

## I

*(Atti legislativi)*

## DECISIONI

**DECISIONE (UE) 2023/936 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO****del 10 maggio 2023****relativa a un Anno europeo delle competenze****(Testo rilevante ai fini del SEE)**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 149,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo <sup>(1)</sup>,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria <sup>(2)</sup>,

considerando quanto segue:

- (1) La disponibilità di una forza lavoro qualificata è fondamentale per garantire che le transizioni verde e digitale siano socialmente eque e giuste e per rafforzare la competitività sostenibile e la resilienza dell'Unione di fronte a shock esterni negativi, quali la pandemia di COVID-19 o le conseguenze della guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina. Competenze più adeguate e meglio rispondenti alle necessità aprono nuove opportunità e consentono alle persone di partecipare pienamente al mercato del lavoro, alla società e alla democrazia, di sfruttare e beneficiare delle possibilità offerte dalle transizioni verde e digitale e di esercitare i propri diritti.
- (2) In tutta l'Unione i datori di lavoro riferiscono di incontrare difficoltà a trovare lavoratori in possesso delle competenze necessarie. L'Autorità europea del lavoro, nella relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera, e l'Agenzia dell'Unione europea per la cibersicurezza, nella relazione sullo sviluppo delle competenze in materia di cibersicurezza nell'UE, hanno rilevato che nel 2021 erano 28 le professioni che risentivano di carenze di personale, tra cui i settori dell'assistenza sanitaria, dell'ospitalità, dell'edilizia e dei servizi, e hanno rilevato carenze di specialisti in informatica e sicurezza, in particolare di esperti di cibersicurezza, e di lavoratori con competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche. Si osserva sempre più spesso che il principale ostacolo al successo delle transizioni verde e digitale è rappresentato dalla mancanza di lavoratori dotati di competenze adeguate. La carenza di manodopera può anche essere dovuta, in alcuni casi, alla scarsa attrattività dei posti di lavoro e alle cattive condizioni di lavoro. Affrontare tali questioni, attraverso offerte di lavoro di qualità e politiche volte a consentire la stabilità occupazionale, è importante per il buon funzionamento del mercato del lavoro. Secondo le previsioni, in molti Stati membri l'invecchiamento demografico registrerà un'accelerazione nel corso del prossimo decennio con il pensionamento della generazione del «baby boom», il che rafforza la necessità di sfruttare appieno il potenziale di tutti gli adulti in età lavorativa, indipendentemente dalla loro origine, investendo costantemente nelle

<sup>(1)</sup> GU C 100 del 16.3.2023, pag. 123.

<sup>(2)</sup> Posizione del Parlamento europeo del 30 marzo 2023 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 24 aprile 2023.

loro competenze e facendo entrare nel mondo del lavoro un maggior numero di persone, in particolare donne e giovani, soprattutto se non lavorano, non studiano o non frequentano corsi di formazione (*not in employment, education or training* – NEET), i quali devono far fronte a problemi specifici che ostacolano la loro partecipazione al mercato del lavoro. Strategie efficienti e globali in materia di competenze, un maggiore accesso alle opportunità di istruzione e formazione per i gruppi svantaggiati e la lotta contro gli stereotipi, in particolare gli stereotipi di genere, contribuirebbero ad aumentare l'occupazione e a ridurre la carenza di competenze. Al fine di garantire una transizione socialmente equa e inclusiva, tali misure possono essere integrate da soluzioni per le persone che non sono in grado di riqualificarsi e migliorare le proprie competenze.

- (3) La disponibilità di personale qualificato e di dirigenti esperti, che svolgono un ruolo essenziale nella crescita sostenibile dell'Unione, rimane il problema più grave anche per un quarto dei 25 milioni di piccole e medie imprese (PMI) dell'Unione, che, rappresentando il 99 % di tutte le imprese e dando lavoro a 83 milioni di persone, costituiscono la spina dorsale dell'economia e della prosperità dell'Unione. La comunicazione della Commissione del 10 marzo 2020 dal titolo «Una strategia per le PMI per un'Europa sostenibile e digitale» riconosce il ruolo essenziale delle PMI per la competitività e la prosperità dell'Unione.
- (4) La mancanza di una forza lavoro adeguatamente qualificata e lo scarso tasso di partecipazione degli adulti in età lavorativa alle attività di formazione riducono le opportunità nel mercato del lavoro e determinano disuguaglianze sociali ed economiche che rappresentano una sfida importante per l'Unione. La mancanza di una forza lavoro adeguatamente qualificata e lo scarso tasso di partecipazione alle attività di formazione indicano inoltre che esiste un notevole potenziale non sfruttato di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze che potrebbe contribuire a mitigare le crescenti carenze di manodopera in settori come l'industria manifatturiera e i servizi, soprattutto nelle attività economiche connesse all'ospitalità e alla fabbricazione di apparecchiature informatiche ed elettroniche, e nel settore dell'assistenza. Nell'Unione la partecipazione all'apprendimento degli adulti è però rimasta ferma nell'ultimo decennio e 21 Stati membri non hanno raggiunto l'obiettivo dell'Unione fissato per il 2020. Per molti adulti in età lavorativa, come quelli che svolgono forme di lavoro atipiche, i dipendenti delle PMI, i disoccupati, gli inattivi o le persone scarsamente qualificate, le opportunità di sviluppo delle competenze sono troppo spesso fuori portata. L'aumento delle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze per tali gruppi e per tutti gli adulti in età lavorativa contribuirebbe a raggiungere l'obiettivo di occupazione nell'Unione del 78 % per gli adulti di età compresa tra 20 e 64 anni, per i quali il tasso di occupazione nel 2021 era pari al 73,1 %. Sono necessari ulteriori sforzi per fornire un sostegno efficace agli adulti scarsamente qualificati e alle persone disoccupate in linea con la raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti <sup>(3)</sup> e la raccomandazione del Consiglio del 15 febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro <sup>(4)</sup>.
- (5) Il principio n. 1) del pilastro europeo dei diritti sociali («pilastro») stabilisce che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. Il principio n. 4) del pilastro riguarda il sostegno attivo all'occupazione e stabilisce che ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma, incluso il diritto a ricevere un sostegno per la formazione e la riqualificazione. Il principio n. 5) del pilastro, che riguarda l'occupazione flessibile e sicura, stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. L'articolo 14, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta») stabilisce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.
- (6) Il principio n. 3) del pilastro sottolinea che, a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità, anche per quanto riguarda l'occupazione, l'istruzione e la formazione. L'Anno europeo delle competenze dovrebbe essere attuato in modo inclusivo e promuovere attivamente l'uguaglianza per tutti. Il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, adottato dalla Commissione nella comunicazione del 4 marzo 2021, sottolinea che aumentando la partecipazione dei gruppi attualmente sottorappresentati è possibile conseguire una crescita dell'occupazione più inclusiva.

<sup>(3)</sup> GU C 484 del 24.12.2016, pag. 1.

<sup>(4)</sup> GU C 67 del 20.2.2016, pag. 1.

- (7) La comunicazione della Commissione del 1° luglio 2020 dal titolo «Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza» («agenda per le competenze per l'Europa») auspica una rivoluzione delle competenze affinché si possa garantire la ripresa dell'economia, rafforzare la competitività globale e l'equità sociale dell'Europa e trasformare le transizioni verde e digitale in opportunità per tutti. L'agenda per le competenze per l'Europa mira a promuovere azioni collettive in materia di competenze, garantire che i contenuti della formazione siano in linea con l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro e conciliare meglio le opportunità di formazione con le aspirazioni delle persone al fine di incoraggiare la diffusione di tali opportunità di formazione presso tutta la popolazione in età lavorativa. Il Parlamento europeo ha accolto con favore gli obiettivi e le azioni dell'agenda per le competenze per l'Europa nella risoluzione dell'11 febbraio 2021 <sup>(5)</sup>.
- (8) Il 25 giugno 2021 il Consiglio europeo si è compiaciuto, nelle sue conclusioni, degli obiettivi principali dell'Unione enunciati nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, in linea con la dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021, accogliendo così l'ambizione di assicurare, entro il 2030, un tasso di occupazione pari ad almeno il 78 % e la partecipazione di almeno il 60 % di tutti gli adulti ad attività di formazione ogni anno.
- (9) Il 14 settembre 2022, nel discorso sullo stato dell'Unione, la presidente della Commissione ha annunciato che la Commissione avrebbe proposto di proclamare il 2023 quale Anno europeo delle competenze. Ha segnalato il problema della carenza di manodopera in alcuni settori e ha sottolineato l'importanza degli investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze. Ha inoltre evidenziato che parte della soluzione deve consistere nel portare le competenze necessarie nell'Unione e che a tal fine occorre migliorare e accelerare il riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi. Con l'Anno europeo delle competenze la Commissione cerca di imprimere un ulteriore slancio e promuovere l'attuazione delle numerose azioni già intraprese per rafforzare la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze nell'Unione al fine di affrontare le carenze del mercato del lavoro. Mediante la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, l'Anno europeo delle competenze è inteso a favorire la crescita sostenibile dell'economia sociale di mercato dell'Unione, mirando a rafforzarne la competitività e a contribuire alla creazione di posti di lavoro di qualità.
- (10) Il 15 settembre 2021, nel discorso sullo stato dell'Unione, la presidente della Commissione ha annunciato l'avvio di un dialogo strutturato al massimo livello per rafforzare gli impegni in materia di istruzione e competenze digitali. Gli Stati membri hanno nominato coordinatori nazionali per questo processo. L'Anno europeo delle competenze prende come punto di partenza il processo di dialogo strutturato, ampliandone la portata in linea con gli obiettivi della presente decisione.
- (11) L'Anno europeo delle competenze fa seguito all'Anno europeo dei giovani 2022, che era inteso a responsabilizzare i giovani, onorarli, sostenerli e impegnarsi con loro, compresi coloro che beneficiano di minori opportunità, in una prospettiva post-COVID-19 al fine di ottenere un impatto positivo a lungo termine sui giovani. L'Anno europeo dei giovani 2022 ha evidenziato l'importanza delle competenze affinché i giovani possano trovare impieghi di buona qualità e ampliare le loro opportunità di occupazione.
- (12) Promuovendo un approccio di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze in tutta l'Unione, l'Anno europeo delle competenze può avere un impatto positivo più ampio sulla società e sulla democrazia, in quanto una forza lavoro meglio qualificata significa anche cittadini più attivi e impegnati. La riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze conferiscono ai lavoratori le competenze necessarie per accedere a opportunità di lavoro di migliore qualità, migliorare il loro benessere sul lavoro e progredire nel loro sviluppo personale e professionale, rafforzando nel contempo la competitività dell'economia e contribuendo alla creazione di posti di lavoro di qualità.
- (13) Poiché i datori di lavoro, i lavoratori, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, le parti sociali nazionali, europee ed internazionali, le camere di commercio e gli altri portatori di interessi sanno meglio quali sono le competenze richieste nei loro ecosistemi industriali, la soluzione deve passare per il rafforzamento delle loro azioni collettive in materia di sviluppo delle competenze. Il dialogo sociale svolge quindi un ruolo importante nell'anticipare le esigenze sul mercato del lavoro in termini di competenze. Il patto per le competenze, lanciato dalla Commissione nel 2020 come la prima delle azioni nell'ambito dell'agenda per le competenze per l'Europa, riunisce datori di lavoro, parti sociali, erogatori di istruzione e formazione, servizi pubblici per l'impiego e altri portatori di interessi chiave nel campo delle competenze, sia privati che pubblici. Ad oggi hanno dato la loro adesione al patto per le competenze oltre 700 organizzazioni e sono stati istituiti nell'ambito del suo mandato 12 partenariati su vasta scala in settori strategici, con l'impegno di promuovere sei milioni di opportunità di formazione. I membri del

<sup>(5)</sup> GUC 465 del 17.11.2021, pag. 110.

patto per le competenze beneficiano di appositi servizi per ottenere risultati tangibili. Le dimensioni regionale e locale sono altrettanto importanti, in particolare nelle regioni frontaliere, dove per trovare lavoratori con competenze adeguate occorrono misure mirate a sostegno di mercati del lavoro transfrontalieri efficaci. Allo stesso modo le zone svantaggiate e remote, comprese le regioni ultraperiferiche, si trovano ad affrontare sfide particolari in quanto l'accesso al mercato del lavoro e le opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze sono limitati.

- (14) La risoluzione del Consiglio del 26 febbraio 2021 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) <sup>(6)</sup> stabilisce che «fare in modo che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la mobilità divengano una realtà per tutti» debba essere una delle priorità strategiche del quadro, come pure azioni concrete volte ad acquisire o aggiornare competenze, ovvero riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, lungo tutto l'arco della vita lavorativa.
- (15) Le raccomandazioni del Consiglio del 16 giugno 2022 sui conti individuali di apprendimento <sup>(7)</sup> e sull'approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità <sup>(8)</sup> aiutano le persone a intraprendere e continuare i loro percorsi di apprendimento in modo più flessibile e mirato. La risoluzione del Consiglio del 29 novembre 2021 su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 <sup>(9)</sup> promuove opportunità di apprendimento formale, non formale e informale in grado di fornire tutte le conoscenze, abilità e competenze necessarie per creare un'Unione inclusiva, sostenibile, socialmente giusta e più resiliente. Sottolinea che l'apprendimento degli adulti costituisce una parte importante dell'apprendimento permanente. L'apprendimento, l'orientamento professionale di qualità e le opportunità di autovalutazione delle competenze figurano tra le misure necessarie per sostenere le persone nei loro percorsi di apprendimento.
- (16) Il rafforzamento delle politiche attive del mercato del lavoro promosso nella raccomandazione della Commissione del 4 marzo 2021 relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE) in seguito alla crisi COVID-19 <sup>(10)</sup> mira a sostenere le transizioni verso nuove professioni nel contesto della ripresa dalla crisi COVID-19 e una migliore corrispondenza tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro, con il sostegno di servizi per l'impiego dotati di una sufficiente capacità amministrativa.
- (17) La raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza <sup>(11)</sup> sostiene la modernizzazione dei sistemi di IFP per fornire ai giovani e agli adulti le conoscenze, le abilità e le competenze di cui hanno bisogno per prosperare in un mercato del lavoro e una società in evoluzione, per gestire la ripresa e transizioni giuste a un'economia verde e digitale in tempi di cambiamento demografico e attraverso tutti i cicli economici. Promuove l'IFP come un potenziale volano dell'innovazione e della crescita, che si adatta agilmente ai cambiamenti del mercato del lavoro, fornisce competenze per le professioni più richieste e promuove l'inclusività e le pari opportunità. È essenziale accrescere l'attrattività dell'IFP mediante campagne di comunicazione e sensibilizzazione, centri di eccellenza professionale, ecosistemi speciali per l'IFP e campionati delle capacità professionali, come EuroSkills.
- (18) Le competenze per la transizione verde nonché la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze della forza lavoro saranno necessari nel contesto del passaggio a un'economia moderna, efficiente sotto il profilo delle risorse, circolare, inclusiva, resiliente e competitiva, come previsto nella comunicazione della Commissione dell'11 dicembre 2019 dal titolo «Il Green Deal europeo», che traccia il percorso per raggiungere la neutralità climatica nell'Unione entro il 2050. La comunicazione della Commissione del 14 luglio 2021 dal titolo «Pronti per il 55 %: realizzare l'obiettivo climatico dell'UE per il 2030 lungo il cammino verso la neutralità climatica» riconosce che la transizione verde può riuscire solo se l'Unione dispone della forza lavoro qualificata di cui ha bisogno per restare competitiva e indica le azioni faro dell'agenda per le competenze tese a dotare le persone delle competenze indispensabili per le transizioni verde e digitale.
- (19) Le transizioni verde e digitale in corso nell'industria dell'Unione e le relative esigenze del mercato del lavoro richiedono investimenti nello sviluppo di solidi sistemi di IFP in tutta l'Unione, che promuovano abilità di risoluzione dei problemi e competenze nelle nuove tecnologie, come la produzione e i macchinari intelligenti, la robotica avanzata, il cloud computing, l'intelligenza artificiale, l'elaborazione dei dati e l'Internet delle cose.

<sup>(6)</sup> GU C 66 del 26.2.2021, pag. 1.

<sup>(7)</sup> GU C 243 del 27.6.2022, pag. 26.

<sup>(8)</sup> GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10.

<sup>(9)</sup> GU C 504 del 14.12.2021, pag. 9.

<sup>(10)</sup> GU L 80 dell'8.3.2021, pag. 1.

<sup>(11)</sup> GU C 417 del 2.12.2020, pag. 1.

- (20) L'utilizzo degli strumenti e delle tecnologie digitali è sempre più diffuso in tutti gli ambiti della vita e può creare un divario digitale. Le competenze digitali sono essenziali per la partecipazione al mercato del lavoro, ma anche per la qualità della vita e l'invecchiamento attivo. Nell'Unione oltre il 90 % dei ruoli professionali richiede un livello di conoscenze digitali di base, mentre circa il 42 % dei cittadini dell'Unione, compreso il 37 % dei lavoratori, non possiede competenze digitali di base. La decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(12)</sup> stabilisce l'obiettivo di garantire che almeno l'80 % della popolazione dell'Unione sia dotato almeno delle competenze digitali di base entro il 2030 e fissa l'obiettivo di 20 milioni di specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) impiegati entro il 2030, allo scopo di raggiungere una convergenza tra donne e uomini. La comunicazione della Commissione del 17 gennaio 2018 sul piano d'azione per l'istruzione digitale evidenzia altresì la carenza di capacità in termini di programmi di istruzione e formazione specializzati per formare altri esperti in materia di TIC. Inoltre, nella comunicazione del 30 settembre 2020 sul piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027, la Commissione sottolinea che dovrebbero essere utilizzati i mezzi tecnologici per facilitare l'accessibilità e rafforzare la flessibilità delle opportunità di apprendimento, inclusi la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze.
- (21) La comunicazione della Commissione del 5 maggio 2021 dal titolo «Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa» invita ad agire con risolutezza per garantire che tutti possano usufruire dell'apprendimento permanente e che l'istruzione e la formazione continuino a tenere il passo con le transizioni verde e digitale e contribuiscano a realizzarle. Sottolinea che una forza lavoro qualificata è fondamentale per garantire il successo delle transizioni, sostenere la competitività dell'industria dell'Unione e la creazione di posti di lavoro di qualità. Riconosce inoltre l'importanza di solidi partenariati tra l'Unione, gli Stati membri, le parti sociali e altri portatori di interessi e della cooperazione tra gli ecosistemi industriali e al loro interno. La comunicazione della Commissione del 9 dicembre 2021 dal titolo «Creare un'economia al servizio delle persone: un piano d'azione per l'economia sociale» sottolinea che l'economia sociale può svolgere un ruolo decisivo in quanto è un importante promotore di transizioni verdi e digitali socialmente eque e inclusive e un motore fondamentale di innovazione sociale, anche nel campo della riqualificazione e del miglioramento del livello delle competenze.
- (22) Attrarre cittadini qualificati di paesi terzi può contribuire ad affrontare la carenza di competenze e di manodopera nell'Unione. La direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(13)</sup> rappresenta un passo fondamentale per attirare talenti altamente qualificati nel mercato del lavoro. Nella comunicazione del 23 settembre 2020 su un nuovo patto sulla migrazione e l'asilo la Commissione pone un forte accento anche sulla migrazione di forza lavoro e sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi. In tale contesto, la comunicazione della Commissione del 27 aprile 2022 dal titolo «Attrarre competenze e talenti nell'UE» mira a rafforzare il quadro giuridico e l'azione dell'Unione in questo ambito. Essa propone la rifusione della direttiva 2003/109/CE del Consiglio<sup>(14)</sup> e della direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(15)</sup> al fine di semplificare le procedure per l'ammissione nell'Unione di lavoratori di paesi terzi dotati di qualsiasi livello di competenza e di migliorarne i diritti e la protezione dallo sfruttamento lavorativo. La Commissione continuerà a sviluppare un bacino di talenti dell'UE per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per quanto riguarda i cittadini di paesi terzi e si sta adoperando per l'avvio di partenariati su misura volti ad attirare talenti con specifici paesi partner chiave per promuovere la mobilità internazionale dei lavoratori e lo sviluppo di talenti in modo circolare e reciprocamente vantaggioso. L'Unione continua inoltre a essere il principale contributore per quanto riguarda i finanziamenti globali per l'istruzione, in particolare per la formazione degli insegnanti, per l'istruzione delle bambine e delle ragazze e per l'IFP. Questo lavoro, realizzato nel quadro della comunicazione congiunta della Commissione e dell'alto rappresentante del 1° dicembre 2021 sul *Global Gateway*, è complementare agli obiettivi della presente decisione.
- (23) La fiducia nelle qualifiche e la loro trasparenza, indipendentemente dal fatto che siano acquisite nell'Unione o in un paese terzo, sono fondamentali per facilitare il riconoscimento. Gli strumenti dell'Unione, come il quadro europeo delle qualifiche, Europass, l'ESCO, lo strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi

<sup>(12)</sup> Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, che istituisce il programma strategico per il decennio digitale 2030 (GU L 323 del 19.12.2022, pag. 4).

<sup>(13)</sup> Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2021, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio (GU L 382 del 28.10.2021, pag. 1).

<sup>(14)</sup> Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo (GU L 16 del 23.1.2004, pag. 44).

<sup>(15)</sup> Direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro (GU L 343 del 23.12.2011, pag. 1).

terzi, le credenziali digitali europee per l'apprendimento, il portale EURES e i relativi quadri europei delle competenze, sono un punto di partenza per contribuire ad aumentare la trasparenza e la comparabilità delle competenze e delle qualifiche. Per il buon funzionamento dei mercati del lavoro, le competenze devono essere comprese e valorizzate, siano esse acquisite in contesti formali, non formali o informali. L'ulteriore rafforzamento dell'identificazione e della documentazione delle competenze e l'orientamento per renderle visibili sono passi fondamentali verso una maggiore trasparenza e portabilità di tutte le competenze, incluse le competenze trasversali, come le competenze linguistiche, il pensiero critico, l'attitudine imprenditoriale, la creatività, le competenze interculturali, la capacità di lavorare in gruppo e l'alfabetizzazione mediatica.

- (24) In molti Stati membri, gli investimenti pubblici e privati nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze sono insufficienti. Molti datori di lavoro, soprattutto PMI, non forniscono o finanziano attività di formazione per il loro personale, e le persone con lavori atipici hanno un accesso limitato o nullo alla formazione offerta dal datore di lavoro. Tali disuguaglianze possono compromettere il benessere e la salute delle persone, ridurre la competitività economica, tradursi in opportunità mancate e ostacoli all'innovazione, oltre a comportare il rischio di lasciare indietro qualcuno nelle transizioni verde e digitale verso attività economiche più sostenibili. Destinare risorse per garantire che i dipendenti siano in grado di lavorare con le tecnologie più recenti è importante per la competitività delle imprese. È necessario un quadro idoneo a sbloccare e incentivare gli investimenti finanziari dei datori di lavoro nelle competenze e a dare visibilità al valore economico della riqualificazione e del miglioramento del livello delle competenze. Ad esempio, il pacchetto di aiuti per le PMI è inteso a facilitare l'accesso ai finanziamenti e alle competenze. Inoltre, la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(16)</sup> stabilisce che, qualora i datori di lavoro siano tenuti, a norma del diritto dell'Unione o nazionale o dei contratti collettivi, ad erogare ai lavoratori formazione per consentire loro lo svolgimento del lavoro per il quale sono stati assunti, gli Stati membri debbano provvedere affinché tale formazione sia erogata gratuitamente ai lavoratori, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, abbia luogo durante l'orario di lavoro.
- (25) In passato l'Unione ha registrato un aumento significativo degli investimenti pubblici nell'istruzione e nella formazione iniziali. Finora tale incremento non è stato tuttavia accompagnato da un corrispondente aumento degli investimenti e dallo sviluppo di un approccio olistico a sostegno dello sviluppo continuo delle competenze nel corso dell'intera vita lavorativa. Le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020 invitano gli Stati membri a esplorare possibili modelli per il finanziamento pubblico e privato dell'apprendimento permanente e dello sviluppo di competenze a livello individuale, ed esortano la Commissione a sostenere gli Stati membri in questi sforzi.
- (26) È disponibile un significativo sostegno finanziario dell'Unione per la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, ad esempio attraverso il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF), il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo per una transizione giusta, il programma InvestEU (InvestEU), il programma Europa digitale, Erasmus+, Orizzonte Europa, il programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE) e il Fondo per la modernizzazione e lo strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale – Europa globale. Il FSE+ rimane il principale strumento di finanziamento dell'Unione attraverso il quale investire nell'aumento e nel miglioramento delle competenze della forza lavoro, in particolare tramite l'assistenza alle istituzioni e ai servizi per valutare e anticipare le esigenze e le sfide in materia di competenze e tramite il sostegno alle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze per i lavoratori offerte dai settori pubblico e privato. La garanzia per i giovani rafforzata è intesa a garantire che tutti i giovani ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, di apprendistato o di tirocinio entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale. Le riforme e gli investimenti inclusi nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza degli Stati membri a titolo dell'RRF hanno una forte componente relativa alle competenze, spesso collegata a politiche attive del mercato del lavoro, in particolare il sostegno all'occupazione giovanile. Nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza approvati finora dalla Commissione e dal Consiglio, circa il 20 % della spesa sociale è dedicato all'occupazione e alle competenze.
- (27) L'assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa (REACT-EU) è stato il primo strumento del pacchetto per la ripresa NextGenerationEU a effettuare pagamenti per la ripresa degli Stati membri. Ha contribuito alla creazione di posti di lavoro e agli investimenti nelle competenze nelle regioni che più ne avevano bisogno. I lavoratori che perdono il lavoro a causa di eventi di ristrutturazione su vasta scala possono anche beneficiare del sostegno del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro per trovare un nuovo impiego, ad esempio attraverso il proseguimento dell'istruzione e della formazione e consulenza e orientamento professionale su misura.

<sup>(16)</sup> Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

- (28) Il regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio<sup>(17)</sup>, che istituisce il Fondo per una transizione giusta, riconosce che la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze dei lavoratori e delle persone in cerca di lavoro sono uno strumento necessario per garantire una transizione verde, equa e inclusiva e attenuare le conseguenze negative di tale transizione. La raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica<sup>(18)</sup> stabilisce orientamenti specifici per aiutare gli Stati membri a concepire e attuare pacchetti strategici sui pertinenti aspetti occupazionali e sociali, comprese le politiche di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze. Inoltre, la raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile<sup>(19)</sup> promuove politiche e programmi volti a garantire che i discendenti di tutte le età acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per beneficiare di un mercato del lavoro in evoluzione, per vivere in modo sostenibile e agire per un futuro sostenibile.
- (29) InvestEU, nell'ambito di intervento relativo agli investimenti sociali e alle competenze, sostiene la domanda e l'offerta di competenze, migliorando le competenze o l'utilizzo delle competenze dei destinatari finali e promuovendo i mercati che investono nelle competenze. InvestEU sostiene anche gli investimenti generali nell'istruzione, nella formazione e nei servizi connessi. Il regime per una transizione giusta nell'ambito di InvestEU sostiene inoltre gli investimenti, compresi quelli per la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze dei lavoratori, nelle regioni che sono soggette a un piano per una transizione giusta approvato in conformità del regolamento (UE) 2021/1056 e progetti a beneficio di tali regioni, a condizione che siano fondamentali per compiere le transizioni verde e digitale in tali territori.
- (30) Le consulenze mirate fornite attraverso lo strumento di sostegno tecnico della Commissione possono aiutare gli Stati membri a intraprendere riforme legate alle strategie nazionali o regionali in materia di competenze, traducendo i finanziamenti temporanei dell'Unione in miglioramenti duraturi delle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze disponibili. Il processo può inoltre essere sostenuto dall'apprendimento reciproco, agevolato dalla Commissione.
- (31) La comunicazione della Commissione del 3 marzo 2021 dal titolo «Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030» mira a garantire la piena partecipazione delle persone con disabilità alla società, su un piano di parità con gli altri nell'Unione e nei paesi terzi, sostenendo l'attuazione della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Nell'ambito della strategia proposta, la Commissione si impegna a garantire che le persone con disabilità possano partecipare a corsi di formazione e acquisire nuove competenze quale requisito fondamentale per l'occupazione e l'indipendenza.
- (32) A livello di Unione, la dotazione finanziaria necessaria per l'attuazione della presente decisione sarebbe individuata nel bilancio dei programmi che forniscono contributi in conformità dei quadri finanziari pluriennali 2014-2020 e 2021-2027. Fatte salve le competenze del Parlamento europeo e del Consiglio quali autorità di bilancio, l'obiettivo dovrebbe essere erogare un finanziamento per l'attuazione della presente decisione pari ad almeno 9,3 milioni di EUR per le spese operative. Il sostegno finanziario all'Anno europeo delle competenze dovrebbe essere fornito dagli specifici programmi e strumenti dell'Unione, subordinatamente alla disponibilità dei finanziamenti, e in conformità delle norme applicabili. Il finanziamento dell'Anno europeo delle competenze non dovrebbe pregiudicare il finanziamento di progetti nell'ambito degli attuali programmi dell'Unione e dovrebbe mirare a garantire all'Anno europeo delle competenze un'eredità di lungo periodo.
- (33) Poiché gli obiettivi della presente decisione non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della portata e degli effetti della presente decisione, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente decisione si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (34) Al fine di garantire la rapida attuazione dell'Anno europeo delle competenze, è opportuno che la presente decisione entri in vigore con urgenza il giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*,

<sup>(17)</sup> Regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo per una transizione giusta (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 1).

<sup>(18)</sup> GU C 243 del 27.6.2022, pag. 35.

<sup>(19)</sup> GU C 243 del 27.6.2022, pag. 1.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

#### *Articolo 1*

#### **Oggetto**

Il periodo compreso tra il 9 maggio 2023 e l'8 maggio 2024 è designato «Anno europeo delle competenze».

#### *Articolo 2*

#### **Obiettivi**

In linea con i principi 1), 4) e 5) del pilastro europeo dei diritti sociali, che contribuiscono agli obiettivi fissati nell'agenda per le competenze per l'Europa e agli obiettivi principali dell'Unione stabiliti dal piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, l'obiettivo generale dell'Anno europeo delle competenze è promuovere ulteriormente un approccio di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, conformemente alle competenze, al diritto e alle prassi nazionali. Promuovendo ulteriormente l'approccio di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, l'Anno europeo delle competenze mira a rafforzare la competitività delle imprese dell'Unione, in particolare delle piccole e medie imprese (PMI), e a contribuire alla creazione di posti di lavoro di qualità, al fine di realizzare appieno il potenziale delle transizioni verde e digitale in modo socialmente equo, inclusivo e giusto, promuovendo in tal modo la parità di accesso allo sviluppo delle competenze e riducendo le disuguaglianze e la segregazione nell'istruzione e nella formazione e contribuendo all'apprendimento continuo e all'avanzamento di carriera, consentendo alle persone di accedere a posti di lavoro di qualità e di partecipare pienamente all'economia e alla società. Più specificamente, le attività dell'Anno europeo delle competenze promuovono gli investimenti e le politiche in materia di competenze per garantire che le transizioni verde e digitale e la ripresa economica non lascino indietro nessuno, in particolare per affrontare le carenze di manodopera colmando le lacune e gli squilibri di competenze per una forza lavoro e una società responsabilizzate, in grado di cogliere le opportunità delle transizioni verde e digitale, mediante le iniziative seguenti:

- 1) promuovere investimenti di maggiore entità, più efficaci e inclusivi a tutti i livelli, tra l'altro da parte dei datori di lavoro pubblici e privati, in particolare le PMI, in tutte le forme di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze, istruzione e formazione per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro attuale e futura nell'Unione, anche per sostenere le persone nella gestione delle transizioni professionali, dell'invecchiamento attivo e delle nuove opportunità offerte dalla transizione economica in corso;
- 2) rafforzare la pertinenza e l'offerta delle competenze collaborando strettamente con le parti sociali intersettoriali e settoriali, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le imprese, gli enti della società civile, i prestatori di servizi sociali senza scopo di lucro e gli erogatori di istruzione e formazione e promuovendone la cooperazione, nonché elaborando approcci congiunti con tutti i settori governativi a livello dell'Unione, nazionale, regionale e locale e agevolando il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche;
- 3) allineare le aspirazioni, le esigenze e l'offerta di competenze delle persone, comprese quelle acquisite durante la mobilità, ai fabbisogni di competenze e alle opportunità del mercato del lavoro, comprese quelle che derivano dalle transizioni verde e digitale, dai nuovi settori emergenti e dai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia di COVID-19, garantendo che si privilegino in particolare gli sforzi per integrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, in particolare donne e giovani, soprattutto se non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione (NEET), le persone scarsamente qualificate, i lavoratori anziani, le persone con disabilità, le persone provenienti da contesti svantaggiati ed eterogenei, le persone che vivono in zone remote e in regioni ultraperiferiche, nonché gli sfollati dall'Ucraina;
- 4) attrarre persone provenienti da paesi terzi dotate di competenze necessarie negli Stati membri, promuovendo opportunità di apprendimento, tra cui, ove necessario, l'istruzione e la formazione linguistiche, lo sviluppo delle competenze e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche.



### Articolo 3

#### **Tipi di misure**

1. I tipi di misure adottate per conseguire gli obiettivi enunciati all'articolo 2 comprendono attività realizzate a livello di Unione e basate sulle possibilità esistenti a livello nazionale, regionale o locale, se del caso in collaborazione con i paesi terzi, quali:

- a) conferenze, forum di discussione e altri eventi online e in presenza per promuovere il dibattito sul ruolo e sul contributo delle politiche in materia di competenze al fine di conseguire una crescita economica competitiva e sostenibile alla luce dei cambiamenti demografici, delle transizioni verde e digitale, sostenendo in tal modo anche una cittadinanza attiva e impegnata, nonché al fine di mobilitare i pertinenti portatori di interessi per garantire che l'accesso all'istruzione, alla formazione e alle opportunità di apprendimento sia una realtà sul campo;
- b) gruppi di lavoro, riunioni tecniche e altri eventi per promuovere la discussione e l'apprendimento reciproco sulle azioni e sugli approcci che i portatori di interessi del settore pubblico, del settore privato e del terzo settore possono adottare, comprese la preparazione, la pubblicazione e la diffusione di buone pratiche, orientamenti e altri documenti di supporto derivanti da tali eventi;
- c) iniziative rivolte, tra l'altro, a singoli individui, datori di lavoro, in particolare le PMI, camere di commercio e industria, parti sociali, autorità pubbliche ed erogatori di istruzione e formazione per promuovere l'offerta, il finanziamento e la diffusione di opportunità di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze e per massimizzare i benefici e il potenziale di una forza lavoro qualificata;
- d) campagne di informazione, comunicazione di ampio respiro e sensibilizzazione sulle iniziative dell'Unione per la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze nonché per l'apprendimento continuo, intese a promuovere l'attuazione e la realizzazione sul campo di tali iniziative e la partecipazione dei potenziali beneficiari;
- e) promozione del dialogo con le parti sociali e i gruppi e le reti di portatori di interessi esistenti, anche attraverso piattaforme online consolidate a livello nazionale, regionale e locale, e garanzia di opportunità di coinvolgimento dei portatori di interessi legate all'Anno europeo delle competenze;
- f) promozione della definizione di strategie di qualificazione e formazioni a livello nazionale, settoriale e aziendale, anche attraverso il dialogo sociale e il coinvolgimento delle parti sociali;
- g) attuazione e, se necessario, sviluppo di ulteriori strumenti di analisi del fabbisogno di competenze, promuovendo e diffondendo nel contempo la loro applicazione nell'individuazione delle esigenze attuali e future in materia di competenze, in particolare in relazione alle transizioni verde e digitale, ai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia di COVID-19, alla crisi energetica e alle conseguenze della guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina;
- h) promozione e proseguimento dell'attuazione di strumenti e meccanismi per una maggiore trasparenza delle qualifiche, comprese le qualifiche rilasciate al di fuori dell'Unione, e per la convalida dell'apprendimento non formale e informale;
- i) promozione di programmi, opportunità di finanziamento, progetti, azioni e reti pertinenti per i portatori di interessi a livello pubblico, privato e non governativo coinvolti nella concezione, nella diffusione e nell'attuazione delle opportunità di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, nonché di apprendimento e di IFP.

2. La Commissione può individuare altre attività che potrebbero contribuire agli obiettivi enunciati all'articolo 2 e consentire l'utilizzo di riferimenti all'Anno europeo delle competenze nella promozione di tali attività nella misura in cui esse contribuiscono al raggiungimento dei suddetti obiettivi. Anche altre istituzioni dell'Unione e gli Stati membri possono individuare ulteriori attività di questo tipo e suggerirle alla Commissione.

### Articolo 4

#### **Coordinamento a livello nazionale**

L'organizzazione della partecipazione all'Anno europeo delle competenze a livello nazionale e regionale è di competenza degli Stati membri. A tal fine ciascuno Stato membro designa un coordinatore nazionale o un organismo di coordinamento, in funzione delle circostanze e in conformità delle prassi nazionali, che sia competente in materia di politiche del lavoro e competenze. Il coordinatore nazionale o l'organismo di coordinamento funge da punto di contatto per la cooperazione a livello di Unione e coordina, in modo onnicomprensivo, le attività dell'Anno europeo delle competenze nei rispettivi Stati membri, consentendo il coinvolgimento dei portatori di interessi.

#### Articolo 5

### Coordinamento a livello di Unione

1. Il coordinamento dell'Anno europeo delle competenze a livello di Unione deve avere un approccio trasversale al fine di creare sinergie tra i vari programmi e le varie iniziative dell'Unione in materia di competenze.
2. Nell'attuare l'Anno europeo delle competenze, la Commissione si avvale della competenza e dell'assistenza delle pertinenti agenzie dell'Unione, in particolare la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, l'Autorità europea del lavoro, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, la Fondazione europea per la formazione e l'Agenzia dell'Unione europea per la cibersecurity.
3. La Commissione convoca riunioni dei coordinatori nazionali o dei rappresentanti degli organismi di coordinamento per coordinare le attività di cui all'articolo 3. Tali riunioni servono come opportunità per scambiare informazioni sull'attuazione dell'Anno europeo delle competenze a livello di Unione e nazionale. I rappresentanti del Parlamento europeo e delle pertinenti agenzie dell'Unione possono partecipare a tali riunioni in qualità di osservatori.
4. La Commissione collabora strettamente con le parti sociali, la società civile, gli erogatori di istruzione e formazione, gli organismi del mercato del lavoro, i discenti e i rappresentanti di organizzazioni od organismi attivi nel settore delle competenze, dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento continuo al fine di contribuire all'attuazione dell'Anno europeo delle competenze a livello di Unione.

#### Articolo 6

### Cooperazione a livello internazionale

Ai fini dell'Anno europeo delle competenze la Commissione coopera, ove necessario, con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali competenti, in particolare con l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, l'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura e l'Organizzazione internazionale del lavoro, nonché con altri portatori di interessi internazionali, garantendo nel contempo la visibilità della partecipazione dell'Unione.

#### Articolo 7

### Monitoraggio e valutazione

Entro il 31 maggio 2025 la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una relazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione generale delle iniziative previste dalla presente decisione e attuate negli Stati membri e nell'Unione nel suo complesso. Tale relazione include idee per ulteriori sforzi comuni nel settore delle competenze al fine di creare un'eredità di lungo periodo per l'Anno europeo delle competenze.

#### Articolo 8

### Entrata in vigore

La presente decisione entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Fatto a Strasburgo, 10 maggio 2023

*Per il Parlamento europeo*

*La presidente*

R. METSOLA

*Per il Consiglio*

*Il presidente*

J. ROSWALL

---