



**CONSIGLIO  
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 10 dicembre 2007 (11.12)  
(OR. en)**

**16318/07**

**SOC 527  
ECOFIN 509**

**NOTA DI TRASMISSIONE**

---

Origine: Signor Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea

Data: 6 dicembre 2007

Destinatario: Signor Javier SOLANA, Segretario Generale/Alto Rappresentante

Oggetto: **Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni**

– **La mobilità, uno strumento per garantire nuovi e migliori posti di lavoro: Piano d'azione europeo per la mobilità del lavoro (2007 – 2010)**

---

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento della Commissione COM(2007) 773 definitivo.

All.: COM(2007) 773 definitivo



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 6.12.2007  
COM(2007) 773 definitivo

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

**La mobilità, uno strumento per garantire nuovi e migliori posti di lavoro: Piano  
d'azione europeo per la mobilità del lavoro (2007 – 2010)**

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

La mobilità, uno strumento per garantire nuovi e migliori posti di lavoro: Piano d'azione europeo per la mobilità del lavoro (2007 – 2010)

## **1. IL CONTESTO POLITICO GENERALE**

In un'Europa senza frontiere interne che deve competere in un'economia globale in cui sono in costante evoluzione sia le esigenze di una società che invecchia che il mercato del lavoro, è fondamentale raggiungere un livello di mobilità di gran lunga superiore a quello attuale. La mobilità dei lavoratori è indispensabile per consentire il funzionamento efficace del mercato unico e per offrire migliori posti di lavoro a un numero maggiore di persone, obiettivo chiave della strategia di Lisbona<sup>1</sup>. L'allargamento dell'UE nel 2004 e nel 2007 ha incrementato le opportunità per i lavoratori di trovare un'occupazione e per i datori di lavoro di trovare lavoratori. Gran parte degli Stati membri dell'UE-15 ha soppresso o diminuito le restrizioni applicate ai cittadini di otto degli Stati membri che hanno aderito all'UE nel 2004, creando un grande potenziale di forza lavoro per far fronte alle sfide dell'invecchiamento della popolazione e della globalizzazione.

È necessaria una maggiore mobilità del lavoro che consente ai lavoratori di passare da un lavoro all'altro oppure di spostarsi in diverse regioni o Stati membri. Occorre offrire ai lavoratori le qualifiche e le opportunità necessarie per poter cambiare frequentemente lavoro e avanzare nella propria carriera. Questo costituisce l'obiettivo principale dei principi comuni concordati sulla flessicurezza<sup>2</sup>, un concetto che può assistere le persone a gestire più efficacemente la transizione tra occupazioni in tempi di rapidi cambiamenti economici.

Tuttavia, numerose barriere ostacolano ancora la mobilità dei lavoratori. A parte l'incertezza sui vantaggi della mobilità, le persone devono far fronte ad una serie di ostacoli diversi: barriere giuridiche e amministrative, costi e disponibilità di alloggi, l'occupazione di coniugi e partner, la trasferibilità dei diritti alla pensione, barriere linguistiche, nonché le questioni attinenti all'accettazione delle qualifiche professionali in altri Stati membri.

## **2. ESPERIENZE TRATTE DAL PIANO D'AZIONE DEL 2002 E DALL'ANNO EUROPEO DELLA MOBILITÀ DEI LAVORATORI DEL 2006**

La presente comunicazione rappresenta un ulteriore passo importante in una lunga serie di iniziative volte a promuovere la mobilità. In base al processo avviato nel febbraio del 2001 dalla comunicazione della Commissione sui nuovi mercati del lavoro<sup>3</sup>, alle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma del marzo 2001 e ai lavori della Task Force ad Alto Livello sulle competenze e la mobilità la Commissione ha adottato un piano d'azione per le

---

1 Cfr. Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008), orientamento n. 20.

2 Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza COM(2007)359 del 27.6.2007.

3 Nuovi mercati europei del lavoro, aperti e accessibili a tutti – COM (2001) 116 del 28.2.2001.

competenze e la mobilità<sup>4</sup> nel febbraio 2002. La relazione finale sull'attuazione del piano d'azione, adottata il 25 gennaio 2007<sup>5</sup>, esamina le lezioni da trarre da questo piano d'azione e presenta tre aree principali per i futuri interventi:

- migliorare i sistemi di istruzione e di formazione in modo da rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e preparare le persone alla mobilità mediante l'apprendimento delle lingue straniere;
- rimuovere le barriere giuridiche e amministrative e promuovere il riconoscimento transfrontaliero delle qualifiche;
- istituire un unico portale d'informazione sulla mobilità, basandosi sul sistema di offerte di lavoro EURES.

Il piano d'azione del 2002 proponeva inoltre la designazione del 2006 come Anno europeo della mobilità dei lavoratori. Il dibattito avviato in quell'anno e sostenuto da indagini economiche<sup>6</sup>, ha chiaramente dimostrato la varietà e l'impatto degli ostacoli che continuano a frapporsi alla mobilità all'interno dell'UE. Inoltre, esso ha ribadito la necessità di creare un ambiente favorevole alla mobilità in modo che essa diventi una prassi normale della carriera lavorativa delle persone.

In base all'esperienza e allo stretto nesso tra mobilità dei lavoratori e vari dibattiti politici in corso, quali quelli su flessicurezza, apprendimento permanente, multilinguismo ed evoluzione demografica, con la presente Comunicazione la Commissione avvia un **Piano d'azione per la mobilità del lavoro 2007 – 2010**, che si prefigge i seguenti obiettivi:

- migliorare la legislazione esistente e le prassi amministrative riguardanti la mobilità dei lavoratori;
- garantire il sostegno politico a favore della mobilità da parte delle autorità a tutti i livelli;
- rafforzare EURES, quale **unico** strumento per facilitare la mobilità dei lavoratori e delle loro famiglie;
- sensibilizzare un ampio pubblico alle opportunità e ai vantaggi offerti dalla mobilità.

### 3. PROMUOVERE LA DISPONIBILITÀ DELLE PERSONE ALLA MOBILITÀ

Nonostante la necessità di migliorare le statistiche sui flussi della mobilità o sulle motivazioni a monte, la **mobilità dei lavoratori nell'UE rimane relativamente bassa**. Attualmente circa il 2% dei cittadini in età lavorativa originari di uno dei 27 Stati membri dell'UE vive e lavora in un altro Stato membro. In confronto è quasi il doppio la quota di cittadini di paesi terzi residenti nell'UE. Tuttavia, negli ultimi anni si è delineato un graduale **aumento della mobilità**. Il numero di lavoratori mobili all'interno dell'UE-15 è aumentato da circa 470 000

---

4 Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità – COM(2002) 72 del 13.2.2002.

5 Relazione finale sull'attuazione del piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità COM(2002) 72 definitivo – COM(2007) 24 del 25.1.2007.

6 OCSE: Economic Survey 2007 – European Union, Chapter 8: "Removing obstacles to geographical labour mobility".

persone nel 2000 a circa 610 000 nel 2005 (Indagine sulla forza lavoro europea)<sup>7</sup>. Inoltre, sebbene non sia spesso incluso nei dati nazionali, il numero di lavoratori stagionali e transfrontalieri (inclusi i lavori estivi per i giovani) può essere significativo ed aumentare ulteriormente la percentuale globale di lavoratori migranti UE<sup>8</sup>.

I recenti sondaggi sugli **atteggiamenti degli europei nei confronti della mobilità** indicano anche che le persone riconoscono l'importanza della mobilità dei lavoratori. Secondo un'indagine del 2006 di Eurobarometro, il 57% degli intervistati ha risposto che la mobilità tra regioni o paesi è positiva per l'integrazione europea; il 46% ritiene che sia positiva per i mercati del lavoro e per l'individuo; e il 40% che sia utile per l'economia. Inoltre il 5,5% dei cittadini dell'UE-10 afferma che nei prossimi cinque anni sia probabile il loro trasferimento in un altro Stato membro. Le intenzioni di esercitare la mobilità in futuro all'interno dell'Europa sono aumentate in varia misura in tutti gli Stati membri<sup>9</sup>.

Le statistiche indicano inoltre **nuove tendenze della mobilità**. Un numero maggiore di lavoratori giovani e con qualifiche più elevate pratica la "multimobilità" (breve periodi di mobilità rispondenti ad esigenze specifiche di una carriera professionale), una tendenza che illustra come la mobilità si stia integrando nelle prospettive di carriera e sia connessa all'apprendimento permanente. L'indagine dell'Eurobarometro indica che una netta maggioranza dei giovani lavoratori (oltre il 70%) è consapevole del fatto che la loro carriera richiederà qualche forma di mobilità.

Nonostante il livello ridotto di mobilità dei lavoratori vi è sempre più motivo per affermare che i cittadini oggi sono più disposti ad essere mobili rispetto al passato. Un contesto favorevole sembra essere a disposizione per poter valorizzare l'esperienza acquisita e intensificare gli sforzi per superare le barriere alla mobilità. Le esperienze acquisite rivelano chiaramente l'impatto negativo degli **ostacoli alla mobilità geografica** a livello europeo, nazionale, regionale o locale. Oltre alle barriere giuridiche e amministrative, ad esempio nel campo della sicurezza sociale, la mobilità viene scoraggiata da ostacoli pratici in settori quali alloggi, conoscenza di lingue straniere, occupazione di coniugi e partner. Esistono anche altri costi della mobilità per gli individui, ad esempio il non riconoscimento ai fini professionali delle esperienze connesse alla mobilità, in particolare nelle PMI. Tali barriere riguardano questioni che vanno affrontate a vari livelli: locale, regionale, nazionale e UE. Il presente piano d'azione propone azioni specifiche volte a promuovere la rimozione degli ostacoli a livello europeo e ad incoraggiare le autorità competenti ad affrontare quelli a livello nazionale, regionale o locale.

#### **4. FAR FRONTE ALLE SFIDE: PIANO D'AZIONE PER LA MOBILITÀ DEL LAVORO (2007 – 2010)**

La strategia di Lisbona e la strategia europea per l'occupazione hanno sottolineato l'importanza della mobilità geografica e tra lavori ai fini della creazione di posti di lavoro e dello sviluppo dell'occupabilità e dell'adattabilità della forza lavoro UE in un contesto di

---

<sup>7</sup> L'impatto dell'adesione dei nuovi Stati membri è esaminato anche nella relazione della Commissione sul funzionamento degli accordi di transizione di cui al trattato di adesione del 2003 (periodo dal 1° maggio 2004 al 30 aprile 2006), COM(2006) 48 del 8.2.2006.

<sup>8</sup> Lavoratori che varcano i confini all'interno dell'UE e dello Spazio economico europeo.

<sup>9</sup> Cfr. "Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right", Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2006) (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>).

rapida evoluzione dei mercati del lavoro. La presente comunicazione propone un piano d'azione in quattro settori per garantire che la Commissione valorizzi le esperienze acquisite finora in questo campo. Le azioni previste sono complementari alla legislazione e ad altre iniziative importanti a livello comunitario<sup>10</sup>.

#### 4.1. Migliorare la legislazione e le prassi amministrative esistenti

Uno strumento importante per la promozione della mobilità dei lavoratori nell'UE è costituito dalla legislazione comunitaria sul coordinamento dei regimi di sicurezza sociale di cui al regolamento (CEE) n. 1408/71<sup>11</sup> e al suo regolamento di attuazione (CEE) n. 574/72<sup>12</sup>. Tali norme sono volte a garantire che i lavoratori migranti UE che si avvalgono del loro diritto comunitario alla libera circolazione non siano confrontati con una diminuzione della sicurezza sociale.

I regolamenti si sono dimostrati uno strumento molto utile per raggiungere tale obiettivo. Tuttavia, nuove forme di mobilità (periodi più brevi, status diversi, prassi di multimobilità) possono rendere problematica la loro applicazione. Ad esempio, un lavoratore mobile che lavora frequentemente con contratti a breve termine in diversi Stati membri potrebbe essere confrontato con diversi regimi di sicurezza sociale<sup>13</sup>. Occorre quindi esaminare se sia necessario sviluppare nuovi strumenti meglio adatti alle esigenze dei lavoratori mobili e le aziende che li occupano. Tali strumenti possono essere considerati una parte significativa di un'agenda emergente a favore di opportunità, accesso e solidarietà<sup>14</sup>.

La Commissione esaminerà la necessità di **adattare la legislazione comunitaria** relativa al coordinamento della sicurezza sociale e le conseguenti prassi amministrative. In seguito ad un inventario dei problemi che possono emergere nell'attuale legislazione<sup>15</sup> e alla consultazione delle parti interessate<sup>16</sup>, all'inizio del 2008 sarà condotta un'indagine sistematica sul campo di applicazione e sulle caratteristiche delle nuove tendenze della mobilità. In base ai risultati del processo di consultazione, nella seconda metà del 2009 la Commissione prenderà una decisione, accompagnata da una valutazione d'impatto dettagliata, per stabilire se occorre adattare le prassi amministrative o le norme stesse.

---

<sup>10</sup> Ad es. la direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali che deve essere attuata entro il 20.10.2007, la revisione del mercato unico, l'attuazione della direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno che dovrà essere attuata entro la fine del 2009; Il piano d'azione eGovernment COM(2006)173 sull'impiego delle TCI per la modernizzazione dei servizi governativi, anche a livello transnazionale; l'attuazione in corso della direttiva 2005/71/CE del Consiglio relativa a una procedura specificamente concepita per l'ammissione di cittadini di paesi terzi a fini di ricerca scientifica.

<sup>11</sup> GU L 149 del 5.7.1971, pag. 1; regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1992/2006 (GU L 392 del 30.12.2006).

<sup>12</sup> GU L 74 del 27.3.1972; regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 311/2007 del 19.3.2007 (GU L 82 del 23.3.2007).

<sup>13</sup> A condizione che il lavoratore non sia distaccato, nel cui caso continuerebbe ad essere soggetto alle norme nazionali in materia di sicurezza sociale dello Stato membro in cui è occupato. Un'altra categoria che merita un'attenzione particolare è quella dei lavoratori del trasporto internazionale aereo e stradale.

<sup>14</sup> COM(2006)211 del 10.5.2006: "Un'agenda dei cittadini per un'Europa dei risultati". COM(2007)726 del 20.11.2007: Opportunità, accesso e solidarietà: verso una nuova visione sociale per il 21° secolo in Europa.

<sup>15</sup> In base ad un questionario inviato a tutti gli interessati (istituzioni e parti sociali) nel giugno del 2007.

<sup>16</sup> Inclusa la Commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti e i comitati consultivi sulla sicurezza sociale e sulla libera circolazione dei lavoratori.

Tale indagine sarà condotta nell'ambito di TRESS (formazione e relazioni in materia di sicurezza sociale europea), una rete di esperti nazionali di sicurezza sociale finanziata dalla Commissione. La Commissione intende **rafforzare lo status e la capacità analitica della rete TRESS** proponendo di includere una disposizione specifica nel regolamento (CE) n. 883/2004. Le attività della rete sarebbero quindi incentrate su tre compiti principali:

migliorare la conoscenza della regolamentazione comunitaria tra gruppi specifici (dipendenti pubblici, avvocati, giudici, sindacati);

- pubblicare relazioni periodiche sull'applicazione della normativa sulla sicurezza sociale negli Stati membri; e
- fornire la consulenza di esperti sull'evoluzione della normativa e delle prassi esistenti in modo da far fronte alle nuove esigenze dei lavoratori migranti UE.

Anche la tutela dei diritti a pensioni complementari può avere un'influenza significativa sulle decisioni di mobilità dei lavoratori. Nel 2005 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva volta a ridurre gli ostacoli alla mobilità mediante il miglioramento della trasferibilità dei diritti a pensioni complementari<sup>17</sup>. Successivamente alle discussioni sul contenuto e sul campo di applicazione della direttiva proposta in sede di Consiglio e Parlamento europeo, la Commissione ha presentato una proposta modificata, incentrata sui requisiti minimi per aumentare la mobilità dei lavoratori mediante il perfezionamento dell'acquisizione e della salvaguardia di diritti a pensioni complementari e contenente un impegno di rivedere periodicamente i progressi compiuti dagli Stati membri per migliorare la trasferibilità dei diritti a pensioni complementari<sup>18</sup>.

Inoltre, la Commissione intensificherà lo **snellimento delle prassi amministrative e della cooperazione amministrativa** tra istituzioni e autorità nazionali. Nel 2009, anno in cui è prevista l'entrata in vigore del nuovo regolamento (CE) n. 883/2004<sup>19</sup>, lo scambio amministrativo di informazioni tra istituzioni nazionali per il coordinamento delle questioni di sicurezza sociale dovrebbe essere interamente elettronico<sup>20</sup>. Ciò consentirà la consultazione e lo scambio di informazioni on-line, nonché l'introduzione di una **versione elettronica della tessera sanitaria europea**<sup>21</sup>, riducendo notevolmente il tempo necessario per trattare le domande dei lavoratori migranti UE in materia di sicurezza sociale.

Azioni

La Commissione:

1. *esaminerà la necessità di adattare il regolamento (CE) n. 883/2004, il suo regolamento d'attuazione e le relative prassi amministrative in modo da tenere conto dell'evoluzione delle tendenze in materia di mobilità dei lavoratori;*

<sup>17</sup> Attuare il programma comunitario di Lisbona: proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento della trasferibilità dei diritti a pensione complementare - COM(2005)507.

<sup>18</sup> Proposta modificata di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai requisiti minimi per migliorare la mobilità dei lavoratori perfezionando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti a pensione complementari, COM(2007)603 del 9.10.2007.

<sup>19</sup> Questo regolamento sostituirà l'attuale regolamento (CEE) n. 1408/71.

<sup>20</sup> A seconda delle disposizioni transitorie che gli Stati membri concorderanno nel Consiglio.

<sup>21</sup> L'attuazione sarà graduale e flessibile. Cfr. COM(2003) 73 del 2.2.2003.

2. *proporrà l'inclusione di una nuova disposizione nel regolamento (CE) n. 883/2004 per formalizzare lo status e la capacità analitica della rete TRESS di esperti indipendenti in modo da rafforzare la consulenza esistente nel settore del coordinamento della sicurezza sociale a livello europeo;*
3. *intensificherà lo snellimento delle prassi amministrative e della cooperazione a livello nazionale, in particolare mediante la consultazione e lo scambio di informazioni elettronici e l'avvio della versione elettronica della tessera sanitaria europea;*
4. *darà seguito alla sua proposta del 2005 e alla proposta modificata del 2007 relativa ai requisiti minimi per migliorare la mobilità dei lavoratori perfezionando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti a pensione complementari.*

#### **4.2. Garantire il sostegno politico a favore della mobilità da parte delle autorità a tutti i livelli**

Gli Stati membri svolgono un ruolo importante nella dimostrazione dei benefici della mobilità geografica e da un lavoro all'altro per l'individuo e per l'economia in generale. Una tale mobilità è fondamentale per l'attuazione positiva della strategia di Lisbona, in particolare sviluppando un approccio basato sulla flessicurezza per affrontare le sfide del mercato del lavoro moderno.

La mobilità va incoraggiata mediante strategie nazionali per l'occupazione e sistemi di apprendimento permanente che sviluppino, tra l'altro, capacità professionali nonché linguistiche e interculturali. Gli Stati membri sono incoraggiati ad attuare il Quadro europeo delle qualifiche e a sviluppare Europass<sup>22</sup>, in modo da rendere le qualifiche più comprensibili per i datori di lavoro e facilitare quindi la mobilità del lavoro. L'azione concertata con le parti sociali, le autorità locali e regionali, i centri di istruzione e formazione e con la società civile deve affrontare gli ostacoli pratici alla mobilità. Tale azione va sviluppata assicurando nel contempo il concetto di "mobilità equa", in particolare mediante la lotta al lavoro non dichiarato e al dumping sociale, in modo da garantire il pieno rispetto delle norme del lavoro e delle prescrizioni legali. Per promuovere quest'azione e in base al successo delle iniziative avviate nel contesto dell'anno europeo 2006 la Commissione stabilirà un **inventario dei sistemi di mobilità esistenti** a livello nazionale, regionale o locale. Essa incoraggerà gli Stati membri ad includere tali sistemi nei loro piani di elaborazione della politica della coesione in modo da incentivare la cooperazione transfrontaliera nel campo delle opportunità di occupazione e delle infrastrutture comuni. La Commissione esaminerà inoltre la possibilità di sviluppare **meccanismi appropriati per incoraggiare la mobilità dei lavoratori** in base alle esperienze positive di sistemi europei esistenti, quali i programmi Leonardo da Vinci e Marie Curie.

Azioni

La Commissione:

5. *incoraggerà gli Stati membri ad includere la mobilità geografica e da un lavoro all'altro come priorità nelle loro strategie nazionali a favore dell'occupazione e*

---

<sup>22</sup> Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) è un quadro di riferimento volontario. Si raccomanda agli Stati membri di allineare i loro sistemi di qualifica con tale quadro entro il 2010 in modo che le qualifiche individuali portino un riferimento EQF a decorrere dal 2012.

*dell'apprendimento permanente;*

6. *incoraggerà le autorità a livello regionale e locale e altre parti interessate a rimuovere gli ostacoli pratici alla mobilità che ancora esistono e a promuovere il concetto di "mobilità equa" mediante la lotta al lavoro non dichiarato e al dumping sociale;*

7. *incoraggerà gli Stati membri ad apprendere dalle buone prassi mediante programmi di apprendimento reciproco per le azioni di mobilità finanziate dalla politica della coesione UE, in particolare i programmi resi possibili dal Fondo sociale europeo; istituirà un inventario dei programmi di sostegno finanziario esistenti ed esaminerà la possibilità di sviluppare programmi europei a favore della mobilità;*

8. *fornirà un sostegno per l'applicazione del Quadro europeo delle qualifiche, svilupperà Europass e darà seguito alle iniziative imminenti sul trasferimento dei crediti nell'ambito della formazione professionale (ECVET).*

#### **4.3. Rafforzare EURES**

Creato nel 1993 per facilitare la libera circolazione dei lavoratori, EURES (rete europea di servizi per l'occupazione) è uno strumento importante per rafforzare le infrastrutture del mercato del lavoro a livello nazionale e UE<sup>23</sup>. Progettato come strumento unico per facilitare la mobilità dei lavoratori e delle loro famiglie, EURES è un servizio comunitario unico che mette insieme una rete di 750 consulenti altamente qualificati e un potente portale internet che consente l'accesso a oltre un milione di offerte di lavoro. Dal 2006 tutte le offerte di lavoro dei servizi pubblici nazionali di collocamento nell'UE e nel SEE sono accessibili sul portale EURES in 25 lingue europee. La rete di consulenti EURES mette a disposizione dei lavoratori migranti UE e delle loro famiglie un'assistenza personalizzata per tutte le questioni connesse alla mobilità. Essa funziona in cooperazione con altri servizi comunitari, inclusi i servizi di informazione generale e specifica e di risoluzione dei problemi per i cittadini e le imprese quali EUlisses per la sicurezza sociale, PLOTEUS per le opportunità di apprendimento, Eurodesk, ERYICA, Europa in diretta, La tua Europa, Servizio di orientamento per i cittadini, Europass, i punti di contatto nazionali per il riconoscimento professionale delle qualifiche, ERA-MORE, Portale paneuropeo per la mobilità dei ricercatori, SOLVIT, ecc.

La terza parte del Piano d'azione per la mobilità del lavoro (2007 – 2010) mira a **rafforzare significativamente i servizi forniti da EURES**, perseguendo tre obiettivi nuovi<sup>24</sup>:

- aumentare la dimensione strategica rafforzando il potenziale analitico per quanto riguarda i flussi della mobilità e i cambiamenti nel mercato del lavoro;
- migliorare il campo di applicazione e la qualità dei servizi assistendo i lavoratori mobili UE e le loro famiglie in tutte le questioni attinenti alla mobilità;
- aumentare la copertura operativa rafforzando le relazioni con altri fornitori di servizi simili, in particolare quelli privati, e in linea con il Piano d'azione sull'immigrazione legale,

<sup>23</sup> Decisione 2005/600/CE del Consiglio, del 12 luglio 2005, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 205 del 6.8.2005).

<sup>24</sup> Tutti gli sviluppi pianificati in questo settore saranno in linea con gli orientamenti EURES (2007-2010) approvati nel giugno del 2006.

aprire gradualmente le sue attività ai lavoratori da altri parti del mondo, in particolare dai paesi candidati<sup>25</sup>.

#### **Azioni**

*EURES:*

9. *mediante il suo portale e i servizi dei suoi consulenti, migliorerà significativamente la messa a disposizione di informazioni e la sensibilizzazione sul principio della parità di trattamento e sul rispetto delle norme del lavoro all'interno dei mercati del lavoro europei;*

10. *migliorerà i suoi servizi per rispondere alle esigenze di categorie specifiche di lavoratori (disoccupati di lunga durata, lavoratori giovani<sup>26</sup>, lavoratori più anziani, donne, ricercatori, lavoratori autonomi, lavoratori stagionali). La rete assisterà gli individui nella preparazione di un piano completo di carriera, inclusa la reintegrazione nel mercato del lavoro al loro ritorno;*

11. *aumenterà significativamente la raccolta di informazioni strategiche, in particolare sui flussi della mobilità. Saranno rafforzate le sinergie con altre reti e fornitori di informazione e i regimi di cooperazione transfrontaliera esistenti, incluse nuove attività e partnership tra Stati membri;*

12. *all'occorrenza, estenderà i suoi servizi ai cittadini di paesi terzi, inclusi quelli che non hanno ancora acquisito lo status di soggiornante di lungo periodo. Come primo passo saranno fornite informazioni sulle regole e procedure per l'ingresso nel mercato del lavoro UE e sulla domanda di tipi specifici di lavoratori in questi mercati.*

#### **4.4. Promuovere la conoscenza dei vantaggi della mobilità**

Lo sviluppo di una vera strategia di mobilità per i lavoratori nell'UE può essere efficace solo se essa è fondata sul sostegno attivo di tutti gli interessati. Occorre informare meglio i cittadini dei loro diritti in materia di libera circolazione e convincerli dei benefici della mobilità per la loro carriera professionale. La quarta parte della Comunicazione promuove **attività innovative di sensibilizzazione e lo scambio di informazioni e buone prassi.**

#### **Azioni**

La Commissione:

13. *organizzerà "Giornate europee del lavoro" annuali per migliorare la conoscenza dei diritti dei lavoratori e dei benefici della mobilità e potenziare lo scambio di informazioni e buone prassi tra tutti gli interessati;*

14. *avvierà la "Partnership europea per la mobilità del lavoro", un'iniziativa che*

<sup>25</sup> COM(2005) 669 del 21.12.2005; portale previsto per l'immigrazione dei cittadini di paesi terzi [http://ec.europa.eu/justice\\_home/funding/tenders/2007\\_S158\\_196406/specifications\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/funding/tenders/2007_S158_196406/specifications_en.pdf)

<sup>26</sup> Proposto nella comunicazione COM(2007)498 del 5.9.2007 intitolata "Favorire il pieno coinvolgimento dei giovani nell'istruzione, nell'occupazione e nella società".

*comprende una rete di interessati impegnati nello sviluppo della mobilità del lavoro nell'UE;*

15. *nell'ambito del programma PROGRESS destinerà un sostegno al finanziamento delle attività pilota, dello scambio di buone prassi, della disseminazione dei risultati dei nuovi sviluppi e dell'emergenza di programmi innovativi.*

## **5. CONCLUSIONI**

La mobilità nel mercato del lavoro, tanto da un'occupazione all'altra quanto tra Stati membri o regioni è una parte fondamentale degli obiettivi di Lisbona e una componente importante della risposta dell'Europa all'evoluzione demografica e alla globalizzazione. La presente Comunicazione mira a presentare un approccio più integrato alla mobilità dei lavoratori quale mezzo per creare occupazione e assistere nel contempo i singoli individui nel loro sviluppo personale. Essa serve per ricordare che i cittadini UE hanno il diritto fondamentale di spostarsi liberamente nel SEE per motivi di lavoro e incoraggia gli interessati a garantire che le persone siano a conoscenza di questo diritto e che possano esercitarlo in buone condizioni.

Per comprendere meglio la decisione di mobilità e gli ostacoli cui deve far fronte un individuo è inoltre importante che la Commissione approfondisca ulteriormente la sua conoscenza della mobilità, compresa la raccolta di dati. La Commissione seguirà con attenzione la mobilità del lavoro per rispettare gli impegni e gli obblighi derivanti dai trattati di adesione del 2003 e del 2005.

La Commissione sorveglierà il progresso delle azioni descritte nella presente comunicazione mediante studi ed indagini condotti a livello europeo, nazionale o regionale, incluse le indagini Eurobarometro sull'evoluzione degli atteggiamenti dei cittadini e delle prassi connesse alla mobilità del lavoro. Nel 2009 sarà pubblicata una relazione interinale sull'attuazione della presente comunicazione.