

Ricerca: "La Mobilità in Europa. Processi di ristrutturazione e gestione della mobilità dei quadri"

A cura di:

Associazione Progetto Quadri (APQ) CISL

Agenquadri CGIL

Confederazione Italiana Quadri - CIQ UIL

INDICE

Premessa – La situazione occupazionale dei Quadri in Europa pag. 3

Cap. 1 - La mobilità oggi in Europa pag. 8

Cap. 2 - Ostacoli pag. 12

- a) Le differenze linguistiche pag. 12
- b) Ostacoli Sociali pag. 12
- c) Regimi economici pag. 12
- d) Riconoscimento qualifiche pag. 13
- e) Accessibilità e trasparenza dell'informazione economico sociale pag. 13
- f) Rimozione ostacoli mercato interno pag. 13

Cap. 3 - Il diritto fondamentale di Libera circolazione

all'interno dell'Unione Europea pag. 14

I riferimenti giuridici pag. 14

Cap. 4 - Rapporto Task Force pag. 17

Cap. 5 - Piano d'Azione della Comunicazione pag. 18

Conclusioni pag. 20

PREMESSA

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DEI QUADRI IN EUROPA

Nei primi anni '90 si è assistito in tutti i Paesi europei ad un rapido deterioramento della situazione occupazionale dei lavoratori con elevate qualifiche professionali, mai prima verificatosi, come conseguenza, principalmente dell'impatto delle nuove tecnologie sull'organizzazione del lavoro e delle ristrutturazioni aziendali attuate in risposta alle sfide poste dalla globalizzazione della concorrenza. A dieci anni di distanza è necessario fare un bilancio della situazione, valutare i progressi che sono stati compiuti, prendere in considerazione le lacune ancora presenti e prospettare nuove misure e soluzioni.

Secondo i dati del Panel Europe dell'APEC – l'agenzia paritetica francese per l'occupazione dei quadri, l'unica fonte statistica al momento in grado di fornire, seppur con evidenti lacune, informazioni a livello europeo sull'andamento dell'occupazione dei quadri nel solo settore privato dell'economia – il 1993 ha rappresentato il punto di svolta tra un periodo in cui il saldo tra gli ingressi nell'area quadri per assunzione esterna o promozione interna e le uscite di quadri dalle aziende in seguito a dimissioni, pensionamento, licenziamento, uscite incentivate, prepensionamento, ecc., era attivo e il successivo, in cui le uscite hanno superato il totale degli ingressi. Dal '93 le uscite sono state in media dell'ordine di grandezza di oltre 600 mila quadri l'anno, pari al 7,6% dei quadri occupati, solo parzialmente compensate dagli ingressi nell'area, con una perdita netta di 37,7 mila posti l'anno, pari in media allo 0,5% dei quadri occupati.

È necessario precisare la particolare situazione italiana. **In Italia**, le uscite vengono in gran parte supplite grazie all'apporto della mobilità, che permette ai quadri di reinserirsi nel mondo del lavoro, senza perdere lo 0,5% di lavoratori ad alta professionalità l'anno. A partire dal 1994, infatti, in Italia si sta verificando una crescita progressiva e stabile della mobilità interna.

In particolare, nel periodo 2001-2002, i dati dell'*Indagine sulle forze di lavoro* dell'Istat fanno rilevare una crescita di 251 mila unità nell'occupazione dipendente e una crescita di 3 mila unità nell'occupazione indipendente, confermando le tendenze di crescita del settore terziario e secondario a discapito del primario.

Negli ultimi dieci anni, a fronte di una flessione tendenziale dell'occupazione generale, il dato relativo all'occupazione dei quadri in Europa è stato l'elemento più dinamico dell'intero mercato del lavoro. Questo perché si sono registrate promozioni interne, riorganizzazioni aziendali, nove assunzioni e nuove attribuzioni della qualifica di quadro in settori in cui in precedenza essa non si applicava.

Raffrontando i dati media 2001 e media 2002 possono insorgere alcune preoccupazioni circa un'inversione di tendenza. Gli occupati dipendenti del 2002 risultano 15.849 milioni, 332 mila in più rispetto alla media 2001. Invece, i quadri in Europa nel 2002 risultano 1.036 milioni contro i 1.044 milioni della media 2001, **8.000 in meno**. Confrontando anche i dati ottobre 2002 e media 2002 si nota un notevole scarto di 20mila unità (**28mila quadri in meno a ottobre 2002 e 8mila nella media 2002**).

TAB.1 – Occupati indipendenti per posizione nella professione. Ottobre 2002 (dati assoluti in migliaia)

OCCUPATI INDIPENDENTI	V.A.
Imprenditori	596
Liberi professionisti	1112
Lavoratori in proprio	3206
Soci di cooperative di produzione	216
Coadiuvanti	868
TOTALE	5998

OCCUPATI INDIPENDENTI	V.A.
Imprenditori	614
Liberi Professionisti	1089
Lavoratori in proprio	3182

Soci di cooperative di produzione	203
Coadiuvanti	892
TOTALE	5980

TAB.2 – Occupati indipendenti per posizione nella professionale. Media 2002 (dati assoluti in migliaia)

Ancora secondo l'APEC, tra il 2001 e il 2002 si è verificato un abbassamento della creazione di posti di lavoro per i quadri in Europa. La crescita della popolazione quadri rallenta in tutti i Paesi membri dell'Unione Europea. Le variazioni più forti si constatano in Olanda e in Belgio. La Francia, creando 33% di posti in meno, presenta il più forte ripiegamento della creazione di posti (22.500 in meno).

Nonostante questi dati, una crescita, anche se lenta, della popolazione quadri si è registrata in tutti i paesi europei. Il Lussemburgo possiede il tasso di crescita più elevato (7%). L'Olanda cede il posto alla Spagna, che tocca il 5%. I tassi di crescita di Regno Unito, Olanda e Francia sono prossimi al tasso europeo. Al di sotto del tasso europeo si situano invece l'Italia, la Germania e il Belgio.

	Sorties (départs)	Entrées (postes pourvus)	Solde
Nombre de cadres	658 600	930 800	272 200
% de l'effectif cadre	7,8%	11%	+3,2%

Source : Apec, 2002

TAB. 3 – Diminuzione della creazione di posti di lavoro per quadri in Europa

TAB. 4 – Creazione di posti di lavoro per quadri in tutti i Paesi

Pays	Sorties	Entrées		Solde
B	7,8%	9,5%	+1,7%	4 000
D	7,1%	9,3%	+2,2%	40 000
E	5,0%	10,0%	+5,0%	52 500
F	10,0%	13,3%	+3,3%	46 500
I	7,7%	10,4%	+2,7%	21 000
L	6,5%	13,5%	+7,0%	2 200
NL	8,8%	12,5%	+3,7%	20 500
UK	8,0%	11,3%	+3,3%	85 500

Source : Apec, 2002

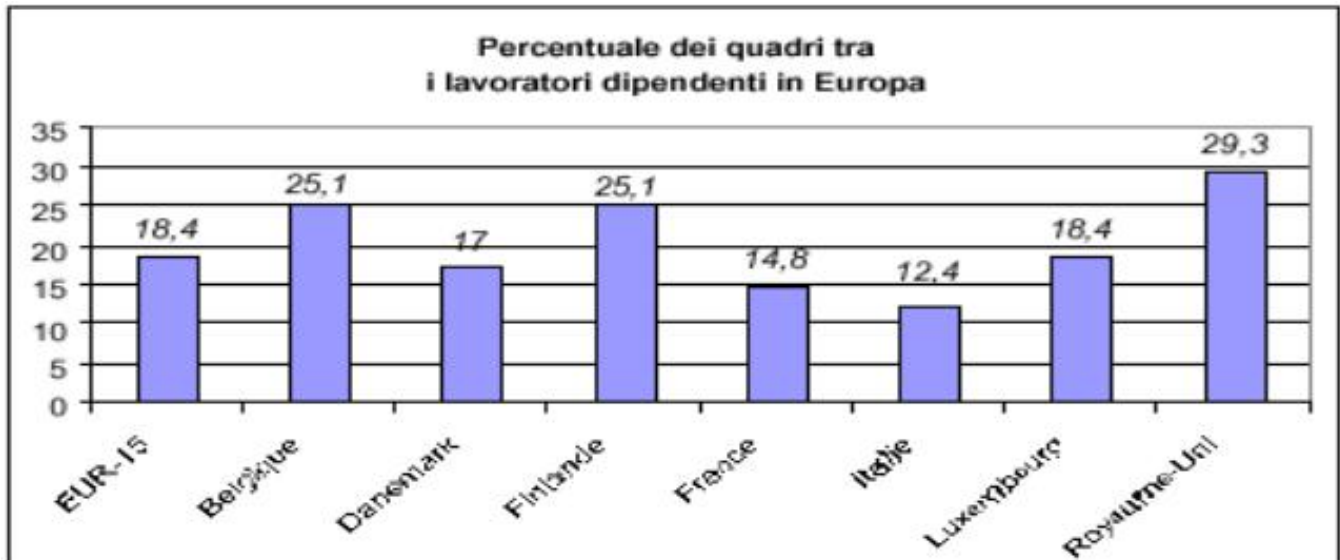
Nel 2002, 50.100 nuovi posti per quadri sono stati creati nel settore privato, con una crescita progressiva del 2% della popolazione quadro. L'industria, le costruzioni, il commercio e i servizi hanno tuttavia registrato una creazione di posti inferiore al 2001. In particolare, la diminuzione della popolazione dei quadri ha toccato il settore delle attività informatiche (-39%), trasporti e comunicazioni (-30%), commercio specializzato (-29%), industria dell'automobile (-48%).

TAB. 4 – I flussi dei quadri nel 2002

Sorties	Recrutements	Promotions	Solde
167 000 6,6%	159 000 6,3%	58 100 2,3%	+50 100 - Volume +2% - Taux

Da quanto sopra esposto, emerge come i quadri rappresentino una componente non trascurabile dell'occupazione in Europa, con il 18,4% dei lavoratori dipendenti nel 1997. Nella suddivisione tra Paesi si notano comunque delle differenze, anche notevoli, che possono riflettere a volte il livello di sviluppo economico o di specializzazione settoriale più

o meno forte. Ne deriva che nelle economie di servizio, come nel Regno Unito ed in Belgio, i quadri superano rispettivamente il 29% e il 25% del totale dei lavoratori dipendenti. In Italia, invece, si registra il tasso più basso, tra le nazioni prese in considerazione (ved. Tab.5).



TAB. 5 – Percentuale dei Quadri tra i lavoratori dipendenti in Europa

Fonte: Eurostat, inchiesta sulla forza lavoro 1997.

Per la gran parte dei lavoratori ad alta professionalità, nell'attuale situazione di difficoltà delle politiche occupazionali di tutti i Paesi europei, le possibilità di reinserimento professionale risultano essere limitate, mentre gli strumenti legislativi e contrattuali dei diversi Stati membri per la gestione degli esuberanti occupazionali non hanno finora mostrato una sufficiente attenzione al problema e alle specificità delle alte professionalità, limitandosi ad estendere ad esse la strumentazione esistente, pensata per altre tipologie di lavoratori subordinati, operai e impiegati, senza apportarvi quegli adattamenti che consentirebbero di fare un migliore utilizzo dei diritti esistenti, di non lasciare sottoutilizzato il patrimonio di know how ed esperienze che queste categorie professionali di norma possiedono, di migliorare il sistema di informazione e consultazione, insistendo sul rispetto degli obblighi che da esso derivano, come prevede anche l'art. 17 della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori ("occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori") ripresa dalla Direttiva 2000/14/CE del PE e del Consiglio.

Da più parti si ritiene che la definitiva rimozione degli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori economicamente subordinati e al diritto di stabilimento e di libera prestazione di servizi per attività di lavoro autonomo, impresa e professioni liberali sarebbe un importante incentivo alla costituzione di un vero mercato del lavoro di dimensione europea, nonché un fattore di dinamizzazione dei mercati nazionali e locali, di cui si avvantaggerebbero in maggior misura, verosimilmente, le alte professionalità.

La stessa Comunicazione della Commissione "Nuovi mercati europei del lavoro" COM (2001)116 mette in evidenza la scarsa mobilità nell'Unione Europea, a maggior ragione quella transfrontaliera: soltanto lo 0,1% dei lavoratori ad alta professionalità ha cambiato la propria residenza ufficiale nel 2000. Se da un lato, bassi livelli di mobilità si spiegano col permanere di vari ostacoli e difficoltà, dall'altro sempre più numerose sono le pressioni in direzione di una mobilità più grande e facile. Anche se i dati relativi ai singoli Stati Membri sono limitati, gli indici lasciano trasparire una considerevole diversità: lo studio presentato dalla Commissione Europea evidenzia che i movimenti migratori in Germania e in Danimarca, ad esempio, superano l'1,2% della popolazione ogni anno, mentre i movimenti più ridotti sono osservati in Francia, Spagna e Grecia (meno dello 0,2 % della popolazione).

D'altro canto, in ambito nazionale si sente forte l'esigenza di affrontare in modo propositivo la questione scottante della disoccupazione tra le alte professionalità, in un momento in cui, da un lato si aprono spazi per una riforma degli attuali assetti (es. vedi legge 608/96 in merito all'impegno di una prossima revisione della disciplina sui lavori socialmente utili; vedi anche l'estensione in atto dell'area quadri al settore del pubblico impiego), mentre dall'altro la ricerca di strumenti duttili ed efficaci si fa pressante, ma al contempo difficile (es. vedi bozza della Presidenza del Consiglio alle parti sociali relativa a proposte per la gestione di 30.000 esuberanti nel settore bancario, di cui in gran parte quadri; vedi anche l'imminente approvazione di un provvedimento di incentivazione alle PMI fino a 250 dipendenti per l'assunzione, anche a tempo determinato, di personale con qualifica dirigenziale).

Il ruolo sempre più centrale dei quadri nei nuovi assetti organizzativi aziendali, nonché il constatato "deficit di conoscenze sia in termini di informazione statistica, sia di ricerca socio-economica a livello europeo come anche nazionale" per ciò che riguarda l'universo quadri, inducono il sindacato a proseguire in una attività di studio e ricerca sulle problematiche riguardanti le alte professionalità.

In questo contesto si pone la succitata Comunicazione della Commissione al Consiglio COM(2001) 116, dal titolo "Nuovi mercati europei del lavoro, aperti ed accessibili a tutti" in cui viene svolta un'analisi dei fattori che imporrebbero maggiore mobilità ai lavoratori europei, viene valutata la situazione reale, vengono considerati gli ostacoli esistenti, si definiscono misure supplementari necessarie a garantire a tutti i cittadini apertura ed accessibilità ai nuovi mercati europei del lavoro entro il 2005.

La Commissione 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'allargamento.

Capitolo 1

LA MOBILITÀ OGGI IN EUROPA

La mobilità in Europa è scarsa. Un po' più del 5% 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'UE 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 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 mobilità è maggiore negli Stati Uniti. Nel 1998, il flusso migratorio tra i diversi Stati USA era pari al 2,4% circa della popolazione.

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).**

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 previsioni, le migrazioni diventeranno sempre più "selettive" nei prossimi 5 - 10 anni. Questo tipo di fenomeni appare più evidente tra la manodopera altamente qualificata e nelle industrie ad alta tecnologia e in piena crescita. 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, 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.

Emerge il dato sconcertante di una mancata corrispondenza fra domanda e offerta di competenze. La mobilità è uno dei fattori che consente di equilibrare tale rapporto portando le competenze dove sono richieste. Il ruolo della mobilità è dunque fattore vitale, assieme allo sviluppo e aggiornamento delle competenze, per garantire il progresso economico e sociale nella Unione Europea.

Mobilità geografica: cittadini che hanno cambiato Regione di residenza nel 2000

UE	1,20%
USA	5,90%

Media dei lavoratori che nel 2000 hanno cambiato lavoro dopo meno di un anno.

UE	16,40 %
ITALIA	11,20 %
GERMANIA	14 %
FRANCIA	15 %
BELGIO	13 %
USA	30 %

La Mercer Human Resource Consulting ha effettuato una ricerca tra marzo e maggio 2003, analizzando i trasferimenti internazionali di 35 mila dipendenti delle maggiori imprese d'Europa, America del Nord, America Latina, Asia e Oceania. Lo scopo dell'inchiesta è stato quello di identificare le politiche aziendali e i costi dei programmi di mobilità. Il campione comprendeva imprese di tutti i settori, dall'Ict alla chimica, banche, comunicazioni energia e trasporti.

I risultati dicono che la maggior parte delle società ha cominciato o pensa di cominciare una revisione dei propri programmi, per restare competitivi e risparmiare. Trasferire i dipendenti da una parte all'altra è una misura efficace, talvolta un investimento, ma da gestire con oculatezza.

Nelle multinazionali la mobilità è importante per diffondere la filosofia aziendale: quando si apre una business unit strategica, è utile trasferire una persona che porti, oltre alle sue competenze, i principi e le impostazioni del gruppo.

Fra tutti i tipi di trasferimento l'incremento maggiore si registra negli incarichi a breve termine, mentre sta crescendo anche l'abitudine a trasferimenti tra una regione e l'altra, soprattutto in Europa 862%9 e in Asia e Oceania (59%).

Fra le aziende che adottano la politica dei contenuti trasferimenti di personale, quelle americane lo fanno di solito per necessità di affari, quelle europee più spesso per venire incontro ai desideri dei dipendenti.

LA MOBILITA' TRA FILIALI

Le tendenze nell'adozione della mobilità internazionale per dipendenti (in%)

Imprese che hanno intensificato il ricorso alla mobilità internazionale	40
Imprese che hanno ridotto i trasferimenti di Lunga durata	24
Imprese che li mantengono stabili	45
Imprese che hanno aumentato il ricorso a trasferimenti brevi	39

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 persone.

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.

In questo quadro, 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. Per 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 dovrebbe 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 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 emigranti.

Capitolo 2

OSTACOLI

Esistono diversi e significativi ostacoli, cui però bisogna far fronte affinché la mobilità possa svilupparsi appieno.

A) Le differenze linguistiche

Rimangono, anche se pian piano diminuiscono d'importanza con il miglioramento delle conoscenze linguistiche e del bilinguismo sul lavoro (inglese e lingua madre).

B) Ostacoli sociali

Spostamento di un nucleo familiare: 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.

C) Regimi economici

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.

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.

D) Riconoscimento 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.

E) 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 è stata 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.).

F) Rimozione ostacoli 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.

Capitolo 3

IL DIRITTO FONDAMENTALE DI LIBERA CIRCOLAZIONE ALL'INTERNO DELL'UNIONE EUROPEA

Il concetto principale su cui si basa la possibilità dei lavoratori dell'Unione Europea di accedere all'occupazione nell'ambito degli Stati membri è il diritto alla parità di trattamento rispetto ai cittadini dei vari stati. Proprio perché trattasi di un diritto tutelato nei trattati fin dai primi giorni di vita della Comunità Economica Europea, ogni lavoratore appartenente all'UE ha il diritto di intraprendere un'attività subordinata in qualsiasi stato membro, a prescindere dal luogo di residenza, alle stesse condizioni valide per i cittadini dello Stato in oggetto.

Il principio fondamentale di parità di trattamento e dell'abolizione della discriminazione in base alla nazionalità è valido inoltre per quanto riguarda l'occupazione nel settore pubblico, vale a dire nelle imprese pubbliche, istituzioni ed enti governativi e nel settore dell'amministrazione pubblica e civile.

Il diritto di libera circolazione e il diritto associato di esercitare la propria professione ovunque nell'ambito dell'UE non implica la totale assenza di restrizioni (es. la carta si soggiorno, che può essere richiesta da uno stato membro). Le norme dell'UE non obbligano gli Stati a riconoscere le coppie non sposate. Tuttavia, vige il principio di parità di trattamento, per cui uno stato membro deve concedere alle coppie non sposate emigranti gli stessi diritti concessi ai propri cittadini.

Anche il diritto di esercitare la propria professione presenta dei limiti, in quanto occorre essere qualificati per svolgere un determinato lavoro, come accade per qualunque cittadino. Ciò significa che le proprie qualifiche devono essere considerate equivalenti a quelle del paese ospitante.

A) I riferimenti Giuridici

Il Trattato di Roma ha previsto agli articoli 48 e seguenti (artt. 39 e segg. nuova versione) tra le libertà fondamentali dell'Europa unita la libera circolazione dei lavoratori subordinati e il diritto di stabilimento e di libera prestazione di servizi per attività di lavoro autonomo, impresa e professioni liberali, con l'abolizione di ogni discriminazione basata sulla nazionalità, e con la sola eccezione di particolari attività connesse all'esercizio di pubblici poteri e alla tutela di interessi generali dello Stato (riserva del pubblico impiego).

Fin dagli anni '70 il diritto comunitario ha proceduto, attraverso la legislazione e la giurisprudenza della Corte di Giustizia, a disciplinare la libera circolazione e la parità di trattamento dei lavoratori dipendenti e il diritto di stabilimento e di esercizio di una attività economica in un altro Paese membro per i lavoratori autonomi.

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 evidenti. 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 per giungere alla piena occupazione, in un'economia basata sulla conoscenza dinamica e competitiva, nonché ad 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.

Tuttavia, a dieci anni ormai dall'apertura del mercato interno, mentre le altre libertà fondamentali riguardanti la circolazione di capitali, merci e servizi sono ormai pressoché pienamente realizzate, la mobilità transnazionale dei lavoratori nell'ambito del mercato europeo risulta ancora ostacolata dal permanere di fattori di carattere istituzionale.

Il Libro Verde della Commissione su "Education, training, research: the obstacles to transnational mobility" del 1996 (COM 96 n.462), ha definito la libera circolazione delle persone e dei lavoratori come una delle condizioni fondamentali per l'esistenza di una vera "Europa dei cittadini" nonché una delle possibili "risposte ai mutamenti economici in atto - causati dall'istituzione del mercato unico europeo e dalla globalizzazione dell'economia - e alle loro conseguenze sociali, specialmente in relazione alla creazione di occupazione". La Comunicazione della Commissione "Nuovi mercati europei del lavoro" COM (2001)116 sottolinea l'importanza del ruolo svolto dai lavoratori altamente qualificati per garantire il progresso economico e sociale, mentre la Direttiva 2001/86/CE del Consiglio prospetta per il completamento della Società Europea il coinvolgimento dei lavoratori attraverso "procedure pratiche per l'informazione e la consultazione transnazionale" degli stessi.

Nell'attuale situazione di difficoltà delle politiche occupazionali di tutti i Paesi europei, gli elementi di vischiosità - fra i quali il Libro Verde e la Comunicazione citano l'esistenza di regole amministrative contraddittorie, di sistemi fiscali male armonizzati, la mancanza di riconoscimento reciproco dei titoli di studio, ma anche l'insufficiente conoscenza delle lingue straniere - impediscono la completa esplicitazione di un importante fattore di dinamizzazione del mercato del lavoro, quale è ritenuto essere la mobilità transnazionale dei lavoratori, cosicché gli stessi servizi comunitari per l'impiego (es. rete EURES) risultano al momento ampiamente sottoutilizzati. Come sottolinea la Comunicazione della Commissione COM (2002)72 "Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità", i servizi comunitari per l'impiego, ed in particolare EURES, dovrebbero essere modernizzati.

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

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.

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.

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 superiore 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.

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, 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.

Inoltre, Anna Diamantopoulou, commissario incaricato per l'occupazione e gli affari sociali, nella primavera del 2002 ha istituito una TASK FORCE di esperti dell'economia e del lavoro (tra cui il presidente della fondazione De Benedetti, Boeri e l'attuale segretario della CES Monks), che si è occupata delle competenze e della mobilità in Europa.

Capitolo 4

RAPPORTO TASK FORCE

Il rapporto presentato nel dicembre 2002 contiene diverse raccomandazioni riguardanti soprattutto nuovi livelli e priorità formative: gli Stati membri dovrebbero garantire a tutti i cittadini la possibilità di acquisire entro il 2006 specifiche competenze di base e almeno due lingue dell'Ue oltre alla propria al termine della scuola dell'obbligo (iniziando dalla scuola materna e elementare); una delle due se opportuno potrebbe essere l'inglese, ma è riconosciuta l'importanza di ogni altro idioma europeo.

Tra le competenze di base da garantire al cittadino, oltre naturalmente all'alfabetizzazione ed al calcolo, figurano anche le tecnologie dell'informazione, considerate precondizioni per l'occupabilità e l'adattabilità al lavoro.

Un terzo piano di studi superiori poi dovrebbe essere svolto in uno Stato membro diverso da quello di residenza, potenziando i programmi di scambio educativi e formativi di giovani e adulti.

Il riferimento centrale delle indicazioni degli esperti è lo sviluppo della **partecipazione di tutti alla formazione "lungo l'intero arco della vita"**, necessità e obiettivo già evidenziato nel dibattito europeo, ma non per questo di facile attuazione.

Ad esempio il richiamo al ruolo delle parti sociali per la formazione dei lavoratori alle nuove tecnologie (obiettivo ribadito, per il 2003, anche dalle recenti Linee direttrici per l'occupazione) si scontra infatti con una realtà in cui la formazione impartita dalle imprese resta ridotta: secondo una recente inchiesta europea, infatti, il 50 per cento dei lavoratori (e il 75 dei colletti bianchi) lavorano regolarmente al computer, ma solo il 17 per cento ha usufruito di una formazione a cura della propria impresa.

Quanto alle competenze da promuovere, soprattutto per colmare i divari tra domanda e offerta, la task force si concentra su quelle legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con un approccio a cui non è estranea l'influenza della "e-economy" europea, ma che riconosce altri fondamentali bisogni, quali le competenze delle donne, dei lavoratori più anziani o dei migranti. Al riguardo la valutazione e il riconoscimento della cosiddetta formazione "non formale", e in particolare quella sul lavoro, sono tra le maggiori priorità nell'obiettivo di un quadro europeo per l'accreditamento e la trasferibilità dei percorsi formativi e delle qualifiche ottenute. Una connessa priorità è anche la modernizzazione del riconoscimento delle professioni attualmente regolamentate.

L'altro grande fronte di intervento riguarda la rimozione degli ostacoli di carattere previdenziale alla libertà di circolazione. Si tratta di assicurare, entro il 2004, la piena trasferibilità delle pensioni (comprese quelle complementari) e dei diritti previdenziali, mentre si raccomanda l'introduzione di una tessera europea per la previdenza sociale.

Capitolo 5

PIANO D'AZIONE DELLA COMMISSIONE

Redatto nel febbraio 2002 alla luce delle considerazioni svolte dalla Task Force, il Piano d'azione per le competenze e la mobilità stabilisce quali siano le azioni prioritarie da svolgere per meglio rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

Innanzitutto un obiettivo concreto a breve termine è l'introduzione di una tessera di assicurazione sanitaria valida in tutta Europa.

Inoltre, per realizzare importanti progressi in materia di mobilità dei lavoratori europei entro il 2005, la Commissione propone le seguenti azioni prioritarie:

- rafforzare la mobilità professionale e lo sviluppo delle competenze;
- migliorare l'informazione e la trasparenza in materia di possibilità occupazionali;
- facilitare la mobilità geografica.

L'incremento della mobilità professionale e lo sviluppo delle competenze implicano:

- favorire l'accesso di tutti all'istruzione e alla formazione, in particolare l'accesso gratuito alle competenze chiave, indipendentemente dall'età. Creazione di un marchio di qualità comunitario per i migliori sistemi di istruzione basati sulle TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione);
- incoraggiare gli studenti, e in particolare le studentesse, a intraprendere studi nel campo della matematica, delle scienze e delle tecnologie;
- migliorare il livello generale di istruzione e, più in particolare, meglio integrare nei sistemi di istruzione i giovani handicappati, i giovani con difficoltà di apprendimento, gli immigrati e le minoranze etniche;
- assicurare una migliore interfaccia tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro. Creazione di una rete di comunicazione tra gli organismi operanti nel settore privato e nel settore educativo;
- inserire i lavoratori, soprattutto i più anziani, in programmi di formazione in impresa. A tal fine, erogazione di incentivi alle imprese e ai lavoratori;
- dare riconoscimenti alle società o agli organismi pubblici che applicano strategie di istruzione e formazione permanente particolarmente innovative;
- definire competenze trasparenti nell'ambito delle TIC, sulla base di norme europee e di regimi di convalida e di riconoscimento;
- migliorare il follow-up dell'adeguamento tra le competenze in materia di TIC, tenendo conto delle esigenze del mondo del lavoro, con la creazione di profili di competenze dettagliati;
- stabilire in quadro europeo per valutare e riconoscere l'apprendimento non formale e informale come anche l'esperienza professionale;
- continuare lo sviluppo di strumenti quali [Europass](#), il [curriculum vitae europeo](#) e il portfolio entro il 2003 e definire allo stesso tempo un sistema che consenta di cumulare le qualifiche acquisite in diversi paesi e istituzioni;
- accrescere i fondi volti allo sviluppo delle risorse umane.

Agevolare la mobilità geografica implica:

- mantenere effettivo il diritto a soggiornare e lavorare in un altro Stato membro, compresi gli aspetti della sicurezza sociale dei lavoratori;
- istituire una tessera europea di assicurazione malattia. La Commissione propone di istituire una tessera elettronica che rimpiazzerebbe l'attuale formulario di assicurazione malattia E111 in modo da assicurare il diritto alle cure sanitarie ovunque nell'Unione europea e al rimborso delle stesse ad opera dello Stato membro di origine;
- stabilire diritti a pensione complementare trasferibili;
- chiarire e semplificare il riconoscimento delle qualifiche per le professioni regolamentate. Le professioni regolamentate sono coperte da un insieme di direttive. Questo insieme di direttive sarà prossimamente rimpiazzato da un'unica direttiva che coprirà tutte le professioni regolamentate;
- intensificare gli sforzi volti a creare un mercato unico nel campo dei servizi transfrontalieri e a rimuovere gli ostacoli alla libertà di stabilimento;
- riformare i sistemi di imposizione e di indennizzazione volti a favorire la mobilità regionale all'interno degli Stati membri;
- rendere più precoce l'apprendimento delle lingue straniere, al più tardi a partire dagli 8 anni di età, al fine di padroneggiare due lingue straniere europee al termine della scuola dell'obbligo (16 o 18 anni);
- incoraggiare la realizzazione di una parte importante, ad esempio un terzo, della formazione superiore in un altro Stato membro;
- creare un sistema europeo di norme di qualità volontarie in materia di istruzione e di formazione per promuovere la mobilità nell'ambito delle professioni non regolamentate;
- sopprimere le restrizioni locali, regionali o nazionali in materia di qualifiche nei contratti collettivi;
- definire una politica europea in materia di immigrazione. Concessione ai cittadini di paesi terzi che soggiornano in uno Stato membro di diritti europei comparabili a quelli concessi ai cittadini dell'UE, in particolare in materia di soggiorno, di lavoro e di sicurezza sociale.

Migliorare l'informazione e la trasparenza in relazione alle possibilità occupazionali implica:

- creare un sito Internet unico di informazione sulla mobilità europea, un servizio di informazione più completo per le professioni regolamentate. Un portale dell'Unione europea consacrato alle possibilità di apprendimento sarà realizzato entro la fine del 2002. Attualmente, informazioni pratiche sui diritti dei cittadini a vivere e a lavorare in altri Stati membri come anche su altri diritti e possibilità esistenti nell'Unione europea possono essere ottenute su [Europe Direct](#) che propone anche link con organismi di informazione e di consulenza a livello nazionale, regionale e locale;
- sviluppare il sistema EURES (sistema europeo di ricerca di lavoro on line) e definire un sistema convenzionale di classificazione delle occupazioni per far sì che EURES divenga uno strumento di lavoro quotidiano dei servizi nazionali per l'occupazione;
- avviare una campagna europea di informazione sulla mobilità e anche campagne settoriali.

CONCLUSIONI

Il ritardo con cui si sta dando compimento ad una delle quattro libertà fondamentali previste dal Trattato istitutivo della Comunità europea agli articoli 48 e seguenti – artt. 39 e segg. nuova numerazione – (in particolare le difficoltà che emergono in merito al riconoscimento dei diplomi e dei trattamenti pensionistici complementari) e la carenza di politiche di accompagnamento incentivanti la mobilità potrebbe subire un'accelerazione attraverso il dialogo sociale, all'interno delle stesse aziende, con un maggiore coinvolgimento dei delegati sindacali, allo scopo di favorire la coerenza e migliorare così l'informazione e la consultazione. L'intensificazione del Dialogo Sociale favorirebbe la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, agevolando l'accesso dei lavoratori ad alta professionalità in altri mercati e promuoverebbe il coinvolgimento degli stessi nella conduzione dell'impresa. A questo scopo, risulta fondamentale promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione, condizioni preliminari per il successo dei processi di ristrutturazione delle imprese rispetto alle nuove condizioni indotte dalle globalizzazioni dell'economia, come sottolineato dalla Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

La completa rimozione degli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori si ritiene dovrebbe toccare in misura rilevante le alte professionalità - quadri e dirigenti -, per i quali i maggiori ostacoli istituzionali alla mobilità transnazionale sono rappresentati dal difficile riconoscimento dei diplomi e dei trattamenti pensionistici complementari, materie che a partire dai primi anni '90 sono risultate, soprattutto in conseguenza dell'impatto delle nuove tecnologie e delle riorganizzazioni aziendali, per la prima volta fortemente colpite da fenomeni di eccedenze occupazionali, specialmente nel settore privato dell'economia.

Contribuirebbe a migliorare la situazione professionale di questa categoria di lavoratori un maggiore sforzo in materia di dialogo sociale, con un più intenso coinvolgimento dei delegati sindacali, allo scopo di favorire la coerenza e ottimizzare così il sistema di informazione e consultazione, insistendo sul rispetto degli obblighi che da esso derivano: una *Campagna d'informazione sulla mobilità* da parte della Commissione 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 è in questo senso auspicata, come evidenzia la Commissione nella Comunicazione COM(2002)72.

Per queste stesse categorie professionali per le quali l'aggiornamento, la manutenzione del patrimonio di conoscenze, il sistema di informazione e consultazione e la capacità di adattamento al nuovo sono "fattori produttivi" di vitale importanza, la mobilità si pone spesso come espressione di momenti formativi e di scambio cruciali per la stessa competitività dell'economia europea e per la sopravvivenza del modello sociale europeo che la ha finora caratterizzata. Si pensi ad esempio, a questo proposito, al settore della ricerca, in cui l'Europa è stata finora penalizzata dalla frammentazione e dispersione degli sforzi a livello di singoli Stati membri, risultando di conseguenza la sua capacità d'innovazione talvolta carente, specialmente nel settore delle applicazioni delle alte tecnologie.

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

- 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.

La mobilità all'interno dell'Unione Europea rappresenta, dunque, una vera sfida per il futuro dell'Europa. L'obiettivo è quello di attivare una nuova strategia capace di garantire accessibilità nei nuovi mercati europei del lavoro entro il 2005.

Ci sono alcuni buoni motivi che inducono a considerare questa scadenza necessaria e inderogabile. Il primo motivo è dato dalla pressione crescente esercitata dalle imprese europee, sempre più integrate a causa del rafforzamento in atto dell'economia europea e della continua integrazione di numerosi settori e industrie sulla scia dell'euro e del mercato interno. Il secondo è dovuto all'enorme impatto di mutazioni strutturali di grande portata indotte in tutta Europa dalla globalizzazione, dalla tecnologia, dalle tendenze demografiche e da nuove aspirazioni sociali. Un terzo motivo si ritrova nel rafforzamento della convergenza e delle opportunità nelle varie regioni della UE di fronte all'integrazione e ai cambiamenti economico-sociali.