



Bruxelles, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

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

sulla mobilità delle competenze e dei talenti

1. INTRODUZIONE

Una forza lavoro qualificata è fondamentale per la competitività dell'economia dell'UE e per la sua capacità di crescita e innovazione. I datori di lavoro faticano a trovare i lavoratori di cui hanno bisogno. Il recente strumentario demografico della Commissione ha mostrato come l'invecchiamento demografico dell'Europa aggravi ulteriormente la sfida¹. **L'UE deve agire con urgenza per potenziare la sua forza lavoro.**

La carenza di forza lavoro nell'UE interessa una varietà di occupazioni e settori a tutti i livelli di competenze, tra cui le attività di assistenza sanitaria, assistenza a lungo termine e assistenza sociale, l'edilizia, l'industria manifatturiera, il trasporto e lo stoccaggio, i servizi di alloggio e di ristorazione, le attività ingegneristiche, tecniche e scientifiche e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC). Man mano che l'UE si adatta a un mondo in evoluzione, è prevedibile che si genereranno lacune di competenze in settori essenziali. Con le giuste politiche, la **transizione verde** creerà da 1 a 2,5 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030. La **transizione digitale** aumenterà la domanda di competenze di alto livello in materia di TIC ma anche di competenze digitali di base; in tale contesto, per raggiungere l'obiettivo di 20 milioni di professionisti delle TIC impiegati entro il 2030, all'UE mancano attualmente 11 milioni di professionisti².

L'Anno europeo delle competenze sottolinea che è e rimarrà indispensabile un approccio strategico per colmare le carenze di manodopera e di competenze. Si tratta di un lavoro che deve iniziare internamente. Al centro della politica dell'UE per il mercato del lavoro vi sono misure volte a riqualificare la forza lavoro interna e a migliorarne le competenze³, come pure ad attivare i gruppi caratterizzate da una minore partecipazione al mercato del lavoro⁴, mediante un sostegno mirato alle regioni che si trovano ad affrontare il problema dello spopolamento e la carenza di competenze, nonché a favore della mobilità all'interno dell'UE. Sono già in corso molte azioni (riassunte nell'allegato) che promuovono sistemi e pratiche per il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze, contribuiscono alla mobilità del lavoro per ridurre gli ostacoli nel mercato unico e migliorano la mobilità dei discenti. Tuttavia queste azioni da sole non basteranno a soddisfare la domanda. A causa della scarsità di competenze a livello mondiale, la futura competitività dell'UE sarà influenzata dalla sua capacità di attrarre talenti da ogni parte del mondo e di offrire un ambiente favorevole per **portare in Europa persone di tutti i livelli di competenze.**

L'UE continuerà ad **approfondire la cooperazione con i paesi partner**, garantendo un approccio reciprocamente vantaggioso nell'aprire nuovi percorsi di migrazione legale, offrendo sostegno allo sviluppo delle competenze e promuovendo la migrazione circolare al fine di contrastare la fuga di cervelli.

La presente comunicazione e le proposte che l'accompagnano presentano una serie di azioni che si rafforzano a vicenda per rendere l'UE più attraente per i talenti, coprendo l'intera gamma di occupazioni in cui i datori di lavoro potrebbero aver bisogno di competenze, nonché per promuovere la mobilità all'interno dell'UE. Affronta gli ostacoli alle assunzioni

¹ COM(2023) 577 final.

² Obiettivo fissato in COM(2021) 118 final. Statistiche tratte dall'insieme di dati Eurostat sugli specialisti impiegati nel settore delle TIC, disponibile all'indirizzo: [Statistiche | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1).

³ La forza lavoro interna dell'UE comprende i cittadini dell'UE e i cittadini di paesi terzi che soggiornano legalmente, occupati e disoccupati.

⁴ Come le donne, i giovani, i lavoratori anziani, le persone con disabilità, i Rom e le persone provenienti da un contesto migratorio.

internazionali e contribuisce a fare in modo che i cittadini di paesi terzi possano sfruttare appieno le loro competenze e qualifiche in Europa. Le iniziative presentate mirano a **utilizzare il sostegno e il peso combinato dell'UE per aiutare gli Stati membri a competere nella corsa mondiale ai talenti**. I nuovi strumenti proposti aiuterebbero a **far incontrare l'offerta** dei datori di lavoro dell'UE **con la domanda** dei cittadini di paesi terzi in cerca di lavoro nell'UE. L'azione a livello dell'UE può avere un impatto maggiore rispetto agli sforzi dei singoli Stati membri, creando presupposti convincenti per attrarre il personale di cui i datori di lavoro hanno bisogno e sfruttando le economie di scala per ridurre gli ostacoli all'assunzione. Le misure per facilitare la circolazione all'interno dell'UE, come quelle volte a promuovere la mobilità a scopo di apprendimento, hanno un impatto positivo anche per le persone provenienti da paesi terzi che intendono partecipare al mercato del lavoro dell'UE.

Le azioni previste mirano a garantire **un approccio trasversale esteso a tutta l'amministrazione**. **Questa strategia prende le mosse dai lavori in corso, tra cui il pacchetto sulle competenze e sui talenti e il patto sulla migrazione e l'asilo**, nonché dalla **cooperazione in corso con i paesi terzi**. L'attuazione si baserà sul contributo delle autorità degli Stati membri competenti in materia di migrazione e occupazione, degli attori a livello locale e regionale, delle parti sociali, delle imprese e dei loro omologhi nei paesi partner.

2. IN CHE MODO LA MOBILITÀ DEI TALENTI PROVENIENTI DA PAESI TERZI PUÒ ESSERE PARTE DELLA SOLUZIONE

L'entità delle sfide in materia di competenze che l'UE si trova ad affrontare richiede la **mobilitazione di tutte le misure di intervento disponibili**.

Già oggi **i cittadini di paesi terzi apportano un contributo fondamentale** al mercato del lavoro e all'economia dell'UE. Ben il 13 % dei lavoratori che svolgono funzioni cruciali sono cittadini di paesi terzi⁵. Gli Stati membri aprono sempre più i loro mercati del lavoro ai cittadini di paesi terzi che dispongono delle competenze necessarie per far fronte alle carenze. Nel 2022 circa 1,6 milioni di primi permessi di soggiorno nell'UE sono stati rilasciati a cittadini di paesi terzi a fini occupazionali⁶, il dato più alto da quando Eurostat ha iniziato a raccogliere dati nel 2009. Le professioni con carenze di manodopera tendono ad avere una percentuale più elevata di lavoratori nati al di fuori dell'UE⁷.

Diversi **Stati membri hanno recentemente attuato o stanno attualmente discutendo riforme dei loro sistemi di migrazione di forza lavoro per facilitare l'ingresso dall'estero**⁸. Tuttavia gli approcci variano da uno Stato membro all'altro, le informazioni sui

⁵ Lavoratori immigrati con funzioni cruciali: il loro contributo alla risposta dell'Europa alla COVID-19: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_it.

⁶ [Quasi 3,7 milioni di primi permessi di soggiorno rilasciati nel 2022 — Products Eurostat News — Eurostat \(europa.eu\)](#).

⁷ Relazione 2023 sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa.

⁸ Ad esempio, nel giugno 2023 la Germania ha adottato una riforma della migrazione di forza lavoro e il governo ha indicato la necessità di attrarre 400 000 cittadini di paesi terzi all'anno. Nel luglio 2023 l'Italia ha adottato un nuovo decreto sulla migrazione legale secondo il quale sono necessari 833 000 cittadini di paesi terzi tra il 2023 e il 2025 in un'ampia gamma di settori, tra cui l'assistenza sociale, i trasporti, il turismo e l'agricoltura. Per ulteriori informazioni sulle politiche degli Stati membri in materia di migrazione di manodopera cfr. l'allegato 8 della relazione concernente la valutazione d'impatto sul bacino di talenti dell'UE (SWD(2023) 717 final).

programmi di migrazione non sono sempre facili da reperire⁹ e la cooperazione con i paesi partner è spesso frammentata, il che rende l'UE meno attraente per i potenziali lavoratori.

L'incapacità di attrarre lavoratori provenienti da paesi terzi e utilizzarne meglio le competenze nelle professioni caratterizzate da carenza di personale farà sì che la domanda di manodopera rimanga insoddisfatta a tutti i livelli di competenze, rallentando la crescita economica e compromettendo la qualità dei servizi. È necessario rendere l'UE attraente per i talenti mondiali non solo al fine di affrontare le carenze, ma anche per **stimolare l'innovazione e il progresso tecnologico**. Individui dai profili eccellenti possono avere un impatto enorme sulla capacità dell'UE di innovare e di sviluppare nuovi modelli imprenditoriali. Ad esempio, se l'UE intende diventare leader nelle tecnologie di rottura e nella transizione verso il web 4.0 e i mondi virtuali¹⁰, è essenziale che si occupi di questo segmento ristretto di competenze di fascia alta in cui la concorrenza globale per i talenti è più forte. Programmi specifici rivolti alle persone di talento con competenze ricercate sono disponibili in paesi come gli Stati Uniti e il Canada¹¹, nonché in alcuni Stati membri¹².

Rendere l'UE più attraente per i talenti provenienti dall'estero

L'indicatore di attrattiva per i talenti dell'OCSE¹³ mostra che l'UE non riesce a competere con successo per ottenere i migliori talenti a livello mondiale. **Attualmente l'UE nel suo complesso non sta sfruttando appieno le proprie potenzialità** nell'attrarre lavoratori qualificati dall'estero¹⁴. Nonostante l'elevata qualità della vita e le opportunità disponibili nell'UE, i cittadini di paesi terzi non citano gli Stati membri dell'UE tra le destinazioni più ambite, preferendo altri membri dell'OCSE come la Nuova Zelanda, l'Australia, gli Stati Uniti o il Canada. In tale contesto può avere un ruolo anche l'apprendimento della lingua dei paesi di destinazione. Solo uno Stato membro (la Svezia) figura tra i primi cinque paesi dell'indicatore di attrattiva per i lavoratori altamente qualificati dell'OCSE.

Poiché la migrazione legale è una competenza concorrente, che gli Stati membri conservano il pieno diritto di determinare i volumi di ammissione. Tuttavia devono anche far fronte a **sfide ed esigenze comuni**. La promozione dell'UE come destinazione attraente per i talenti stranieri può andare a vantaggio di tutti gli Stati membri, consentendo a quelli con un profilo internazionale meno importante o con minori risorse per attrarre talenti di beneficiare dell'impegno comune e rispecchiando l'integrazione dell'economia dell'UE. La cooperazione dell'UE aiuta inoltre gli Stati membri e i datori di lavoro ad affrontare sfide pratiche comuni: valutare le competenze dei cittadini di paesi terzi, far incontrare tale offerta con la domanda dei datori di lavoro e strutturare la cooperazione con i paesi terzi.

Sono in corso lavori per ovviare alle carenze del quadro legislativo. Il "vaglio di adeguatezza" della migrazione legale del 2019¹⁵ ha mostrato che l'*acquis* dell'UE in questo settore era frammentato e che non si faceva abbastanza per aumentare l'attrattiva generale

⁹ Sebbene esista un portale europeo dell'immigrazione, i cittadini di paesi terzi e i datori di lavoro non ne sono sempre a conoscenza e il portale non offre informazioni personalizzate in funzione delle situazioni individuali.

¹⁰ Cfr. COM(2023) 442 final.

¹¹ Si veda ad esempio il visto O-1A degli Stati Uniti.

¹² Rete europea sulle migrazioni, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#), dicembre 2019.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 - OECD](#)

¹⁴ Per ulteriori analisi cfr. la relazione concernente la valutazione d'impatto sul bacino di talenti dell'UE, SWD(2023) 717 final.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

dell'UE. Da allora è stata adottata la direttiva riveduta "Carta blu UE"¹⁶, introducendo norme più efficienti per attrarre lavoratori altamente specializzati (il termine per l'attuazione è novembre 2023). Come indicato nel pacchetto sulle competenze e sui talenti¹⁷, sono in corso negoziati sulle proposte della Commissione di revisione della direttiva sul permesso unico¹⁸ e della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo¹⁹ al fine di semplificare le procedure di migrazione legale. A seguito di ciò, la Commissione si è impegnata a esplorare ulteriori vie potenziali di migrazione legale verso l'UE in tre settori importanti: assistenza a lungo termine, mobilità dei giovani e imprenditori innovativi.

Il pacchetto sulle competenze e sui talenti ha chiarito che, data l'entità degli ostacoli pratici all'assunzione di cittadini di paesi terzi, **le misure legislative esistenti non sono sufficienti**. Far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro a livello internazionale rimane troppo complesso e costoso sia per i cittadini di paesi terzi che per i datori di lavoro²⁰, in particolare per le PMI con risorse limitate. I cittadini di paesi terzi devono spesso sostenere costi significativi, come spese amministrative o costi di traduzione. Al di là dell'onere finanziario, **la complessità e la durata delle procedure di assunzione internazionale hanno un effetto dissuasivo** sia sui cittadini di paesi terzi che sui datori di lavoro²¹: oltre la metà (52 %) delle imprese che assumono al di fuori dell'UE trovano la procedura molto o moderatamente difficile²². Un altro ostacolo di lunga data è rappresentato dai problemi nell'accedere a informazioni chiare sulle norme e sulle procedure in materia di migrazione legale²³.

Come sottolineato nel discorso sullo stato dell'Unione 2022 della presidente von der Leyen, le sfide legate al **riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi** costituiscono spesso un altro ostacolo pratico che dissuade i lavoratori dal venire nell'UE. Gli Stati membri hanno obblighi particolari per quanto riguarda le professioni regolamentate in tutti gli Stati membri. A livello dell'UE sono state definite norme minime di formazione per sette professioni (come infermieri e medici) a norma della legislazione dell'UE sul riconoscimento delle qualifiche professionali (direttiva 2005/36/CE). La regolamentazione delle altre professioni è di competenza nazionale²⁴. Centinaia di professioni sono regolamentate solo in alcuni Stati membri, come quelle di ingegnere civile o di termotecnico. Decisioni di riconoscimento formale possono essere necessarie per accedere a una professione, ma anche ai fini della migrazione legale o per accedere a ulteriori studi.

¹⁶ 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.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Per ulteriori dettagli cfr. la relazione concernente la valutazione d'impatto sul bacino di talenti dell'UE, SWD(2023) 717 final. Secondo le stime, il costo medio per l'assunzione di un cittadino di un paese terzo può essere compreso tra 1 500 e 2 500 EUR (esclusi i costi di trasferimento), che possono salire a 8 500-10 000 EUR se è necessario rivolgersi ad agenzie di collocamento.

²¹ La durata media è di 4-6 mesi.

²² Eurobarometro Flash 529: Anno europeo delle competenze: mancanza di competenze, strategie di assunzione e mantenimento del personale nelle piccole e medie imprese.

²³ Vaglio di adeguatezza 2019 della migrazione legale, SWD(2019) 1056 final.

²⁴ Gli Stati membri devono tuttavia garantire che la regolamentazione dell'accesso alle professioni sia proporzionata e non discrimini in base alla cittadinanza o ad altri motivi. In linea con la direttiva (UE) 2018/958, è inoltre necessaria una valutazione della proporzionalità prima di adottare nuove misure o di modificare quelle esistenti in materia di regolamentazione delle professioni.

Il riconoscimento delle qualifiche è essenziale per garantire che i lavoratori in arrivo che intendono esercitare determinate professioni dispongano di un'istruzione, una formazione o un'esperienza sufficienti. Tuttavia i processi di riconoscimento delle qualifiche rilasciate nei paesi terzi sono spesso eccessivamente **costosi, complessi e dispendiosi in termini di tempo**. Essi rappresentano inoltre un notevole onere amministrativo per gli Stati membri, a causa della mancanza di informazioni sui sistemi di qualifiche dei paesi terzi, della limitata messa in comune di competenze e risorse a livello dell'UE e delle difficoltà nel verificare l'autenticità dei documenti.

Molte occupazioni che soffrono di carenze di manodopera non sono regolamentate. In questi casi i datori di lavoro sono liberi di decidere se i cittadini di paesi terzi dispongano del giusto profilo sulla base delle loro qualifiche, esperienze e competenze e non è necessario alcun processo di riconoscimento formale. Tuttavia la mancanza di comprensione e di **fiducia** da parte dei datori di lavoro **nei confronti delle competenze e qualifiche acquisite nei paesi terzi** necessarie per esercitare professioni non regolamentate costituisce un altro ostacolo significativo alla mobilità dei talenti e delle competenze²⁵.

Il risultato è non solo una minore attrattiva dell'UE, ma anche uno **"spreco di cervelli"** nei casi in cui i cittadini di paesi terzi lavorano al di sotto del loro livello di qualifica. Secondo Eurostat, nel 2022 oltre un quarto dei cittadini di paesi terzi è altamente qualificato, ma il 39,4 % è sovraqualificato²⁶ per il lavoro che svolge, caratteristica che tende a interessare maggiormente le donne rispetto agli uomini. La percentuale corrispondente per i cittadini dell'UE che lavorano in un altro Stato membro è pari al 31,8 %, mentre per coloro che risiedono nel proprio paese si attesta ad appena il 21,1 %²⁷. Agevolare il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze può pertanto contribuire a sfruttare il potenziale inutilizzato dei cittadini di paesi terzi già presenti nell'UE.

Per l'attrattiva dell'UE e per il successo generale delle politiche in materia di migrazione legale è fondamentale anche creare un **ambiente accogliente** per i cittadini di paesi terzi che soggiornano regolarmente e offrire un sostegno efficace all'integrazione, anche alle famiglie dei lavoratori. In questo settore permangono difficoltà. I cittadini di paesi terzi subiscono una maggiore discriminazione sul lavoro e i dati indicano che tale fenomeno colpisce in misura sproporzionata le persone con un livello di istruzione elevato²⁸, uno dei motivi per cui il tasso di occupazione dei cittadini di paesi terzi è inferiore a quello dei cittadini dell'UE²⁹. Il piano d'azione dell'UE contro il razzismo³⁰ e il piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027³¹ mirano entrambi ad affrontare questo problema. Assunzioni eque e trasparenti garantiscono che tutti i candidati abbiano pari e imparziali opportunità di competere per ottenere un posto di lavoro indipendentemente dal genere, dalla razza o dall'origine etnica, dall'età, dalla religione o dal credo³².

²⁵ Valutazione d'impatto che accompagna la proposta relativa al bacino di talenti dell'UE, SWD(2023) 717 final.

²⁶ Ossia, pur possedendo un elevato livello di istruzione esercita occupazioni poco o mediamente qualificate.

²⁷ Dati estratti nel luglio 2023 (Eurostat).

²⁸ Relazione 2023 sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa.

²⁹ Nel 2022 era occupato il 61,9 % dei cittadini di paesi terzi, il 77,1 % dei cittadini di altri Stati membri dell'UE e il 75,4 % dei cittadini nazionali (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e direttiva 2000/78/CE

Anche la collaborazione con le **parti sociali** è essenziale per una corretta gestione della migrazione legale. Il dialogo sociale può contribuire a realizzare una visione comune del modo in cui la migrazione legale dovrebbe inserirsi in strategie più ampie per il mercato del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero tenere conto dei pareri delle parti sociali per garantire che, qualora queste ritengano necessarie analisi del mercato del lavoro, tali analisi possano essere completate rapidamente e comportare un onere amministrativo limitato per i datori di lavoro, in particolare le PMI, e per i cittadini di paesi terzi. Dovrebbero essere messe a disposizione informazioni chiare e accessibili sul loro funzionamento. Sia i datori di lavoro che i sindacati svolgono un ruolo nell'integrazione dei cittadini di paesi terzi e il partenariato europeo per l'integrazione struttura la cooperazione a livello dell'UE in questo settore³³.

La necessità di un approccio mirato che poggi sull'analisi del fabbisogno di competenze

Per avere successo, la mobilità dei talenti richiede misure per l'assunzione di cittadini di paesi terzi nei settori che presentano il maggiore fabbisogno di manodopera, nonché la realizzazione di economie di scala attraverso una migliore cooperazione in materia di migrazione legale tra l'UE e gli Stati membri.

La Commissione ritiene che le misure per la mobilità dei talenti a livello dell'UE debbano essere **strategiche** e mirate alle occupazioni interessate dalle **transizioni verde e digitale**, nonché all'**assistenza sanitaria e a lungo termine**, dato l'acuto fabbisogno a livello dell'UE e i probabili sviluppi del mercato del lavoro in questi settori.

Le esigenze del mercato del lavoro possono tuttavia evolvere rapidamente e variare da uno Stato membro all'altro. L'UE dovrebbe essere in grado di garantire che le sue iniziative in materia di migrazione di forza lavoro rispecchino le esigenze più recenti dell'economia e dei datori di lavoro. **Un'analisi del fabbisogno di competenze** accessibile e aggiornata **è fondamentale** per elaborare strategie flessibili per affrontare la carenza di forza lavoro, favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta e orientare lo sviluppo delle competenze.

Sulla base delle iniziative in corso per sviluppare approcci più sofisticati all'analisi del fabbisogno di competenze³⁴, la Commissione si sta adoperando per un **approccio più sistemico per quanto riguarda la fornitura e l'uso delle informazioni sulle competenze**. La piattaforma per la migrazione dei lavoratori varata nel gennaio 2023 costituisce un valido forum di discussione su come sviluppare una politica mirata in materia, che tenga conto delle carenze strategiche risultanti dall'analisi del fabbisogno di competenze. Essa riunisce le parti sociali e i rappresentanti delle autorità degli Stati membri competenti in materia di

che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_it

³⁴ Ad esempio, l'agenda per le competenze per l'Europa 2020 prevede un'azione volta a generare un'analisi del fabbisogno di competenze più aggiornata, granulare e precisa. Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, Eurostat, l'ELA ed Eurofound sono impegnati in una serie di iniziative volte a perfezionare l'analisi del fabbisogno di competenze, anche attingendo ai big data. L'anticipazione delle competenze a livello settoriale è effettuata nell'ambito del piano per la cooperazione settoriale sulle competenze, concentrandosi sui settori prioritari. Nel giugno 2023 è stato introdotto su Europass uno strumento di analisi del fabbisogno di competenze che fornisce informazioni per ciascun paese sulle professioni caratterizzate da carenza di personale. A livello degli Stati membri, i servizi pubblici per l'impiego sono sempre più attivi nell'individuare le future esigenze in termini di competenze, e molti stanno anche sviluppando strategie globali per farvi fronte.

occupazione e migrazione e ha consentito scambi su tali questioni nel contesto dell'Anno europeo delle competenze³⁵.

Azione: la Commissione continuerà a promuovere un approccio più strategico all'analisi del fabbisogno di competenze, sulla base dei dati più recenti sul mercato del lavoro, collaborando con gli Stati membri e i servizi pubblici per l'impiego.

3. FACILITARE LE ASSUNZIONI AL DI FUORI DELL'UE — IL BACINO DI TALENTI DELL'UE

La presente comunicazione definisce misure volte ad affrontare i principali ostacoli individuati nella sezione precedente agevolando le assunzioni internazionali, sostenendo il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze e rafforzando la cooperazione con i paesi terzi in questi settori. Una pietra angolare di tale approccio è la proposta della Commissione di istituire un **bacino di talenti dell'UE** che realizzi gli impegni assunti dalla Commissione nel pacchetto sulle competenze e sui talenti e nel patto sulla migrazione e l'asilo.

Il bacino di talenti dell'UE mira a rafforzare l'attrattiva generale dell'UE istituendo la **prima piattaforma a livello dell'UE** aperta ai cittadini di paesi terzi di tutto il mondo che desiderano lavorare legalmente in Europa e ai datori di lavoro che non riescono a trovare i talenti di cui hanno bisogno sul mercato del lavoro dell'UE. Essa consentirà ai datori di lavoro dell'UE di accedere a un più ampio bacino di talenti e renderà le assunzioni più rapide e più facili. Fornirà informazioni sia alle persone in cerca di lavoro che ai datori di lavoro sulle procedure di assunzione e immigrazione e sul riconoscimento delle qualifiche negli Stati membri dell'UE partecipanti. Per facilitare l'integrazione, comprenderà anche informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro negli Stati membri partecipanti e sui diritti e gli obblighi dei cittadini di paesi terzi. La rete di delegazioni dell'UE in tutto il mondo sosterrà la trasmissione di informazioni e fungerà da collegamento per i cittadini di paesi terzi in cerca di lavoro che necessitano di informazioni sui percorsi di migrazione legale e sulla piattaforma del bacino di talenti dell'UE.

Il bacino di talenti dell'UE riguarderà **occupazioni specifiche a tutti i livelli di competenze, in base alle più comuni carenze di personale** nell'Unione e alle professioni che apportano un contributo diretto alle transizioni verde e digitale, con aggiornamenti se necessario per rispondere all'evoluzione delle circostanze del mercato del lavoro. La Commissione ha individuato ad oggi 42 occupazioni caratterizzate da carenze di personale a livello dell'UE³⁶, allegate alla proposta di regolamento sul bacino di talenti. Per consentire una risposta rapida alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro, la Commissione potrà modificare l'elenco mediante atto delegato. Inoltre gli Stati membri potranno notificare l'aggiunta o l'eliminazione di specifiche professioni caratterizzate da carenza di personale per le quali presenteranno i posti di lavoro vacanti.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/IP_23_103

³⁶ L'elenco si basa su tre fonti principali: i) l'Autorità europea del lavoro (ELA) che utilizza i dati degli SPI sulla carenza di personale nelle diverse occupazioni; ii) la carenza di forza lavoro pertinente alla luce dell'azzeramento delle emissioni nette e della digitalizzazione, individuata sulla base del contributo diretto del settore all'attuazione degli obiettivi dell'UE in materia di clima e digitalizzazione; iii) le occupazioni non caratterizzate da vaste carenze di personale negli anni precedenti, ma che in futuro diverranno probabilmente più importanti per la transizione.

La partecipazione al bacino di talenti dell'UE sarà **volontaria** per gli Stati membri, che sosterranno la gestione del sistema attraverso le rispettive autorità competenti. Le autorità nazionali degli Stati membri partecipanti sarebbero strettamente coinvolte nell'attuazione dello strumento e solo i datori di lavoro stabiliti in tali Stati membri potrebbero registrare i loro posti vacanti sul portale e cercarvi candidati. La proposta rispecchia pienamente la responsabilità esclusiva degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione dei volumi di ammissione di cittadini di paesi terzi e intende integrare, anziché sostituire, gli strumenti esistenti a livello nazionale per attirare talenti.

Il bacino di talenti dell'UE sarà una nuova piattaforma informatica dedicata ai cittadini di paesi terzi che non si trovano ancora nell'UE, la cui progettazione si baserà sulla esperienza positiva di lunga data maturata dalla Commissione con la piattaforma **EURES**³⁷. Il bacino di talenti dell'UE comprenderà misure di tutela integrate per evitare pratiche di sfruttamento da parte dei datori di lavoro, e i cittadini di paesi terzi assunti attraverso il bacino di talenti dell'UE godranno degli stessi diritti e obblighi dei lavoratori nazionali. Sosterrà inoltre l'interoperabilità con le piattaforme di assunzione nazionali.

Il bacino di talenti concorrerà ad attuare la dimensione esterna del patto sulla migrazione e l'asilo, contribuendo sia ai partenariati volti ad attirare talenti sia allo sviluppo di percorsi complementari efficaci verso l'UE. La registrazione nel bacino di talenti dell'UE sarà aperta alle persone sfollate nei paesi terzi che necessitano di protezione internazionale e sosterrà in tal modo gli sforzi volti a creare percorsi complementari per coloro che ne hanno diritto.

Facilitando l'accesso ai percorsi legali esistenti, il bacino di talenti dell'UE fungerà anche da disincentivo alla migrazione irregolare. Tale funzione sarà rafforzata dal fatto che nessuna persona soggetta a divieto di ingresso, in particolare a seguito di una decisione di rimpatrio ai sensi della direttiva rimpatri³⁸, sarà legittimata a registrarsi nel bacino di talenti dell'UE.

Azione: regolamento sull'istituzione di un bacino di talenti dell'UE:

- la Commissione propone un **regolamento sull'istituzione di un bacino di talenti dell'UE**³⁹ per facilitare assunzioni internazionali strategiche di cittadini di paesi terzi in cerca di lavoro in settori caratterizzati da carenze di personale pertinenti per l'UE;
- la Commissione collaborerà con gli Stati membri per garantire che il bacino di talenti dell'UE sia concepito fin dall'inizio per rispondere adeguatamente alle esigenze dei mercati del lavoro nazionali e integrare le iniziative nazionali esistenti, anche attraverso l'interoperabilità con le piattaforme di assunzione nazionali esistenti.

4. OTTENERE IN MODO PIÙ SEMPLICE E PIÙ RAPIDO IL RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI E LA CONVALIDA DELLE COMPETENZE ACQUISITE NEI PAESI TERZI

La Commissione propone una serie di misure che promuovono **approcci comuni e la cooperazione tra gli Stati membri in materia di riconoscimento delle qualifiche e**

³⁷ [EURES](#) mira ad agevolare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'UE e funge da rete europea di cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego, con un portale consultabile per facilitare l'incontro tra le persone in cerca di lavoro e i datori di lavoro.

³⁸ Direttiva 2008/115/CE recante norme e procedure comuni applicabili negli Stati membri al rimpatrio di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

³⁹ COM(2023) 716 final.

convalida delle competenze, facilitando il reperimento di informazioni sulle norme e le procedure pertinenti e aiutando gli Stati membri e i datori di lavoro ad accedere a informazioni affidabili sui quadri delle qualifiche e delle competenze di paesi terzi. Procedure più semplici e migliori in questo settore aiuteranno i datori di lavoro a conoscere il significato pratico di una qualifica acquisita al di fuori dell'UE, garantendo che i cittadini di paesi terzi siano in grado di svolgere i lavori per i quali sono stati assunti e che dispongano di qualifiche comparabili a quelle dei loro omologhi dell'UE.

La realtà del mercato del lavoro richiede inoltre un più ampio ricorso a un approccio basato sul "primato delle competenze". Tale approccio, già adottato da molte imprese in sede di assunzione con risultati positivi, riconosce il valore non solo delle qualifiche formali, ma anche di altre competenze ed esperienze dimostrabili necessarie per individuare i candidati giusti per i posti vacanti.

Elaborare un approccio comune dell'UE in materia di riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi

La Commissione sta adottando una raccomandazione relativa al riconoscimento delle qualifiche di tutti i cittadini di paesi terzi in situazione di soggiorno regolare⁴⁰, che definisce orientamenti per migliorare le procedure e aiutare gli Stati membri a riconoscere le qualifiche e le competenze acquisite al di fuori dell'UE in modo più rapido e più efficiente. La raccomandazione auspica una maggiore flessibilità e una riduzione degli oneri amministrativi a carico dei cittadini di paesi terzi, in modo che possano accedere più rapidamente ed efficacemente alle possibilità di occupazione o di istruzione superiore nell'UE. Essa riguarda i casi di riconoscimento per l'accesso alle professioni regolamentate, nell'ambito delle procedure di migrazione legale, e per l'accesso a forme di apprendimento ulteriore. Sottolinea che le procedure di riconoscimento formale dovrebbero essere richieste solo nel caso in cui il titolare della qualifica otterrebbe diritti in questi tre contesti. Il riconoscimento delle qualifiche non dovrebbe essere richiesto ai fini dell'assunzione in professioni non regolamentate. In questi casi, gli strumenti e le informazioni per la trasparenza possono favorire la comprensione e il confronto delle qualifiche e delle competenze.

Per quanto riguarda l'accesso alle professioni regolamentate, la raccomandazione si ispira alla direttiva 2005/36/CE, che stabilisce il sistema di riconoscimento delle qualifiche professionali nell'UE⁴¹. La raccomandazione si basa inoltre sull'esperienza acquisita con l'attuazione della raccomandazione della Commissione dell'aprile 2022 relativa all'agevolazione del riconoscimento delle qualifiche delle persone in fuga a seguito della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina⁴². Una valutazione del seguito dato a tale raccomandazione⁴³ ha consentito di individuare una serie di pratiche promettenti che hanno ispirato la nuova raccomandazione, anche mettendo in evidenza i vantaggi dello

⁴⁰ La raccomandazione si applica ai cittadini di paesi terzi che stanno ottenendo un visto o un permesso di lavoro e di soggiorno in uno Stato membro o che soggiornano già legalmente nell'Unione.

⁴¹ Il quadro offerto dalla direttiva 2005/36/CE stabilisce principi, procedure e criteri comuni per il riconoscimento, promuovendo la trasparenza, l'equità e la coerenza del processo di riconoscimento. Come osservato in precedenza, la direttiva stabilisce anche norme minime di formazione per determinate professioni.

⁴² Raccomandazione (UE) 2022/554 della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche delle persone in fuga a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_it

scambio di informazioni tra le autorità degli Stati membri e i paesi partner per facilitare il riconoscimento delle qualifiche.

La raccomandazione costituirà un valido complemento del bacino di talenti dell'UE e dovrebbe aiutare gli Stati membri a **migliorare le procedure di riconoscimento nell'ambito dei loro sforzi volti ad attrarre lavoratori qualificati dall'estero**. Essa incoraggia gli Stati membri a utilizzare i dati ottenuti dall'analisi del fabbisogno di competenze per individuare le "professioni regolamentate prioritarie" per le quali è opportuno accelerare ulteriormente le procedure di riconoscimento per i cittadini di paesi terzi, come pure per i cittadini mobili dell'UE. Una volta che il bacino di talenti dell'UE sarà operativo, per l'individuazione delle professioni regolamentate prioritarie gli Stati membri potrebbero tenere conto dell'elenco delle occupazioni caratterizzate da carenze di personale a livello dell'UE elaborato per il bacino di talenti.

In un'ampia gamma di settori sarà possibile migliorare le procedure di assunzione grazie agli orientamenti della raccomandazione, ma l'applicazione varierà a seconda delle modalità di regolamentazione dell'impiego in ciascuna professione. Ad esempio, poiché generalmente le professioni digitali non sono regolamentate, la raccomandazione auspica un approccio basato sul primato delle competenze per l'assunzione in tali settori. Per tali professioni si può fare ricorso anche alla direttiva riveduta "Carta blu", che ha introdotto l'equivalenza per quanto riguarda le competenze attestata da un'esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiore in alcuni lavori nel settore delle TIC⁴⁴. Gli Stati membri non dovrebbero quindi imporre una procedura di riconoscimento formale come condizione preliminare per l'ammissione.

Azione: raccomandazione della Commissione relativa al riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi⁴⁵.

Questa raccomandazione renderebbe le procedure più semplici e più rapide, garantendo nel contempo che le informazioni trasmesse possano essere verificate e che i processi siano affidabili. Il rispetto delle norme professionali non dovrebbe tradursi in requisiti che scoraggino i candidati o rallentino le procedure di assunzione.

La Commissione sosterrà l'attuazione della raccomandazione:

- organizzando riunioni specifiche con gli Stati membri, in particolare nell'ambito del gruppo di coordinatori per il riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché con altri portatori di interessi;
- invitando gli Stati membri a riferire in merito alle iniziative, alle riforme e alle statistiche nazionali sulle decisioni di riconoscimento relative alle qualifiche rilasciate nei paesi terzi;
- fornendo l'accesso a informazioni online per aiutare i cittadini di paesi terzi a comprendere i requisiti per il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche nell'Unione;
- massimizzando le sinergie tra la raccomandazione e le altre azioni indicate nella comunicazione.

⁴⁴ Cfr. articolo 2, punto 9), lettera a), e allegato I della direttiva (UE) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

Migliorare le informazioni sulle procedure di riconoscimento e la comparabilità delle qualifiche

Il reperimento di **informazioni sulle qualifiche e sulle competenze acquisite nei paesi terzi e sulle procedure di riconoscimento e convalida applicabili negli Stati membri** è un elemento essenziale sia per i datori di lavoro che per i candidati di paesi terzi⁴⁶. La responsabilità delle procedure di riconoscimento e convalida è spesso condivisa tra i vari organi amministrativi degli Stati membri, anche a livello centrale e regionale. Attualmente i cittadini di paesi terzi e i lavoratori mobili dell'UE possono avere difficoltà a stabilire se la professione che desiderano esercitare sia regolamentata o meno in un determinato Stato membro. Anche la mancanza di informazioni multilingui sul riconoscimento può costituire un ostacolo: gli sforzi per affrontare questo problema a favore degli sfollati dall'Ucraina sono stati un sostegno per le persone in cerca di lavoro⁴⁷.

Sebbene attualmente non esista un punto centrale di informazione a livello dell'UE sul riconoscimento delle qualifiche dei paesi terzi, le **reti ENIC-NARIC**⁴⁸ hanno sviluppato diversi strumenti che facilitano l'accesso alle informazioni sulle procedure di riconoscimento e sui sistemi di istruzione superiore, che possono essere ulteriormente sviluppati. I centri NARIC possono emanare decisioni per il riconoscimento accademico e rilasciare dichiarazioni di comparabilità, con particolare attenzione ai titoli di istruzione superiore. Alcuni centri NARIC fungono da sportello unico per la valutazione o il riconoscimento delle qualifiche, il che può facilitare l'accesso dei cittadini di paesi terzi alle procedure. In dieci Stati membri⁴⁹ i centri NARIC hanno contribuito a creare banche dati che forniscono informazioni pubbliche sulle decisioni nazionali di riconoscimento, in alcuni casi con finanziamenti dell'UE.

La Commissione incoraggerà e aiuterà gli Stati membri a sviluppare banche dati sulla comparabilità delle qualifiche rilasciate nei paesi terzi e a garantire l'interoperabilità di tali banche dati, mettendo a disposizione finanziamenti a titolo di Erasmus+ nel 2024. Per le qualifiche pertinenti, che sarebbero principalmente accademiche, le banche dati dovrebbero essere in grado di produrre gratuitamente una dichiarazione di comparabilità e, ove possibile, di indicare le procedure per il riconoscimento della qualifica. Per consentire confronti diretti basati sull'uso di termini e definizioni simili, la Commissione incoraggia gli Stati membri a garantire che tali banche dati siano basate sulle norme del modello di apprendimento

⁴⁶ Nel suo studio del 2017 dal titolo "Making Integration: Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications", l'OCSE ha sottolineato che l'agevolazione delle informazioni sulle procedure di riconoscimento è una questione fondamentale da affrontare per migliorare i sistemi di riconoscimento. In una relazione globale del 2013 sul riconoscimento delle qualifiche e delle competenze dei migranti in Europa, l'Organizzazione internazionale per le migrazioni ha posto in evidenza le carenze nell'accesso dei migranti alle informazioni in diversi Stati membri dell'UE. Il vaglio di adeguatezza della migrazione legale effettuato dalla Commissione nel 2019 ha inoltre raccomandato un migliore accesso dei cittadini di paesi terzi alle informazioni sulle procedure di riconoscimento e sui loro risultati (SWD(2019) 1056 final).

⁴⁷ Raccomandazione (UE) 2022/554 della Commissione, del 5 aprile 2022.

⁴⁸ La rete ENIC (rete europea dei centri di informazione) e la rete NARIC (centri nazionali d'informazione sul riconoscimento accademico) collaborano strettamente. I centri ENIC sono autorità di riconoscimento degli Stati aderenti alla convenzione di Lisbona sul riconoscimento, il cui segretariato è assicurato dal Consiglio d'Europa e dall'UNESCO, mentre i centri NARIC sono autorità di riconoscimento dei paesi partecipanti al programma Erasmus+. Tutti i centri NARIC sono anche centri ENIC (ad eccezione dell'autorità di riconoscimento greca). Le due reti hanno un programma di lavoro, una carta e un consiglio direttivo comuni.

⁴⁹ Bulgaria, Cipro, Danimarca, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Polonia e Svezia.

europeo⁵⁰. La Commissione collaborerà con la rete NARIC per garantire un approccio coordinato in termini di paesi terzi e qualifiche da coprire, dando la priorità ai paesi dei partenariati volti ad attirare talenti. Le banche dati potrebbero inoltre indicare quale formazione supplementare (come le microcredenziali) potrebbe essere necessaria per colmare le lacune tra una qualifica rilasciata in un paese terzo e le qualifiche comparabili negli Stati membri. Le banche dati multilingui facilitano ulteriormente l'accesso alle informazioni.

In una seconda fase la Commissione esaminerà la possibilità di sviluppare uno **strumento a livello dell'UE per il collegamento delle banche dati nazionali sul riconoscimento** in grado di elaborare dichiarazioni di comparabilità per qualifiche specifiche di paesi terzi che coprano tutti gli Stati membri, basato su un modello armonizzato e disponibile in formato digitale. Tale strumento potrebbe riguardare sia le qualifiche dell'UE che quelle dei paesi terzi, al fine di agevolare la mobilità all'interno dell'UE e la migrazione legale. Lo strumento attingerebbe alle banche dati nazionali esistenti e sarebbe interoperabile con una rete di banche dati nazionali delle qualifiche dei paesi partner⁵¹ con cui collabora la Fondazione europea per la formazione (ETF). Potrebbe anche consentire ai datori di lavoro di individuare le qualifiche rilasciate nei paesi terzi che sono comparabili con una qualifica nazionale da essi ricercata, contribuendo a orientare le procedure di assunzione. Inoltre fornirebbe ai candidati un'indicazione del modo in cui le loro qualifiche saranno prese in considerazione in una procedura di riconoscimento.

Le reti ENIC-NARIC si concentrano attualmente sull'istruzione superiore. Visto la necessità di competenze tecniche sul mercato del lavoro dell'UE e dato che attualmente non esistono strutture di cooperazione a livello dell'UE per il **riconoscimento delle qualifiche IFP**, l'estensione dell'attenzione delle reti all'istruzione e alla formazione professionale (IFP) potrebbe avere vantaggi significativi. Gli Stati membri potrebbero valutare se, con il sostegno della Commissione, il ruolo dei centri NARIC possa essere esteso all'IFP. Ciò potrebbe aprire la strada a dichiarazioni di comparabilità relative alle qualifiche IFP dell'UE e dei paesi terzi, nonché alle qualifiche accademiche.

Un altro strumento pertinente su cui basarsi è la **banca dati delle professioni regolamentate**⁵² della Commissione. Per ciascuno Stato membro, essa contiene informazioni sull'eventuale regolamentazione di determinate professioni in ciascuno Stato membro, unitamente all'autorità competente per il riconoscimento. Sebbene la banca dati sia attualmente destinata ai cittadini mobili dell'UE, le informazioni in essa contenute su quali professioni specifiche siano regolamentate in ciascuno Stato membro sono pertinenti anche per i cittadini di paesi terzi. La Commissione collaborerà con gli Stati membri per garantire che la banca dati contenga informazioni accurate sulle autorità responsabili del riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi, in aggiunta a quelle detenute dai cittadini dell'UE.

La piattaforma per il bacino di talenti dell'UE promuoverà la visibilità delle risorse di informazione relative alle procedure di riconoscimento e convalida negli Stati membri partecipanti, al fine di garantire che già al momento di candidarsi le persone dispongano

⁵⁰ Il modello di apprendimento europeo è un modello di dati multilingue per l'apprendimento che può essere utilizzato per descrivere tutti i dati relativi all'apprendimento, compreso l'apprendimento formale, non formale e informale. Il modello sostiene lo scambio di dati su competenze, qualifiche, accreditamento e opportunità di apprendimento, nonché l'interoperabilità e lo scambio di credenziali.

⁵¹ Attualmente in fase di dimostrazione della fattibilità.

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>

delle migliori conoscenze possibili sulle prospettive di riconoscimento delle loro qualifiche e di convalida delle loro competenze.

Azione: migliorare l'accesso ai processi di riconoscimento e la loro trasparenza

La Commissione intende:

- incoraggiare e sostenere un maggior numero di Stati membri affinché sviluppino banche dati semanticamente interoperabili sui processi e sulle decisioni di riconoscimento, in grado di generare dichiarazioni di comparabilità;
- esaminare la fattibilità della creazione di ulteriori poli di risorse online con informazioni sulle competenze e sulle qualifiche, basandosi sul polo di risorse incentrato sull'Ucraina (cfr. sotto);
- valutare la possibilità di sviluppare uno strumento a livello dell'UE in grado di generare dichiarazioni di comparabilità sulla base di un modello armonizzato per qualifiche specifiche rilasciate da paesi terzi che copra più Stati membri;
- continuare a sostenere le reti ENIC-NARIC e incoraggiare gli Stati membri a valutare la possibilità di estendere le competenze dei centri NARIC alle qualifiche IFP;
- includere nella banca dati delle professioni regolamentate informazioni sulle autorità degli Stati membri responsabili del riconoscimento delle qualifiche possedute da cittadini di paesi terzi che danno accesso a professioni regolamentate.

Rafforzare la fiducia nelle qualifiche e nelle competenze acquisite nei paesi terzi

L'incertezza sul valore delle competenze, dell'esperienza lavorativa e delle qualifiche acquisite nei paesi terzi e sul funzionamento dei sistemi di formazione e istruzione dei paesi terzi è uno dei principali ostacoli incontrati dagli organismi di riconoscimento degli Stati membri e dai datori di lavoro nel valutare le qualifiche e le competenze dei cittadini di paesi terzi⁵³. Colmare questa lacuna di conoscenze deve pertanto essere uno degli obiettivi principali del lavoro della Commissione in materia di riconoscimento delle qualifiche e convalida delle competenze.

A seguito della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina, l'UE ha utilizzato diversi strumenti per sostenere la valutazione delle competenze e delle qualifiche delle persone sfollate dall'Ucraina. La Commissione ha effettuato un confronto tra il quadro europeo delle qualifiche e il quadro nazionale ucraino⁵⁴ e ha fornito linee guida sul riconoscimento rapido delle qualifiche accademiche ucraine⁵⁵. Ha inoltre tradotto in ucraino una serie di strumenti fondamentali. L'ETF ha inoltre creato un polo di risorse⁵⁶ per il materiale sulle qualifiche, le competenze e gli studi conseguiti in Ucraina, consultato circa 21 000 volte tra marzo 2022 e gennaio 2023. Questi strumenti hanno aiutato i professionisti del riconoscimento e i datori di lavoro nell'UE a comprendere meglio il profilo delle competenze e le qualifiche delle persone sfollate dall'Ucraina.

⁵³ Vaglio di adeguatezza 2019 della migrazione legale, SWD(2019) 1056 final.

⁵⁴ Commissione europea, Relazione di confronto del quadro europeo delle qualifiche e del quadro nazionale ucraino delle qualifiche, gennaio 2023.

⁵⁵ Commissione europea, Linee guida sul riconoscimento rapido delle qualifiche accademiche ucraine, maggio 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>

Questa preziosa esperienza può essere utilizzata per adottare un **approccio più strategico all'elaborazione di orientamenti a sostegno della valutazione delle credenziali e del riconoscimento delle qualifiche** ottenute al di fuori dell'UE. L'ETF vanta una notevole esperienza nell'assistere i paesi terzi nello sviluppo di quadri nazionali delle qualifiche che possano essere confrontati con i quadri europei delle qualifiche, in particolare nella regione del vicinato europeo e dell'allargamento. Inoltre fornisce attualmente assistenza sistemica a 11 paesi africani per lo sviluppo dei loro quadri delle qualifiche, nell'ambito di un progetto attuato con l'Unione africana⁵⁷. Anche le reti ENIC-NARIC forniscono un valido quadro per la cooperazione tra gli organismi di riconoscimento degli Stati membri per quanto riguarda l'analisi delle qualifiche rilasciate da paesi terzi frequentemente esaminate.

Azione: utilizzare **gli strumenti dell'UE per contribuire a comprendere il valore delle qualifiche e delle competenze** acquisite nei paesi terzi pertinenti al fine di far fronte alle carenze del mercato del lavoro dell'UE.

In funzione delle esigenze individuate, la Commissione intende:

- collaborare con l'ETF, le reti ENIC-NARIC, il registro europeo di certificazione della qualità dell'istruzione superiore, gli Stati membri e i paesi terzi per fornire orientamenti sui quadri delle qualifiche di paesi terzi selezionati e sul valore delle qualifiche specifiche, confrontando il quadro europeo delle qualifiche con i quadri nazionali (e regionali) delle qualifiche e conducendo valutazioni mirate delle pratiche dei paesi terzi in materia di accreditamento e garanzia della qualità;
- tradurre gli strumenti che agevolano la valutazione delle competenze dei cittadini di paesi terzi nelle lingue di paesi terzi selezionati.

Una visione a lungo termine per migliorare il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze

L'azione volta a massimizzare il potenziale dell'UE di attrarre talenti dall'estero non può essere separata dagli sforzi per migliorare la nostra capacità di **riconoscimento delle qualifiche e delle competenze** a livello interno. Il ritmo dei cambiamenti tecnici e sociali impone all'UE di valutare in che modo sviluppare il suo approccio globale al riconoscimento delle qualifiche e alla convalida delle competenze, al fine di sfruttare al meglio il potenziale del mercato unico. L'UE dovrà fare di più per promuovere la mobilità del lavoro e ridurre gli ostacoli nel mercato unico, rafforzando la mobilità a scopo di apprendimento. I sistemi e le pratiche per il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze devono essere in grado di rispondere all'evoluzione della domanda di competenze.

Ciò offre l'opportunità di adottare lo stesso approccio per rafforzare la cooperazione con i paesi terzi e rendere l'UE un luogo di lavoro più attraente. Per facilitare le assunzioni da paesi terzi si potrebbe, ad esempio, usare in modo mirato l'analisi del fabbisogno di competenze per pianificare e rafforzare la capacità dei servizi di riconoscimento, consentire lo scambio di informazioni interoperabili e affidabili sulle qualifiche e sulle competenze e garantire che le informazioni a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori siano accessibili e adatte allo scopo.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>

L'era dei diplomi cartacei sta per finire. L'UE ha iniziato a **orientarsi verso un uso sistematico delle qualifiche e delle credenziali digitali**⁵⁸. In futuro ogni discente dovrebbe ricevere le proprie qualifiche, credenziali e legittimazioni in un formato digitale sicuro, che contenga informazioni multilingui e possa essere verificato istantaneamente. Ciò faciliterà l'abbinamento tra lavoratori qualificati e posti di lavoro, nonché le procedure di assunzione e riconoscimento.

Azione: la Commissione esaminerà la possibilità di una **più ampia riforma del sistema dell'UE in materia di riconoscimento delle qualifiche e convalida delle competenze** al fine di garantire che il quadro giuridico, gli strumenti e i sistemi esistenti, come quelli contemplati dalla direttiva 2005/36/CE, siano ambiziosi e adeguati alle esigenze future e contribuiscano al buon funzionamento del mercato unico. Sarà fra l'altro svolta una riflessione su come migliorare ulteriormente il riconoscimento delle qualifiche acquisite nei paesi terzi e sulla misura in cui potrebbe essere necessaria un'armonizzazione, sulla base dell'esperienza maturata nell'attuazione dell'attuale raccomandazione della Commissione.

5. CREARE PARTENARIATI PER LA MOBILITÀ DEI TALENTI E L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE

La cooperazione in materia di migrazione di forza lavoro può produrre benefici significativi per i paesi di origine come pure per i paesi di accoglienza. La mobilità dei talenti può promuovere la circolazione delle competenze e il trasferimento di conoscenze tra l'UE e i paesi partner. Il flusso di rimesse dall'UE verso i paesi a basso e medio reddito è stimato a circa 65 miliardi di EUR e questi fondi possono fornire un sostegno vitale alle persone più vulnerabili nei paesi in via di sviluppo⁵⁹. La Commissione si è impegnata a ridurre i costi di transazione e ad agevolare i trasferimenti delle rimesse. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite riconoscono che la migrazione contribuisce a creare una crescita e uno sviluppo inclusivi e auspicano politiche volte a rendere più "sicure, regolari e responsabili la migrazione e la mobilità delle persone"⁶⁰.

La cooperazione sui percorsi legali è una priorità del patto sulla migrazione e l'asilo. Dall'adozione del patto, uno dei principali obiettivi degli sforzi della Commissione in questo settore è stato l'avvio di partenariati volti ad attirare talenti. Tali partenariati offrono un quadro che consente all'UE e ai principali paesi terzi di collaborare per promuovere una mobilità internazionale reciprocamente vantaggiosa (cfr. sotto). La Commissione si sta inoltre adoperando per promuovere percorsi innovativi complementari connessi all'occupazione per le persone bisognose di protezione internazionale, quale alternativa credibile alla migrazione irregolare⁶¹. Tale cooperazione sui percorsi legali è collegata a partenariati più ampi su tutti gli aspetti della migrazione.

⁵⁸ Nell'ottobre 2021 la Commissione ha introdotto le credenziali digitali europee per l'apprendimento, una serie di norme e software per creare, firmare elettronicamente, rilasciare, memorizzare, condividere, visualizzare e verificare credenziali di apprendimento ad alto contenuto di dati.

⁵⁹ [Giornata internazionale delle rimesse:l'UE si è impegnata a ridurre i costi di transazione per sfruttare al meglio la principale fonte di reddito per i migranti e le loro famiglie \(europa.eu\); proposta di regolamento relativo ai servizi di pagamento nel mercato interno e che modifica il regolamento \(UE\) n. 1093/2010, COM\(2023\) 367 final.](#)

⁶⁰ Traguardo 10.7 dell'obiettivo 10 "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni".

⁶¹ Raccomandazione (UE) 2020/1364 della Commissione relativa ai percorsi legali di protezione nell'UE: promuovere il reinsediamento, l'ammissione umanitaria e altri percorsi complementari.

Per garantire un'efficace cooperazione internazionale in materia di migrazione di forza lavoro è necessario un impegno concertato volto a sviluppare le competenze, evitare la fuga di cervelli e promuovere partenariati tra numerosi portatori di interessi, compresi le autorità competenti nei paesi di destinazione e di origine, il settore privato e gli istituti di formazione. Il dialogo è essenziale per definire programmi condivisi a lungo termine al fine di contribuire al raggiungimento di questo obiettivo, mentre il sostegno allo sviluppo delle capacità può concorrere in larga misura a tradurre in azione le priorità condivise.

L'UE è determinata a rispondere alle legittime preoccupazioni dei paesi terzi in merito alla fuga di cervelli, secondo cui i mercati del lavoro potrebbero essere depauperati di forza lavoro qualificata e frenare lo sviluppo. La direttiva "Carta blu" prevede l'obbligo di presentare relazioni per monitorare il suo impatto sulla fuga di cervelli e incoraggia il sostegno alla migrazione circolare dei cittadini altamente specializzati provenienti da paesi terzi. Le misure illustrate nella presente comunicazione sosterranno tale approccio affrontando lo spreco di cervelli anche nell'interesse dei paesi di origine dei lavoratori. Garantire che i cittadini di paesi terzi siano assunti in posti di lavoro corrispondenti alle loro competenze e qualifiche sul mercato del lavoro aumenta il potenziale di trasferimento di competenze tra l'UE e i paesi partner, nonché di rimesse.

Occorre continuare a lavorare per affrontare le preoccupazioni relative alla fuga di cervelli. Un modo per ridurre il rischio consiste nel **concentrare la cooperazione con i paesi terzi sui settori in cui le caratteristiche del mercato del lavoro sono complementari** in termini di eccesso o insufficienza dell'offerta di lavoratori. L'UE e gli Stati membri possono inoltre concentrare la cooperazione sui settori in cui vi è un'esigenza condivisa di lavoratori e integrare la cooperazione in materia di migrazione con **programmi di sviluppo delle competenze** che possono andare a vantaggio di entrambi i mercati del lavoro, trasformando il rischio di fuga dei cervelli in un afflusso di cervelli.

Basandosi sui sistemi nazionali esistenti nei paesi di origine, l'UE è già impegnata nella cooperazione in materia di competenze con partner selezionati nell'ambito dell'agenda "Global Gateway" e in tutto il vicinato europeo per rafforzare la capacità dei paesi partner di collaborare con l'UE sulle priorità strategiche in settori quali le transizioni verde e digitale. L'UE sostiene inoltre l'eccellenza nell'istruzione, ad esempio attraverso l'iniziativa regionale degli insegnanti per l'Africa (RTIA)⁶².

Ove possibile, **i programmi di sviluppo delle competenze collegati ai programmi di mobilità dovrebbero basarsi anche sugli standard di formazione applicati negli Stati membri** in settori specifici. Se necessario, dopo l'arrivo nell'UE potrebbe essere offerta una formazione per colmare le restanti lacune di competenze minori. La cooperazione deve inoltre affrontare la questione della comparabilità dei quadri delle qualifiche e della valutazione delle credenziali.

Partenariati volti ad attirare talenti

I **partenariati volti ad attirare talenti** mirano a fornire quadri per una maggiore cooperazione tra l'UE, gli Stati membri e i paesi partner selezionati in materia di mobilità dei talenti e sviluppo delle competenze. Operando secondo un approccio "Team Europa", tali partenariati possono apportare benefici a entrambe le parti in linea con **priorità su misura reciprocamente vantaggiose**⁶³. È importante intensificare in modo significativo i partenariati

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_23_288

⁶³ COM(2022) 657 final.

volti ad attirare talenti, che devono andare di pari passo con una cooperazione globale in materia di gestione della migrazione, in particolare per quanto riguarda la cooperazione efficace in materia di riammissione.

L'UE ha recentemente avviato partenariati volti ad attirare talenti con Marocco, Tunisia, Egitto, Pakistan e Bangladesh. I tavoli di discussione con ciascuno di questi paesi⁶⁴, cui hanno partecipato gli Stati membri interessati, hanno consentito di individuare i settori e le professioni di reciproco interesse. I partner hanno mostrato un **forte interesse a cooperare per lo sviluppo delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche**. La necessità di dati per confrontare le norme sulla competenza per le professioni prioritarie è stata considerata un primo passo essenziale nell'elaborazione di misure in settori quali lo sviluppo delle competenze, il riconoscimento delle qualifiche e la formazione prima della partenza. Dalle discussioni è emerso anche un potenziale per quanto riguarda la cooperazione in materia di assunzioni, la fornitura di informazioni su questioni pertinenti per la mobilità e la reintegrazione sostenibile nell'ambito della migrazione circolare. I partenariati volti ad attirare talenti possono inoltre sostenere le attività mirate all'esame preventivo dei candidati di paesi terzi in vista dell'assunzione, alla verifica ai fini di professioni mirate e alla formazione prima della partenza, come i corsi di lingua.

I candidati che hanno partecipato ad attività legate ai partenariati volti ad attirare talenti rivestiranno probabilmente particolare interesse per i datori di lavoro dell'UE. Pertanto tali cittadini di paesi terzi saranno segnalati nel bacino di talenti dell'UE come titolari di uno specifico **"attestato"**, visibile ai potenziali datori di lavoro, che fornirà informazioni sulle competenze sviluppate o convalidate nel contesto del partenariato volto ad attirare talenti. L'attestato dovrebbe contenere informazioni sull'istruzione e la formazione della persona in cerca di lavoro, nonché sulle competenze e sulle qualifiche convalidate nel contesto del partenariato volto ad attirare talenti.

Dal 2016 è stata avviata la cooperazione settoriale sulle competenze nell'ambito delle **"alleanze per l'attuazione del piano" di Erasmus+** in diversi settori pertinenti per le transizioni verde e digitale⁶⁵. In alcuni casi è stato sostenuto lo sviluppo, guidato dall'industria, di programmi di formazione. I partenariati volti ad attirare talenti potrebbero fornire un quadro prezioso per adattare tali alleanze al contesto di paesi terzi.

Il ruolo del **settore privato europeo** è fondamentale per le attività dei partenariati volti ad attirare talenti, sia sul versante della formazione che su quello delle assunzioni. I contributi del settore privato che beneficia dei lavoratori qualificati sono indispensabili per garantire la sostenibilità a lungo termine di tali attività e possono essere solo integrati, ma non sostituiti, dagli investimenti del settore pubblico. Il settore privato, comprese le associazioni professionali, è già coinvolto nelle azioni finanziate nell'ambito dei partenariati volti ad attirare talenti, in particolare nell'elaborazione dei programmi di formazione nei paesi terzi.

La Commissione garantirà che le misure stabilite nel presente pacchetto sul riconoscimento delle qualifiche e sulla convalida delle competenze dei cittadini di paesi terzi siano complementari ai partenariati volti ad attirare talenti e li sostengano.

⁶⁴ Tavoli di discussione si sono tenuti il 1° marzo 2023 con il Bangladesh, il 15 marzo con il Pakistan, il 26 aprile con il Marocco, il 7 giugno con l'Egitto e il 22 giugno con la Tunisia.

⁶⁵ Queste alleanze riuniscono i principali portatori di interessi di vari ecosistemi industriali, tra cui imprese, sindacati, istituti di istruzione e formazione e autorità pubbliche. Il piano per la cooperazione settoriale sulle competenze è riconosciuto nell'agenda per le competenze per l'Europa come un'iniziativa chiave per fornire soluzioni per lo sviluppo delle competenze.

Azione: cooperazione con i paesi terzi nel quadro dei partenariati volti ad attirare talenti. In funzione delle esigenze definite di concerto con i paesi partner e gli Stati membri partecipanti, la Commissione intende:

- **prendere in considerazione i paesi che partecipano ai partenariati volti ad attirare talenti ai fini di un'analisi mirata dei loro quadri delle qualifiche;**
- incoraggiare lo **sviluppo delle capacità dei sistemi di istruzione e formazione** nei paesi dei partenariati volti ad attirare talenti sulla base delle azioni pianificate nell'ambito dell'NDICI-Europa globale nonché della dimensione internazionale di Erasmus+;
- migliorare, insieme agli Stati membri, le **informazioni sulle procedure di riconoscimento per i cittadini di paesi terzi** che si rivolgono ai paesi dei partenariati volti ad attirare talenti;
- sviluppare la **cooperazione tra gli Stati membri e i paesi partner coinvolti nei partenariati volti ad attirare talenti in materia di riconoscimento delle qualifiche.**

6. AGEVOLARE LA MOBILITÀ DEI DISCENTI E DEL PERSONALE COINVOLTO NELL'INSEGNAMENTO E NELLA FORMAZIONE — PACCHETTO "L'EUROPA IN MOVIMENTO"

Nell'ambito di questo pacchetto sulla mobilità dei talenti, la Commissione propone una **raccomandazione del Consiglio su un quadro rinnovato per la mobilità a fini di apprendimento**. L'obiettivo della proposta è facilitare la mobilità a fini di apprendimento all'interno dell'UE, a vantaggio innanzitutto dei cittadini dell'UE. La proposta offre però anche l'opportunità di incoraggiare una stretta cooperazione in materia di mobilità a fini di apprendimento con i paesi terzi nell'ambito di **un approccio "Team Europa"**, sfruttando l'attrattiva generale dell'UE come destinazione per lo sviluppo delle competenze. Possono essere utili in tal senso le azioni del programma Erasmus+, in particolare l'iniziativa "Studiare in Europa" e le azioni Erasmus Mundus, che mirano specificamente ad attrarre nell'UE studenti di talento provenienti da paesi terzi. La proposta invita inoltre ad agire per affrontare le sfide ricorrenti cui devono far fronte i cittadini di paesi terzi, in particolare le procedure per il rilascio di visti o permessi di soggiorno per coloro che scelgono l'Europa come destinazione di apprendimento.

Gli studenti dell'istruzione superiore che hanno beneficiato della mobilità a fini di apprendimento attraverso Erasmus+ hanno maggiori probabilità di lavorare all'estero o in un posto di lavoro con una dimensione internazionale⁶⁶. Le persone che maturano esperienze positive durante la mobilità temporanea a fini di apprendimento all'interno dell'UE saranno più inclini a tornarvi in futuro per trovare un lavoro.

La proposta incoraggia gli Stati membri a **rimuovere i rimanenti ostacoli alla mobilità a fini di apprendimento all'estero**, integrando l'opportunità di periodi di mobilità in tutti i programmi di istruzione e formazione. È fondamentale anche la cooperazione degli Stati membri con le istituzioni dei paesi partner, compreso il pieno utilizzo del codice dei visti dell'Unione⁶⁷ e della direttiva su studenti e ricercatori⁶⁸.

⁶⁶ Studio sugli effetti di Erasmus+ sull'istruzione superiore, 2019.

⁶⁷ Regolamento (CE) n. 810/2009 che istituisce un codice comunitario dei visti (codice dei visti).

Azione: la Commissione propone una **raccomandazione del Consiglio su un quadro per la mobilità a fini di apprendimento**⁶⁹.

Nell'ambito di tale proposta, gli Stati membri sono invitati a cooperare strettamente secondo un approccio "Team Europa" per promuovere ulteriormente l'Europa come luogo di apprendimento per i talenti provenienti da paesi terzi. Anche la ratifica, da parte degli Stati membri, della convenzione mondiale dell'UNESCO sul riconoscimento delle qualifiche relative all'istruzione superiore apporterebbe un prezioso contributo.

La Commissione sosterrà l'attuazione della raccomandazione:

- mappando l'uso dei pertinenti flussi di finanziamento dell'UE (ad esempio Erasmus+, corpo europeo di solidarietà) e di altri finanziamenti a livello nazionale o internazionale per sensibilizzare in merito alle buone pratiche e promuovere sinergie tra le azioni per la mobilità a scopo di apprendimento. Le alleanze delle università europee nell'ambito dello spazio europeo dell'istruzione hanno contribuito a promuovere una mobilità equilibrata degli studenti all'interno dell'UE e tale approccio potrebbe ispirare anche una maggiore mobilità oltre i confini dell'UE;
- sostenendo gli Stati membri nello sviluppo di un approccio globale all'insegnamento e all'apprendimento delle lingue, che avrebbe un impatto positivo anche sui cittadini di paesi terzi.

7. CONCLUSIONI

La presente comunicazione definisce una serie di filoni di lavoro intesi ad aumentare l'attrattiva dell'Unione per i lavoratori qualificati di paesi terzi, che saranno fondamentali per la futura salute del mercato del lavoro dell'UE. Queste attività possono essere perseguite in parallelo con altri obiettivi strategici cruciali quali il miglioramento delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro interna, la mobilità a fini di apprendimento, l'integrazione dei cittadini di paesi terzi, la garanzia che tutti i lavoratori nell'UE godano di condizioni di lavoro eque e il disincentivo all'immigrazione irregolare nell'UE.

Il potenziamento della mobilità deve basarsi su un'accurata analisi del mercato del lavoro e del fabbisogno di competenze, con una chiara attenzione alle professioni caratterizzate da reali carenze di personale. Sarà essenziale una stretta cooperazione con i partner internazionali sui percorsi legali verso l'UE.

Per garantire il successo della mobilità dei talenti è necessario che le autorità nazionali e i portatori di interessi in diversi settori, tra cui la migrazione, lo sviluppo dell'occupazione e delle competenze e l'istruzione, siano disposti a perseguire obiettivi condivisi. La Commissione è impegnata a sostenere questa cooperazione intersettoriale e conta su un forte impegno da parte del Parlamento europeo, del Consiglio, degli Stati membri e delle parti sociali per rendere l'UE più attraente per i talenti e le competenze a livello mondiale.

⁶⁸ Direttiva (UE) 2016/801 relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di ricerca, studio, tirocinio, volontariato, programmi di scambio di alunni o progetti educativi, e collocamento alla pari.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

ALLEGATO

Esempi di azioni in corso per massimizzare il potenziale della forza lavoro interna dell'UE

Nell'affrontare le carenze di manodopera e di competenze, la prima priorità dell'UE è massimizzare il potenziale della forza lavoro interna. A questo scopo è essenziale il dialogo con le parti sociali, così come l'aumento dell'attrattiva dell'occupazione, in particolare attraverso la gestione del problema delle condizioni di lavoro inadeguate, la promozione delle pari opportunità e la lotta contro la discriminazione. Molte azioni sono già in corso:

- * 18 partenariati su vasta scala per le competenze, nell'ambito del **patto per le competenze**, riuniscono le parti sociali e i portatori di interessi per la riqualificazione di milioni di persone, e sono in preparazione ulteriori partenariati;*
- * per rendere il **riconoscimento delle competenze digitali più rapido e semplice**⁷⁰, è stato avviato un progetto pilota su un certificato europeo delle competenze digitali come marchio di qualità per la certificazione delle competenze digitali, insieme a un quadro delle competenze digitali aggiornato, come quadro di riferimento per le **competenze digitali**;*
- * la maggior parte degli Stati membri sta attuando importanti riforme dell'apprendistato, sostenute dalla Commissione attraverso l'**alleanza europea per l'apprendistato**;*
- * i **fondi dell'UE** stanno investendo circa 65 miliardi di EUR⁷¹ nella formazione, contribuendo allo sviluppo di **100 progetti per centri di eccellenza professionale** in settori quali la fabbricazione avanzata o l'intelligenza artificiale;*
- * l'UE sta investendo oltre 1,1 miliardi di EUR⁷² nella realizzazione di almeno 60 **alleanze delle università europee** che coinvolgono più di 500 istituti di istruzione superiore, fungendo da pioniere nel fornire competenze adeguate alle esigenze future agli studenti e ai discenti lungo tutto l'arco della vita;*
- * le politiche e i finanziamenti dell'UE promuovono un miglioramento delle competenze e una riqualificazione efficaci. Circa la metà degli Stati membri si sta adoperando per creare **conti individuali di apprendimento**⁷³, con l'obiettivo di offrire a ogni adulto la possibilità di acquisire una formazione pertinente per il mercato del lavoro. Le microcredenziali sono uno strumento efficace per il miglioramento delle competenze e la riqualificazione al fine di colmare le nuove lacune di competenze emergenti⁷⁴;*

⁷⁰ Avviato il 18 aprile 2023 nell'ambito del pacchetto sull'istruzione e le competenze digitali.

⁷¹ Tale importo comprende il sostegno del Fondo sociale europeo Plus, nell'ambito dei piani nazionali per la ripresa e la resilienza, e del Fondo europeo di sviluppo regionale, nonché 400 milioni di EUR attraverso Erasmus+.

⁷² Sostegno di Erasmus+ per il periodo 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>

⁷⁴ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità. Il sostegno finanziario dell'UE proviene principalmente dal dispositivo per la ripresa e la resilienza, dal Fondo sociale europeo Plus e da Erasmus+.

- * *il **meccanismo di incentivazione dei talenti** sosterrà le regioni formando, trattenendo e attirando persone con competenze, con particolare riguardo per le regioni che devono far fronte a significative partenze di lavoratori, nell'ambito dell'utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa⁷⁵;*
- * *la raccomandazione del Consiglio sul reddito minimo⁷⁶ si concentra sull'offerta di **percorsi occupazionali** per le persone più lontane dal mercato del lavoro, compresi il sostegno al reddito, l'aiuto nella ricerca di un lavoro e servizi sociali personalizzati;*
- * *l'inserimento nel mercato del lavoro dei **giovani che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo** è al centro della garanzia per i giovani⁷⁷ e dell'iniziativa ALMA⁷⁸, che negli ultimi 10 anni hanno aiutato oltre 43 milioni di persone a entrare nel mondo del lavoro, a proseguire gli studi o a svolgere un apprendistato o un tirocinio⁷⁹;*
- * *il **piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027⁸⁰** e il **piano d'azione dell'UE contro il razzismo⁸¹** sostengono l'inclusione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi e dei cittadini dell'UE provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze razziali o etniche nell'UE;*
- * *l'attuazione delle politiche volte ad **agevolare la libera circolazione dei lavoratori** è stata rafforzata dalla nuova Autorità europea del lavoro (ELA). **La digitalizzazione e il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale** facilitano ulteriormente l'esercizio transfrontaliero dei diritti di sicurezza sociale⁸²;*
- * *la nuova legislazione sui salari minimi sarà fondamentale per **migliorare i diritti dei lavoratori**, e le proposte della Commissione sul lavoro mediante piattaforme digitali, la protezione dalle sostanze pericolose sul luogo di lavoro e il rafforzamento degli organismi per la parità, nonché l'imminente proposta sul rafforzamento del quadro di qualità per i tirocini migliorerebbero in modo significativo le condizioni di lavoro;*
- * *la realizzazione di uno **spazio europeo dell'istruzione**, in cui i giovani e i discenti lungo tutto l'arco della vita ricevano l'istruzione e la formazione migliori e possano studiare e trovare un lavoro in tutto il continente, sarà fondamentale per affrontare le carenze di manodopera e di competenze, con il sostegno dei fondi dell'UE⁸³;*
- * *la Commissione aiuta gli Stati membri mediante lo **strumento di sostegno tecnico**, che può includere il sostegno alla progettazione e all'attuazione di riforme della migrazione di manodopera⁸⁴, nonché alla progettazione e all'istituzione di meccanismi di previsione*

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Raccomandazione del Consiglio, del 30 gennaio 2023, relativa a un adeguato reddito minimo che garantisca un'inclusione attiva.

⁷⁷ [Il rafforzamento della garanzia per i giovani — Occupazione, affari sociali e inclusione — Commissione europea \(europa.eu\).](#)

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\).](#)

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ Il programma Erasmus+ sta rafforzando il suo sostegno alle opportunità di mobilità a scopo di apprendimento per gli studenti, i discenti IFP, gli apprendisti, i discenti adulti e gli alunni, al fine di promuovere l'inclusione e far fronte alla crescente domanda di competenze in tutta l'UE e oltre.

⁸⁴ Progetto faro 2023 dello strumento di sostegno tecnico "[Integrazione dei migranti e attrazione di talenti](#)" (europa.eu).

delle competenze⁸⁵ e all'agevolazione delle procedure per il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze.

⁸⁵ [Progetto faro dello strumento di sostegno tecnico 2024 "Iniziativa faro sulle competenze: promuovere sistemi di sviluppo delle competenze più adeguati al mercato del lavoro" \(europa.eu\).](#)