



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 28.2.2001
COM(2001) 116 definitivo

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO

Nuovi mercati europei del lavoro, aperti e accessibili a tutti

INDICE

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO Nuovi mercati europei del lavoro, aperti e accessibili a tutti	1
1. Introduzione	3
2. L'emergere di Nuovi mercati del lavoro in Europa: elementi motori e caratteristiche	4
3. Mobilità e competenze in Europa	6
4. Ostacoli all'emergere dei Nuovi mercati europei del lavoro	9
4.1. Ostacoli sociali, culturali e linguistici	9
4.2. Regimi economici (pensioni, sistema tributario e previdenziale - trasferibilità e cumulo di diritti - retribuzioni)	9
4.3. Competenze e qualifiche.....	10
4.4. Accessibilità e trasparenza dell'informazione economico-sociale	11
4.5. Rimuovere gli ostacoli nel mercato interno	11
5. Quadro politico esistente	11
6. 2005: apertura e accesso a tutti - Azioni politiche per i Nuovi mercati europei del lavoro	14
6.1. Prima fase: la prima serie di azioni	15
6.1.1. Ostacoli alle competenze e come colmare il deficit delle competenze	15
6.1.2. Eliminazione degli ostacoli alla mobilità	16
6.1.3. Miglioramento dell'informazione e della trasparenza	16
6.2. Seconda fase: <i>task force</i> di alto livello su competenze e mobilità e Piano d'azione 2002	17
7. Conclusioni	18

1. INTRODUZIONE

L'azione volta ad aprire nuovi mercati del lavoro in Europa e a renderli più accessibili è indicata fra i dieci settori fondamentali di azione politica nel contributo della Commissione europea al Consiglio europeo di primavera (Stoccolma 2001), dal titolo "Realizzare il potenziale dell'Unione europea: consolidamento ed estensione della strategia di Lisbona"¹.

La Commissione intende promuovere una nuova strategia per garantire l'apertura e accessibilità dei Nuovi mercati europei del lavoro entro il 2005. La presente comunicazione contiene un'analisi degli elementi motori e dell'evoluzione delle caratteristiche dei nuovi mercati del lavoro, nonché dei vantaggi derivanti da una maggior efficacia e da una più grande apertura. Essa presenta le iniziative politiche esistenti volte a garantire la libertà di circolazione delle persone e ad aumentare il livello delle competenze e la loro trasferibilità da un paese all'altro e definisce le principali misure politiche supplementari necessarie per affrontare le nuove sfide e cogliere le nuove opportunità in seno all'Unione europea, con particolare attenzione per la mobilità all'interno dello spazio comunitario. La presente comunicazione pertanto mira a garantire che tutti i cittadini, e non soltanto una minoranza di eletti, possano beneficiare delle opportunità di mobilità. Essa indica in particolare una serie di compiti chiave della nuova *task force* di alto livello su competenze e mobilità, proposta dalla Commissione nella sua comunicazione per il Vertice di Stoccolma.

La comunicazione s'interroga sui modi migliori di garantire che i vari mercati del lavoro che compongono il mercato europeo del lavoro siano aperti e accessibili a tutti all'interno dell'Unione, in considerazione dei seguenti fattori:

- pressione esercitata da aziende europee sempre più integrate e lavoratori ormai mobili in direzione di soluzioni più semplici alle loro esigenze in materia di mobilità e di assunzione nell'insieme dei mercati del lavoro europei. Questa pressione si fa sentire particolarmente col rafforzamento in atto dell'economia europea e con la continua integrazione di numerosi settori e industrie sulla scia dell'euro e del mercato interno;
- l'impatto di mutazioni strutturali di grande portata in tutta l'Europa, indotte dalla globalizzazione, dalla tecnologia, dalla demografia e dalle aspirazioni sociali. Tali mutazioni rivelano esigenze comuni e in costante cambiamento in materia di competenze, soprattutto con l'emergere della Nuova Economia, caratterizzata da una produttività elevata, e della società della conoscenza. Esse sollevano anche la questione del deficit delle competenze e della mobilità nelle regioni più prospere;
- la sfida del rafforzamento della convergenza e delle opportunità nelle varie regioni dell'UE di fronte all'integrazione e ai cambiamenti economico-sociali. Questo è importante alla luce della lentezza con la quale l'Unione progredisce in materia di coesione dei livelli occupazionali, nonché nella prospettiva dell'allargamento².

Si rende necessaria un'iniziativa politica europea a tutto campo per:

¹ Comunicazione della Commissione del 7 febbraio 2001, "Realizzare il potenziale dell'Unione europea: consolidamento ed estensione della Strategia di Lisbona".

² La presente comunicazione non pregiudica in alcun modo la posizione da adottare nelle trattative di adesione coi paesi candidati in merito alla libertà di movimento dei lavoratori.

- eliminare i principali ostacoli che ancora intralciano lo sviluppo dei mercati del lavoro europei;
- garantire che i nuovi mercati europei del lavoro siano attraenti, funzionanti, aperti e accessibili a tutti;
- assicurare lo sviluppo e l'impiego effettivi della forza lavoro potenziale dell'Europa, soprattutto per far corrispondere davvero l'offerta e la domanda di competenze, nonché potenziare i livelli delle competenze di tale manodopera potenziale attraverso l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Occorre massimizzare il potenziale del mercato interno, garantendo uno sviluppo armonioso fra l'integrazione dei mercati di prodotti e capitali e un mercato del lavoro europeo, moderno e altamente qualificato.

2. L'EMERGERE DI NUOVI MERCATI DEL LAVORO IN EUROPA: ELEMENTI MOTORI E CARATTERISTICHE

Il diritto e l'opportunità di vivere e di lavorare in vari Stati membri dell'UE, sanciti dal trattato di Roma, riflettono un'importante aspirazione politica dei cittadini europei, anche se il numero delle persone che realmente si spostano tra gli Stati membri non ha corrisposto in genere a quest'aspirazione per una gran parte della storia dell'Unione.

Più di 10 anni fa, nell'imminenza del programma per il mercato interno del 1992, i sondaggi indicavano che quasi l'80% della popolazione nell'UE considerava un vantaggio la possibilità di trascorrere all'estero una parte della vita lavorativa.

Quando si osservano i mercati del lavoro paneuropei, è importante considerare che essi figurano tra una variegata gamma di mercati del lavoro differenti. Taluni hanno un carattere essenzialmente geografico (europeo, nazionale, regionale, locale), altri sono caratterizzati maggiormente dalla professione o dalle competenze, e la maggior parte di essi si accavalla in maggiore o minore misura.

Sul piano storico, i movimenti di persone su vasta scala all'interno dell'Unione hanno avuto cause molto specifiche: ad esempio, lavoratori manuali qualificati e non qualificati hanno abbandonato le regioni agricole del Sud per dirigersi verso le regioni industriali del Nord, in particolare nel settore siderurgico e minerario.

Anche i nuovi mercati del lavoro emergenti in Europa hanno dimensioni geografiche e professionali. Gli elementi motori di questi nuovi mercati però sono alquanto diversi: globalizzazione; evoluzione tecnologica, sociale e demografica; i processi dell'integrazione europea stessa, soprattutto l'euro; il riorientamento verso il settore dei servizi. Queste forze motrici influenzano non solo la mobilità della manodopera ma anche le esigenze e la disponibilità di competenze a tutti i livelli, comprese le qualifiche di base e intermedie.

Numerosi Stati membri devono anche far fronte a un aumento del deficit delle competenze, in una serie di settori, occupazioni e livelli, che rischia di ostacolare la capacità dell'Unione di massimizzare la crescita e la creazione di posti di lavoro. Fornire le competenze richieste dall'economia e dalla società della conoscenza è essenziale per colmare il deficit delle competenze. Maggiori sforzi europei nella ricerca e nello sviluppo tecnologico richiedono un aumento del numero e della mobilità dei ricercatori. Gli obiettivi dell'istruzione e della formazione devono essere nuovamente definiti per conferire agli individui le competenze e le qualifiche di base necessarie sul mercato del lavoro. Inoltre, dato il ritmo dell'evoluzione tecnologica, gli individui devono poter accedere ovunque e in permanenza all'apprendimento

lungo tutto l'arco della vita, per aggiornare le proprie competenze o iniziare una nuova carriera. La mobilità dei cittadini dell'UE in questo nuovo contesto tende ad assumere quattro forme principali: la migrazione temporanea (spesso legata a contratti di lavoro specifici); la mobilità in seno alle imprese multinazionali (con la possibilità di uno stile di vita nomade per tutta la durata della carriera, oppure con movimenti regolari di breve durata); la mobilità tra industria e mondo accademico; vari tipi di pendolarismo transfrontaliero.

I nuovi mercati europei del lavoro in più rapida affermazione si trovano nelle industrie e nei servizi ad alta tecnologia e caratterizzati da una forte crescita, nonché nelle società multinazionali. I lavoratori interessati tendono ad essere più giovani e più qualificati. Tuttavia, poiché la popolazione europea invecchia, il numero di giovani istruiti, spesso in possesso di competenze aggiornate, si riduce. Di conseguenza, il deficit delle competenze è destinato ad aumentare se non si adotteranno risposte politiche volte a garantire che tutti i giovani siano in possesso delle qualifiche e competenze necessarie sul mercato del lavoro e che gli adulti abbiano la possibilità di aggiornarsi.

Occorre anche garantire che i mercati del lavoro europei siano attraenti e funzionanti. Nel corso degli anni Novanta si è registrato un aumento degli scienziati e ingegneri altamente qualificati di origine europea che si trasferivano per lavorare negli USA, fino alle 83 000 persone del 1997. La fuga di personale altamente qualificato riguarda in particolare le persone a metà carriera (il 35% si colloca nella fascia tra i 35 e i 44 anni). Gli elementi motori e le caratteristiche della mobilità professionale e geografica, dunque, stanno cambiando: 20 o 30 anni fa, gli spostamenti strutturali dell'economia dell'UE erano caratterizzati da un passaggio dal settore agricolo a quello industriale e da una migrazione dalle zone rurali verso le aree industriali e urbane. I nuovi poli di attrazione sono ora più spesso le città. Le principali possibilità di lavoro, quelle che rappresentano un incentivo alla migrazione, si trovano nel settore dei servizi (a livelli medi e superiori di qualificazione) o nelle attività industriali che richiedono un'elevata competenza, nonché nella ricerca e sviluppo tecnologico.

Il cambiamento delle esigenze in materia di ubicazione e di competenze, nonché l'evoluzione della competitività dell'industria e dei servizi, è a sua volta influenzato da cambiamenti nella natura dei processi produttivi e dei mercati: la produzione di massa coesiste con prodotti e servizi altamente specializzati ad elevato valore aggiunto.

In una situazione in cui i mercati paneuropei della manodopera sono relativamente ridotti, vengono esercitate forti pressioni al raggruppamento per realizzare economie di scala e ottenere vantaggi "indiretti". Di conseguenza le industrie connesse con i *mass media* tendono a concentrarsi in un numero limitato di luoghi degli Stati membri e i servizi finanziari si raggruppano in un numero sempre minore di località europee. Per ridurre questa tendenza alla concentrazione si potrebbe ricorrere alla mobilità virtuale.

Come risultato si ottiene un quadro di movimenti migratori molto complessi tra i vari centri urbani e industriali/di servizi, con un'evoluzione dei centri geografici di competitività e la crescita di vari agglomerati industriali.

L'importanza dell'emergere di nuovi mercati europei del lavoro non deve però essere misurata unicamente in termini di libera circolazione delle persone.

La creazione di mercati europei del lavoro più autentici - con l'eliminazione degli ostacoli, la riduzione dei costi di adeguamento e della carenza di competenze - contribuirà ad aumentare in modo globale l'efficienza dei mercati del lavoro: si ridurrebbe infatti la pressione a migrare

per coloro che non vogliono spostarsi, mentre sorgerebbero autentiche possibilità per coloro che invece vogliono essere mobili.

L'impatto sui mercati nazionali, regionali e locali di un allargamento così ampio della concorrenza è equiparabile all'impatto della concorrenza commerciale, in cui le imprese di tutti i paesi riadeguano la produzione ai nuovi tipi e al nuovo equilibrio fra domanda e offerta. Più i posti di lavoro e le competenze a livello locale, regionale e nazionale si evolvono e rispecchiano le nuove possibilità create dallo sviluppo di mercati del lavoro paneuropei, minore sarà la pressione nel senso di uno spostamento fisico delle persone.

Questo processo di scala europea si combina coi vantaggi delle riforme interne progressive dei mercati del lavoro nazionali (messe in atto nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione attraverso i programmi dei Piani d'azione nazionali) e prevede un nuovo orientamento sulla mobilità e un obiettivo trasversale di apprendimento lungo tutto l'arco della vita: esso contribuirà ad aumentare le competenze della manodopera e a rafforzare la capacità di adeguamento dell'economia europea, secondo due dei pilastri su cui si basano l'aumento della produttività e i futuri miglioramenti delle condizioni di vita in Europa. Per questo processo sarà necessario sfruttare a fondo il potenziale della Strategia europea per l'occupazione.

3. MOBILITÀ E COMPETENZE IN EUROPA

La mobilità nell'UE è scarsa. All'interno delle regioni e degli Stati membri è inferiore a quella che viene osservata nei singoli Stati degli USA. A livello dell'UE poi, la mobilità transfrontaliera è sensibilmente inferiore alla mobilità all'interno dei vari Stati membri.

I bassi livelli di mobilità si spiegano col permanere di vari ostacoli e difficoltà. Al tempo stesso, sono numerose le pressioni in direzione di una mobilità più grande e più facile. Queste stesse pressioni comportano anche un cambiamento delle caratteristiche e della natura della mobilità osservate nell'UE.

Un po' più del 5%³ della popolazione residente nell'UE è costituito da cittadini di uno Stato membro diverso da quello di residenza. Solo un terzo circa di queste persone, poi, è costituito da cittadini dell'Unione. Di conseguenza, meno del 2% dei cittadini dell'UE sono residenti in un altro Stato membro (sebbene queste cifre possano non riflettere completamente il grado di movimento che interviene nel tempo, nella misura in cui i migranti cambiano la nazionalità). Il resto è costituito da cittadini di paesi terzi che non godono del diritto alla libera circolazione.

Su una base annua, la migrazione totale nell'UE⁴ rappresenta, secondo le stime, lo 0,75% circa della popolazione residente. Di questi movimenti, il 25% circa corrisponde a cittadini che rientrano nel loro paese e il 20% a cittadini di altri Stati membri dell'UE.

Ciò significa che la mobilità su base annua dei nostri cittadini in seno all'Unione è inferiore allo 0,4% della popolazione residente: circa 1,5 milioni di persone. Le cifre comparabili per gli Stati Uniti sono circa sei volte superiori, anche se i due sistemi non sono direttamente paragonabili, né per i flussi né per le cause della mobilità; i dati comunque indicano che la

³ *Occupazione in Europa 1997*

⁴ *Idem*

mobilità è maggiore negli Stati Uniti. Nel 1998, il flusso migratorio tra i diversi Stati USA era pari al 2,4% circa della popolazione⁵.

Su dieci anni, ciò significa che la mobilità tra Stati USA riguarda un quarto della popolazione, mentre nell'UE, con le tendenze attuali, sarebbe interessato solo il 4% della popolazione.

I dati relativi ai singoli Stati membri dell'Unione sono limitati, ma gli indici lasciano trasparire una considerevole diversità. I movimenti migratori in Germania e Danimarca, ad esempio, superano l'1,2% della popolazione ogni anno, mentre i movimenti più ridotti sono osservati in Francia, Spagna e Grecia (dove riguardano meno dello 0,2 % della popolazione)⁶.

Tali differenze si riflettono anche sulla mobilità tra le regioni in seno agli Stati membri: 0,6% in Spagna, 1,2 % in Germania, 1,6 % nel Regno Unito. Negli Stati Uniti, la mobilità tra le contee di uno stesso Stato è pari a circa il 3 % annuo. Questo livello di mobilità relativamente basso all'interno degli Stati membri dell'UE costituisce un ostacolo all'attività economica.

Il pendolarismo transfrontaliero costituisce un fenomeno in aumento nell'UE: circa 600 000 lavoratori attraversano regolarmente ogni anno le frontiere per lavorare - circa la metà di essi per recarsi da uno Stato all'altro e l'altra metà tra l'UE e i paesi terzi.

Questi nuovi fattori di mobilità si riflettono anche sull'evoluzione delle caratteristiche della mobilità. Secondo le previsioni⁷, le migrazioni diventeranno sempre più "selettive" nei prossimi 5 - 10 anni.

Questa selettività è caratterizzata da una crescente tendenza a "migrazione temporanea" (soggiorni limitati in un altro paese), migrazione di imprese (accompagnate da una gestione internazionale ed europea delle risorse umane dell'impresa), mobilità tra industria e mondo accademico, aumento dei movimenti pendolari transfrontalieri (con formule come il "pendolarismo del fine settimana", che rendono sempre più difficile una distinzione tra pendolarismo e migrazione).

Questi fenomeni di migrazione selettiva sono più evidenti tra la manodopera altamente qualificata e nelle industrie ad alta tecnologia e in piena crescita, compresi i servizi. Essi rispecchiano in larga misura le tendenze occupazionali osservate sui mercati del lavoro nazionali nella seconda metà degli anni Novanta, quando la crescita più rapida dell'occupazione si è constatata nei settori "a formazione superiore" (dirigenti, professionisti e tecnici), con un ritmo tre volte superiore a quello della crescita media dell'occupazione. La conseguenza è che l'aumento dell'occupazione tra le persone poco qualificate, che prevalgono di gran lunga tra i disoccupati, risulta ben al di sotto della media.

Un'altra importante caratteristica della mobilità nell'UE è data dal fatto che la maggioranza dei migranti appartiene alle fasce d'età più giovani: essi infatti rientrano soprattutto nel gruppo di età compreso fra 16 e 30 anni e più particolarmente nel gruppo 21-25. Anche negli Stati Uniti la mobilità è un fenomeno giovanile, ma non è altrettanto sbilanciata verso il basso. La mobilità d'Oltreoceano riguarda soprattutto le persone di 20-34 anni.

⁵ *An overview of Labor Mobility in the United States*, Francis W Horvath Jr. US Bureau of Labor Statistics – documento non pubblicato, presentato all'incontro di lavoro congiunto UE/USA.

⁶ *Occupazione in Europa 1997*

⁷ Relazione "Tendenze migratorie in Europa", realizzata per conto della DG EMPL (EURES) da MKW Wirtschaftsforschung, Empirica Delasasse and EconomiX, luglio 2000

Questi sviluppi evidenziano l'urgenza di una maggior concentrazione su misure che facilitino a tutti la mobilità geografica e professionale, anche alle persone meno qualificate. L'emergere di mercati europei del lavoro offre nuove scelte e opportunità ai singoli, e contribuisce a garantire un funzionamento economico ed efficace dei mercati europei del lavoro per quanto riguarda il loro ruolo fondamentale di combinare l'offerta e la domanda di manodopera. In passato la mancata corrispondenza tra offerta e domanda di manodopera ha spesso costituito motivo di preoccupazione, e sta già ostacolando il funzionamento e lo sviluppo dei mercati di beni e servizi e, ancora di più, la possibilità del mercato interno di massimizzare la crescita e creare posti di lavoro.

Oggi giorno la combinazione di un ambiente macroeconomico dinamico con una forte crescita economica e la profonda trasformazione strutturale permanente dell'economia hanno reso visibile il cosiddetto "deficit di competenze" in numerosi settori e professioni, soprattutto nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), ma anche in altri settori come l'edilizia, i servizi sanitari e il turismo.

Si prevede che, a livello UE, il numero di posti di lavoro nelle TIC passerà dalla cifra attuale di 10 milioni a circa 13 milioni nel 2003. Se non risulta sempre facile descrivere nel migliore dei modi un deficit delle competenze o i migliori metodi per colmarlo, secondo taluni studi il deficit nell'UE è vicino a 1 milione di persone⁸. Per garantire in futuro la disponibilità di specialisti di TIC occorre compiere maggiori sforzi volti ad aumentare la quantità di formazione e ricerca nel settore.

Il ruolo dei lavoratori qualificati è vitale per garantire il progresso economico e sociale. L'Europa dovrebbe investire maggiormente nello sviluppo delle competenze e nella riqualificazione, anche di specialisti altamente qualificati. La maggior parte degli Stati membri sta solo cominciando a mettere a punto strategie globali e coerenti di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Ciò che è stato fatto per determinare obiettivi nazionali in materia di istruzione e formazione permanente conformemente agli orientamenti in materia di occupazione risulta insufficiente. Se l'UE vuole poter raccogliere le sfide della società della conoscenza è necessario aumentare sensibilmente la quota, attualmente stimata al 10%, della popolazione adulta che segue corsi di aggiornamento professionale. Questa cifra dovrà essere raddoppiata entro il 2005 per avvicinarsi ai livelli americani. Tuttavia, l'esperienza degli USA dimostra che la società della conoscenza sta creando posti di lavoro in una vasta serie di settori economici e di livelli di competenze. Le strategie in materia di istruzione, formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita devono anche concentrarsi sulle esigenze di qualificazione di coloro che possono non essere in grado di partecipare alle azioni tradizionali di aggiornamento professionale.

Bisogna anche interrogarsi su come anticipare al meglio le esigenze in materia di competenze, affinché i sistemi di insegnamento e formazione siano in grado di rispondere in modo dinamico alla rapida evoluzione delle condizioni del mercato del lavoro. Per fare un esempio, se le scienze della vita costituiscono il settore di crescita per il futuro, sarebbe necessario formare sin d'ora un numero sufficiente di persone per evitare a tale settore successive strozzature in materia di competenze.

Come dimostrano i dati e le tendenze esposte poc'anzi, la nuova mobilità tenderà anche ad essere reciproca tra i vari centri industriali e dei servizi. Il caso dell'Irlanda, Stato membro che

⁸ Studio dell'International Data Corporation, 2000

conosce attualmente alti livelli di mobilità, ne costituisce un esempio. Secondo le previsioni, da qui al 2006, l'Irlanda può attendersi un'ondata di oltre 300 000 immigrati che occuperanno circa il 75% dei posti di lavoro, compresi i posti lasciati liberi da più di 100 000 emigranti⁹.

4. OSTACOLI ALL'EMERGERE DEI NUOVI MERCATI EUROPEI DEL LAVORO

Permangono significativi ostacoli alla mobilità dei lavoratori nel mercato interno e allo sviluppo efficace e rapido dei nuovi mercati europei del lavoro.

È opinione diffusa che, a causa delle differenze linguistiche, l'UE non possa arrivare ad alti livelli di mobilità.

Ciò che dimostrano le indagini e altri indici¹⁰ è che nell'UE esiste una serie di altri ostacoli alla mobilità oltre alla lingua, contro i quali è possibile agire.

Questi ostacoli si possono classificare nel modo seguente:

4.1. Ostacoli sociali, culturali e linguistici

Gli ostacoli linguistici rimangono anche se sono destinati a diminuire d'importanza con il miglioramento delle conoscenze linguistiche (in particolare tra le giovani generazioni) e con l'aumento del bilinguismo sul lavoro (in generale l'inglese e la lingua del paese), ma altri stanno aumentando.

Spesso la mobilità non riguarda solo un individuo, ma un nucleo familiare, che deve così superare notevoli ostacoli per potersi spostare. Quando entrambi i coniugi lavorano - famiglie con una doppia carriera - entrambi devono essere in grado di trovare un lavoro conveniente nel nuovo posto. Gli ostacoli possono variare in funzione del tipo di lavoro e delle competenze, soprattutto se rimane limitato l'accesso a determinate professioni. L'alloggio e le informazioni relative costituiscono un ostacolo sia restando nello stesso paese sia passando da un paese all'altro. In taluni Stati membri, la rigidità nel mercato degli alloggi, dovuta a tasse elevate sulle transazioni immobiliari e a un'approvazione discrezionale dei progetti da parte delle autorità, costituisce un ostacolo alla mobilità del lavoro. Per far passare i figli da un sistema d'insegnamento a un altro occorrono informazioni affidabili e di buona qualità, nonché un'apertura e una flessibilità sufficienti tra i sistemi, in modo che la mobilità non possa danneggiare le prospettive di questi giovani.

4.2. Regimi economici (pensioni, sistema tributario e previdenziale - trasferibilità e cumulo di diritti - retribuzioni)

I sistemi tributario e previdenziale non hanno bisogno di essere integrati o armonizzati per garantire una mobilità effettiva, ma devono essere compatibili e ben coordinati. La complessità, la mancanza di compatibilità e la scarsa trasparenza possono costituire ostacoli amministrativi e costi finanziari contrari alla mobilità. In numerosi Stati membri è possibile intervenire per rivedere i regimi relativi alle prestazioni di disoccupazione, in modo da prevedere garanzie sufficienti in materia di disoccupazione senza ridurre inopportuno gli incentivi a cercare un lavoro.

⁹ Relazione dell'Irish Inter-Departmental/Agency Group on Immigration Policy, 2000 (citato nell'*Irish Times* del 24/1/2001).

¹⁰ "Obstacles to cross-border mobility within the EU; the role of EURES" 2000

In molti casi i lavoratori e/o i datori di lavoro non possono ottenere sgravi fiscali per contributi pensionistici versati a istituti situati in un altro Stato membro, mentre i contributi pensionistici versati ad istituzioni nazionali avrebbero potuto essere detratti dalle tasse. Questa procedura ostacola la mobilità dei lavoratori e impedisce ai datori di lavoro con imprese in vari Stati membri di centralizzare il proprio sistema pensionistico europeo.

La mancanza di trasferibilità delle pensioni complementari e private, o la difficoltà a cumulare il valore finanziario dei diritti pensionistici acquisiti e delle prestazioni sanitarie, crea anche ostacoli amministrativi e finanziari per i lavoratori e per le aziende.

In numerosi Stati membri, il fatto che gli sviluppi salariali non riflettano la produttività locale e le condizioni del mercato del lavoro è collegato ai problemi di mobilità del lavoro. L'elevato tasso regionale di disoccupazione che ne deriva può incoraggiare i disoccupati a spostarsi (anche se non sono sempre in grado di affrontare le spese che ciò comporta: le spese di trasferimento costituiscono una barriera anche per chi lavora), dal momento che le aziende non sono particolarmente incoraggiate a stabilirsi in regioni caratterizzate da retribuzioni elevate in rapporto alla produttività. D'altro canto, i lavoratori altamente qualificati possono trovare migliori opportunità in altre regioni. L'incapacità di rendere flessibili le retribuzioni nell'educazione superiore è uno dei fattori che causano la fuga dei cervelli.

4.3. Competenze e qualifiche

Le lacune nel riconoscimento delle qualifiche professionali, accademiche e formative da parte di un altro Stato membro costituiscono un particolare ostacolo per le persone che lavorano in Europa. Ciò è vero anche per quanto riguarda le qualifiche conseguite al di fuori dell'UE. Garanzie limitate a principi generali, una flessibilità insufficiente per la prestazione di servizi temporanei, una scarsa trasparenza e procedure talvolta prolungate per il riconoscimento professionale fanno sì che i procedimenti abbiano un carattere dissuasivo e nella pratica possano bloccare o ritardare la libertà di circolazione.

È necessario trovare i mezzi per estendere il campo d'azione del riconoscimento reciproco automatico in seno ai sistemi esistenti. Al tempo stesso, è possibile consolidare le regole del sistema generale e le direttive sulle professioni individuali, e si può prevedere un quadro globale più flessibile in vista dell'allargamento dell'UE.

Le norme generali che garantiscono il riconoscimento professionale sulla base di un coordinamento minimo di istruzione e formazione sono ormai superate nella loro forma attuale. Occorrono mezzi adeguati per garantire una maggiore adattabilità al contesto attuale, che si evolve più in fretta, è più tecnologico e sempre più attento ai temi della salute e della sicurezza. Una maggiore flessibilità può consentire un riconoscimento automatico più ampio.

In materia di professioni non regolamentate, dove non sussistono barriere legali, rimangono gli ostacoli pratici. Tali ostacoli devono essere individuati e rimossi secondo un calendario serrato. Uno di essi consiste nella difficoltà di trasferire qualifiche professionali da uno Stato membro ad un altro. In questo caso, si dovrebbe promuovere ulteriormente la trasparenza delle qualifiche.

Al tempo stesso, considerando il ritmo con cui procede il cambiamento delle esigenze in materia di competenze, diventa necessario adottare misure efficaci e flessibili per riconoscere le competenze acquisite al di fuori dei sistemi formali di istruzione e formazione, ad esempio sul lavoro, in casa o durante il tempo libero, comprese le competenze di base e intermedie.

L'azione dovrebbe essere a tutto campo e riguardare anche la rimozione di tutti i tipi di barriere.

4.4. Accessibilità e trasparenza dell'informazione economico-sociale

Esistono ostacoli all'informazione diffusi e sostanziali, come: carenza di informazioni adeguate sui mercati europei del lavoro e sulla messa in comune a livello europeo dei posti di lavoro (sia per coloro che cercano un lavoro, sia per le imprese); mancanza di trasparenza nel confronto fra retribuzioni e condizioni di lavoro (situazione che sarà semplificata dal passaggio definitivo dalle monete nazionali all'euro nel 2002); mancanza di informazioni sulle competenze e sulle possibilità di apprendimento; difficoltà di accesso alle informazioni riguardanti i diritti legali; difficoltà di reperire informazioni esaurienti e accessibili nei settori fondamentali paralleli al lavoro (alloggio, istruzione ecc.).

4.5. Rimuovere gli ostacoli nel mercato interno

Esistono anche altri ostacoli più sottili e indiretti alla mobilità e alla libertà di circolazione, che nascono da difficoltà e da frammentazioni dei mercati dei prodotti e dei servizi. Le barriere esistenti scoraggiano l'innovazione, riducono le possibilità di scelta dei consumatori e rallentano la crescita economica complessiva, a costo di un calo dei posti di lavoro. Il mercato interno dei servizi è ancora frammentario, ma rappresenta due terzi del totale dei posti di lavoro ed è responsabile di tutte le crescite occupazionali recenti. Dato che, grazie ai progressi tecnologici, numerosi servizi possono essere attualmente forniti a distanza, questa frammentazione provoca distorsioni e può indirettamente favorire uno spostamento dei posti di lavoro al di fuori dell'Unione o lo sviluppo di lavoro irregolare nell'Unione stessa.

5. QUADRO POLITICO ESISTENTE

Il trattato di Amsterdam fa obbligo agli Stati membri, al capo sull'occupazione, di sviluppare una forza lavoro qualificata e adattabile. Per rispondere a questo impegno, la Strategia europea per l'occupazione stabilisce il quadro in cui i mercati del lavoro devono essere riformati a livello UE, in modo da promuovere la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi, risolvere il problema della carenza di manodopera e del deficit delle competenze, nonché per aprire a tutti l'accesso al mondo del lavoro.

L'UE è riuscita a ottenere buoni livelli di crescita economica negli ultimi anni e i benefici del mercato unico sono innegabili. È vitale sviluppare mercati europei del lavoro moderni e altamente qualificati se si vuole che l'Unione massimizzi i benefici e il potenziale del mercato interno. La rimozione degli ostacoli alla modernizzazione dei mercati del lavoro deve andare di pari passo e di comune accordo con l'integrazione dei mercati dei prodotti, dei servizi e dei capitali. La rimozione delle barriere e la modernizzazione in tutti questi mercati sono requisiti fondamentali se si vuole realizzare l'obiettivo di arrivare alla piena occupazione in un'economia basata sulla conoscenza dinamica e competitiva, nonché a una crescita continua del mercato interno.

Il trattato stabilisce inoltre, come principio generale e fondamentale, la libertà di circolazione dei lavoratori che sono cittadini di uno Stato membro.

Più precisamente, i lavoratori degli Stati membri hanno il diritto di esercitare un'attività in qualsiasi altro Stato membro, con talune eccezioni, in particolare nei settori pubblici, in via di progressiva riduzione.

I lavoratori migranti, così definiti, hanno diritto alla parità di trattamento con i lavoratori del paese ospite. Esiste un sistema comunitario destinato a garantire che le persone che si spostano all'interno dell'Unione non subiscano svantaggi nei loro diritti sul piano della sicurezza sociale.

Il trattato garantisce anche la libertà di stabilimento, compreso il diritto di esercitare un'attività autonoma e di stabilire e gestire imprese in un altro Stato membro.

Il trattato di Amsterdam impegna il Consiglio ad adottare entro il 2004 misure che stabiliscano a quali condizioni e con che diritti i cittadini dei paesi terzi residenti legalmente in uno Stato membro possono ottenere la residenza in altri Stati membri¹¹.

Per facilitare l'esercizio dei diritti sanciti dal trattato è stata approvata una serie di regolamenti e direttive che servono a garantire i diritti relativi alla mobilità geografica e professionale e ad assicurare l'integrazione sociale, nel paese ospite, dei lavoratori e dei loro familiari.

Da un punto di vista generale, tuttavia, i diritti alla libertà di circolazione in vigore non sono sufficienti. Affinché le persone qualificate possano raggiungere effettivamente la libertà di circolazione in settori regolamentati, le loro qualifiche devono essere necessariamente riconosciute dagli altri Stati membri. Inizialmente, la Comunità ha cercato di stabilire norme minime in materia di istruzione e di formazione, come base per il riconoscimento automatico dei diplomi. Verso la fine degli anni Ottanta si è passati a un processo di riconoscimento condizionato dipendente da varie strutture o organismi di insegnamento, formazione e qualifiche professionali. Questo sistema è stato ampliato negli anni e presto il suo campo di applicazione sarà generalizzato. Adesso bisogna concentrarsi sulla razionalizzazione e sul consolidamento di quanto è stato raggiunto e su una maggior flessibilità per massimizzare il potenziale del sistema. Lo snellimento delle procedure di consultazione, una cooperazione amministrativa accresciuta, una maggiore trasparenza e accessibilità e migliori condizioni per la fornitura temporanea di servizi, nonché garanzie più specifiche ed efficaci dei livelli di qualità e di riconoscimento automatico, sono tutti temi che richiedono un intervento.

Per rimediare alla persistenza di difficoltà e ostacoli giuridici nel settore occupazionale, la Commissione ha presentato, alla fine del 1997¹², un Piano d'azione comprensivo di un certo numero di proposte destinate a rendere più facile e più interessante per i lavoratori, le persone in cerca di lavoro e i soggetti in fase di formazione l'esercizio del loro diritto alla libera circolazione. Il lavoro del Gruppo di alto livello sulla libera circolazione delle persone ha apportato un contributo importante allo sviluppo di tale piano¹³.

In materia di coordinamento della sicurezza sociale sono state presentate proposte che potrebbero offrire maggiori possibilità alle persone che cercano un lavoro di trovare impiego in un altro Stato membro senza perdere il diritto alle indennità di disoccupazione, per estenderne il campo di applicazione ai cittadini dei paesi terzi e per semplificare i sistemi di coordinamento.

Le due proposte sono state sottoposte al Consiglio e al Parlamento europeo, e occorre ora compiere sforzi sostanziali perché possano andare a buon fine e arrivare all'adozione.

¹¹ Articolo 63, paragrafo 4.

¹² COM(1997) 586 del 12.11.1997

¹³ Relazione del Gruppo di alto livello presieduto dalla sig.ra S. Veil, presentata alla Commissione il 18 marzo 1997.

La Commissione ha anche presentato, alla fine del 2000, una proposta sull'armonizzazione delle norme applicabili ai fondi pensione a capitalizzazione: una rapida adozione di tale proposta andrebbe a sicuro giovamento della mobilità.

Inoltre, l'approvazione da parte del Consiglio delle due proposte di direttive sul distacco di cittadini dei paesi terzi da parte di fornitori di servizi all'interno dell'UE dovrebbe fornire garanzie supplementari di libertà di movimento. L'approvazione è prevista per il 2002.

In risposta alla richiesta del Consiglio europeo di Lisbona di adottare opportuni provvedimenti per rimuovere gli ostacoli alla mobilità dei ricercatori, la Commissione ha istituito un Gruppo d'esperti di alto livello per il miglioramento della mobilità dei ricercatori, e ha accresciuto in modo significativo gli incentivi alla mobilità dei ricercatori nell'ambito del programma quadro 2002-2006.

La Commissione ha anche proposto una raccomandazione del Consiglio e del Parlamento europeo relativa alla mobilità degli studenti, delle persone in fase di formazione, dei giovani volontari, degli insegnanti e dei formatori, la cui approvazione è prevista per il mese di maggio 2001. Inoltre, il Consiglio europeo di Nizza ha approvato un Piano d'azione per la mobilità contenente una serie di provvedimenti che devono essere adottati a livello europeo e, in particolare, degli Stati membri.

Per affrontare gli altri problemi di libertà di circolazione dei lavoratori, soprattutto nel settore pubblico, la Commissione presenterà una comunicazione nel 2002.

Oltre a lavorare per fare dei diritti sanciti dal trattato una realtà della vita quotidiana, l'UE ha cercato di rafforzare la trasparenza del proprio mercato del lavoro, in particolare mettendo a punto la rete EURES, un sistema che fornisce informazioni e consulenza ai lavoratori migranti attraverso i servizi di collocamento e un servizio europeo di pubblicità delle offerte di lavoro, che sarà completata tra breve da un servizio *on line* di CV. Quest'azione sarà rafforzata grazie a una nuova base giuridica entro il 2002¹⁴.

Sul piano del rafforzamento della trasparenza delle qualifiche e delle competenze professionali, sono state adottate numerose iniziative, tra cui: l'Europass-formazione, il rilascio di un *certificato complementare* basato su un formato europeo in cui sono descritte le qualifiche acquisite, la creazione di *centri nazionali di riferimento* per la messa a disposizione di informazioni sulle qualifiche professionali nazionali, il formato del CV comune europeo.

L'istituzione entro il 2010 di uno Spazio europeo dell'istruzione superiore¹⁵ e il lancio dello Spazio europeo della ricerca si pongono ugualmente l'obiettivo di agevolare la mobilità e l'occupabilità delle persone che vivono sul territorio europeo e la competitività dell'UE. Se da un lato esistono vari strumenti comunitari per facilitare la mobilità della manodopera e per promuovere un mercato del lavoro veramente europeo, numerose politiche chiave per lo sviluppo delle competenze e la mobilità dei lavoratori restano di competenza nazionale. In questo caso, gli strumenti di coordinamento che funzionano a livello comunitario svolgono già un ruolo importante. Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2001 e gli Indirizzi di massima per le politiche economiche del 2000 invitano gli Stati membri a intensificare la mobilità dei lavoratori e a facilitare l'accesso alla formazione, all'istruzione e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

¹⁴ Agenda per la politica sociale della Commissione per il 2000-2005 - 28/06/2000

¹⁵ Prevista dai ministri dell'Istruzione di 29 paesi nella "Dichiarazione di Bologna" (1999).

A seguito delle conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona e dell'iniziativa "e-Learning: pensare l'istruzione di domani", la Commissione intende approvare nel marzo 2001 un piano d'azione *e-learning*, per mobilitare tutti i programmi e gli strumenti comunitari pertinenti, al fine di accelerare l'applicazione dell'iniziativa *e-learning*, soprattutto per affrontare il deficit delle competenze in materia di TIC e promuovere per tutti l'alfabetizzazione digitale in Europa.

Il Piano d'azione *eEurope*, adottato al Consiglio europeo di Feira nel giugno 2000, si prefigge l'obiettivo di collegare alla rete tutti i cittadini europei, le case, le scuole, le aziende e l'amministrazione. Internet può consentire un rapido accesso alle informazioni sulle assunzioni oltre le barriere geografiche e aiuta ad accedere alle informazioni in materia economica e sociale di tutta l'Unione, nonché a migliorarne la trasparenza; la rete funge inoltre da forza di rimozione delle barriere nel mercato interno (soprattutto per quanto riguarda il settore dei servizi) e rende realistica la "mobilità virtuale". Il Piano pertanto contribuirà in modo significativo a potenziare la mobilità della forza lavoro europea.

Se da un lato è possibile fare un miglior uso della forza lavoro esistente, in numerosi settori (ad es. le tecnologie dell'informazione e i servizi sanitari) gli Stati membri, non riuscendo a trovare candidati all'interno dell'UE, hanno già iniziato ad assumere personale dai paesi terzi. Altri settori, come l'agricoltura, dipendono in larga misura dai lavoratori stagionali provenienti dai paesi al di fuori dell'Unione. La recente comunicazione della Commissione su una politica comunitaria in materia di immigrazione¹⁶ suggerisce che siano elaborate procedure per l'ammissione di immigrati economici dai paesi terzi in ulteriore risposta alle carenze di manodopera, accompagnandole con maggiori sforzi per la lotta al lavoro irregolare dei lavoratori migranti. Il Consiglio europeo di Tampere ha stabilito che questo processo sia inserito in un quadro europeo, per assicurare parità di trattamento ai lavoratori dei paesi terzi.

6. 2005: APERTURA E ACCESSO A TUTTI - AZIONI POLITICHE PER I NUOVI MERCATI EUROPEI DEL LAVORO

Nel contributo della Commissione al Consiglio europeo di primavera (Stoccolma 2001) sono definiti gli elementi di una strategia destinata a promuovere lo sviluppo di nuovi mercati europei del lavoro. La presente comunicazione le dà seguito, riunendo i suddetti elementi e proponendo un numero ridotto di azioni politiche supplementari, nonché il completamento di numerose azioni già avviate. Tutte queste azioni rientrano nel quadro dei processi politici esistenti.

La strategia globale proposta comporta due fasi principali:

- la prima fase riguarda l'applicazione e il completamento di un primo insieme di azioni politiche fondamentali;
- la seconda fase, riconoscendo che non possediamo tutte le informazioni o un'analisi completa sull'emergere di nuovi mercati del lavoro, è imperniata sulla creazione di una *task force* competenze e mobilità.

Sulla base dei lavori della *task force*, la Commissione proporrà un piano d'azione al Consiglio di primavera del 2002, che definirà una seconda serie di azioni politiche necessarie a raggiungere i seguenti obiettivi globali entro il 2005:

¹⁶ COM(2000)757 del 22/11/2000

- eliminare i principali ostacoli rimanenti per lo sviluppo di mercati europei del lavoro;
- garantire che i nuovi mercati europei del lavoro siano attraenti, efficienti, aperti e accessibili a tutti;
- assicurare l'effettivo sviluppo e impiego della manodopera europea potenziale, soprattutto per un ravvicinamento effettivo dell'offerta e della domanda in materia di competenze. Elevare i livelli di competenze della manodopera europea potenziale tramite l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- massimizzare il potenziale del mercato interno garantendo uno sviluppo armonioso tra l'integrazione dei mercati dei prodotti e dei capitali e un mercato del lavoro europeo moderno e altamente qualificato.

6.1. Prima fase: la prima serie di azioni

Le azioni proposte possono essere raggruppate sotto tre grandi voci: competenze, mobilità e informazione. Alcune di esse comportano iniziative che dovranno essere adottate dalla Commissione, altre prevedono proposte e suggerimenti al Consiglio e al Parlamento europeo nel contesto del Vertice di Stoccolma e oltre. La Commissione invita pressantemente Consiglio e Parlamento a compiere rapidi progressi relativamente a queste proposte, che contribuirebbero in modo significativo allo sviluppo delle competenze e alla mobilità.

6.1.1. Ostacoli alle competenze e come colmare il deficit delle competenze

- ***Riconoscimento delle qualifiche professionali:*** la Commissione presenterà nel 2002 proposte per un sistema più uniforme, trasparente e flessibile di riconoscimento delle qualifiche professionali basato sul sistema generale già esistente e comprensivo di modalità per promuovere un riconoscimento automatico più esteso.
- ***Competenze acquisite sul luogo di lavoro:*** occorre agevolare il riconoscimento di tali competenze, partendo dalle numerose iniziative adottate all'interno dei settori o delle aziende per sostenere sistemi di qualificazione transnazionale, nonché da esempi quali la patente informatica europea (*European Computer Driving Licence*). La Commissione dovrebbe individuare un limitato numero di settori fondamentali in cui operare ulteriormente e sostenere gli scambi di esperienze in tale ambito.
- ***Piano d'azione per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita:*** dando seguito all'agenda di Lisbona e al dibattito lanciato dal suo Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente, la Commissione preparerà un piano d'azione per il Consiglio europeo di primavera del 2002, in modo che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita diventi una realtà per tutti i cittadini e facendo sì che i lavoratori possano beneficiarne pienamente nel contesto della Strategia europea per l'occupazione. Ciò dovrebbe aiutare a individuare le competenze di base essenziali per la mobilità, ad agevolare il riconoscimento delle competenze acquisite al di fuori dei sistemi di educazione formale e ad aumentare gli investimenti nelle risorse umane.
- ***Migliori pratiche nei sistemi di istruzione e formazione:*** in seguito all'adozione della relazione del Consiglio Istruzione al Consiglio europeo sui futuri obiettivi concreti dei sistemi di istruzione e formazione, la Commissione svilupperà, in cooperazione con gli Stati membri, un metodo di coordinamento aperto per agevolare lo scambio delle buone prassi in settori fondamentali per lo sviluppo dei sistemi

educativi e formativi (qualità ed efficienza, accesso all'istruzione e alla formazione per tutti, apertura dei sistemi educativi al mondo esterno).

6.1.2. *Eliminazione degli ostacoli alla mobilità*

- **Attuazione della strategia di ampio respiro della Commissione volta a rimuovere gli ostacoli ai servizi.** Quest'azione avrà un effetto diretto sulla mobilità dei fornitori di servizi, consentendo loro di lanciare teste di ponte in altri mercati.
- **Eliminazione degli ostacoli alla fornitura transfrontaliera di pensioni complementari:** nel marzo 2001 la Commissione presenterà una comunicazione relativa agli ostacoli di questa natura causati dai sistemi tributari.
- **Trasferibilità delle pensioni complementari:** la Commissione presenterà una proposta sulla trasferibilità entro la fine del 2001. Essa ha anche avanzato, al termine del 2000, una proposta sull'armonizzazione delle norme applicabili ai fondi pensione a capitalizzazione: se tale proposta fosse rapidamente adottata, la mobilità ne trarrebbe grande giovamento.
- **Mobilità dei ricercatori, degli studenti, dei formatori e degli insegnanti:**
 - il Consiglio e il Parlamento europeo dovrebbero adottare rapidamente la raccomandazione sulla mobilità degli studenti, delle persone in fase di formazione, dei giovani volontari, degli insegnanti e dei formatori, e in parallelo gli Stati membri dovrebbero attuare il Piano d'azione per la mobilità. Inoltre, i programmi europei in corso quali Socrates e Leonardo Da Vinci dovrebbero essere rafforzati in modo da consentire una più elevata partecipazione e da fornire migliori opportunità ai giovani provenienti da contesti socioeconomici differenti.
 - Nel 2001, in base al lavoro del Gruppo d'esperti ad alto livello, la Commissione presenterà una strategia per la mobilità dei ricercatori.
- **Modernizzazione della sicurezza sociale per i lavoratori migranti:** il Consiglio e il Parlamento europeo dovrebbero adottare le proposte già avanzate in questo settore.
- **Mobilità dei cittadini dei paesi terzi:** il Consiglio, in base alle proposte della Commissione, dovrebbe definire i criteri e le condizioni secondo i quali i cittadini dei paesi terzi potrebbero essere autorizzati, al pari dei cittadini comunitari e delle loro famiglie, a stabilirsi e lavorare in qualunque Stato membro dell'Unione, tenuto conto delle conseguenze per l'equilibrio sociale e il mercato del lavoro. Occorre trovare il modo di risolvere il blocco, in sede di Consiglio, alle due proposte di direttive sul distacco dei cittadini di paesi terzi all'interno dell'UE, per poter sancire ulteriori garanzie di libera circolazione nel 2002.

6.1.3. *Miglioramento dell'informazione e della trasparenza*

- **Sito unico europeo di informazione sulla mobilità:** la Commissione produrrà, entro la fine del 2001, uno studio sulla fattibilità di un sito integrato europeo di informazioni sulla mobilità in collaborazione coi governi nazionali e locali, i servizi dell'occupazione e altri soggetti del settore. Il sito metterebbe in rete e svilupperebbe le informazioni provenienti da fonti comunitarie e nazionali, in modo da fornire ai cittadini dati esaustivi e facilmente accessibili sugli aspetti fondamentali dei posti di

lavoro, della mobilità e delle opportunità di apprendimento in Europa. In quest'attività dovrebbe rientrare la costruzione di una base di dati europea sui posti di lavoro e l'istruzione (costruita in base alle esperienze della rete EURES), come auspicato a Lisbona ed enunciato nella Strategia per l'occupazione. Il nuovo sito integrerebbe le informazioni già presenti alla pagina "Dialogo con i cittadini", da ampliare. Sarebbero inoltre inserite informazioni utili ai ricercatori, comprese le offerte di lavoro internazionali e nazionali, nonché i programmi comunitari per la mobilità.

- **Campagna d'informazione sulla mobilità:** la Commissione avvierà una campagna informativa in cooperazione con le parti sociali e gli Stati membri, facendo pieno uso degli strumenti esistenti e già sperimentati, come EURES e il Dialogo con i cittadini e le imprese, strumenti che informano datori di lavoro e lavoratori sulle dimensioni, opportunità e possibilità del mercato interno e del mercato del lavoro europeo.
- **Riconoscimento delle competenze professionali:** la Commissione adotterà un'azione prioritaria a partire dalle reti di informazione e comunicazione esistenti e dal lavoro svolto per migliorare la trasparenza delle qualifiche, in modo da mettere a disposizione dei cittadini un servizio esaustivo in grado di fornire informazioni e consigli specifici sui loro interessi e diritti individuali.

6.2. Seconda fase: *task force* di alto livello su competenze e mobilità e Piano d'azione 2002

Nella sua relazione al Consiglio europeo di primavera del 2001, la Commissione propone l'istituzione di una ***task force* di alto livello su competenze e mobilità**. In considerazione della velocità a cui marciano la globalizzazione e l'economia basata sulla conoscenza, nonché i cambiamenti sociali e demografici, si rendono necessarie maggiori informazioni e analisi per rafforzare la nostra comprensione delle caratteristiche e degli elementi motori dei nuovi mercati europei del lavoro. Vanno raccolte più informazioni e più dati sulle esigenze degli individui e delle aziende e sul funzionamento dei mercati stessi. Le suddette analisi e la conseguente comprensione dei meccanismi, che dovrà essere presa in esame dalla *task force*, fungeranno da solido fondamento per gli ulteriori sviluppi politici che risulteranno opportuni.

Sulla base degli indici e dell'analisi realizzata nella presente comunicazione, gli obiettivi principali e il mandato della *task force* competenze e mobilità dovrebbero essere:

- individuare i principali elementi motori e le caratteristiche fondamentali dei nuovi mercati europei del lavoro, concentrandosi sulle qualifiche (domanda, offerta, deficit delle competenze a diversi livelli - nazionale, regionale, settoriale, professionale - apprendimento lungo tutto l'arco della vita) e la mobilità, nonché sul ruolo dei cittadini dei paesi terzi. Occorre attribuire particolare importanza da una parte alle competenze in materia di TIC, dall'altra alle conoscenze di base e intermedie necessarie per partecipare alla Nuova Economia;
- identificare i principali ostacoli all'ulteriore sviluppo dei mercati europei del lavoro, in particolare nel settore delle competenze e della mobilità, passare in rassegna e trarre vantaggio da qualsiasi esperienza in materia di buona prassi in altri paesi, in particolare negli USA. Individuare i provvedimenti necessari per creare in Europa un mercato del lavoro attraente per l'economia della conoscenza;

- annunciare una serie di iniziative politiche necessarie per garantire l'apertura e l'accessibilità a tutti dei suddetti mercati entro il 2005, nonché raccomandazioni per l'attuazione a livello europeo e nazionale.

Dopo il Consiglio europeo di Stoccolma la Commissione procederà all'istituzione della *task force*, attingendo alle esperienze dei dirigenti di punta delle aziende europee, dei più importanti esperti dei mercati del lavoro e del mondo dell'istruzione, nonché delle parti sociali, e rifacendosi ai risultati delle ricerche europee nel settore. La *task force* dovrebbe essere istituita nell'aprile del 2001 e presentare una relazione alla Commissione entro il dicembre dello stesso anno. In base a tale relazione, la Commissione, come proposto nella relazione al Consiglio europeo di primavera del 2001, proporrebbe un **Piano d'azione** al Consiglio di primavera del 2002. Questo Piano d'azione proporrà una serie di nuove iniziative politiche e raccomandazioni per garantire che da qui al 2005 i nuovi mercati europei del lavoro siano aperti e accessibili a tutti.

7. CONCLUSIONI

La presente comunicazione si rifà al contributo della Commissione europea al Consiglio europeo di primavera del 2001. Essa analizza gli elementi motori, le caratteristiche e gli ostacoli derivanti dall'emergere di un nuovo mercato europeo del lavoro. Essa propone un'iniziativa politica in due fasi, nel quadro dei processi politici esistenti, per assicurare che i nuovi mercati europei del lavoro siano aperti e accessibili a tutti entro il 2005.

Gli elementi motori della globalizzazione, del cambiamento tecnologico e dell'integrazione europea sono tali che una parte della manodopera dovrà essere mobile. È essenziale concentrarsi sullo sviluppo delle competenze e sulle esigenze di mobilità di tutte le persone, non solo quelle altamente qualificate, per garantire che la mobilità promuova la convergenza regionale. Queste tendenze sono state riconosciute e prese in considerazione nella strategia dell'UE, stabilita a Lisbona, per promuovere la piena occupazione in un'economia della conoscenza dinamica e concorrenziale. Facilitare lo sviluppo dei nuovi mercati europei del lavoro, parallelamente alla modernizzazione dei mercati nazionali, può contribuire a garantire mercati del lavoro dinamici e adattabili, in grado di sostenere la strategia di Lisbona e il buon funzionamento del mercato interno e dell'euro, offrendo al tempo stesso nuove opportunità ai cittadini dell'UE.

Risposte politiche integrate saranno necessarie per affrontare i problemi della mobilità e degli squilibri in generale. Tali strategie devono comprendere il rafforzamento delle politiche in materia di istruzione, competenze e apprendimento lungo tutto l'arco della vita; un rafforzamento sostanziale degli investimenti nelle risorse umane, maggiori tassi di partecipazione al mercato del lavoro, un funzionamento e una modernizzazione efficaci dei mercati del lavoro per far corrispondere meglio offerta e domanda.

L'aumento delle competenze a tutti i livelli - di base, intermedio, e superiore - di tutte le forze di lavoro è essenziale per costruire l'economia concorrenziale della conoscenza nell'UE. Una gestione efficace del potenziale offerto dai nuovi mercati europei del lavoro - eliminando gli ostacoli, aumentando l'informazione, migliorando l'accesso - può apportare un contributo sostanziale, risolvendo numerosi problemi di sfasamento che riflette questo divario delle competenze.

I singoli e le imprese desiderano esercitare il proprio diritto a partecipare ai mercati europei del lavoro ma non prevedono di dover superare le difficoltà e gli ostacoli ad esso legati.

L'esistenza del diritto conferito dalla legge e le numerose iniziative politiche importanti già intraprese, non si sono dimostrate sufficienti a eliminare certi importanti ostacoli e a rispondere di conseguenza alle aspirazioni dei cittadini europei.