Gazzetta ufficiale
dell'Unione europea

IT
Serie C

C/2025/770

11.2.2025

Parere del Comitato economico e sociale europeo

Carenza di manodopera e di competenze nei settori dei trasporti, dell'energia, delle infrastrutture e delle tecnologie digitali

(parere d'iniziativa)

(C/2025/770)

Relatore: **Thomas KATTNIG**

Consigliere	Simon THEURL
Decisione dell'Assemblea plenaria	15.2.2024
Base regolamentare	Articolo 52, paragrafo 2, del Regolamento interno
Sezione competente	Trasporti, energia, infrastrutture e società dell'informazione
Adozione in sezione	26.9.2024
Adozione in sessione plenaria	5.12.2024
Sessione plenaria n.	592
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	166/1/4

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il CESE richiama l'attenzione sulla crescente sfida rappresentata dalla carenza di manodopera e di competenze nei settori dei trasporti, dell'energia, delle infrastrutture e delle tecnologie digitali. Questi settori sono fondamentali per la prosperità e per la sostenibilità ecologica dell'UE e sono centrali per il Green Deal europeo così come per la futura competitività dell'UE. Inoltre, il fabbisogno di lavoratori qualificati e di riforme nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza è un elemento fondamentale per aumentare l'offerta di manodopera e, nel caso dell'istruzione, porre le basi per la formazione di lavoratori qualificati.

1.2. Il CESE ritiene che, per garantire una transizione giusta, siano necessarie misure più ambiziose, tra cui la promozione di posti di lavoro di qualità, l'aumento dell'attrattività dei settori interessati, lo stimolo alla produttività, l'equilibrio del mercato del lavoro e il miglioramento delle condizioni lavorative ([1]). A tal fine occorrerà, tra l'altro, favorire la convergenza sociale verso l'alto, garantire una formazione pertinente, introdurre condizionalità per l'assegnazione dei fondi pubblici, potenziare la contrattazione collettiva e i criteri sociali e di qualità, nel rigoroso rispetto delle norme della CSRD, integrare il principio del «controllo umano» sul posto di lavoro ([2]) e adoperarsi per porre fine al lavoro precario e ai tirocini non retribuiti.

1.3. Il CESE raccomanda alla Commissione di definire chiaramente il fabbisogno di manodopera e di competenze, considerando i lavoratori qualificati come un sottoinsieme della forza lavoro dotato di qualifiche speciali. Nel determinare la carenza di manodopera e di competenze è essenziale tenere conto dell'evoluzione positiva dei salari e del miglioramento delle condizioni di lavoro. Nella definizione del fabbisogno di manodopera e di competenze, il CESE suggerisce inoltre di considerare i tempi normalmente necessari per l'assunzione della forza lavoro da parte delle imprese, le fluttuazioni economiche, le carenze a breve termine e la valutazione delle parti sociali.

([1]) Parere del Comitato economico e sociale europeo — Verso una proposta legislativa su una transizione giusta e strumenti di politica dell'UE per un Green Deal europeo più sociale, (GU C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Per un'analisi dettagliata di questo aspetto cfr. il Parere del Comitato economico e sociale europeo — *Un'intelligenza artificiale a favore dei lavoratori: leve per sfruttare le potenzialità e attenuare i rischi dell'IA in relazione alle politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro* (in corso di elaborazione).

1.4. Il CESE sostiene l'integrazione delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze, la formazione e l'istruzione, il miglioramento delle condizioni di lavoro e un'equa mobilità all'interno dell'UE per i lavoratori e i discenti.

1.5. Molte imprese si trovano ad affrontare il problema per cui spesso i lavoratori da esse formati si trasferiscono poi presso imprese concorrenti. Per ridurre i fattori disincentivanti e sostenere le imprese nell'offerta di formazione sul posto di lavoro, come gli apprendistati, gli Stati membri potrebbero istituire dei fondi per la formazione gestiti in modo tripartito, nel rispetto delle caratteristiche dei diversi sistemi nazionali. Fondi di questo tipo potrebbero essere alimentati principalmente dalle imprese, e le disposizioni pratiche dovranno essere stabilite attraverso la contrattazione collettiva, laddove possibile. Le imprese che impartiscono la formazione potrebbero quindi beneficiare dei fondi ricevendo un sostegno.

1.6. Gli Stati membri dell'UE svolgono un ruolo importante nel soddisfare la domanda di lavoratori qualificati e dovrebbero puntare a riformare i sistemi di istruzione. Inoltre, le misure in materia di istruzione e qualificazione finanziate con fondi pubblici dovrebbero essere concentrate in settori strategici per l'economia e la società, individuati in cooperazione con le parti sociali e conformemente agli obiettivi dell'UE delineati nel Green Deal.

1.7. Il CESE sottolinea che è preferibile formare cittadini di paesi terzi già presenti nell'UE e accelerare il loro inserimento nel mercato del lavoro piuttosto che assumere talenti provenienti da paesi terzi.

1.8. Il CESE propone di sviluppare e finanziare programmi mirati di orientamento incentrati sui discenti e misure coordinate di sostegno ai discenti per facilitare l'ingresso delle categorie sottorappresentate e svantaggiate nel mercato del lavoro ([3]). Tra queste figurano le donne con una formazione in discipline STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), le persone provenienti da un contesto migratorio, le persone con disabilità e i lavoratori anziani.

1.9. Concentrarsi sul miglioramento delle competenze di base e proporre un piano strategico per l'istruzione nelle discipline STEM potrebbe contribuire ad affrontare il problema della mancanza di insegnanti qualificati nei settori legati alle scienze, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica, oltre a portare un maggior numero di ragazze e donne verso l'istruzione e le professioni in campo STEM. È inoltre essenziale dare all'istruzione e alla formazione professionale (IFP) l'importanza che merita, in quanto prepara le persone al lavoro e fornisce loro le competenze ricercate dalle imprese, anche attraverso la proposta strategia europea per l'istruzione e la formazione professionale.

1.10. Il CESE apprezza gli sforzi messi in campo dalla Commissione per rispondere con un piano d'azione al fabbisogno di manodopera e di lavoratori qualificati, e invita le istituzioni dell'UE e gli Stati membri ad approfondire gli aspetti indicati qui di seguito operando in stretta collaborazione con le parti sociali e tenendo conto delle loro osservazioni e raccomandazioni dettagliate, nonché a considerare il punto di vista della coesione regionale e le prospettive economiche, ecologiche e sociali nella progettazione e attuazione del piano d'azione.

2. **Contesto**

2.1. Con l'invecchiamento della popolazione e il calo dei tassi di natalità, l'Europa si trova ad affrontare dei cambiamenti demografici che stanno portando a una notevole riduzione dell'offerta di manodopera ([4]). Tra il 2009 e il 2023 la popolazione in età lavorativa nell'UE è diminuita, passando da 272 milioni a 263 milioni, e si prevede che questa tendenza proseguirà. Le evoluzioni tecnologiche richiedono competenze nuove e specializzate, in particolare nei settori delle tecnologie verdi e della digitalizzazione. Tuttavia, molte imprese incontrano difficoltà nel fornire corsi interni di formazione e sviluppo professionale ([5]). La percentuale di imprese che offrono attività di formazione ([6]) varia notevolmente da uno Stato membro all'altro; nell'insieme dell'UE-27 è scesa dal 60,2 % del 2015 al 54,9 % del 2020. Inoltre, in alcuni casi i salari e le condizioni di lavoro ([7]) spingono sia i lavoratori poco qualificati che quelli altamente qualificati a trasferirsi verso posti di lavoro più attrattivi in altri settori. Questi sviluppi hanno già portato a un aumento del fabbisogno di manodopera e di competenze in alcuni settori negli ultimi anni, e si prevede che la domanda continuerà a rappresentare una sfida sia per la politica che per le imprese.

([3]) *Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe* [Monitoraggio e valutazione dei sistemi di orientamento permanente in Europa], https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.

([4]) Eurostat, *Decline in labour supply* [Calo dell'offerta di manodopera], https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.

([5]) Eurostat, *Enterprises providing training* [Imprese formatrici], https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.

([6]) Corsi di formazione professionale continua; percentuale di imprese formatrici rispetto al totale. Fonte: Eurostat.

([7]) Zwysen, Wouter (2023), *Labour shortages – turning away from bad jobs* [Carenze di manodopera: abbandono dei cattivi posti di lavoro], ETUI Policy Brief [documento strategico dell'ETUI]. Online: Carenze di manodopera: abbandono dei cattivi posti di lavoro | ETUI.

2.2. In tale contesto, nel quadro di una serie di misure messe in campo durante la legislatura dell'UE 2019-2024 per far fronte al fabbisogno di manodopera e competenze, la Commissione ha presentato un piano d'azione ([8]) incentrato su cinque settori strategici: 1) promuovere l'«attivazione» delle categorie sottorappresentate nel mercato del lavoro; 2) sostenere lo sviluppo di competenze attraverso l'istruzione e la formazione per soddisfare le esigenze attuali e future del mercato del lavoro; 3) migliorare le condizioni di lavoro e rendere i posti di lavoro più attraenti; 4) promuovere la mobilità dei lavoratori e dei discenti all'interno dell'UE; e 5) attrarre talenti da paesi terzi. A tale riguardo, il piano d'azione pone in rilievo l'importanza di cooperare con le parti sociali. Il CESE accoglie con favore l'orientamento del piano d'azione, ma ritiene necessario definire con maggiore precisione i termini e i concetti in esso contenuti e garantire la disponibilità di risorse finanziarie sufficienti.

2.3. In diversi settori si registrano squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze, oltre a carenze di manodopera, e queste tendenze continueranno a crescere. A tale riguardo, gli Stati membri hanno un ruolo importante da svolgere nel garantire politiche adeguate in materia di istruzione di base e mercato del lavoro, nonché nel promuovere l'istruzione e l'integrazione dei cittadini di paesi terzi che si trovano già nel paese. Per parte loro, i datori di lavoro rivestono un ruolo altrettanto importante nel potenziare le attività di formazione sul posto di lavoro, dato che si contendono i lavoratori offrendo i posti di lavoro più interessanti. Il CESE ritiene che sia anche responsabilità delle imprese soddisfare il proprio fabbisogno di manodopera, in particolare di lavoratori qualificati, offrendo posti di lavoro attrattivi adeguati come pure formazioni e qualifiche professionali specifiche. Al tempo stesso, il CESE ritiene che gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero impegnarsi ad allineare la qualificazione, in particolare l'istruzione e la formazione professionale (IFP), al fabbisogno di lavoratori qualificati sul mercato del lavoro ([9]). A tale proposito, agli Stati membri e ai datori di lavoro spetta un ruolo importante nel finanziare e incentivare la partecipazione alla formazione. Il rafforzamento del partenariato sociale migliora la qualità dei posti di lavoro, contribuendo così a rispondere alla domanda di manodopera.

2.4. I dibattiti sulle carenze di manodopera negli Stati membri mancano spesso di dati reali e di definizioni standardizzate. Per essere affidabili e rappresentative, le indagini e le previsioni sul lavoro e sulle competenze dovrebbero essere basate su metodologie solide, in modo da evidenziare tendenze e sfide reali ed evitare di rappresentare punti di vista specifici, come nel caso di quelle basate unicamente sui posti vacanti o su sondaggi tra le imprese ([10]). Al fine di giustificare e incoraggiare la spesa pubblica per la politica del mercato del lavoro o altre misure da parte dello Stato, i termini «domanda di manodopera» e «domanda di competenze» devono essere chiaramente definiti, rispecchiare il valore aggiunto per i cittadini, essere individuati in collaborazione con le parti sociali ed essere incentrati sugli squilibri strutturali ([11]). In tale contesto, gli obiettivi politici e strategici, come la realizzazione degli obiettivi del Green Deal europeo ([12]), potrebbero fungere da base per l'adozione di misure da parte dello Stato. Inoltre, la definizione di obiettivi politici ben chiari offre certezza sotto il profilo giuridico e della pianificazione al fine di valutare con precisione il fabbisogno futuro di lavoratori qualificati.

2.5. Le indagini sul fabbisogno di manodopera e di competenze e sui conseguenti squilibri sono complesse e producono risultati divergenti a causa dell'eterogeneità delle definizioni, dei metodi e dei dati utilizzati. Vari studi evidenziano una marcata domanda di manodopera e di lavoratori qualificati nei settori dei trasporti, dell'energia, delle infrastrutture e delle tecnologie digitali ([13]). Le previsioni del Cedefop sulle competenze per il 2035 indicano che nel prossimo decennio le carenze nelle professioni scientifiche e ingegneristiche altamente qualificate e di lavoratori del settore edile rimarranno consistenti ([14]). Inoltre, la domanda di manodopera in questi settori è già desumibile da progetti previsti dalle leggi a livello nazionale. Il CESE sottolinea la particolare importanza strategica e sociale di questi settori per quanto riguarda l'attuazione degli obiettivi dell'UE stabiliti nel Green Deal europeo.

2.6. Si può ravvisare un disallineamento tra le attività per quanto concerne la tipologia e il livello delle qualifiche ([15]). Le differenze di genere svolgono un ruolo fondamentale in questo contesto, e al riguardo si registrano disparità tra una regione e l'altra. Uno squilibrio tra i lavoratori più qualificati è stato osservato nel livello intermedio (ISCED 3-4), con un eccesso di diplomati di terzo livello (ad esempio, laurea di primo livello) e una carenza nei mestieri artigianali (apprendistati), ossia il settore in cui le imprese forniscono formazione.

([8]) Commissione europea, Piano d'azione dell'UE per affrontare le carenze di manodopera e di competenze.

([9]) Parere del Comitato economico e sociale europeo — Servizi professionali nella transizione verde, (GU C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?* [Districarsi tra le carenze di manodopera in Europa: domanda di competenze non soddisfatta o cattivi posti di lavoro?] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.

([11]) Questo significa che un eccesso costante di offerta in determinate zone coincide con una domanda costante in altre zone.

([12]) Commissione europea, *Il Green Deal europeo*: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_it.

([13]) Eurofound (2023), *Carenza di manodopera: misure e insegnamenti utili per le politiche future*, online: https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/2023/carenza-di-manodopera-misure-e-insegnamenti-utili-le-politiche-future.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022), Relazione su eccedenze e carenze di manodopera. Online: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. L'occupazione femminile dipende dalla disponibilità di strutture per la cura dell'infanzia e l'assistenza alle persone non autosufficienti, due fattori essenziali per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, insieme a molti altri, come ad esempio le tradizioni e le usanze che spesso sono causa di violenza e molestie, ad esempio nei trasporti pubblici, la necessità di un maggiore sostegno familiare ecc ([16]).. Il CESE raccomanda di prevedere campagne a livello dell'UE per promuovere la parità di accesso al lavoro, migliorare le condizioni lavorative nelle professioni a prevalenza femminile e aumentare la presenza degli uomini in queste attività, nonché campagne volte a far sì che le donne possano studiare, formarsi e candidarsi per impieghi altamente qualificati in settori nei quali vi è carenza di manodopera qualificata (STEM) ([17]), in particolare considerando che tra i laureati in materie STEM gli uomini sono quasi il doppio delle donne, come sottolineato dal rapporto Draghi ([18]).

2.8. Il CESE invita la Commissione e gli Stati membri a mantenere lo slancio impresso dall'Anno europeo dei giovani 2022 e dall'Anno europeo delle competenze 2023, incoraggiando i giovani a lavorare nei settori dei trasporti, dell'energia, delle infrastrutture e delle tecnologie digitali. Il Comitato ritiene inoltre importante perfezionare la formazione esistente in materia di competenze chiave per questi settori lungo tutta la catena del valore, adattandola alle esigenze specifiche individuate.

3. **Osservazioni generali**

Rafforzare la partecipazione delle parti sociali

3.1. Il CESE pone in rilievo la necessità di un'azione più ambiziosa e globale, a livello sia dell'UE che degli Stati membri, per affrontare in maniera efficace le carenze di manodopera e di competenze. Tali misure potranno essere sostenute migliorando il dialogo sociale sulla politica in materia di competenze, in linea con la dichiarazione tripartita di Barcellona ([19]) e la dichiarazione di Val Duchesse ([20]).

Misure volte a migliorare le condizioni di lavoro

3.2. Il CESE ritiene che, per garantire una transizione giusta, siano necessarie misure più ambiziose, tra cui la promozione di posti di lavoro di qualità, l'aumento dell'attrattività dei settori interessati, lo stimolo alla produttività, l'equilibrio del mercato del lavoro e il miglioramento delle condizioni lavorative. A tal fine occorrerà, tra l'altro, favorire la convergenza sociale verso l'alto, garantire una formazione pertinente, introdurre condizionalità per l'assegnazione dei fondi pubblici, potenziare la contrattazione collettiva e i criteri sociali e di qualità, nel rigoroso rispetto delle norme della CSRD, integrare il principio del «controllo umano» sul posto di lavoro ([21]) e adoperarsi per porre fine al lavoro precario e ai tirocini non retribuiti.

Rilevamento dei fabbisogni

3.3. Il CESE sottolinea la necessità che Eurostat rilevi il fabbisogno di manodopera e di competenze nel modo più uniforme possibile, e pone in risalto l'importanza di sfruttare le indagini e altri tipi di dati per produrre un'analisi del fabbisogno di competenze ([22]). A questo proposito, propone di utilizzare al meglio gli indicatori della direttiva relativa alla rendicontazione societaria di sostenibilità, in particolare quelli riguardanti l'evoluzione salariale, la parità retributiva tra uomini e donne all'interno delle imprese e i piani volti a promuovere l'avanzamento professionale delle lavoratrici. Tra gli altri indicatori osservabili figurano i tassi di assorbimento dei lavoratori formati dai servizi pubblici per l'impiego e dalle istituzioni collegate, i tempi medi necessari per l'assunzione e i periodi di offerta di lavoro. I megadati provenienti dagli annunci di lavoro online possono essere utilizzati per comprendere in tempo reale le tendenze in materia di competenze nelle professioni e nei settori che guidano la transizione verde, come quello delle energie rinnovabili ([23]).

([16]) GU C 443 del 22.11.2022, pag. 63.
([17]) Cfr. GU C 429 dell'11.12.2020, pag. 77; GU C 100 del 16.3.2023, pag. 16; GU C 75 del 28.2.2023, pag. 56 e GU C 443 del 22.11.2022, pag. 63.
([18]) Rapporto di Mario Draghi *Il futuro della competitività europea* - parte A, capitolo 2, pag. 35, settembre 2024.
([19]) Dichiarazione tripartita di Barcellona, Anno europeo delle competenze.
([20]) Vertice delle parti sociali di Val Duchesse (europa.eu).
([21]) Per un'analisi dettagliata di questo aspetto cfr. il parere del CESE sul tema *Un'intelligenza artificiale a favore dei lavoratori: leve per sfruttare le potenzialità e attenuare i rischi dell'IA in relazione alle politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro* (in corso di elaborazione).
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/it/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/it/publications/9197.

Fare in modo che le imprese si assumano la responsabilità delle proprie esigenze

3.4. Molte imprese si trovano ad affrontare il problema per cui spesso i lavoratori da esse formati si trasferiscono poi presso imprese concorrenti. Per ridurre i fattori disincentivanti e sostenere le imprese nell'offerta di formazione sul posto di lavoro, come gli apprendistati, gli Stati membri potrebbero istituire dei fondi per la formazione gestiti in modo tripartito, nel rispetto delle caratteristiche dei diversi sistemi nazionali. Fondi di questo tipo potrebbero essere alimentati principalmente dalle imprese, e le disposizioni pratiche dovranno essere stabilite attraverso la contrattazione collettiva, laddove possibile. Le imprese che impartiscono la formazione potrebbero quindi beneficiare dei fondi ricevendo un sostegno.

La politica di formazione quale base per la qualificazione

3.5. Il CESE approva l'obiettivo della Commissione, enunciato nel piano d'azione, di sostenere lo sviluppo delle competenze attraverso l'istruzione e la formazione. La capacità di base di completare un corso di formazione specialistica è stabilita nel sistema di istruzione. Il CESE raccomanda all'UE di promuovere politiche in materia di istruzione che partano dall'istruzione primaria, al fine di evitare l'abbandono scolastico e creare pari opportunità.

3.6. Il CESE sottolinea che le misure volte ad aumentare la mobilità nel settore dell'istruzione possono contribuire in misura significativa a migliorare i livelli di istruzione. Sebbene il bacino di talenti dell'UE contribuisca a fornire informazioni sulle opportunità di formazione, la sua efficacia rimane molto limitata in termini di effettiva offerta di opportunità di migrazione di manodopera per i lavoratori migranti a tutti i livelli di competenza e in tutti i settori. Il CESE raccomanda di ampliare i servizi offerti da tale strumento, in modo da includere informazioni sulle borse di studio e assistenza per la presentazione della relativa domanda, come anche di adottare misure per limitare il fenomeno del «distacco fittizio», affinché non vengano elusi i requisiti giuridici per il distacco transfrontaliero dei lavoratori. Il CESE raccomanda altresì alla Commissione di aumentare il numero di borse europee di qualificazione destinate ai lavoratori e alle persone in cerca di lavoro, mirate al miglioramento del livello di competenze e alla riqualificazione professionale, al fine di aumentare le possibilità di avanzamento professionale dei beneficiari. Inoltre, gli attuali ostacoli all'accesso creati dai requisiti nazionali in materia di visti dovrebbero essere affrontati attraverso sforzi volti a introdurre un diritto unico di ingresso. 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 ([24]).

Qualifiche nel settore della politica del mercato del lavoro

3.7. Il CESE ritiene che l'analisi del fabbisogno di competenze illustrata nel rapporto Draghi ([25]), ovvero l'uso di informazioni affidabili, granulari e comparabili sulle esigenze in termini di competenze, sugli stock esistenti e sui flussi desiderati all'interno e tra gli Stati membri, debba essere migliorata al fine di dirigere gli investimenti in modo più orientato alla domanda e riuscire ad individuare e colmare le lacune.

3.8. Per non rimanere indietro nello sviluppo dell'IA nell'UE, abbiamo bisogno di una collaborazione transfrontaliera all'interno dell'Unione che consenta ai ricercatori, agli imprenditori e alle istituzioni di collaborare in modo più efficace, il che permetterà all'UE di abbattere le compartimentazioni tra discipline e settori, promuovendo in tal modo lo sviluppo di nuove competenze per la transizione verso l'IA. Ciò richiede l'introduzione di una quinta libertà, come raccomandato da Enrico Letta nel suo rapporto ([26]).

3.9. Il CESE sottolinea il ruolo della politica del mercato del lavoro ([27]), che può essere utilizzata per formare i giovani prima, o in una fase precoce, della loro vita lavorativa, contribuendo così in modo significativo a soddisfare il fabbisogno di lavoratori qualificati. Inoltre, politiche attive del mercato del lavoro possono dar luogo a misure specifiche per quanto riguarda la formazione, la riqualificazione e il miglioramento del livello di competenze, e creare opportunità interessanti per coloro che intendono cambiare il proprio percorso professionale. Il coinvolgimento attivo delle parti sociali, del settore dell'IFP e, se del caso, degli attori regionali ([28]) è una condizione necessaria per il buon esito di questi sforzi.

([24]) Parere del CESE sul tema *Pacchetto sulla mobilità dei talenti*, GU C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Rapporto di Mario Draghi *Il futuro della competitività europea* - parte A, capitolo 2, pag. 35, settembre 2024.
([26]) Rapporto di Enrico Letta sul futuro del mercato unico, aprile 2024.
([27]) GU C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. Il CESE sottolinea che l'obiettivo di collocare rapidamente i disoccupati sul mercato del lavoro è in contrasto con le misure di politica del mercato del lavoro volte a garantire competenze di elevata qualità. Per soddisfare il fabbisogno di lavoratori qualificati in futuro, è necessario trovare un equilibrio tra gli obiettivi della politica del mercato del lavoro, privilegiando l'acquisizione di competenze a lungo termine rispetto a un rapido inserimento nel mercato del lavoro. Il CESE invita la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali a «rafforzare le loro politiche nel campo dell'apprendimento degli adulti affinché un apprendimento di questo tipo, di qualità e inclusivo, per le competenze necessarie per la vita diventi un diritto universale di ciascun adulto, al fine di raggiungere e superare l'obiettivo annuale di partecipazione del 60 % degli adulti ad attività di apprendimento per l'età adulta. […] È inoltre importante che gli investimenti, le riforme necessarie e un dialogo sociale efficace che mira a promuovere lo sviluppo delle competenze, in linea con il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali sul diritto alla formazione e all'apprendimento permanente, siano inseriti nel contesto del semestre europeo».

3.11. Il CESE riconosce il potenziale della garanzia europea per i giovani, ma sottolinea la necessità di intervenire per metterlo a frutto. La Commissione dovrebbe monitorare l'attuazione della garanzia per i giovani da parte degli Stati membri e valutarne la conformità alle norme, garantendo finanziamenti sufficienti e coinvolgendo più efficacemente in tale attuazione le parti sociali e i servizi pubblici per l'impiego presenti negli Stati membri.

Accrescere l'offerta di manodopera

3.12. Il CESE sostiene l'inserimento lavorativo delle persone più lontane dal mercato del lavoro. Ritiene tuttavia che nel concetto di inattività si debba tenere conto anche di fattori strutturali quali la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità, degli anziani e dei disoccupati di lunga durata. Inoltre, spesso le persone parzialmente idonee al lavoro non sono prese in considerazione. Il concetto di partecipazione e inserimento, d'altro canto, pone l'accento sugli ostacoli strutturali a un rapido ingresso nel mercato del lavoro, quali la mancanza delle competenze richieste e, ad esempio, le restrizioni sanitarie legate a una determinata professione e all'età, i vincoli finanziari, la mancanza di competenze in materia di orientamento professionale, la scarsa consapevolezza del proprio potenziale sul piano delle competenze, la sfiducia nelle istituzioni e l'accesso limitato alle informazioni. Le politiche del mercato del lavoro orientate alla partecipazione si occupano delle questioni della discriminazione in materia di assunzioni, del lavoro adeguato all'età, dei luoghi di lavoro adatti alle persone con disabilità e delle infrastrutture necessarie, come le strutture per l'assistenza all'infanzia ecc., al fine di favorire l'inserimento nel mercato del lavoro.

3.13. Il CESE ritiene che il lavoro adeguato all'età e la riduzione dei congedi per malattia e dell'abbandono scolastico siano ulteriori misure essenziali che possono contribuire ad aumentare l'offerta di manodopera in un contesto di invecchiamento demografico.

3.14. Oltre a rafforzare le qualifiche dei lavoratori, il piano d'azione della Commissione comprende anche misure volte ad accrescere l'offerta di manodopera. Il CESE accoglie con favore le misure intese a garantire una partecipazione sostenibile al mercato del lavoro. Oltre a sfruttare al meglio il bacino di talenti, il CESE raccomanda di aumentare il potenziale dei lavoratori e dei professionisti di paesi terzi che si trovano già nell'UE. A tal fine è necessario creare delle opportunità affinché queste persone, piuttosto che presentare domanda di protezione internazionale (ad esempio nel quadro della procedura di asilo), possano chiedere un permesso di soggiorno europeo specificamente creato per i professionisti ([29]). È inoltre necessario investire nell'istruzione e nella qualificazione, individuare accuratamente le competenze esistenti e uniformare il riconoscimento delle qualifiche. Un'ultima considerazione importante: le persone che hanno una procedura di asilo in corso devono avere la possibilità di partecipare al mercato del lavoro e alle iniziative di formazione nei settori in cui è stata individuata una necessità di formazione secondo i criteri qui esposti, invece di essere lasciate troppo a lungo in attesa della conclusione della procedura, come oggi accade fin troppo spesso.

3.15. Occorre promuovere la possibilità per i giovani richiedenti asilo e per coloro che hanno ottenuto l'asilo di intraprendere una formazione professionale iniziale al fine di conservare lo status di soggiornanti di lungo periodo dopo aver completato la formazione.

([29]) Hinterberger (2023), *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* [Regolarizzazione dei migranti che soggiornano irregolarmente nell'UE]: ISBN 978-3-7489-1279-8 |Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. I finanziamenti europei dovrebbero garantire che, in tutti gli Stati membri, gli interessati acquisiscano le competenze linguistiche necessarie in modo adeguato e rapido, raggiungano gli standard di istruzione di base dei paesi ospitanti e abbiano la possibilità di accedere a un'ulteriore formazione specializzata.

Bruxelles, 5 dicembre 2024

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE