

# Posizione della CES sul "Pacchetto competenze e talenti" della Commissione europea

*Adottata al Comitato Esecutivo CES del 27-28 ottobre 2022*

## Background

Il 27 aprile 2022, la Commissione europea ha presentato la comunicazione "Attrarre competenze e talenti nell'UE" ([Communication Attracting skills and talent to the EU](#)), che fa seguito al [Pact on Migration and Asylum](#), adottato dalla Commissione il 23 settembre 2020. La CES ritiene che il Patto includa un numero molto limitato di proposte sulla migrazione per motivi di lavoro, che sono state messe in ombra da un'attenzione significativa alle espulsioni e ai controlli alle frontiere. È una grande delusione che la migrazione per lavoro sia stata inquadrata nella necessità dell'UE di "attrarre i talenti".

La comunicazione comprende iniziative giuridiche, operative e politiche nel settore dell'immigrazione per motivi di lavoro. Nell'ambito del quadro legislativo, la Commissione propone di rimaneggiare la direttiva sul permesso unico ([Single Permit Directive](#)) e quella sui soggiornanti di lungo periodo ([Long-Term Residents Directive](#)). La Commissione propone inoltre di intensificare la cooperazione operativa a livello UE tra gli Stati membri e con i Paesi partner attraverso i cosiddetti "partenariati per i talenti" e lo sviluppo di un "pool di talenti dell'UE". Un'azione specifica a sostegno dei rifugiati ucraini è stata sviluppata nell'ambito del cosiddetto "Pool di talenti dell'UE".

## La valutazione della CES sui cambi alla direttiva sui soggiornanti di lungo periodo (LTR)

Le variazioni alla direttiva sui SLP (Soggiornanti di Lungo Periodo) mirano a creare un sistema più efficace, coerente ed equo per l'acquisizione dello status di SLP dell'UE, in particolare rafforzando il diritto dei SLP di trasferirsi e lavorare in altri Stati membri. La CES accoglie con favore e sostiene la revisione della direttiva sui SLP come un'opportunità per rafforzare lo status concesso ai residenti. Pur mantenendo il periodo di residenza richiesto di cinque anni come regola generale, la proposta introduce due modifiche che faciliterebbero l'acquisizione dello status di SLP in situazioni di mobilità tra Stati membri. In primo luogo, la Commissione propone di consentire il cumulo dei periodi di residenza in diversi Stati membri per raggiungere la soglia dei cinque anni. In secondo luogo, alle persone che hanno già acquisito lo status di SLP in uno Stato membro dovrebbero bastare tre anni per acquisire lo status in un secondo Stato membro.

- **Ambito e durata del soggiorno (artt. 3 e 4)**

Il campo di applicazione personale della direttiva è stato chiarito, ma rimane limitato e poco chiaro. Ad esempio, i rifugiati ucraini che hanno ottenuto una protezione temporanea nell'UE rimangono fuori dallo status di SLP.

La richiesta della CES di ridurre il limite di cinque anni a tre non fa parte della proposta. Tuttavia, si accoglie con favore l'inclusione nel periodo di attesa di cinque anni di qualsiasi periodo di soggiorno come titolare di un visto per soggiorni di lunga durata o di un

permesso di soggiorno ai sensi del diritto dell'Unione o nazionale, compresi lo studio, la formazione, la protezione nazionale o temporanea, o altri status temporanei. Tuttavia, i soggiorni con visti di breve durata non vengono conteggiati - sono esclusi i lavoratori stagionali e le persone alla pari - e il titolare deve aver accumulato due anni di residenza legale e continuativa nello Stato membro che presenta la domanda (è ammessa la residenza in Stati membri diversi).

## **Diritto di mobilità all'interno della UE**

La CES ritiene che la mobilità all'interno dell'UE debba essere resa più facile e conveniente per coloro che sono in possesso di questo permesso e garantire una maggiore armonizzazione nel trattamento delle persone che si spostano da uno Stato membro all'altro, nonché nei servizi e nei diritti messi a disposizione dei SLP e delle loro famiglie, come ad esempio il trattamento fiscale, la sicurezza sociale, la protezione sociale.

- **Equo trattamento (Art.12)**

La proposta estende la parità di accesso dei SLP alla protezione e all'assistenza sociale, eliminando la possibilità per gli Stati membri di limitare tale accesso alle prestazioni di base. Viene chiarito che i SLP devono avere lo stesso diritto dei cittadini nazionali per quanto riguarda l'acquisto di un alloggio privato.

Si allinea la definizione di sicurezza sociale e il diritto all'esportazione di pensioni e prestazioni familiari alle disposizioni delle più recenti direttive sulla migrazione legale. In particolare, si fa riferimento al Regolamento (CE) n. 883/2004 per quanto riguarda la definizione di sicurezza sociale (punto d del paragrafo 1); i residenti di lungo periodo dell'UE o i loro superstiti che si trasferiscono in un Paese terzo dovrebbero ricevere le pensioni legali alle stesse condizioni e alle stesse aliquote dei cittadini dello Stato membro interessato, quando tali cittadini si trasferiscono in un Paese terzo, in linea con altre direttive sulla migrazione legale (paragrafo 6).

### **- Diritti della famiglia (art. 15)**

La CES accoglie con favore la nuova disposizione che prevede l'obbligo per gli Stati membri di non applicare condizioni di integrazione ai fini del ricongiungimento familiare e di non applicare alcun limite temporale all'accesso al mercato del lavoro per i membri della famiglia. Inoltre, l'acquisizione automatica dello status di SLP per i figli di residenti SLP nati o adottati nel territorio dello Stato membro che ha rilasciato il permesso. Accoglie inoltre con favore l'obbligo per i SLP di godere della parità di trattamento per quanto riguarda il riconoscimento delle qualifiche professionali.

### **- Accesso alle informazioni (art. 27)**

Un altro aspetto importante evidenziato dalla CES è che durante la procedura di richiesta dello status di SLP devono essere fornite informazioni sull'esistenza del permesso, sui diritti e sulle tutele ad esso collegate. Il nuovo articolo proposto sull'obbligo di fornire informazioni "facilmente accessibili" ai richiedenti sui documenti per la richiesta, l'acquisizione dello status e le condizioni (diritti, obblighi, garanzie procedurali) è accolto con favore. Si potrebbe estendere a coloro che acquisiscono lo status di SLP l'obbligo di "fornire" e deve includere

informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro in altri Stati membri, compresi i diritti del lavoro e i diritti sindacali nella lingua pertinente.

## **Valutazione della CES sui partenariati per i talenti e sul pool di talenti dell'UE**

La Commissione propone una serie di passi per rendere operativi i partenariati per i talenti, con l'obiettivo di concordare i primi partenariati per i talenti (Egitto, Marocco e Tunisia) entro la fine del 2022. Il lavoro dei Partenariati per i talenti si baserà sui progetti pilota sviluppati con questi partner, ampliandone la portata e il livello di ambizione e mobilitando tutti i soggetti interessati nel processo. Secondo la Commissione, i partenariati si rivolgeranno a tutti i livelli di competenze in vari settori economici, tra cui le ICT, la scienza, l'ingegneria e l'assistenza sanitaria.

La CES rimane critica nei confronti di questi partenariati ed è preoccupata per la tendenza all'uso di accordi bilaterali sull'immigrazione per motivi di lavoro e di partenariati con Paesi terzi come strumento di governance dell'immigrazione per motivi di lavoro. Quelli già esistenti e quelli che verranno sviluppati devono rafforzare le garanzie, la protezione e i diritti dei lavoratori migranti.

Dovrebbero basarsi sugli insegnamenti tratti dai progetti pilota e avere un quadro normativo adeguato che affronti le aree di potenziale miglioramento individuate dalle parti interessate, compresi i sindacati. Dovrebbero affrontare la necessità di trasparenza, informazione e coinvolgimento dei sindacati sia nei Paesi di origine che in quelli di destinazione ai livelli pertinenti, la copertura delle spese di assunzione e di viaggio da parte dei datori di lavoro, nonché l'accesso alle informazioni per i lavoratori, compresi i diritti dei lavoratori e dei sindacati, i reclami e i meccanismi di ricorso.

In questo senso, la CES ribadisce l'invito alla Commissione e agli Stati membri a promuovere norme di assunzione eque, tra cui il divieto di pratiche abusive e di tasse di assunzione. Ciò dovrebbe basarsi sull'ampio lavoro delle politiche e dei principi di reclutamento etico di [ILO](#) e del Codice globale dell'OMS ([WHO](#)) sul reclutamento internazionale degli operatori sanitari, comprese le iniziative delle parti sociali come il [EPSU-HOSPEEM Code of Conduct](#). Inoltre, lo strumento [ITUC Migrant Recruitment Advisor](#) consente ai lavoratori migranti di: esaminare le prestazioni dei reclutatori rispetto ai principi di reclutamento equo dell'ILO, affrontare le lamentele e informare sul reclutamento equo basato sull'evidenza.

In relazione al pool di talenti dell'UE, la Commissione propone di istituire la prima piattaforma e il primo strumento di matching a livello europeo, per "rendere l'UE più attraente per i cittadini extracomunitari in cerca di opportunità e aiutare i datori di lavoro a trovare i talenti di cui hanno bisogno". Per rispondere all'urgente necessità di facilitare l'accesso al mercato del lavoro dei rifugiati ucraini, la Commissione propone un'iniziativa pilota. Il lancio dell'EU Talent Pool Pilot è previsto per l'ottobre 2022.

La CES rimane molto critica sullo sviluppo di un tale pool di incontro, che sembra riportarci a modelli precedenti di migrazione di manodopera progettati e guidati dai datori di lavoro, che la CES respinge chiaramente. Ci sono diversi aspetti che lo strumento dovrebbe prendere in considerazione, come il fatto che non esiste una base giuridica per la creazione di tale strumento, la sua governance e la sua responsabilità, compreso il coinvolgimento dei sindacati sia nei Paesi di origine che in quelli dell'UE a tutti i livelli pertinenti.

Inoltre, l'EU Talent Pool Pilot sarà ora implementato utilizzando la piattaforma informatica EURES, attraverso una landing page dedicata, che conterrà informazioni e istruzioni su come utilizzare il Pilot e le funzionalità EURES sottostanti. La partecipazione degli Stati membri all'iniziativa Talent Pool Pilot rimane su base volontaria.

Un aspetto fondamentale è chi e come verrà controllato il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione, non solo sulla piattaforma EU Talent Pool ma anche all'interno del Progetto Pilota. Finora questa responsabilità spetta ai Punti di contatto nazionali, per cui ci saranno diversi livelli di protezione nei vari Stati membri. Se i punti di contatto nazionali devono mantenere questo ruolo chiave, sarà necessaria una base giuridica formale per rendere obbligatori i criteri per gli Stati membri.

Non si tratta solo di "abbinare" le competenze, ma della possibilità di accedere a posti di lavoro dignitosi e di buona qualità, sulla base del principio della parità di trattamento. In particolare, nel progetto pilota Talent Pool non dovrebbero esserci discriminazioni e/o disparità di trattamento. Va notato che tutti i beneficiari di protezione temporanea e/o di forme di protezione adeguata ai sensi della legge nazionale con accesso al mercato del lavoro potranno accedere allo strumento pilota. In alcuni Paesi, come la Spagna, sono compresi i cittadini di paesi terzi o gli apolidi che risiedevano regolarmente in Ucraina prima del 24 febbraio (e i loro familiari) e i cittadini degli Emirati Arabi Uniti che si trovavano in una situazione irregolare in Spagna prima del 24 febbraio e che, a causa del conflitto, non possono tornare in Ucraina [\[1\]](#).

C'è anche un altro aspetto da considerare, relativo alla convalida e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, che rappresenta un ostacolo pratico per i lavoratori migranti. I rifugiati ucraini hanno fatto luce su questo aspetto fondamentale e critico. I beneficiari di protezione temporanea hanno il diritto di accedere al mercato del lavoro dell'UE, all'istruzione e alla formazione professionale e all'apprendimento degli adulti. In questo senso, la Commissione ha giustamente suggerito che gli Stati membri, nell'adottare misure relative alla mappatura e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, garantiscano che le competenze e le qualifiche delle persone possano essere valorizzate, valutate e riconosciute rapidamente, se necessario, indipendentemente dalla disponibilità o meno della documentazione. Tuttavia, manca un'adeguata attuazione. Va notato che queste misure dovrebbero essere estese ad altri rifugiati vittime di guerre, come in Yemen, Afghanistan, Siria, Etiopia, Gaza e Myanmar.

Le considerazioni sulla protezione dei dati, come le modalità di raccolta e di elaborazione dei dati, dovrebbero far parte del portale pubblico. Dovrebbero essere previste garanzie rigorose per i lavoratori migranti interessati.

Infine, la Commissione lancerà una nuova piattaforma che consentirà di discutere le questioni pratiche della migrazione per motivi di lavoro, in particolare la dimensione esterna della politica migratoria, la carenza di manodopera e le questioni legate ai processi del mercato del lavoro. L'operatività dei partenariati per i talenti e del pool di talenti dell'UE sarà sostenuta dal lavoro della piattaforma.

La CES invita alla cautela nei confronti delle carenze di manodopera dovute a condizioni di lavoro inadeguate, salari iniqui, mancanza di politiche attive del mercato del lavoro o investimenti insufficienti nell'istruzione e nella formazione. Spetta alle aziende migliorare le condizioni di lavoro e i salari, ai governi garantire politiche attive del mercato del lavoro e politiche di istruzione e formazione efficaci, e non spetta ai lavoratori migranti assumersi il

costo della loro inazione. La CES ricorda le parole della Dichiarazione di Filadelfia, fondatrice dell'OIL, secondo cui "il lavoro non è una merce".

## **1. Prossimi passi**

Per quanto riguarda le iniziative legislative, la CES ha istituito un gruppo di lavoro per valutare i possibili emendamenti da presentare al Parlamento europeo. La CES si impegnerà durante tutto il processo legislativo, in modo da tenere conto delle richieste dei sindacati. Per quanto riguarda i partenariati per i talenti e il pool di talenti, la CES si impegnerà criticamente con il partenariato europeo per l'integrazione e con il gruppo del pool di talenti istituito dalla Commissione e coordinato dall'EMN. La CES chiederà e si impegnerà anche nella nuova piattaforma sulla migrazione di manodopera, una volta istituita.

*[1] Paesi come Germania, Spagna, Paesi Bassi e Lussemburgo hanno scelto di estendere il campo di applicazione della DPT, mentre paesi come Ungheria e Polonia hanno deciso di limitarlo. Si veda la scheda informativa dell'ECRE.*

[EN-ETUC Position on the European Commission Skills and Talent Package adopted.pdf](#)