE per motivi di ricongiungimento familiare) costituiscono un bacino di potenziali lavoratori sottoutilizzato che può contribuire a soddisfare le esigenze del mercato del lavoro.

3.1.4. Il bacino di talenti deve diventare uno strumento affidabile e sicuro, presentare profili aggiornati, essere accessibile almeno in inglese ai datori di lavoro e ai lavoratori e favorire l'abbinamento tra i lavoratori migranti e le opportunità di lavoro nell'UE. Esso deve infatti proporre abbinamenti adeguati tra le competenze e le qualifiche di una persona in cerca di lavoro e il posto vacante pubblicizzato. Pertanto è necessario anche impegnarsi più a fondo a favore del riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite all'estero e/o in ambienti di apprendimento non formale e informale.

3.1.5. Occorre prestare particolare attenzione ai settori a rischio di frodi, in cui i lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili e ad alto rischio di sfruttamento e abuso. Il bacino di talenti dev'essere concepito in modo da garantire standard di assunzione equi ed etici, e prevedere il divieto di pratiche abusive, spese di assunzione e trattenute. È essenziale chiarire il ruolo degli intermediari e delle agenzie, compreso il subappalto, dato che attualmente, a livello nazionale, molti datori di lavoro ricorrono ai loro servizi.

3.1.6. La governance democratica è fondamentale per garantire che le politiche e gli strumenti in materia di migrazione per motivi di lavoro siano concepiti per i lavoratori e i datori di lavoro, e guidati dagli stessi. Il gruppo direttivo per l'attuazione comprenderà le parti sociali intersettoriali europee. Gli Stati membri devono coinvolgere le parti sociali e i pertinenti portatori di interessi nelle discussioni e nelle decisioni a livello nazionale, in particolare per quanto riguarda l'individuazione delle professioni caratterizzate da carenza di personale e la fornitura di feedback periodico sulla loro valutazione del funzionamento del bacino di talenti.

3.1.7. L'attuazione del bacino di talenti e dei partenariati per i talenti dipende anche dagli accordi bilaterali in materia di migrazione di manodopera e dai partenariati con i paesi terzi come strumenti di governance della migrazione della manodopera. Il CESE sottolinea che tali partenariati devono garantire la protezione e i diritti dei lavoratori migranti che arrivano nell'UE, oltre a definire il ruolo dei datori di lavoro, conformemente alle direttive dell'UE sulla migrazione dei lavoratori.

3.1.8. L'iniziativa non dovrebbe comportare un aumento degli oneri amministrativi per i datori di lavoro che chiedono al punto di contatto nazionale del bacino di talenti dell'UE nello Stato membro in cui sono stabiliti di trasferire le loro offerte di lavoro alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

3.1.9. Sia il bacino di talenti che i partenariati per i talenti dovrebbero rispondere alla necessità di assicurare la trasparenza fornendo informazioni sulla legislazione vigente dell'UE e affrontando aspetti concernenti le responsabilità relative ai diritti sociali, alle spese di viaggio e all'offerta di alloggi di qualità, i diritti del lavoro e dei sindacati, i reclami e i meccanismi di ricorso, se possibile integrando strumenti di traduzione per fornire ai lavoratori informazioni nella loro lingua sul lavoro in questione e sul sostegno offerto dalle parti sociali e dalle organizzazioni della società civile.

3.1.10. La sospensione dell'accesso di un datore di lavoro al bacino di talenti dell'UE in caso di violazione degli obblighi previsti dal diritto del lavoro o sociale dovrebbe essere proporzionata alla violazione commessa e limitata nel tempo. Al fine di evitare pratiche illegali, dovrebbero essere previste sanzioni analoghe per i cittadini di paesi terzi i cui permessi siano stati annullati a causa di una violazione degli obblighi di ingresso.

3.1.11. Secondo la proposta della Commissione, l'elenco delle professioni con carenza di personale di cui all'allegato 1 può essere modificato se un numero significativo di Stati membri lo richiede. Per evitare l'incertezza giuridica relativamente all'occupazione carente, la Commissione potrebbe modificare l'elenco, ad esempio previa richiesta di due Stati membri.

3.2. *Raccomandazione della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi*

3.2.1. Il CESE accoglie con favore il fatto che la raccomandazione proponga possibili soluzioni per aiutare i cittadini di paesi terzi ad accedere all'occupazione attraverso la convalida delle abilità e delle competenze e il riconoscimento delle loro qualifiche, fattori questi che costituiscono degli ostacoli concreti cui i lavoratori migranti devono far fronte. Le procedure dovrebbero mirare a ridurre l'onere amministrativo della prova per i richiedenti, in particolare in un contesto in cui i documenti possono essere stati dimenticati o smarriti durante il viaggio di migrazione.

3.2.2. È essenziale garantire un trattamento equo durante il processo di assunzione. Per quanto riguarda l'assunzione di professionisti provenienti da paesi terzi le cui qualifiche **non sono regolamentate**, il ruolo dei datori di lavoro e dei servizi pubblici per l'impiego è cruciale per garantire la parità di trattamento durante l'analisi dell'attinenza delle esperienze di lavoro e di formazione dei cittadini di paesi terzi con la posizione disponibile. In questo caso si può ricorrere alla valutazione delle loro competenze e all'approccio basato sul primato delle competenze. Al tempo stesso, il CESE accoglie con favore il fatto che la raccomandazione esorti gli Stati membri a riflettere sull'opportunità di eseguire esami del mercato del lavoro e sul modo di eseguirli, al fine di renderli quanto più efficienti possibile anche ricorrendo a meccanismi di dialogo sociale.

3.2.3. Per le **professioni regolamentate prioritarie**, una valutazione e un riconoscimento equi e rapidi delle loro qualifiche sono fondamentali per le esigenze del mercato del lavoro. Gli Stati membri devono garantire che i cittadini di paesi terzi che desiderano svolgere una professione regolamentata prioritaria ricevano un sostegno adeguato durante il periodo di riconoscimento e formazione, e non ottengano contratti temporanei e uno status e una retribuzione inferiori. La formazione dovrebbe essere disponibile per tutti questi cittadini e non unicamente per quelli che mirano a professioni regolamentate prioritarie.

3.2.4. È essenziale migliorare lo scambio di informazioni sulle qualifiche nelle professioni regolamentate tra l'UE e i paesi terzi, ad esempio attraverso la comunicazione tra i ministeri e le parti sociali. Il CESE accoglie con favore l'incoraggiamento rivolto agli Stati membri affinché instaurino una cooperazione con i paesi terzi, allo scopo di comprendere le qualifiche e i requisiti riconosciuti da detti paesi e di sviluppare banche dati di comparabilità. Il CESE sottolinea che ciò è essenziale, in particolare nel caso delle professioni regolamentate, e che i lavori relativi alla banca dati dovrebbero essere basati sulla cooperazione tra gruppi di ministeri, parti sociali e parti interessate in seno al gruppo consultivo per il Quadro europeo delle qualifiche, e in consultazione con il comitato per il riconoscimento delle qualifiche professionali.

3.2.5. Il riconoscimento delle qualifiche richiede interventi a favore della semplificazione e della trasparenza ed è fondamentale per ridurre gli attriti all'interno del mercato del lavoro dell'UE. Ai sensi della Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ([5]), la procedura per la presentazione delle domande, oltre a essere dispendiosa in termini di tempo e stressante per i richiedenti, comporta anche costi per la presentazione stessa e per il soddisfacimento dei requisiti in materia di competenze attraverso la formazione, mentre durante tale periodo non sono garantite né compensazioni salariali né indennità di disoccupazione. Il CESE accoglie con favore le misure volte a garantire la parità di trattamento dei lavoratori, mediante l'invito rivolto agli Stati membri a garantire che il costo della domanda di riconoscimento delle qualifiche per i cittadini di paesi terzi ([6]) sia pari a quello dei cittadini dell'UE. Allo stesso tempo, i richiedenti di paesi terzi dovrebbero essere informati delle modalità con cui possono richiedere sostegno finanziario e amministrativo nel paese ospitante. Se un richiedente possiede qualifiche e competenze di livello superiore a quello richiesto per accedere alla professione regolamentata nel paese di origine, il lavoratore dovrebbe ottenere sostegno per accedere a un'occupazione equa, proporzionalmente al rispettivo livello di competenze e qualifiche.

3.3. *Proposta di raccomandazione del Consiglio intitolata «L'Europa in movimento» – opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti*

3.3.1. Il CESE accoglie con favore le maggiori possibilità di partecipare all'esperienza di mobilità ai fini dell'apprendimento promosse dal programma Erasmus. Rimanda a quanto affermato nel suo parere *Educare all'Unione europea* ([7]), secondo cui la vitalità dell'UE dipende in larga misura da una forte identità europea e dal fatto che i cittadini si identificano con l'Unione. Il CESE ha inoltre raccomandato che il bilancio di Erasmus+ sia incrementato per promuovere un senso di appartenenza all'UE, assicurando la mobilità a fini di apprendimento per tutti, in particolare per le persone provenienti da contesti socioeconomici diversi. Ha chiesto inoltre che tutti i progetti futuri pongano l'accento sull'apprendimento in merito all'UE, sulla creazione di un'identità dell'Unione, sul sostegno all'apprendimento intergenerazionale sull'UE come pure sull'apprendimento delle lingue e sul dialogo civile per tutte le fasce di età, compresi gli adulti.

3.3.2. Il CESE accoglie con favore i nuovi parametri di riferimento settoriali sulla partecipazione alla mobilità ai fini dell'apprendimento. Mancano tuttavia i finanziamenti associati per il conseguimento dei nuovi obiettivi. Alcuni degli obiettivi più ambiziosi sono stati inoltre indeboliti in termini di modalità di definizione (ad esempio: l'obiettivo per l'istruzione superiore è stato reso più ambizioso, ma le azioni di mobilità possono essere riconosciute anche se equivalenti a solo 3 ECTS – crediti del sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti – anziché 15, come avveniva in precedenza). Allo stesso tempo, si potrebbero definire anche parametri di riferimento per la mobilità dei discenti adulti in modo da consentire la loro partecipazione a uno sviluppo professionale continuo riconosciuto in un altro Stato membro dell'UE. Il CESE accoglie con favore le misure volte a istituire promotori della mobilità ai fini dell'apprendimento, quali coordinatori, punti di contatto, ambasciatori o centri di informazione dedicati alla mobilità ai fini dell'apprendimento.

3.3.3. Il CESE osserva che la governance democratica in materia di mobilità ai fini dell'apprendimento all'interno dell'UE è fondamentale per conseguire gli obiettivi dell'iniziativa. Accoglie con favore la proposta di «istituire una cooperazione strutturale con i portatori di interessi del settore della mobilità ai fini dell'apprendimento in vista dell'attuazione della presente raccomandazione» e sottolinea che, per realizzare tale mobilità, gli istituti di istruzione dovrebbero collaborare con reti dotate di competenze ed esperienze in materia di mobilità per l'apprendimento.

3.3.4. Il CESE accoglie con favore il fatto che l'iniziativa cerchi di ampliare la mobilità per l'apprendimento degli insegnanti e dei formatori. Sono molti gli elementi che ostacolano il sostegno alla mobilità degli insegnanti ai fini dell'apprendimento, in particolare la carenza di periodi di mobilità integrati nei programmi di studio, i diversi modi in cui si struttura l'anno scolastico negli Stati membri, la mancanza di competenze linguistiche, le responsabilità familiari degli insegnanti e la difficoltà di organizzare supplenze adeguate. Inoltre, l'insufficienza dei mezzi finanziari e delle sovvenzioni Erasmus hanno costituito i principali ostacoli alla partecipazione ai precedenti programmi di scambio Erasmus. Cosa ancora più importante, molti paesi dell'UE risentono della carenza di insegnanti; la parità di accesso alla mobilità ai fini dell'apprendimento può essere conseguita garantendo che vi sia un numero sufficiente di insegnanti per sostituire coloro che partecipano ai programmi di mobilità, il che è fondamentale per garantire un'istruzione di qualità.

([5]) Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali (Testo rilevante ai fini del SEE) (GU L 255 del 30.9.2005, p. 22).

([6]) Successivamente all'adozione della raccomandazione dell'aprile 2022 relativa al riconoscimento delle qualifiche delle persone in fuga a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina, gli Stati membri hanno introdotto una serie di pratiche innovative per facilitare l'accesso al riconoscimento delle competenze per i beneficiari di protezione temporanea. Alcune di queste pratiche sono elencate nella valutazione della Commissione sull'attuazione della raccomandazione. Ad esempio, Belgio, Portogallo e Romania hanno esentato i titolari di protezione temporanea dal pagamento di spese per il processo di riconoscimento. La maggior parte delle autorità degli Stati membri ha accettato anche mezzi di prova alternativi. Tali pratiche possono essere replicate e ampliate.

([7]) Parere del Comitato economico e sociale europeo sull'«Educare all'Unione europea»[Parere esplorativo richiesto dalla presidenza rumena] (GU C 228 del 5.7.2019, pag. 68).

Bruxelles, 25 aprile 2024

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE