C/2024/6867

28.11.2024

Parere del Comitato economico e sociale europeo

L'impatto della demografia sull'Europa sociale

(parere d'iniziativa)

(C/2024/6867)

Relatrice: **Christa SCHWENG**

Decisione dell'Assemblea plenaria	18.1.2024
Base regolamentare	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	4.9.2024
Adozione in sessione plenaria	18.9.2024
Sessione plenaria n.	590
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	154/2/8

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il CESE ravvisa nelle tendenze demografiche previste e in atto un'altra sfida trasformativa per la società europea, accanto alle trasformazioni digitale e verde.

1.2. Negli ultimi decenni nella maggior parte delle regioni dell'UE, sebbene non in tutte, sono stati raggiunti livelli elevati di longevità della popolazione, istruzione e prosperità e un buon livello di salute. Ogni Stato membro, tuttavia, si trova a dover affrontare molteplici sfide demografiche, quali il calo della popolazione, i bassi tassi di natalità e i crescenti squilibri sia tra le fasce di età che tra le diverse regioni.

1.3. Gli sviluppi demografici incidono sui mercati del lavoro, sui sistemi pensionistici e di protezione sociale e sulla posizione geopolitica dell'Europa nel mondo.

1.4. Una società che invecchia deve far fronte ad alcune sfide specifiche rispetto a quelle di una società con una distribuzione per età più equilibrata. Per affrontare queste sfide specifiche, è essenziale difendere il diritto a invecchiare con dignità, unitamente a un approccio basato sul ciclo di vita.

1.5. Le proposte del CESE volte a conseguire uno sviluppo sociale più sostenibile comprendono: il perseguimento di tassi di natalità più elevati, il pieno sfruttamento del potenziale del mercato del lavoro, la creazione di impieghi di alta qualità, ben retribuiti e produttivi, al fine di rendere il lavoro più redditizio offrendo posti di lavoro di alta qualità, ben retribuiti e produttivi, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la riforma dei sistemi pensionistici e assistenziali per assicurare l'accessibilità a tutti, il potenziamento dei percorsi di migrazione legali in particolare per attrarre talenti stranieri, sostenuto dall'adozione di coraggiose misure di integrazione, l'impegno fattivo a conseguire una coesione regionale e sociale verso l'alto e l'analisi dei fattori che inducono i cittadini a lasciare l'UE.

1.6. Il CESE raccomanda che il commissario europeo per la Demografia sia coadiuvato da una struttura adeguata all'interno della Commissione europea e che venga istituita un'agenzia europea per la demografia intesa a garantire la ricerca e le statistiche in questo settore, assicurando nel contempo la collaborazione con le agenzie esistenti, come il Cedefop e Eurofound, e il loro adeguato finanziamento. Ciò faciliterebbe l'integrazione delle considerazioni demografiche in tutti gli ambiti d'intervento delle politiche e in tutte le valutazioni d'impatto pertinenti.

2. **Osservazioni generali**

2.1. Negli ultimi decenni l'UE ha raggiunto livelli elevati di longevità della popolazione, di istruzione e di prosperità e un buon livello di salute, ma i suoi Stati membri si trovano ad affrontare molteplici sfide demografiche, tra cui la stagnazione o persino il calo della popolazione, i bassi tassi di natalità e i crescenti squilibri, anche in termini di aspettativa di vita e invecchiamento in salute, sia tra le fasce di età che tra le diverse regioni.

2.2. Gli sviluppi demografici hanno un impatto considerevole sul mercato del lavoro, sui sistemi pensionistici e di protezione sociale, sulla società, nonché sul «peso» dell'Europa nel mondo. La tendenza attuale determina una serie di difficili sfide per lo sviluppo sostenibile. L'obiettivo dovrebbe essere uno sviluppo stabile – e quindi sostenibile – della popolazione e della forza lavoro.

2.3. La popolazione dell'attuale UE-27 è passata dai 355 milioni del 1960 ai 447 milioni del 2022. Dal 1960 la popolazione mondiale è quasi triplicata, e di conseguenza la quota dell'UE-27 rispetto alla popolazione mondiale è scesa dall'11,7 % al 5,6 % e continuerà a diminuire, per arrivare al 4 % entro il 2100 ([1]). In termini assoluti, dal 2010 la popolazione dell'UE è a malapena cresciuta, e si prevede che rimanga invariata rispetto al livello attuale fino al 2050, per poi scendere, sempre entro il 2100, a 419,5 milioni di abitanti ([2]). In nove paesi su 27 la popolazione si sarà già ridotta entro il 2030 ([3]). Per contro, entro il 2100 la popolazione della vicina Africa è destinata a triplicare.

2.4. I fattori determinanti della demografia sono i tassi di natalità e di mortalità, l'immigrazione e l'emigrazione. Un fattore stabile e favorevole alla crescita è l'aumento della speranza di vita. A parte alcune brevi interruzioni (ad esempio durante la pandemia), l'aspettativa di vita in Europa è aumentata costantemente, passando dai 65 anni del 1950 ai 79 del 2023, e si prevede che raggiunga gli 89 entro il 2100.

2.5. Il basso tasso di fertilità, che negli ultimi anni ha continuato a diminuire, ha un impatto negativo sullo sviluppo demografico. Dal 1975 è inferiore al livello di sostituzione di 2,1, e nel 2022 era di 1,46 figli per donna, rispetto agli 1,57 del 2016. Insieme ad alcuni paesi dell'Asia orientale, la maggior parte degli Stati membri dell'UE è tra quelli con i tassi di fertilità più bassi al mondo.

2.6. Le statistiche sulla **migrazione** mostrano un effetto positivo sullo sviluppo demografico. Secondo le Nazioni Unite, nel 2021 sono migrate verso l'UE 2,3 milioni di persone, 1,1 milioni hanno lasciato l'UE e 1,4 milioni si sono spostate all'interno dell'Unione ([4]).

2.7. **Cambiamento nelle fasce di età**: anche la struttura per classi di età della popolazione dell'UE-27 sta cambiando. Dal 2002 al 2022 la percentuale della fascia di età superiore a 65 anni è passata dal 16 % al 21 %, e in Portogallo e in Italia è addirittura salita al 24 % ([5]). La percentuale di persone di età inferiore ai 20 anni è scesa dal 23 % al 20 %. La percentuale di persone in età lavorativa primaria (20-64 anni) è leggermente diminuita, passando dal 61 % al 59 %. L'indice di dipendenza degli anziani (numero di persone di età superiore a 65 anni ogni 100 persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni) sta cambiando rapidamente: tale rapporto dovrebbe aumentare da 33,3:100 nel 2023 a 45,5:100 nel 2040 e a 59,7:100 nel 2100 ([6]), il che significa che in quell'anno da 100 persone in età lavorativa dipenderanno 59,7 pensionati.

2.8. **Differenze nazionali e regionali**: finora l'aumento della fascia di età superiore ai 65 anni è dovuto principalmente all'aumento della speranza di vita, ma la tendenza sta ora accelerando a causa del graduale pensionamento delle coorti dei *baby boomer*, mentre al tempo stesso le coorti che entrano nel mercato del lavoro o nascono sono molto più piccole. L'Europa occidentale, centrale e settentrionale ha vissuto il *baby boom* fino alla fine degli anni 1960, l'Europa meridionale fino agli anni 1970 e l'Europa centro-orientale fino all'inizio degli anni 1990. Di conseguenza, i *baby boomer* dell'Europa occidentale, centrale e settentrionale stanno già andando in pensione, mentre nell'Europa meridionale e centro-orientale questo sviluppo deve ancora verificarsi.

([1]) La quota dell'Africa rispetto alla popolazione mondiale è passata dal 9 % nel 1960 all'attuale 17 %, e continuerà ad aumentare fino al 38 % nel 2100. Nazioni Unite, World Population Prospects [Prospettive demografiche mondiali].
([2]) Eurostat.
([3]) Commissione europea. *The Impact of demographic change – in a changing environment* [L'impatto dei cambiamenti demografici in un contesto mutevole], 2023.
([4]) Migrazione e asilo in Europa - edizione 2023.
([5]) *Demography of Europe* [Demografia dell'Europa], edizione 2023.
([6]) Previsione dell'indice di dipendenza degli anziani.

2.9. Le variazioni dei dati demografici per l'intera UE nascondono notevoli differenze nazionali: la fertilità varia notevolmente tra il tasso più elevato (Francia, 1,84) e quello più basso (Malta, 1,22). Inoltre, in particolare nei paesi dell'Europa centro-orientale si registra una massiccia emigrazione netta, mentre i paesi dell'Europa occidentale, centrale e settentrionale sono destinatari di forti flussi migratori netti in entrata sia dall'UE che dai paesi terzi. Si verifica altresì una notevole migrazione all'interno degli Stati membri, in particolare dalle regioni periferiche a quelle centrali.

3. **Effetti dell'invecchiamento demografico**

3.1. La tendenza demografica sta creando sfide e compiti significativi, una dinamica che ha una serie di gravi conseguenze per la politica, l'economia e la società, nonché per i singoli individui.

3.2. Partendo dalla **politica globale**: la quota dell'UE rispetto alla popolazione mondiale è pari al 5,6 % ed è in calo, così come il «peso» dell'UE come attore politico ed economico globale ([7]).

3.3. La **politica interna** risente dell'invecchiamento della popolazione e dell'elettorato. Tuttavia, la maggior parte dei programmi dei partiti politici e delle politiche attuali si concentra su tutte le fasce di età. Non si può ancora capire se questa tendenza continuerà o se in futuro si passerà a politiche maggiormente orientate verso gli anziani. Il CESE è convinto che a lungo termine potranno avere successo solo i programmi dei partiti politici che tengono conto della solidarietà intergenerazionale ([8]) e quindi della sostenibilità della popolazione.

3.4. **Economia e mercato del lavoro**: il potenziale di un'economia e la sua crescita dipendono da una serie di fattori chiave quali gli investimenti, l'innovazione, il progresso tecnologico, una forza lavoro qualificata, economicamente attiva e produttiva e il numero di ore lavorate. Nell'UE si assiste già a una contrazione della forza lavoro potenziale. Già oggi, secondo le imprese, la carenza di manodopera è uno dei principali freni alla crescita ([9]). La digitalizzazione e l'uso dell'IA potrebbero avere il potenziale per migliorare la produttività, ma, secondo l'OCSE, negli ultimi vent'anni i tassi di crescita della produttività sono diminuiti ([10]). L'orario di lavoro è pertanto uno degli aspetti da prendere in considerazione. Ciò ha un impatto sul PIL, che potrebbe crescere più lentamente che in passato. I cambiamenti demografici hanno implicazioni anche per i bilanci nazionali, in quanto il debito pubblico dovrà essere sostenuto (e rimborsato) da un minor numero di persone; oltre ad altre misure, sarà necessario trovare un equilibrio tra stabilità di bilancio e spazio sufficiente per gli investimenti a favore della crescita sostenibile.

3.5. **Società e cultura**: per porre rimedio alla carenza di competenze, è necessario agire a molteplici livelli, anche cercando di attrarre lavoratori migranti provenienti dai paesi terzi. Al fine di agevolare la coesione sociale dovrebbero essere istituiti servizi di buona qualità, come quelli che forniscono un adeguato sostegno linguistico, culturale e comunitario, nonché misure volte ad assicurare la parità di trattamento in materia di salari e condizioni di lavoro per garantire che tutti si ritrovino su un piano di parità. L'integrazione è una strada a due sensi, e richiede sforzi da parte della società di accoglienza come pure degli stessi migranti. La diversità rappresenta un'opportunità per la società, anche se l'eterogeneità costituisce oggi anche una sfida per la coesione sociale. Oggi il principio dell'«unità nella diversità» fatto proprio dall'UE viene messo in discussione.

3.6. **Cittadini**: una società che invecchia ha esigenze specifiche diverse da quelle di una società giovane o di mezza età. A causa del basso tasso di natalità a lungo termine, molte persone, in particolare quelle più anziane, non dispongono di una rete familiare, o quanto meno di una rete geograficamente vicina, e stanno cercando nuovi modi per costruire comunità in modo da sentirsi sostenute e ridurre il rischio di solitudine. Un'impostazione che rispetti e promuova il diritto a invecchiare in modo dignitoso, associata a un approccio basato sul ciclo di vita, è di importanza cruciale per affrontare queste sfide.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea – verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Studio europeo sulla crescita 2023; *Skill gap key investment bottleneck* [Carenza di competenze chiave per gli investimenti].

([10]) Compendio OCSE degli indicatori di produttività 2019 e 2024.

3.7. **I sistemi di sostegno sociale** (comprese pensioni, assistenza e sanità) sono finanziati principalmente dal lavoro (contributi) e – a seconda della prassi nazionale – sono cofinanziati dalle tasse (sul lavoro e, in misura minore, su altri fattori imponibili, ad esempio il patrimonio). Essi dipendono pertanto da forti e stabili livelli di occupazione (sostenuti da un servizio pubblico per l'impiego ben funzionante) e da un'elevata produttività. I sistemi di protezione sociale devono affrontare una duplice sfida: da un lato, la demografia indebolisce la base, dall'altro l'onere che grava su tale base – il numero di pensioni e di persone bisognose di assistenza – è in aumento. Inoltre, tanto i sistemi sanitari quanto, e più in particolare, quelli assistenziali risentono di una carenza di manodopera.

4. **Misure proposte**

4.1. Nel suo strumentario d'intervento, la Commissione europea ha già segnalato numerose misure europee e nazionali volte a gestire il cambiamento demografico, e il CESE accoglie con favore gli obiettivi fissati per lo strumentario stesso, analogamente al Comitato delle regioni nel parere *Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento* ([11]).

4.2. **Più nascite offrendo sostegno ai genitori**: il tasso di natalità basso e in ulteriore diminuzione è all'origine della sfida demografica. Le decisioni relative alla costruzione di una famiglia e al numero di figli sono scelte individuali e personali, ma hanno un forte impatto sullo sviluppo del mercato del lavoro, dell'economia, della società e dei sistemi sociali. Al fine di conseguire la sostenibilità, le varie politiche – e la politica familiare in particolare – dovrebbero aiutare le persone a realizzare le proprie aspirazioni familiari. Ciò comprende un mercato del lavoro che funzioni in maniera adeguata, con un'occupazione stabile e un salario dignitoso, un sostegno finanziario e soprattutto strutture di assistenza all'infanzia accessibili e a prezzi abbordabili. La genitorialità e in particolare la maternità non devono essere associate a svantaggi nella vita lavorativa. Il diritto, introdotto in Germania, di ottenere un posto negli asili nido a partire dal primo compleanno di un bambino e l'efficace politica familiare adottata in Francia sono buoni esempi di possibili soluzioni a questo problema.

4.3. **Le ore di lavoro medie effettive** stanno gradualmente diminuendo nella maggior parte degli Stati membri, benché esistano notevoli differenze tra i vari paesi ([12]). Il lavoro a tempo parziale volontario è in aumento, mentre il lavoro a tempo parziale involontario mostra una tendenza al ribasso pur essendo ancora frequente in alcuni Stati membri ([13]). Le politiche e le imprese dovrebbero incoraggiare e aiutare in particolare le donne a optare per un maggior numero di ore di lavoro. Peraltro, i lavoratori a tempo parziale spesso non hanno alcun incentivo a lavorare più a lungo perché in tal caso subirebbero una perdita di prestazioni sociali e sarebbero soggetti a una maggiore pressione fiscale. Il prolungamento dell'orario di lavoro individuale può senz'altro essere vantaggioso, ma dovrebbe in ogni caso essere il frutto di una libera scelta.

4.4. **Sfruttare appieno il potenziale del mercato del lavoro**: il piano d'azione della Commissione europea delinea le misure da attuare, a livello sia dell'UE che degli Stati membri, insieme alle parti sociali. Un mercato del lavoro inclusivo sfrutta al massimo grado il potenziale della società coinvolgendo attivamente le organizzazioni della società civile, e sostiene in maniera mirata i gruppi vulnerabili, come i prestatori di assistenza familiare, le persone con disabilità, i disoccupati di lunga durata, i disoccupati anziani, le donne che rientrano nel mondo del lavoro, i NEET ecc. L'Austria, ad esempio, è riuscita a integrare i disoccupati di lunga durata e anziani nel mercato del lavoro erogando sussidi temporanei alle imprese. In altri paesi, tuttavia, le imprese destinatarie dei sussidi hanno creato soltanto posti di lavoro temporanei - legati alla durata dei sussidi stessi - per i disoccupati di lungo periodo, anziché creare posti di lavoro stabili. L'erogazione dei sussidi dovrebbe quindi essere subordinata a condizioni ben precise.

4.5. **Rendere il lavoro redditizio offrendo posti di lavoro di alta qualità, ben retribuiti e produttivi**: lavorare dovrebbe essere più attraente, dal punto di vista finanziario, rispetto a rimanere al di fuori del mercato del lavoro. Ciò significa salari dignitosi per posti di lavoro di qualità, con contributi previdenziali regolari, e un notevole divario tra i salari netti ([14]), da un lato, e le indennità di disoccupazione e il reddito minimo dall'altro. Il cuneo fiscale sul reddito da lavoro dovrebbe essere analizzato in base alla situazione nazionale, garantendo nel contempo un tenore di vita dignitoso a tutti i lavoratori. Per evitare le trappole della povertà, la tassazione sul lavoro dovrebbe essere equa e ridotta, in particolare per quanto riguarda la situazione dei lavoratori a basso reddito, in quanto i loro salari spesso «competono» con le prestazioni

([11]) https://cor.europa.eu/it/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) Secondo Eurostat, si è passati dalle 36,2 ore settimanali del 2011 alle 35,1 ore del 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en.

([13]) Eurostat Labour Force survey [Indagine Eurostat sulla forza lavoro] + analisi del Cedefop sul fabbisogno di competenze «Involuntary part-time employment» [Lavoro a tempo parziale involontario] basata sulla suddetta indagine Eurostat.

([14]) Attuazione della direttiva 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati.

sociali. Le misure fiscali dovrebbero anche garantire che il lavoro a tempo parziale sia frutto di una libera scelta, onde evitare che le persone, e in particolare le donne, restino imprigionate nella «trappola del tempo parziale». Per garantire sistemi di sostegno sociale adeguati, che consentano alle persone di vivere dignitosamente, qualsiasi riforma deve anche garantire una base di finanziamento stabile per i sistemi di sicurezza sociale. Le persone che dopo il pensionamento continuano a lavorare a tempo pieno o a tempo parziale dovrebbero essere incoraggiate finanziariamente, offrendo loro la possibilità di combinare pagamenti pensionistici parziali con l'occupazione o di continuare a maturare nuovi diritti pensionistici.

4.6. Il miglioramento delle **condizioni di lavoro** contribuisce a mantenere i lavoratori in un determinato settore o ad attirarne altri verso lo stesso. Tuttavia, ciò ha solo un effetto limitato sull'offerta complessiva di manodopera, in quanto l'unico risultato di tali miglioramenti è far sì che le persone cambino settori o posti di lavoro, e non necessariamente che vengano attratti nuovi lavoratori. Il miglioramento della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro e la promozione delle transizioni professionali per preservare la salute dei lavoratori potrebbero tuttavia rendere il lavoro più sicuro e più sostenibile lungo l'arco della vita dei lavoratori, ridurre l'abbandono precoce del mercato del lavoro e fare in modo che le persone lavorino più a lungo. Il CESE sottolinea l'importanza di una corretta attuazione e applicazione dell'*acquis* sociale europeo. Al riguardo le parti sociali hanno un ruolo fondamentale da svolgere, e l'accordo quadro europeo tra le parti sociali sull'invecchiamento attivo, nonché un approccio intergenerazionale, forniscono un buon quadro per adattare i luoghi di lavoro al fine di migliorare in modo significativo la capacità dei lavoratori di ogni età di rimanere sul mercato del lavoro.

4.7. **Pensioni**: in un contesto di invecchiamento e di calo della popolazione, esistono varie opzioni per finanziare i sistemi pensionistici pubblici: ad esempio, aumentare i contributi ([15]), ridurre le prestazioni sociali e prolungare la vita lavorativa attiva. La prima non è sostenibile, la seconda non è auspicabile. È un dato positivo che nella maggior parte delle regioni – sebbene non in tutte – non stia aumentando solo l'aspettativa di vita in generale, ma anche l'aspettativa di vita in buona salute. Per consentire di trascorrere anni più sani lavorando, occorrerebbe adattare l'ambiente di lavoro alle esigenze dei lavoratori più anziani ed attuare un approccio basato sul ciclo di vita in materia di salute e sicurezza. Dato che, a norma dei Trattati europei, la scelta e la configurazione dei sistemi pensionistici rimane di competenza degli Stati membri, in materia all'interno dell'UE si sono percorse e si stanno percorrendo strade diverse. Infatti, alcuni Stati membri stanno vincolando l'età pensionabile legale all'evoluzione della speranza di vita, mentre altri si stanno muovendo per avvicinare l'età pensionabile media effettiva a quella prevista per legge o per massimizzare il potenziale inutilizzato del mercato del lavoro (ad esempio grazie all'inclusione dei NEET e dei disoccupati di lungo periodo) al fine di alimentare la sostenibilità dei sistemi pensionistici. Tuttavia, finora le riforme dei sistemi pensionistici sono state introdotte solo da nove Stati membri; altri sei seguiranno entro il 2050.

4.8. Considerato il contesto nazionale specifico, stabilire un collegamento tra l'età pensionabile e l'evoluzione dell'aspettativa di vita potrebbe favorire un'occupazione più produttiva e per un periodo più lungo, contribuendo al tempo stesso a stabilizzare i sistemi pensionistici e, quindi, anche alla giustizia intergenerazionale. Tuttavia, qualsiasi aumento dell'età pensionabile deve essere introdotto in una prospettiva a lungo termine, in modo graduale e senza compromettere la fiducia nei sistemi di protezione sociale, e non sarebbe realizzabile per i lavori fisicamente e psicologicamente usuranti. Tra i prerequisiti di qualsiasi strategia volta a prolungare la vita lavorativa attiva vi è l'aumento degli anni di vita in buona salute, il che a sua volta richiede la prevenzione, compresa un'organizzazione del lavoro adeguata alle esigenze di una forza lavoro che invecchia, la promozione della salute sul luogo di lavoro, nonché uno stile di vita individuale adeguato, il tutto sostenuto da un sistema socio-sanitario efficiente. Tale strategia deve essere accompagnata da misure a sostegno degli anziani affinché questi possano continuare ad essere in grado di lavorare: le loro competenze dovrebbero essere costantemente aggiornate e sul luogo di lavoro non dovrebbe esservi alcun tipo di discriminazione basata sull'età.

4.9. L'allungamento della vita lavorativa al di là dell'età pensionabile legale può apportare i seguenti vantaggi: le persone percepiscono redditi e pensioni più elevati, le imprese mantengono lavoratori esperti e si elimina la pressione sui sistemi pensionistici. Strategie intese a incentivare la decisione di lavorare più a lungo, garantendo nel contempo un'efficace politica attiva del mercato del lavoro per incoraggiare l'occupazione dei giovani, potrebbero contribuire alla solidarietà intergenerazionale.

([15]) Per mantenere l'elevato livello di sicurezza sociale e, in particolare, delle pensioni, secondo la relazione sull'invecchiamento demografico i contributi individuali dovrebbero aumentare considerevolmente: Relazione 2024 sull'invecchiamento demografico.

4.10. **Assistenza** ([16]): l'allungamento della speranza di vita fa aumentare il numero di persone bisognose di assistenza. Questa va quindi migliorata sviluppando servizi di assistenza formale che sostengano l'autonomia di coloro che ne hanno bisogno. Tutte le persone bisognose di assistenza devono essere aiutate a rimanere indipendenti e incluse nella comunità di loro scelta. Occorre inoltre sostenere i prestatori di assistenza familiare, soprattutto se continuano a lavorare. Poiché la maggior parte dei compiti di assistenza ricade ancora sulle donne, è necessario promuovere una distribuzione più equa dei compiti di assistenza tra uomini e donne e mettere a disposizione strutture sufficienti per l'assistenza all'infanzia. Gli obiettivi di Barcellona riveduti dovrebbero essere costantemente monitorati nell'ambito del semestre europeo. La questione delle strutture di assistenza per le persone non autosufficienti è stata affrontata nella strategia europea per l'assistenza e nella raccomandazione sull'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità. In ogni caso, se si vogliono conseguire gli obiettivi stabiliti dai suddetti documenti, è essenziale realizzare investimenti pubblici adeguati nel campo dell'assistenza (infrastrutture, risorse umane ecc.). Il CESE ha già proposto di istituire una garanzia europea per l'assistenza onde assicurare a tutti coloro che vivono nell'Unione europea un accesso lungo tutto l'arco della vita a servizi di cura e assistenza di qualità e a prezzi abbordabili (SOC/741).

4.11. **Migrazione e integrazione**: l'immigrazione di lavoratori qualificati da paesi terzi è una misura per alleviare la carenza di competenze e può creare situazioni vantaggiose per tutti, sia per i paesi di origine che per quelli di accoglienza, a patto che siano soddisfatte le giuste condizioni. La direttiva sulla Carta blu rappresenta un passo importante per attirare talenti stranieri, ma l'Europa deve fare di più nella lotta globale in corso per assicurarsi i talenti. L'immigrazione qualificata e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro devono diventare più facili. Il bacino di talenti dell'UE ([17]) avrà un ruolo fondamentale da svolgere in questo ambito.

4.12. Le misure di integrazione dovrebbero rendere attraente per i talenti stranieri la prospettiva di restare in Europa. Occorre inoltre analizzare e affrontare i motivi alla base dell'**emigrazione dall'UE**, in particolare verso gli Stati Uniti.

4.13. I rifugiati e altri profughi incontrano molti ostacoli nell'integrazione e nell'accesso al mercato del lavoro, che possono dipendere da fattori quali: la mancanza di qualifiche di base e di competenze linguistiche, la difficoltà di ottenere il riconoscimento delle qualifiche, uno status giuridico incerto e/o uno status di immigrazione temporaneo, discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro e ai servizi, ad esempio l'alloggio, nonché sforzi insufficienti di integrazione da parte di alcuni migranti. Tutti questi elementi possono contribuire alla scarsa integrazione sociale.

4.14. La **libera circolazione dei lavoratori** può migliorare la corrispondenza tra la domanda e l'offerta di lavoro in tutta l'UE, contribuendo così a ridurre la disoccupazione. Tale fenomeno rischia tuttavia di essere dannoso a livello nazionale, regionale e locale, con effetti quali, ad esempio, la fuga di cervelli, in particolare dall'Europa centro-orientale e dalle regioni periferiche, comprese le isole. Queste zone richiedono particolare attenzione e investimenti da parte dei **fondi strutturali e di investimento al fine di sostenere le imprese esistenti e promuovere la creazione di nuove imprese, creando posti di lavoro di qualità e fornendo servizi**, in modo che i lavoratori possano rimanere nella regione. La possibilità di lavorare da casa rafforza le regioni periferiche e strutturalmente deboli come luoghi di vita e di lavoro. Al fine di evitare una fuga di cervelli all'interno dell'UE, è importante una convergenza economica e sociale verso l'alto.

([16]) Pareri del CESE in materia di assistenza:
Parere del CESE sul tema *Prestatori di assistenza* (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).
La strategia europea per l'assistenza (GU C 140 del 21.4.2023, pag. 39);
Il ruolo dei familiari che prestano assistenza alle persone con disabilità e alle persone anziane: l'esplosione del fenomeno durante la pandemia (GU C 75 del 28.2.2023, pag. 75);
Il personale sanitario e la strategia per l'assistenza per il futuro dell'Europa (GU C 486 del 21.12.2022, pag. 37).

([17]) 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] (GU C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. In tale contesto, **le considerazioni demografiche dovrebbero essere integrate** in tutte le pertinenti proposte politiche e valutazioni d'impatto. A tal fine sono necessarie maggiori ricerche e statistiche, e le conoscenze demografiche a livello dell'UE dovrebbero essere diffuse; A tal fine, il CESE propone di istituire un'**Agenzia europea per la demografia** intesa a garantire la ricerca e le statistiche in questo settore, assicurando nel contempo la collaborazione con le agenzie esistenti, come il Cedefop e Eurofound, e il loro adeguato finanziamento. Il CESE raccomanda inoltre che il commissario europeo per la Demografia sia coadiuvato da una struttura adeguata all'interno della Commissione europea.

Bruxelles, 18 settembre 2024

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE