



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 25.1.2007  
COM(2007) 24 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO  
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL  
COMITATO DELLE REGIONI**

**Relazione finale sull'attuazione del piano d'azione della Commissione  
per le competenze e la mobilità COM(2002) 72 definitivo**

quaderni

**allegati**

## 1. INTRODUZIONE

Obiettivo della presente relazione è rendere conto dei progressi compiuti o delle difficoltà incontrate nell'attuazione del piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità<sup>1</sup>, adottato dalla Commissione nel febbraio 2002 e approvato dal Consiglio europeo di Barcellona nel marzo 2002. Gli obiettivi delineati in origine, sulla base dei quali sono stati valutati i progressi compiuti, erano triplici.

In primo luogo, espandere la mobilità occupazionale e lo sviluppo delle competenze assicurando che i sistemi di istruzione e formazione sappiano rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro. In secondo luogo, favorire la mobilità geografica eliminando gli ostacoli amministrativi e giuridici, sviluppare le competenze linguistiche e le abilità transculturali, promuovere il riconoscimento transfrontaliero delle qualifiche e una politica dell'immigrazione su scala comunitaria. Infine, favorire la mobilità geografica e quella occupazionale attraverso la messa a disposizione e la diffusione di informazioni sulle opportunità di mobilità esistenti e i relativi meccanismi di supporto nell'UE, principalmente creando un sito d'informazione "a sportello unico" sulla mobilità e migliorando l'efficacia del sistema EURES<sup>2</sup> per le offerte di lavoro.

Il piano d'azione è stato concepito quale contributo per raggiungere gli obiettivi di Lisbona in materia di disponibilità e qualità dei posti di lavoro, maggiore coesione sociale e creazione di una società dinamica basata sulle conoscenze.

I nuovi orientamenti integrati per le politiche economiche e l'occupazione 2005-2008 attribuiscono un ruolo di primo piano alla mobilità sul mercato del lavoro, identificandola quale elemento di importanza cruciale per il successo della strategia di Lisbona riveduta. Gli orientamenti per le politiche dell'occupazione degli Stati membri approvati dal Consiglio nel luglio 2005 hanno ribadito ulteriormente l'importanza della mobilità. L'orientamento n. 20 specifica che la mobilità è essenziale per permettere a un maggior numero di persone di trovare un miglior posto di lavoro e chiede la rimozione "degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori in Europa nel quadro dei trattati". La proposta della Commissione, del luglio 2005, per un programma comunitario di Lisbona impegna altresì la Comunità ad eliminare gli ostacoli alla mobilità della manodopera e ad ampliare la gamma di opportunità occupazionali nell'ambito di un mercato paneuropeo del lavoro<sup>3</sup>.

Per quanto riguarda l'istruzione, la promozione della mobilità attraverso lo sviluppo di competenze chiave e la definizione di un quadro europeo per le qualifiche sono stati considerati aspetti essenziali del programma "Istruzione e formazione 2010".

Oltre agli Stati membri, le parti sociali europee hanno anch'esse svolto un ruolo importante nell'attuazione del piano d'azione designando la mobilità quale una delle priorità chiave del loro programma di lavoro congiunto pluriennale (2003-2005), adottato nel novembre 2002.

---

<sup>1</sup> COM (2002) 72 def.

<sup>2</sup> EUROpean Employment Services, eures.europa.eu.

<sup>3</sup> COM (2005) 330 def.

Nel febbraio 2004 la Commissione ha adottato una relazione intermedia sulle competenze e la mobilità<sup>4</sup>. Basandosi sui risultati, la relazione finale presenta una valutazione del quadriennio di attuazione del piano d'azione, dal 2002 al 2005. Dal momento che un certo numero di azioni sono state messe in pratica soltanto recentemente, l'impatto globale potrà essere valutato pienamente soltanto nei prossimi mesi. Una relazione d'avanzamento dettagliata, con un allegato statistico, sarà disponibile sul portale EURES della mobilità professionale (eures.europa.eu).

L'importanza della mobilità avrebbe inoltre dovuto ricevere un notevole impulso nell'ambito dell'Anno europeo della mobilità dei lavoratori nel 2006. Alla fine dell'anno, assieme ad una valutazione globale delle azioni realizzate in quest'ambito, la Commissione esaminerà le modalità per promuovere ulteriormente la mobilità nel contesto della Strategia di Lisbona riveduta e presenterà un meccanismo concreto per dar seguito alle proposte in questo settore nel 2007.

## 2. CONTESTO POLITICO PRESENTE E PASSATO

La libertà di movimento dei lavoratori è un diritto di tutti i cittadini dell'UE/SEE<sup>5</sup> e in quanto tale è uno dei principi fondamentali riconosciuti dal trattato. Assieme ad altre economie, i paesi dell'Unione europea devono far fronte ad una pressione crescente per rispondere in modo adeguato alle sfide della globalizzazione. In questo contesto i progressi compiuti a livello generale per quanto riguarda la produttività e i tassi d'innovazione, nonché un mercato del lavoro europeo ben funzionante, sono aspetti essenziali per migliorare la competitività dell'economia europea e le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini.

Nell'Unione europea allargata continuano ad esistere forti disuguaglianze tra le regioni. Regioni nelle quali si registrano penurie e strozzature a livello delle competenze, associate a un basso tasso di disoccupazione, spesso coesistono con regioni nella quali c'è un'eccedenza di competenze e un'elevata disoccupazione. La penuria di competenze nel mercato del lavoro è destinata ad aumentare a seguito dei mutamenti demografici dei prossimi anni. L'entità della popolazione in età lavorativa dovrebbe progressivamente ridursi dal momento che il pensionamento di un gran numero di figli del baby boom sarà soltanto parzialmente ammortizzato dall'accesso delle nuove generazioni al mercato del lavoro. Questo spiega in gran parte il motivo per cui, dopo un aumento preventivato di circa 20 milioni di unità tra il 2004 e il 2017, è previsto che l'occupazione si riduca di circa 30 milioni entro il 2050, vale a dire una riduzione pari a circa 10 milioni nell'arco di tutto il periodo (2004-2050<sup>6</sup>), pertanto nel corso dei prossimi anni è probabile che il bisogno di lavoratori qualificati e mobili aumenti. Questa evoluzione influenza direttamente il dibattito in corso sulla migrazione verso l'Unione europea di lavoratori provenienti da altre parti del mondo.

---

<sup>4</sup> COM (2004) 66 def.

<sup>5</sup> Il trattato di adesione del 2003 consente tuttavia l'applicazione di misure transitorie, che limitano la libera circolazione dei lavoratori da e verso otto dei nuovi Stati membri per un periodo massimo di sette anni. Per ulteriori particolari : [http://ec.europa.eu/employment\\_social/free\\_movement/docs\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_fr.htm).

<sup>6</sup> European Economy Special Report N°4, Directorate General for Economic and financial Affairs, [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/publicaciones/european\\_economy/2005/eesp405en.pdf](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publicaciones/european_economy/2005/eesp405en.pdf).

In questo contesto è opportuno inoltre sottolineare che, mediamente, la mobilità è rimasta ridotta sia in termini geografici che in termini occupazionali. Per quanto riguarda la mobilità da un'occupazione all'altra, dati recenti indicano che il 38 % dei lavoratori dell'UE hanno occupato lo stesso posto di lavoro per oltre dieci anni<sup>7</sup>, con la durata media della permanenza nello stesso posto di lavoro stimata a 10,6 anni in Europa, rispetto a 6,7 anni negli Stati Uniti<sup>8</sup>.

È ancora più difficile fornire dati statistici sulla mobilità geografica a causa della loro eterogeneità. Nell'indagine 2005 sulla manodopera si stima ad un tasso inferiore al 2 % la percentuale di cittadini europei che vive e lavora in un altro Stato membro – un tasso che non ha subito variazioni significative nel corso degli ultimi trent'anni. Questa bassa percentuale globale della mobilità, che suggerisce la mancanza di una vera e propria "cultura della mobilità" per i lavoratori dell'UE, è uno dei motivi che ha condotto la Commissione europea a designare il 2006 come Anno europeo della mobilità dei lavoratori.

### 3. VERSO UN MERCATO DEL LAVORO EUROPEO APERTO E ACCESSIBILE A TUTTI: CONTRIBUTO DEL PIANO D'AZIONE PER LE COMPETENZE E LA MOBILITÀ

#### 3.1. Incrementare le competenze e la mobilità professionale

Per quanto riguarda la mobilità professionale, uno dei principali strumenti per valutare i progressi compiuti è stata l'adozione da parte del Consiglio di una serie di parametri di riferimento da raggiungere entro il 2010.

Per quanto riguarda l'obiettivo che consiste **nell'incrementare il livello dell'istruzione e ridurre il numero di coloro che abbandonano la scuola senza aver ottenuto un titolo di studio**, nel maggio 2003 il Consiglio ha adottato tre parametri di riferimento europei. In base al primo, entro il 2010 a livello di UE, bisogna raggiungere un tasso medio di abbandono scolastico prematuro non superiore al 10 %. Un primo passo in questa direzione è già stato rilevato con una media per l'UE-25 passata dal 16,6 % nel 2002, al 15,6 %<sup>9</sup> nel 2004.

Gli altri due parametri di riferimento sono destinati a migliorare la situazione per quanto riguarda l'insegnamento secondario superiore: entro il 2010 almeno l'85 % dei giovani di età compresa tra 20 e 24 anni dovrà aver completato l'istruzione secondaria superiore nell'UE (la media UE-25 fino adesso è aumentata solo leggermente, passando dal 76,5 % nel 2002 al 76,7 % nel 2004), mentre la percentuale dei quindicenni con forti carenze a livello della lettura dovrebbe essere diminuita di almeno il 20 % entro la fine del decennio<sup>10</sup>.

Per quanto riguarda la priorità **che consiste nell'incrementare l'interesse dei giovani per la matematica, le scienze e la tecnologia**, nel maggio 2003 il Consiglio ha adottato un parametro di riferimento specifico in base al quale il numero totale di laureati in questi settori

---

<sup>7</sup> Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, 2005.

<sup>8</sup> CEPS, Centro europeo di studi politici, "Una nuova agenda europea per la mobilità dei lavoratori", aprile 2004.

<sup>9</sup> Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 14.6.2005.

<sup>10</sup> Secondo l'indagine PISA 2004 sulla capacità di lettura, in Finlandia, nei Paesi Bassi, in Irlanda, in Austria, in Svezia e nel Regno Unito la percentuale di quindicenni con prestazioni di basso livello è inferiore al 15%, mentre il tasso è superiore al 20 % in Germania, in Grecia, nel Lussemburgo e in Portogallo (indagine PISA 2004 sulle capacità di lettura, GUE – 2004/C 104/01).

dovrebbe aumentare di almeno il 15 % entro il 2010, riducendo al tempo stesso lo squilibrio tra i generi. I risultati in questo settore sono incoraggianti, come risulta dal notevole aumento del numero di laureati. Dal canto suo, la Commissione ha varato un certo numero di azioni in questo campo, quale l'iniziativa **"Ricercatori in Europa"** nel 2005, allo scopo di sensibilizzare il pubblico sul ruolo dei ricercatori nella società, indirizzare un maggior numero di giovani verso le carriere scientifiche e migliorare la capacità dell'UE di attirare ricercatori da tutto il mondo<sup>11</sup>. Nel 2005 e nel 2006 sono state organizzate le "Notti dei ricercatori europei" con un'ampia gamma di attività di sensibilizzazione. Il sostegno fornito per la formazione dei ricercatori in Europa è stato inoltre rafforzato con un notevole incremento del bilancio delle **azioni Marie Curie** nell'ambito del 6° programma quadro per la ricerca e lo sviluppo tecnologico, vale a dire 1,58 miliardi di euro per il periodo 2000-2006, che rappresenta un aumento di circa il 70 % rispetto al precedente programma quadro. La **carriera del ricercatore** è stata inoltre promossa grazie al sostegno fornito dal Consiglio alla raccomandazione della Commissione<sup>12</sup> **sulla Carta europea dei ricercatori** e sul **Codice di condotta per l'assunzione di ricercatori** dell'aprile 2005. Fino adesso oltre cento organizzazioni europee di ricerca si sono impegnate ad aderire ai principi enunciati nella Carta e nel Codice.

La dichiarazione di Copenaghen del novembre 2002 ha indicato le priorità per una migliore cooperazione nel settore **dell'istruzione e della formazione professionale** (WET), al fine di migliorare la fiducia reciproca, la trasparenza e il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze quali strumenti per sostenere una maggiore mobilità e facilitare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Queste priorità sono ormai stabilmente inserite nell'ambito del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010.

Per quanto riguarda la **convalida dell'apprendimento non formale, informale e formale**, nel maggio 2004 il Consiglio europeo ha adottato una serie di principi comuni e nel 2004<sup>13</sup> è stato completato l'inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento, che ha fornito una base per l'apprendimento reciproco e lo scambio di esperienze tra Stati membri.

Nel settore della **trasparenza e della trasferibilità delle qualifiche**, il quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze – Europass – è stato varato nel febbraio 2005. Attraverso un portale internet europeo e una rete di centri nazionali Europass, quest'ultimo mette a disposizione dei cittadini un portafoglio coordinato di documenti sulla trasparenza. Europass offre strumenti destinati per lo più a coloro che sono alla ricerca di un'occupazione, è strettamente connesso al portale EURES sulla mobilità professionale e attualmente si sviluppano sinergie fra entrambi gli strumenti.

In risposta ad una richiesta del Consiglio europeo tenutosi nel marzo 2005, è stata organizzata una consultazione pubblica su una proposta relativa a un quadro europeo delle qualifiche (EQF), che faciliterà il **riconoscimento delle qualifiche e delle competenze a livello di istruzione nelle professioni non regolamentate**. Questo strumento costituisce un punto comune di riferimento per ridurre gli ostacoli alla cooperazione e per migliorare la comunicazione tra addetti all'istruzione e alla formazione nell'ambito di vari sistemi e fra le

---

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/research/researchersineurope>.

<sup>12</sup> GU L 75/67 del 22 marzo 2005 (2005/251/CE) ovvero <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>.

<sup>13</sup> [www.ecotec.com/europeaninventory](http://www.ecotec.com/europeaninventory).

autorità di diversi paesi. La trasparenza e la trasferibilità delle qualifiche è migliorata conseguentemente, rendendo possibile paragonare i vari risultati dell'apprendimento di singoli cittadini e facilitando quindi l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la mobilità occupazionale. È previsto che il Consiglio e il Parlamento nel 2007 adottino una raccomandazione a questo proposito.

Per sostenere il quadro europeo delle qualifiche proseguono i lavori relativi alla garanzia di qualità, ad esempio il quadro comune di garanzia della qualità per l'istruzione e la formazione professionale (VET) ed una consultazione pubblica sul quadro comune su ECVET-un sistema per l'accumulazione e il trasferimento di crediti nelle VET-sarà varato il 15 settembre 2006.

Nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), la Commissione ha organizzato un **forum europeo per le e-qualifiche**<sup>14</sup> nel marzo 2003 per favorire il dialogo tra tutte le parti in causa in merito allo sviluppo di **nuove TIC e competenze e-business (e-qualifiche) nonché le qualifiche relative al settore TIC**. Il forum ha elaborato una relazione di sintesi nel settembre 2004 intitolata "*e-Skills in Europe: Towards 2010 and beyond*", che identifica azioni concrete e invita a promuovere partenariati di più soggetti interessati<sup>15</sup>. In particolare, nel 2005 sono stati compiuti progressi per la definizione di un **meta quadro europeo delle competenze TIC**, al fine di promuovere una migliore comprensione, all'interno dell'Unione europea, della natura e della struttura delle competenze degli specialisti di TIC di cui hanno bisogno i datori di lavoro<sup>16</sup>. A livello più generale, l'azione a favore di una cultura digitale nell'ambito del programma e-Learning ha affrontato in modo specifico i problemi connessi al divario digitale. Nell'ambito dell'agenda di Lisbona rinnovata, l'iniziativa i2010 ha identificato l'alfabetizzazione digitale quale uno dei settori d'azione chiave nell'ambito della società dell'informazione.

Infine sono proseguiti gli sforzi per aumentare il livello di **partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e alla formazione continua**. La relazione intermedia congiunta del Consiglio e della Commissione "Istruzione e formazione 2010" del marzo 2004, pur sottolineando i progressi compiuti in una prima fase, ha invitato gli Stati membri ad adoperarsi ulteriormente per mettere a punto ed attuare strategie globali per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. A questo aspetto è stata attribuita un'elevata priorità nell'ambito della strategia per l'occupazione riveduta, con il sostegno finanziario del Fondo sociale europeo. Le conclusioni del Consiglio europeo di primavera del 2004 hanno ribadito la necessità di realizzare queste strategie entro il 2006. Fino ad oggi sono stati compiuti progressi principalmente attraverso l'adozione di un criterio di riferimento da parte del Consiglio, criterio in base al quale entro il 2010 il livello medio europeo di partecipazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita dovrebbe arrivare al 12,5% della popolazione adulta attiva. Nel 2004 la partecipazione media nell'UE-25 risultava del 10,3 %, rispetto al 7,9 % nel 2002<sup>17</sup>. Le parti sociali hanno adottato nel marzo 2002 un quadro comune per le azioni destinate allo sviluppo delle competenze e delle qualifiche lungo tutto l'arco della vita e realizzano ogni anno una relazione sulle azioni intraprese.

---

<sup>14</sup> <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>.

<sup>15</sup> [www.eskills2004.org](http://www.eskills2004.org).

<sup>16</sup> <http://www.cenorm.be/cenorm/businessdomains/businessdomains/iss/activity/ws-wac.asp>.

<sup>17</sup> Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, 14.6.2005.

### 3.2. Facilitare la mobilità geografica

Sebbene un certo numero di problemi di natura pratica incidano ancora pesantemente sulla decisione dei cittadini di affrontare un'esperienza di mobilità in un altro paese o in un'altra regione (regolamentazione del mercato degli alloggi, barriere linguistiche e culturali, mancanza di meccanismi di sostegno per facilitare il reinserimento delle persone in mobilità nel paese d'origine), uno dei risultati più visibili nell'arco del piano d'azione è stata l'introduzione della **tessera sanitaria europea**. Il regolamento 631/2004, che mira a facilitare l'introduzione della tessera sanitaria equiparando i diritti alle prestazioni in natura per tutte le categorie degli assicurati e semplificando le procedure, è stato adottato nel marzo 2004. La tessera, attualmente utilizzata da oltre cinquanta milioni di cittadini, è stata introdotta in tutti i paesi dello Spazio economico europeo entro il 1° gennaio 2006 al più tardi.

Il **coordinamento dei regimi di sicurezza sociale** è stato migliorato grazie alla semplificazione e alla modernizzazione del regolamento 1408/71, tramite il nuovo regolamento 883/2004. Quest'ultimo contiene un certo numero di disposizioni essenziali per la promozione della mobilità e il miglioramento dei livelli di protezione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. Si tratta della possibilità di prolungare da 3 a 6 mesi il periodo durante il quale la persona alla ricerca di un'occupazione può cercare lavoro in un altro Stato membro, della possibilità di esportare prestazioni di prepensionamento, della possibilità per i lavoratori frontalieri disoccupati di cercare un lavoro nello Stato membro nel quale erano occupati precedentemente, conservando il diritto alle prestazioni di disoccupazione nello Stato membro di residenza e di un notevole miglioramento a livello di protezione sanitaria per i familiari di un lavoratore frontaliere, permettendo loro di accedere a cure sanitarie non solo nello Stato membro di residenza, ma anche nello Stato membro in cui esercitano l'attività lavorativa.

La procedura per migliorare il **riconoscimento delle qualifiche professionali per le professioni regolamentate** ha dato anch'essa risultati significativi con l'adozione della direttiva 2005/36/CE nel settembre 2005. La nuova direttiva integra quindici direttive in un unico contesto, rispettando al tempo stesso le garanzie esistenti per i lavoratori migranti. Essa introduce un certo numero di cambiamenti, ivi comprese maggiori facilitazioni per le prestazioni transfrontaliere di servizi per quanto riguarda le professioni regolamentate, elemento essenziale della strategia della Commissione relativa ai servizi. Essa offre inoltre l'opportunità di ottenere ancor più il riconoscimento automatico delle qualifiche sulla base di piattaforme comuni, una maggiore flessibilità delle procedure e un migliore orientamento dei cittadini relativamente al riconoscimento delle loro qualifiche professionali.

La promozione dell'**apprendimento transnazionale in altri Stati membri** è una componente essenziale del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010". Dopo la serie di raccomandazioni del 2003 sull'accesso alla mobilità, la qualità della mobilità e l'apertura dell'Europa al mondo, nel 2005 la Commissione ha elaborato una seconda raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla mobilità transnazionale nell'Unione europea a fini d'istruzione e formazione. La raccomandazione invita gli Stati membri ad adottare la **Carta europea di qualità per la mobilità**, nella quale si definiscono una serie di principi nel settore della mobilità a scopo di istruzione e formazione, che possono essere applicati dagli Stati membri su base volontaria. La Carta è destinata a diventare lo strumento di riferimento per favorire un incremento degli scambi, sviluppare il riconoscimento dei periodi di studio svolti in altri paesi e stabilire una fiducia reciproca tra le autorità, le organizzazioni e tutte le parti in causa nel settore della mobilità.

Per quanto riguarda la **trasferibilità delle pensioni complementari**, il 20 ottobre 2005 la Commissione ha adottato una direttiva<sup>18</sup> destinata a ridurre gli ostacoli alla mobilità all'interno degli Stati membri e tra di loro, derivati dai regimi pensionistici complementari esistenti. Gli ostacoli si riferiscono in particolare alle condizioni di maturazione dei diritti pensionistici, alle condizioni di mantenimento di diritti pensionistici sospesi, nonché alla trasferibilità di diritti acquisiti. La proposta completa l'acquis comunitario nel settore delle pensioni complementari, come la direttiva 98/49/CE relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità e la direttiva 2003/41/CE relativa alle attività e alla supervisione degli enti pensionistici aziendali o professionali.

Nel settore della ricerca, nel settembre e nell'ottobre 2005<sup>19</sup> sono state adottate una direttiva relativa ad una procedura specifica per l'ammissione di ricercatori di paesi terzi e due raccomandazioni relative alla facilitazione dell'ammissione e alla concessione di visti di breve durata per ricercatori di paesi terzi che entrano nella Comunità europea.

Infine, per quanto riguarda la priorità da concedere all'elaborazione di **una politica dell'immigrazione su scala europea**, nel giugno 2003 la Commissione ha adottato una comunicazione sull'immigrazione, l'integrazione e l'occupazione in risposta alla richiesta del Consiglio europeo di Tampere di elaborare una politica d'integrazione per i cittadini dei paesi terzi, che riguardasse anche aspetti connessi all'occupazione. Il regolamento 859/2003, che estende le disposizioni del regolamento 1408/71 ai cittadini di paesi terzi legalmente residenti, è entrato in vigore il 1° giugno 2003. Questo strumento è stato seguito, il 29 aprile 2004, dall'adozione della direttiva 2004/38 relativa al diritto dei cittadini dell'UE e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. La direttiva riformula e semplifica i vari strumenti comunitari esistenti sul diritto di ingresso e residenza dei lavoratori, dei lavoratori autonomi, degli studenti, dei pensionati e di altre persone non attive. Secondo la direttiva, per i cittadini europei non sarà più necessario ottenere una carta di soggiorno (se lo Stato membro lo ritiene opportuno, sarà sufficiente registrarsi presso le autorità competenti). I cittadini europei potranno inoltre acquisire un diritto permanente di residenza nel paese ospitante dopo cinque anni di residenza continuata, diritto che non sarà più subordinato a condizioni particolari. I progressi compiuti a livello generale sulla messa a punto di una politica comune per la migrazione economica per motivi di lavoro sono stati ulteriormente favoriti alla fine del 2004 con l'adozione del programma dell'Aja. In questo contesto, nel gennaio 2005<sup>20</sup> la Commissione ha adottato un Libro verde sull'approccio dell'UE nei confronti della gestione della migrazione economica e ha organizzato un'audizione pubblica nel giugno 2005 per consultare le parti in causa. A titolo di seguito e su

---

<sup>18</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento della trasferibilità dei diritti a pensione complementare, COM (2005) 507 def.

<sup>19</sup> Direttiva 2005/71/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, relativa ad una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica; raccomandazione 2005/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 settembre 2005, diretta a facilitare il rilascio, da parte degli Stati membri, di visti uniformi di soggiorno di breve durata per i ricercatori di paesi terzi che si spostano nella Comunità a fini di ricerca scientifica; raccomandazione 2005/762/CE del Consiglio, del 12 ottobre 2005, volta ad agevolare l'ammissione dei cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica nella Comunità europea, pubblicate sulla GU 1289 del 3.12.2005.

<sup>20</sup> Libro verde sull'approccio dell'UE alla gestione della migrazione economica, Commissione europea, 11.1.2005, COM (2004) 811 def.

richiesta del Consiglio, la Commissione ha adottato un programma strategico in materia d'immigrazione legale che comprende l'aspetto della migrazione economica<sup>21</sup>.

### 3.3. Migliorare l'informazione e la trasparenza delle opportunità di lavoro

Per garantire migliori informazioni e maggiore trasparenza relativamente alle opportunità di lavoro in Europa, nel settembre 2003 la Commissione ha varato il **portale EURES per l'informazione sulla mobilità professionale**, con l'obiettivo di fornire un accesso alle opportunità di lavoro disponibili, su scala europea. La rete EURES raggruppa i servizi di collocamento degli Stati membri con partner quali datori di lavoro e organizzazioni sindacali. L'inaugurazione del portale ha notevolmente migliorato e semplificato l'accesso dei lavoratori e dei datori di lavoro ad informazioni di natura pratica su questioni connesse alla mobilità occupazionale. Con oltre 500 000 visitatori al mese, EURES è diventato uno dei siti web della Commissione più consultati. All'inizio del 2006 un ulteriore sviluppo del portale ha consentito a tutti i cittadini europei di accedere direttamente, attraverso una piattaforma informatica comune, a tutte le offerte di lavoro pubblicate dai servizi di collocamento, vale a dire circa un milione di offerte di lavoro in qualsiasi momento. Il portale è collegato al portale PLOTEUS sulle opportunità di apprendimento per facilitare la mobilità a scopo di apprendimento<sup>22</sup>.

EURES ha inoltre sviluppato legami con altri fornitori di informazioni in materia, in particolare ERACAREERS, il **portale europeo sulla mobilità dei ricercatori**<sup>23</sup>, che mira a creare un ambiente più favorevole per le opportunità di sviluppo della carriera dei ricercatori nello spazio europeo della ricerca. Il portale permette di pubblicare direttamente e gratuitamente offerte di lavoro nel settore della ricerca, nonché di inserire i CV. Oltre ai servizi offerti dal portale, i ricercatori e i loro familiari hanno accesso, dal 2004, a un servizio di assistenza personalizzato mediante **ERA-MORE**, una rete di 200 centri di mobilità situati in 32 paesi.

Un'altra evoluzione significativa a livello dell'informazione è stata l'inaugurazione, nel febbraio 2005, del portale "**La tua Europa**". Il portale fornisce informazioni pratiche e opportunità per i cittadini europei che desiderano lavorare o studiare in un altro Stato membro e per le imprese europee che desiderano spostarsi od aprire una nuova filiale in un altro Stato membro dell'UE. Durante il mese di marzo 2006 il portale ha registrato 1 286 301 consultazioni e 189 963 visitatori esclusivi.

## 4. LE SFIDE DEL FUTURO

Una valutazione globale del piano d'azione in materia di competenze e mobilità rivela che, nell'insieme, sono stati avviati un numero significativo di sviluppi per quanto riguarda l'attuazione delle 25 azioni prioritarie. Questa constatazione deve essere tuttavia confrontata al fatto che **molti cittadini europei non sono consapevoli o non sono convinti** dei diritti, delle condizioni e delle opportunità di un cambiamento a livello professionale e geografico.

---

<sup>21</sup> COM (2005) 669 def. del 12 dicembre 2005.

<sup>22</sup> <http://europa.eu.int/ploteus>.

<sup>23</sup> <http://europa.eu.int/eracareers>.

Prendendo atto dell'evoluzione menzionata precedentemente e degli sviluppi previsti nel contesto del 2006, Anno europeo della mobilità dei lavoratori, la Commissione si dedicherà a nuove iniziative nel 2007. I risultati della presente relazione mettono in evidenza un certo numero di settori che potrebbero essere oggetto di un seguito.

- Nel settore dell'**apprendimento lungo tutto l'arco della vita**, occorre adoperarsi ulteriormente per mettere a punto strategie globali e coerenti aperte a tutti, nelle scuole, nelle imprese, negli enti pubblici e presso le famiglie. Conformemente alla linea direttrice n. 23 sull'occupazione e al programma comunitario di Lisbona, adottato nel luglio 2005, l'attuazione dovrebbe essere favorita con adeguati incentivi e meccanismi di ripartizione dei costi. Queste misure sono destinate a migliorare l'adattabilità e la flessibilità della manodopera europea per rispondere meglio ai mutamenti del mercato del lavoro europeo e in tal modo contribuire alla creazione di un maggior numero di posti di lavoro di migliore qualità<sup>24</sup>.
- Per quanto riguarda le competenze nelle TIC, è importante investire maggiormente nei vantaggi specifici di base, a livello comparativo e competitivo, e riferirsi alle informazioni concrete quando si discutono le questioni da affrontare. A seguito delle raccomandazioni del forum europeo sulle e-competenze, alla fine del 2005 la Commissione ha varato una serie di azioni concrete per fornire un quadro più preciso dell'offerta e della domande di e-competenze<sup>25</sup>, elaborare scenari di previsione (2005-2015) per anticipare meglio l'evoluzione della domanda, le strategie in materia di parametri di riferimento e le iniziative a sostegno dell'e-learning per le imprese, nonché lo studio dell'eventuale evoluzione di un portale europeo delle competenze e delle possibilità di carriera nelle TIC, in collaborazione con l'industria e le parti sociali.
- L'intesificazione degli sforzi per eliminare gli **ostacoli giuridici, amministrativi e culturali** alla mobilità rappresenta un compito più globale nell'ambito del quale occorre stimolare gli sforzi se si vuole raggiungere l'obiettivo generale che consiste nella creazione di un mercato del lavoro europeo. Le iniziative attuali nei settori della sicurezza sociale, della trasferibilità dei diritti pensionistici o della trasferibilità delle qualifiche per le professioni non regolamentate devono essere pienamente attuate e, se del caso, completate per creare un contesto nel quale la mobilità geografica e occupazionale sia ritenuta un elemento normale nell'arco di una carriera lavorativa. Inoltre occorre esplorare nuovi settori: competenze linguistiche, necessità di fornire una formazione adeguata prima della mobilità e le difficoltà nel trovare un lavoro per i partner o i coniugi dei lavoratori in mobilità. Sono questi, ad esempio, alcuni di principali ostacoli alla mobilità geografica e occupazionale in Europa. Questi obiettivi s'iscrivono nell'ambito della nuova impostazione globale inserita nella relazione annuale d'attività 2006 della Commissione, che invita a un nuovo partenariato tra la Commissione e gli Stati membri per affrontare la sfida globale in materia di maggiore disponibilità di posti di lavoro di migliore qualità<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> In merito alle sfide future per le competenze e la mobilità nel contesto della Strategia di Lisbona, si rimanda alla relazione annuale 2006 (COM (2006) 30 def., del 25 gennaio 2006) della Commissione, particolarmente all'azione 3.1 "Potenziare gli investimenti destinati alla conoscenza e all'innovazione".

<sup>25</sup> "The Supply and Demand of e-Skills in Europe", RAND Europa, settembre 2005.

<sup>26</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio europeo di primavera "È ora di cambiare marcia", COM (2006) 30 def.

- Infine, la **migrazione economica**, se gestita in modo adeguato, dovrebbe essere considerata un elemento essenziale dello sviluppo economico e sociale dell'Europa e della competitività delle imprese europee. Tenuto conto del calo demografico previsto e della riduzione del livello occupazionale, una migrazione gestita rappresenta uno strumento supplementare essenziale per rispondere alle richieste del mercato del lavoro e sostenere la crescita economica.
- In linea con il programma comunitario di Lisbona e i nuovi orientamenti in materia di occupazione (2005-2008), appare quindi necessario un **approccio più integrato della mobilità**, al fine di svilupparla pienamente, non solo in qualità di strumento per generare occupazione, ma anche come mezzo per favorire lo sviluppo personale dei singoli in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.