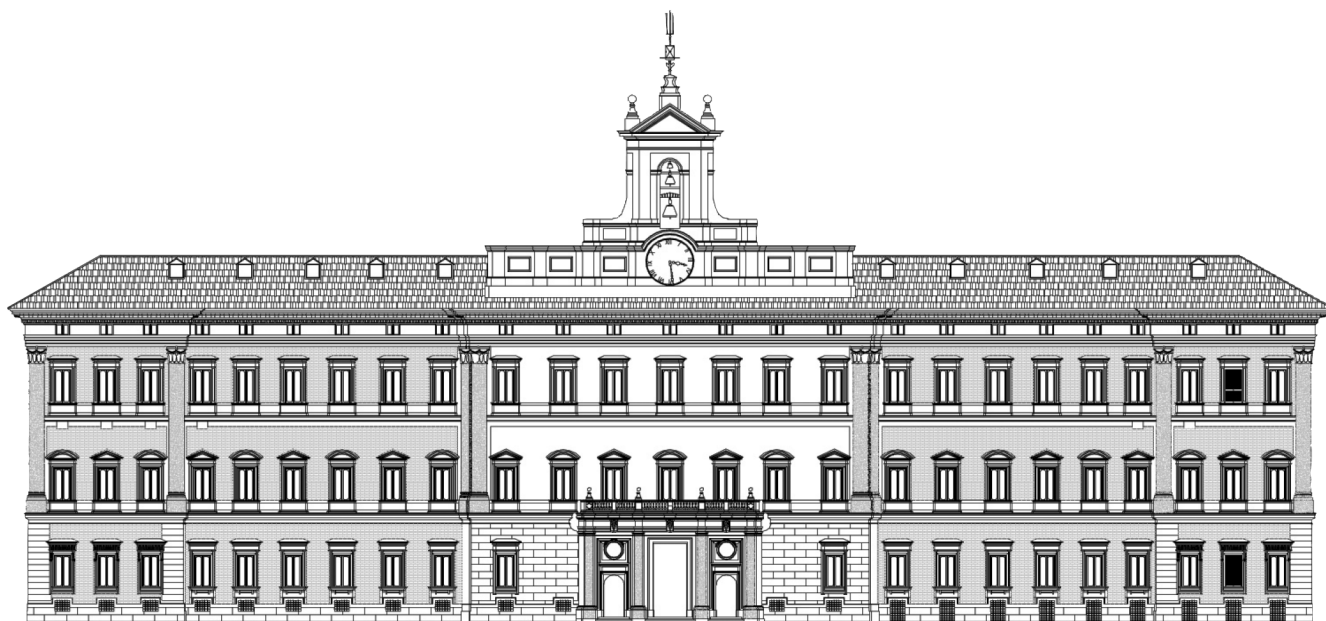




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Documentazione per le Commissioni
ESAME DI ATTI E DOCUMENTI DELL'UNIONE EUROPEA

Il pacchetto di iniziative della Commissione europea sulla mobilità
dei talenti e delle competenze

n. 52

19 febbraio 2024



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Documentazione per le Commissioni
ESAME DI ATTI E DOCUMENTI DELL'UNIONE EUROPEA

Il pacchetto di iniziative della Commissione europea sulla mobilità dei talenti e delle competenze

n. 52

19 febbraio 2024

Il dossier è stato curato dall'**UFFICIO RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA**
(☎ 066760.2145 - ✉ cdrue@camera.it - ✎ [@CD_europa](https://twitter.com/CD_europa) - europa.camera.it).

I dossier dei servizi e degli uffici della Camera sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.

INDICE

DATI IDENTIFICATIVI	3
IL PACCHETTO DI INIZIATIVE DELLA COMMISSIONE EUROPEA SULLA MOBILITÀ DEI TALENTI E DELLE COMPETENZE	5
Introduzione	5
Le motivazioni alla base del pacchetto	6
La comunicazione sulla mobilità delle competenze e dei talenti	10
La proposta di regolamento sull'istituzione del bacino di talenti dell'UE	12
La raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di Paesi terzi	21
La proposta di raccomandazione del Consiglio "Europa in movimento": opportunità di mobilità per l'apprendimento per tutti	22

DATI IDENTIFICATIVI

Tipo di atto	<i>Comunicazione COM(2023)715; proposta di regolamento COM(2023)716; raccomandazione della Commissione C(2023)7700; raccomandazione del Consiglio COM(2023)719</i>
Data di adozione	<i>15 novembre 2023</i>
Base giuridica	<i>Art. 79, par. 2, lettera a), del TFUE il COM(2023)716; artt. 165 e 166 del TFUE il COM(2023)719</i>
Settori di intervento	<i>Migrazione professionale; mobilità della manodopera; mobilità scolastica; operaio qualificato; paesi terzi; politica dell'istruzione; qualificazione professionale; assunzione; cittadino straniero; riconoscimento delle qualifiche professionali; penuria di manodopera</i>
Esame presso le istituzioni dell'UE	<i>Procedura legislativa ordinaria per il COM(2023)716; procedura non legislativa (NLE) per il COM(2023)719</i>
Assegnazione	<i>29 novembre 2023 per il COM(2023)715 e 6 dicembre 2023 per il COM(2023)716, entrambe alla XI Commissione (Lavoro); 12 dicembre 2023 per il COM(2023)719, alle Commissioni riunite VII (Cultura) e XI (Lavoro)</i>
Termine per il controllo di sussidiarietà	<i>22 febbraio 2024 per il COM(2023)716</i>
Segnalazione da parte del Governo	<i>Sì</i>

IL PACCHETTO DI INIZIATIVE DELLA COMMISSIONE EUROPEA SULLA MOBILITÀ DEI TALENTI E DELLE COMPETENZE

Introduzione

Il 15 novembre 2023 la Commissione ha presentato un **pacchetto** sulla **mobilità dei talenti e delle competenze** che include le seguenti misure:

- 1) la [comunicazione](#) COM(2023)715, che presenta una serie di azioni volte a rendere l'UE più attraente per i talenti e ad incrementare la mobilità all'interno dell'UE;
- 2) la [proposta di regolamento](#) COM(2023)716 sull'istituzione di un **bacino di talenti dell'UE**;
- 3) la [raccomandazione](#) della Commissione C(2023)7700 sul **riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi**;
- 4) la [proposta di raccomandazione del Consiglio](#) COM(2023)719 "**Europa in movimento**", relativa ad un **quadro della mobilità ai fini dell'apprendimento**.

Queste iniziative mirano a facilitare la mobilità dei talenti, a sostenere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro dei cittadini di paesi terzi residenti all'estero e ad aiutare gli Stati membri e i datori di lavoro a riconoscere le relative qualifiche professionali, nonché a convalidare le loro competenze in modo più efficiente. L'obiettivo è aumentare **l'attrattiva dell'UE per i talenti extraeuropei**, nel contempo continuando ad intraprendere azioni volte a **massimizzare il potenziale della forza lavoro interna all'UE** (*v. infra*)

Si tratta di obiettivi fondamentali nell'ambito dell'[Anno europeo delle competenze](#) (9 maggio 2023 - 8 maggio 2024), iniziativa mediante la quale la Commissione propone di imprimere nuovo slancio all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, promuovendo investimenti maggiori, garantendo che le competenze siano adeguate alle esigenze del mercato del lavoro, abbinando le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità offerte dal mercato del lavoro e attraendo persone provenienti da paesi terzi con le competenze necessarie all'UE (per maggiori dettagli si veda [qui](#)).

Il pacchetto sulla mobilità dei talenti e delle competenze in esame, inoltre, si pone in linea con: il [pacchetto Competenze e Talenti](#), adottato nell'aprile 2022, che definisce un approccio pragmatico e graduale verso una politica ambiziosa e sostenibile dell'UE in materia di migrazione legale, capace di attirare le competenze e i talenti necessari a far fronte alle carenze di forza lavoro e a rispondere ai cambiamenti demografici in Europa; il [Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo](#) che riconosce la migrazione legale come parte essenziale dell'approccio globale dell'UE alla migrazione.

Si segnala che, alla data di pubblicazione del presente dossier, non risulta trasmessa dal Governo la relazione di cui all'articolo 6, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 234.

Le motivazioni alla base del pacchetto

Nella comunicazione - nonché nei documenti di lavoro che accompagnano le diverse iniziative - la Commissione europea spiega dettagliatamente le **motivazioni** alla base della presentazione del pacchetto in esame.

In primo luogo, l'Unione deve fare fronte ad una **persistente carenza di manodopera in diversi settori e ad ogni livello di competenza**. Si possono citare, a titolo esemplificativo, i seguenti settori: assistenza sanitaria, attività di assistenza a lungo termine e di assistenza sociale, edilizia, industria manifatturiera, trasporto e magazzinaggio, servizi alberghieri e di ristorazione, attività ingegneristiche, tecniche e scientifiche, nonché tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC).

La Commissione europea ha, nello specifico, individuato [42 occupazioni caratterizzate da carenze di personale a livello di UE](#).

Si tratta, tra gli altri, di ingegneri civili ed elettrici, medici e infermieri, analisti di sistemi, sviluppatori di software e programmatori, cuochi, camerieri, assistenti sanitari, muratori e lavoratori affini (per approfondimento v. *infra*).

In sostanza, **molti datori di lavoro**, soprattutto le **PMI**, **non riescono a trovare i lavoratori di cui hanno bisogno**, come confermato da un'[indagine](#) pubblicata dalla Commissione europea il 12 settembre 2023. E la tendenza, come risulta dagli esiti della citata indagine, è nel senso di un progressivo peggioramento.

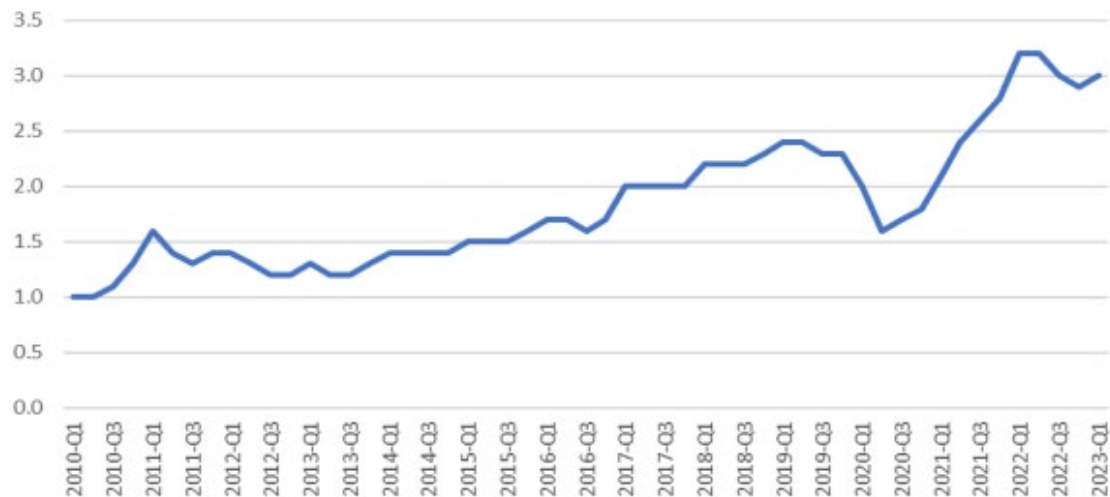
Per approfondimenti, si veda la [relazione 2023 della Commissione su occupazione e sviluppi sociali in Europa](#) e la [Relazione EURES 2022 sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera](#).

Man mano che l'UE si adatta a un mondo in evoluzione, infatti, è prevedibile che si possano generare **lacune di competenze in settori essenziali**, a cominciare da quelli collegati alle **transizioni verde e digitale**. La transizione verde dovrebbe creare, stando alle previsioni, da 1 a 2,5 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030; la transizione digitale aumenterà sicuramente 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 professionisti.

Il tasso di disoccupazione nell'UE rimane basso e il **tasso di posti di lavoro vacanti è salito** al 2,9% nel 2022, più del doppio rispetto al 2012. Ciò significa, quindi, che **quasi il 3% dei posti di lavoro in tutta l'UE è vacante**.

Il grafico seguente della Commissione europea mostra l'evoluzione del tasso di posti lavori vacanti nell'UE dal 2010.

Figure 1: Job vacancy rates in the business economy, EU27 (quarterly data)



Le sfide del mercato del lavoro sono, inoltre, aggravate dai **cambiamenti demografici**. Secondo le previsioni della Commissione, la **popolazione in età lavorativa nell'UE diminuirà da 265 milioni nel 2022 a 258 milioni nel 2030**.

I seguenti grafici della Commissione europea mostrano le proiezioni della popolazione europea e della popolazione europea in età lavorativa sulla base di differenti scenari, che tengono anche conto dei livelli futuri di migrazione.

Figure 1: Population: Eurostat projections (different scenarios) up to 2030, EU27

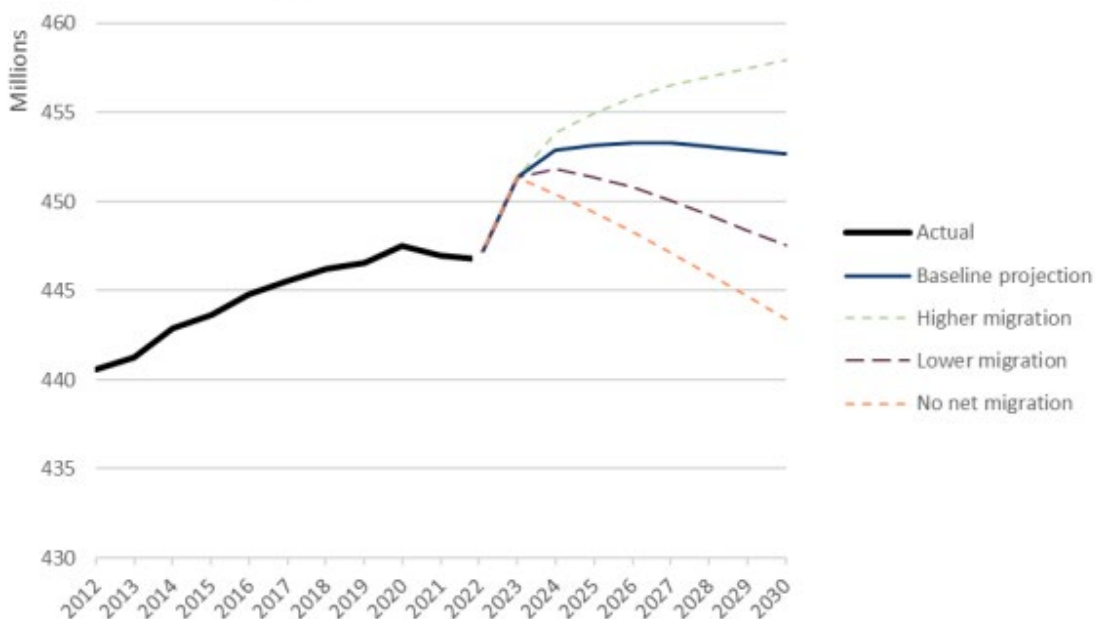
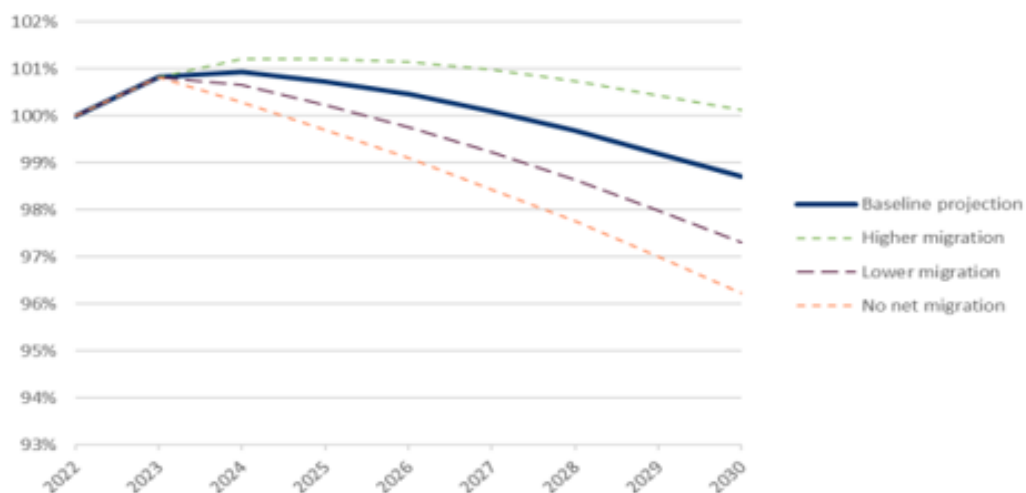
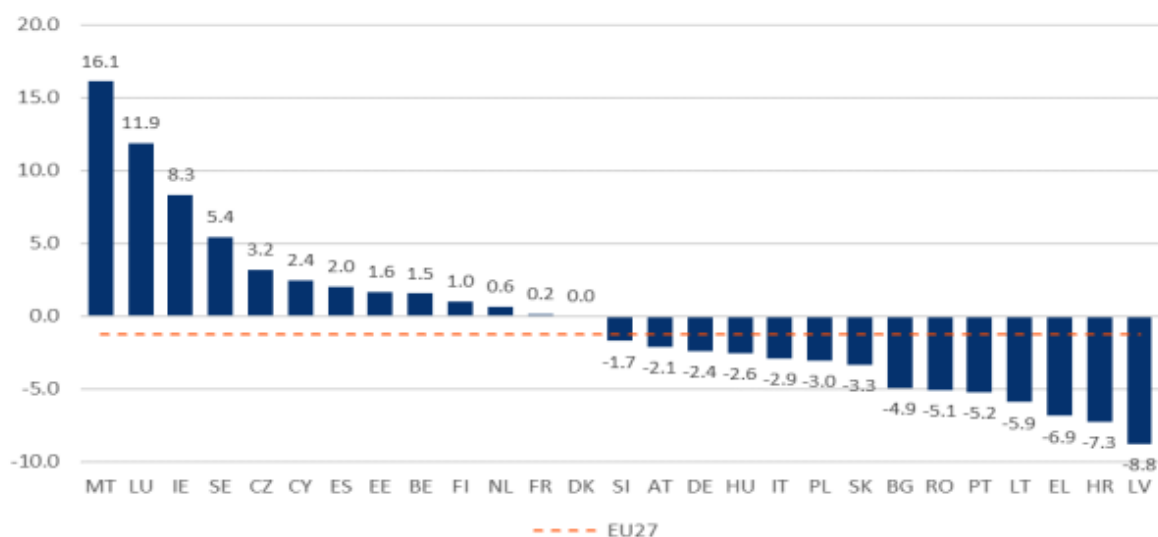


Figure 5: Working-age population (15-64), EU27 (2022=100%)



Il grafico seguente, sempre elaborato dalla Commissione, mostra invece il cambiamento della quota di popolazione in età lavorativa per Stato membro dal 2022 al 2030 (scenario di base).

Figure 6: Change in working-age population (2022-2030), baseline projection, by Member State



Senza un'azione concertata, sostiene la Commissione, le **tendenze attuali** potrebbero **compromettere la transizione verde e quella digitale, ridurre la**

competitività dell'UE e **indebolire i servizi pubblici** in settori che già presentano una carenza di lavoratori, come, ad esempio, l'assistenza sanitaria.

Si veda, per approfondimenti, anche la [pagina web](#) "*Skills Forecast*" curata dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (**Cedefop**). Si prevede in particolare che il **ricambio generazionale** nel mercato del lavoro europeo **non riuscirà a coprire il fabbisogno annuo aggiuntivo di competenze dell'Unione**, quantificato annualmente in 8,2-8,9 milioni di lavoratori da qui al 2030; fabbisogno che, peraltro, **interesserà soprattutto persone con elevato livello di istruzione**. Anche per questo motivo si ritiene importante attirare lavoratori qualificati provenienti da paesi extraeuropei.

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello internazionale rimane invece **complesso e costoso**, sia per i cittadini di paesi terzi che per i datori di lavoro, in particolare, come accennato, per le PMI con risorse limitate. I cittadini di paesi terzi devono spesso sostenere costi significativi quali, ad esempio, le spese amministrative o i costi di traduzione. Ulteriore ostacolo è rappresentato dalle **difficoltà nell'accedere a informazioni chiare** sulle norme e sulle procedure in materia di **migrazione legale**.

Anche la **manca di comprensione e di fiducia**, da parte dei datori di lavoro europei nei confronti delle **competenze** e delle **qualifiche acquisite nei paesi terzi**, ostacola notevolmente la mobilità dei talenti e delle competenze. Con la conseguenza di **ridurre l'attrattiva dell'UE** per i talenti provenienti dall'estero.

[L'indicatore di attrattiva per i talenti dell'OCSE](#), infatti, mostra come l'UE non riesca a competere con successo per ottenere i migliori talenti a livello mondiale. 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**. Solo uno Stato membro (la **Svezia**) figura tra i primi cinque paesi dell'indicatore di attrattiva per i lavoratori altamente qualificati dell'OCSE.

Un simile contesto, ad avviso della Commissione, alimenta anche il cd "**spreco di cervelli**", in quanto spesso i **cittadini di paesi terzi svolgono lavori al di sotto del loro livello di qualifica**. Nel 2022 oltre un quarto dei cittadini di paesi terzi è altamente qualificato, ma il **39,4% è sovraqualificato** (ossia, pur possedendo un elevato livello di istruzione esercita occupazioni poco o mediamente qualificate) 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%.

Agevolare il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze può, pertanto, contribuire a valorizzare il potenziale inutilizzato dei cittadini di paesi

terzi già presenti nell'UE, che tra l'altro oggi forniscono un contributo fondamentale al mercato del lavoro e all'economia dell'UE. La Commissione segnala, infatti, che il **13%** dei lavoratori che svolgono funzioni essenziali è rappresentato da cittadini di paesi terzi e che nel 2022 sono stati rilasciati circa **1,6 milioni di permessi di soggiorno** a cittadini di paesi terzi nell'UE per motivi di lavoro. Si tratta della cifra più alta dal 2009, anno in cui Eurostat ha iniziato a raccogliere i dati.

La Commissione rileva altresì che, sebbene la mobilità ai fini dell'apprendimento sia un'esperienza estremamente preziosa, che permette di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per lo sviluppo personale, formativo e professionale, promuovendo anche l'impegno civico e l'inclusione sociale, rimane **bassa la percentuale di europei** che partecipano ad attività di **apprendimento in un paese diverso dal proprio**.

In ragione di tutte le motivazioni esposte, la Commissione ritiene **necessario l'intervento dell'Unione europea** mediante il pacchetto di proposte in esame.

In sostanza, **per affrontare la carenza di manodopera e competenze** nel mercato del lavoro, tenuto conto delle tendenze in atto – soprattutto quelle dettate dalla transizione ambientale, dalla digitalizzazione e dai cambiamenti demografici – sono **due le priorità** che l'Unione europea si propone di perseguire:

- 1) **massimizzare il potenziale della forza lavoro interna all'UE**, anche attraverso l'attivazione di gruppi caratterizzati da una minore partecipazione al mercato del lavoro (come le donne, i giovani, i lavoratori anziani, le persone con disabilità, i Rom e le persone provenienti da un contesto migratorio), nonché riqualificare e aumentare il livello di competenze della forza lavoro e migliorare le condizioni di lavoro e la mobilità all'interno dell'Unione;
- 2) **attrarre competenze e talenti provenienti dall'estero**.

La comunicazione sulla mobilità delle competenze e dei talenti

La [comunicazione](#) presenta una **serie di azioni** che si rafforzano reciprocamente al fine di **rendere l'UE più attraente** per i talenti e di **incrementare la mobilità all'interno dell'UE**: affronta il tema delle barriere al reclutamento internazionale, al fine di garantire che i cittadini di Paesi terzi possano valorizzare appieno le loro competenze e qualifiche in Europa; presenta iniziative che mirano ad utilizzare il sostegno dell'UE per aiutare gli Stati membri a competere nella corsa globale ai talenti; propone nuovi strumenti che favoriscano l'incontro tra i datori di lavoro dell'UE e i cittadini di Paesi terzi che cercano lavoro nell'UE.

La Commissione intende, anzitutto, continuare a **promuovere un approccio strategico all'analisi del fabbisogno di competenze, basato sui dati più recenti sul mercato del lavoro**, collaborando a tal fine con gli Stati membri e i

servizi pubblici per l'impiego. Un'analisi del fabbisogno di competenze accessibile e aggiornata è ritenuta, infatti, 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.

Per **facilitare le assunzioni al di fuori dell'UE**, la Commissione propone la **creazione di un bacino dei talenti** (*v. infra la proposta di regolamento*) e si impegna a **collaborare con gli Stati membri** per garantire che tale bacino sia concepito fin dall'inizio per rispondere adeguatamente alle esigenze dei mercati del lavoro nazionali, integrando le iniziative nazionali esistenti, anche attraverso l'interoperabilità con le piattaforme di assunzione nazionali esistenti.

Al fine di consentire al lavoratore di **ottenere in modo più semplice e rapido il riconoscimento delle qualifiche professionali** e la **convalida** delle competenze acquisite **nei paesi terzi**, la Commissione propone altresì una **raccomandazione sul riconoscimento delle qualifiche**, impegnandosi a sostenerne l'attuazione (*v. infra*).

Per **migliorare l'accesso e la trasparenza dei processi di riconoscimento** la Commissione intende, tra l'altro:

- 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 su quello incentrato sull'Ucraina (*cf. infra*);
- valutare lo sviluppo di **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.

Allo scopo di rafforzare la **fiducia nelle qualifiche e nelle competenze acquisite nei paesi terzi**, 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**;
- tradurre gli strumenti che agevolano la valutazione delle competenze dei cittadini di paesi terzi nelle lingue di paesi terzi selezionati.

Parallelamente, annuncia che:

- esaminerà la possibilità di una più ampia **riforma del sistema dell'UE in materia di riconoscimento delle qualifiche e convalida delle competenze**;

- intende altresì cooperare con i Paesi terzi nel quadro dei **partenariati per i talenti** (v. *infra*), al fine di **cooperare con i Paesi terzi** nell'ambito della migrazione legale e di contrastare il fenomeno della fuga di cervelli.

L'ultima azione di rilievo è contenuta nella **raccomandazione del Consiglio su un quadro per la mobilità a fini di apprendimento** (v. *infra*).

Infine, nell'**allegato** alla comunicazione, al quale si rinvia per approfondimenti, la Commissione precisa che 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.

L'allegato riporta quindi le **principali azioni**, molte delle quali già in corso, per **massimizzare il potenziale della forza lavoro interna dell'UE**.

La proposta di regolamento sull'istituzione del bacino di talenti dell'UE

La Commissione europea, come preannunciato nella **comunicazione "Attirare competenze e talenti nell'UE"** ivi contenuta, ribadisce che un **tassello fondamentale** dell'approccio organico dell'UE per affrontare le carenze in materia, comprese quelle collegate alla transizione verde e digitale, sia quello di **attirare talenti e competenze da paesi terzi**, che si affianca a quello, **altrettanto importante, di avvalersi del potenziale non valorizzato della forza lavoro interna dell'UE**.

Attirare talenti e competenze da paesi terzi può, d'altra parte, incentivare i **potenziali migranti economici** ad arrivare nell'UE attraverso **canali legali**, il che contribuisce a **ridurre la pressione della migrazione irregolare**.

Principali contenuti della proposta

LA **proposta di regolamento**, prospetta la creazione di un **"bacino di talenti dell'UE"** al fine di **agevolare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro** soggiornanti al di fuori dell'UE (comprese persone bisognose di protezione internazionale che si trovano in paesi terzi), per ricoprire posti di lavoro in settori dell'UE che soffrono di **gravi carenze di personale** (articoli da 1 a 4).

Elenco delle professioni carenti

Come già accennato, alla proposta è allegato un **elenco delle professioni carenti a livello UE**. Si tratta di 42 professioni:

ALLEGATO

Elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE

Codice ISCO	Professione
2142	Ingegneri civili
2151	Ingegneri elettrici
2211	Medici generici
2212	Medici specialisti
2221	Infermieri professionisti
2411	Contabili
2511	Analisti di sistema
2512	Sviluppatori di software
2513	Sviluppatori Web o multimediali
2514	Programmatori di applicazioni
2519	Sviluppatori e analisti di software e applicazioni non classificati altrove
3113	Elettrotecnici
3221	Infermieri (livello intermedio)
5120	Cuochi
5131	Camerieri
5321	Ausiliari sanitari
7112	Muratori in mattoni ed assimilati
7114	Muratori in cemento armato, rifinitori ed assimilati
7115	Carpentieri e falegnami edili
7121	Copritetti
7123	Intonacatori

7126	Idraulici e posatori di tubazioni
7127	Installatori di impianti di aria condizionata e di raffreddamento
7212	Saldatori e tagliatori a fiamma
7213	Lattonieri e calderai
7214	Carpentieri e montatori di carpenteria metallica
7223	Modellatori e tracciatori meccanici di macchine utensili
7231	Meccanici e riparatori di veicoli a motore
7233	Meccanici e riparatori di macchinari agricoli e industriali
7411	Elettricisti dell'edilizia ed assimilati
7412	Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici
7511	Macellai, pesciaioli ed assimilati
8331	Conducenti di autobus e tram
8332	Conducenti di mezzi pesanti e camion
9112	Addetti alle pulizie in uffici, esercizi alberghieri ed altri esercizi
3119	Altri tecnici delle scienze fisiche e ingegneristiche non classificati altrove
2143	Ingegneri ambientali
2133	Specialisti in protezione ambientale
2145	Ingegneri chimici
2144	Ingegneri meccanici
3115	Tecnici meccanici
2141	Ingegneri industriali e gestionali

L'elenco potrà essere **aggiornato dalla Commissione europea** mediante **atti delegati** che tengano conto delle professioni caratterizzate da carenza di personale comuni a un **numero significativo di Stati membri** partecipanti e di quelle che contribuiscono direttamente alle transizioni verde e digitale dell'UE (articolo 14). Gli Stati partecipanti potranno decidere di **aggiungere o eliminare** dall'elenco professioni caratterizzate da carenza di personale al fine di soddisfare esigenze specifiche del rispettivo mercato del lavoro (articolo 15). Gli adeguamenti nazionali incideranno soltanto sull'abbinamento con le offerte di lavoro nello Stato membro interessato.

Piattaforma informatica

Il “**bacino di talenti dell'UE**” consiste nella creazione di una prima e apposita “**piattaforma informatica dell'UE**” (articolo 5), che rende il **reclutamento internazionale più facile e veloce**, consentendo ai datori di lavoro ad accedere a un bacino più ampio di competenze e talenti.

Sarà uno **strumento a carattere volontario** che offre un sostegno aggiuntivo agli Stati membri interessati, i quali **potranno decidere in qualsiasi momento di aderire** (notificando la decisione alla Commissione almeno nove mesi prima), mantenere eventuali strumenti già esistenti e integrarli con la nuova piattaforma. Solo i datori di lavoro stabiliti negli Stati partecipanti potranno utilizzare il bacino per pubblicare sulla piattaforma i rispettivi posti di lavoro vacanti.

La piattaforma **riunirà i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e i posti di lavoro vacanti dei datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti**, favorendone l'**abbinamento**.

La piattaforma sarà sviluppata utilizzando per quanto possibile le infrastrutture informatiche esistenti di proprietà della Commissione e sarà assicurata l'interoperabilità tra i sistemi nazionali e la piattaforma stessa. L'articolo 6 della proposta prevede anche norme per il trattamento dei dati personali, compresa la definizione dei titolari del trattamento e di coloro che possono accedere ai dati personali contenuti nel bacino di talenti dell'UE, nonché disposizioni sui diritti delle persone in cerca di lavoro in tale contesto.

Il bacino dei talenti dell'UE sarà composto da: un **segretariato** (articolo 8), che dovrà garantirne la gestione complessiva, comprese l'impostazione e la gestione della piattaforma; un **gruppo direttivo** (articolo 9), composto da rappresentanti degli Stati membri partecipanti (i rappresentanti degli Stati membri non partecipanti potranno partecipare alle riunioni in qualità di osservatori) che fornirà assistenza su una serie di aspetti pertinenti ai fini della sua attuazione e potrà anche offrire un forum di discussione e di scambio tra gli Stati membri; i **punti di contatto nazionali** degli Stati membri (articolo 10).

Gli Stati membri che aderiranno alla **piattaforma del bacino** nomineranno **punti di contatto nazionali** al fine di trasferire sulla piattaforma le offerte di lavoro che rientrano nell'elenco delle professioni carenti dell'UE .

Poiché il bacino si rivolge a determinate professioni carenti, potranno essere trasferite nella piattaforma solo le offerte di lavoro che rientrano nel summenzionato elenco, gli adeguamenti nazionali ad esso e quelle rilevanti per un partenariato dei talenti (articolo...).

Le **persone in cerca di lavoro** che si trovano nei **paesi terzi** potranno **registrare** i loro profili sulla piattaforma tramite lo strumento per la creazione di profili di Europass. Dopo la registrazione, diventeranno **visibili ai datori di lavoro** e saranno autorizzate a cercare offerte di lavoro sulla piattaforma (articolo 11).

La piattaforma informatica offrirà uno strumento per **l'attuazione dei Partenariati per i Talenti**, agevolando le assunzioni in tale contesto (articolo 12).

I Partenariati sono stati lanciati nel 2022, dopo una serie di progetti pilota sulla migrazione legale, e mirano a fornire un quadro politico completo e un sostegno finanziario per incentivare una mobilità internazionale reciprocamente vantaggiosa basata su una migliore corrispondenza tra le esigenze del mercato del lavoro e le competenze tra l'UE e i paesi partner. La Commissione sta attualmente guidando lo sviluppo di partenariati con **5 paesi partner** (Egitto, Marocco, Tunisia, Bangladesh e Pakistan).

Le persone in cerca di lavoro provenienti da paesi terzi che hanno partecipato a un partenariato riceveranno un **"pass"** che **attesta le competenze** sviluppate o convalidate nel contesto del partenariato e che sarà **visibile ai datori di lavoro**. A giudizio della Commissione, si tratta di opportunità di **migrazione legale**, che dovranno essere accompagnate da una cooperazione rafforzata in materia di riammissione e che potranno disincentivare la migrazione irregolare.

I **posti vacanti** pubblicati dai datori di lavoro dell'UE saranno **registrati** nel bacino di talenti dell'UE **dai punti di contatto nazionali** (articolo 13).

Analogamente a quanto precedentemente detto per le offerte di lavoro, poiché il bacino di talenti dell'UE riguarda talune professioni caratterizzate da carenza di personale, saranno trasferiti sulla piattaforma soltanto i **posti vacanti** che rientrano nell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE (articolo 14), i posti interessati dagli adeguamenti nazionali a detto elenco (articolo 15) e quelli pertinenti a un partenariato volto ad attirare talenti.

Per essere trasferite nella piattaforma, le offerte di lavoro dovranno essere aperte anche all'assunzione di persone in cerca di lavoro provenienti da Paesi terzi, in conformità al **principio della preferenza per i cittadini dell'Unione**.

I cittadini di paesi terzi in cerca di lavoro registrati e i datori di lavoro che hanno pubblicato posti vacanti nel bacino di talenti dell'UE potranno cercarsi a vicenda tramite **filtri** e utilizzare uno **strumento semiautomatizzato di abbinamento** tra domanda e offerta per creare un elenco di proposte e di corrispondenze (articolo 16).

La piattaforma fornirà inoltre **informazioni sulle procedure di assunzione, immigrazione e riconoscimento** negli Stati membri e includerà forti **garanzie** per assicurare **condizioni di assunzione e di lavoro eque**, compresi meccanismi di agevolazione delle denunce (articoli 17 e 18).

Visti

Infine è opportuno sottolineare che, per quanto il bacino di talenti dell'UE **non disciplinerà le procedure di rilascio dei visti** per l'accesso all'UE (che resteranno invariate e stabilite dai governi dell'Unione), gli Stati membri partecipanti potranno tuttavia introdurre **procedure di immigrazione accelerate**

per consentire un'assunzione più rapida delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate che sono state selezionate per un posto vacante nel bacino di talenti dell'UE. Tali procedure possono riguardare: l'ottenimento di visti e permessi di soggiorno per motivi di lavoro; la deroga al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione per quanto riguarda le offerte di lavoro trasferite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE (articolo 19).

Valutazione d'impatto

La [valutazione d'impatto](#) della Commissione ha esaminato **tre opzioni strategiche**, tutte di natura volontaria per gli Stati membri.

L'opzione 1 consiste in una serie di misure non legislative volte a migliorare l'offerta di informazioni e ad agevolare l'identificazione e l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro (miglioramento del portale dell'UE sull'immigrazione, eventi per l'incrocio di domanda e offerta di lavoro, un catalogo online di profili pseudonomizzati di persone in cerca di lavoro provenienti da paesi terzi e una rete di coordinatori nazionali che agevolerebbero il collegamento tra datori di lavoro e candidati interessati).

L'opzione 2 prevede un intervento legislativo per lo sviluppo di un bacino di talenti dell'UE aperto a tutti i livelli di competenze, ma rivolto alle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello nazionale e dell'UE. L'opzione prevede lo sviluppo di una piattaforma di incrocio tra domanda e offerta di lavoro a livello dell'UE con relativi servizi di supporto. Il bacino di talenti dell'UE riutilizzerebbe alcune componenti della struttura informatica di EURES. Una possibile alternativa sarebbe un bacino di talenti dell'UE riservato ai soli lavoratori altamente qualificati. Avendo una natura mirata, questa opzione prevede che lo strumento fornisca una piattaforma per indirizzare le persone in cerca di lavoro provenienti da paesi terzi che partecipano a un partenariato volto ad attirare talenti verso un inserimento professionale in uno Stato membro partecipante.

L'opzione 3 prevede un intervento legislativo per la realizzazione di un bacino di talenti dell'UE non rivolto a specifiche professioni caratterizzate da carenza di personale. Si tratterebbe quindi di uno strumento aperto e orientato completamente al mercato. Sarebbe guidato dalle esigenze dei datori di lavoro, che non sarebbero però integrate in una più ampia riflessione strategica sul mercato del lavoro e su altri obiettivi strategici a livello dell'UE e nazionale. In quanto strumento aperto consentirebbe alle persone in cerca di lavoro di paesi terzi che partecipano a partenariati volti ad attirare talenti di registrarsi nel bacino di talenti dell'UE. Sarebbe sviluppata una piattaforma di incrocio tra domanda e offerta di lavoro a livello dell'UE con relativi servizi di supporto (sia per i datori di lavoro che per le persone di paesi terzi in cerca di lavoro). Il bacino di talenti dell'UE prevederebbe una soluzione informatica del tutto nuova, senza riutilizzare componenti informatiche di EURES, raggruppando i profili registrati dalle persone di paesi terzi in cerca di lavoro e i posti vacanti dei datori di lavoro stabiliti negli Stati membri. In questo caso il sistema di incrocio tra domanda e offerta di lavoro si baserebbe integralmente su algoritmi basati sull'IA ispirati dalle attuali piattaforme del settore privato.

È stata **scelta l'opzione 2**, vale a dire un **intervento legislativo** per lo sviluppo di un **bacino di talenti dell'UE** aperto a **tutti i livelli di competenze**, ma rivolto alle **professioni caratterizzate da carenza di personale a livello nazionale e dell'UE**, poiché si è ritenuto che fosse quella in grado di esercitare **l'impatto più positivo** nel sostenere le assunzioni internazionali delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro attraverso la creazione di percorsi legali per sopperire alle carenze di manodopera e di competenze nell'UE.

Vantaggi dell'opzione scelta

A giudizio della Commissione, l'opzione scelta **affronta le esigenze dei datori di lavoro** tenendo conto, allo stesso tempo, di una più ampia riflessione strategica sul mercato del lavoro e su altri obiettivi strategici a livello dell'UE e nazionale; è aperta a **tutti i livelli di competenze**, fornendo un meccanismo flessibile per individuare e affrontare le carenze di manodopera e di competenze in modo più strategico e strutturato. L'offerta di una piattaforma di incrocio tra domanda e offerta di lavoro e di una vasta gamma di orientamenti e servizi personalizzati **favorirebbe** inoltre le aziende, e in particolare le **PMI**, perché agevolerebbe le assunzioni internazionali e garantirebbe l'accesso a un bacino più ampio di persone di paesi terzi in cerca di lavoro.

Costi dell'opzione scelta

L'opzione scelta avrebbe tuttavia anche dei costi:

- **costi una tantum per lo sviluppo informatico della piattaforma** del bacino di talenti dell'UE (2026-2027) pari a circa 6,8 milioni di euro, considerando 11-20 Stati membri partecipanti (per la Commissione) e tra i 2,6 e i 4,1 milioni di euro per assicurare **l'interoperabilità** tra il bacino di talenti dell'UE e i sistemi nazionali degli Stati membri (per la Commissione);
- **costi annuali ricorrenti dopo il 2027** pari a circa 1,9 milioni di euro per la manutenzione della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, lo sviluppo di funzionalità aggiuntive e dell'infrastruttura nei primi due anni di funzionamento (con una riduzione graduale dei costi negli anni successivi) (per la Commissione);
- **costi annuali** compresi tra 5,4 e 6 milioni di euro per il personale, la comunicazione, la formazione dei punti di contatto nazionali degli Stati membri, l'informazione online (per la Commissione);
- **costi annuali ricorrenti** connessi alla **governance** compresi tra 9,4 e 16 milioni di euro per tutti gli Stati membri partecipanti, presumendo che aderiscano al bacino di utenti dell'UE almeno 11-20 Stati membri entro il 2030. Tali costi sarebbero così suddivisi: 8-14,6 milioni per i punti di contatto nazionali designati (dal 2026) e 1,4 milioni circa (dopo il 2027) per il supporto amministrativo necessario per il rilascio dei "pass del partenariato dell'UE

per i talenti" e l'agevolazione delle assunzioni nel quadro dei partenariati volti ad attirare talenti (entrambe queste categorie di costi devono essere coperte dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione - AMIF);

- **costi annuali dopo il 2027** connessi al mantenimento dell'interoperabilità tra i sistemi nazionali degli Stati membri e la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE pari a 348 - 543 mila euro per tutti gli Stati membri partecipanti nei primi due anni di funzionamento del sistema (con una riduzione graduale dei costi negli anni successivi), presumendo che aderiscano al bacino di talenti dell'UE 11-20 Stati membri entro il 2030 (per gli Stati membri).

Secondo le stime della Commissione i **costi sarebbero**, tuttavia, **compensati dai vantaggi previsti per le economie degli Stati membri** e da un aumento previsto del PIL generato dagli stipendi aggiuntivi. In generale si avrebbe un **impatto positivo sulle finanze pubbliche**.

Consultazione portatori interesse

La Commissione informa di aver consultato i portatori di interesse, i quali, con riferimento alle due opzioni legislative, hanno espresso **pareri discordanti** in merito alla **natura mirata o aperta del bacino di talenti dell'UE**. Gli **Stati membri** hanno sostenuto in generale un bacino di talenti dell'UE incentrato su professioni e settori caratterizzati da carenza di personale a livello sia dell'UE che nazionale e dotato della **flessibilità** necessaria per adeguarsi all'evoluzione del mercato del lavoro (opzione 2).

Il **Parlamento europeo** invece, nella [risoluzione 2020/2010\(INI\)](#), ha raccomandato di **coprire tutti i settori occupazionali fin dall'inizio**.

Base giuridica

La **base giuridica** a fondamento della proposta è rappresentata dall'**articolo 79, paragrafo 2, lettera a), del TFUE**, che conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio la facoltà di adottare, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, misure nel settore delle **condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi**.

Sussidiarietà

La Commissione osserva che **tutti gli Stati membri subiscono carenze di competenze e di manodopera** e che le assunzioni di cittadini di paesi terzi qualificati, effettuate attraverso i canali esistenti per la migrazione della forza lavoro al fine di colmare le carenze di manodopera e di competenze rimangono, poco numerose. Inoltre, se da un lato alcuni Stati membri riconoscono già il ruolo fondamentale della migrazione legale e hanno elaborato politiche per attirare

talenti, dall'altro, le **iniziative e le politiche nazionali** volte a migliorare le **assunzioni internazionali di cittadini di paesi terzi sono molto frammentate e differiscono** tra gli Stati membri. La loro portata è spesso limitata in quanto si rivolgono per lo più a lavoratori **altamente qualificati** (mentre le carenze dell'UE riguardano tutti i livelli di competenze). Inoltre tali strumenti sono incentrati sui mercati del lavoro nazionali, quindi non sfruttano le economie di scala che la cooperazione dell'UE può offrire per attirare cittadini di paesi terzi.

Pertanto, gli **ostacoli alle assunzioni di cittadini di paesi terzi non possono essere affrontati adeguatamente dai singoli Stati membri**. Secondo la Commissione, il fenomeno presenta una **forte componente transfrontaliera**. Agendo individualmente, gli Stati membri, in particolare quelli più piccoli e con una minore visibilità a livello mondiale, potrebbero **non essere in grado** di attirare un numero sufficiente di potenziali lavoratori di paesi terzi. Dunque, le iniziative a livello nazionale non colmerebbero adeguatamente le carenze a livello dell'UE, mentre una piattaforma unificata potrebbe contribuire a collegare l'offerta di potenziale forza lavoro dai paesi terzi con la domanda dei datori di lavoro stabiliti negli Stati membri, attirando così talenti stranieri in modo più efficace rispetto a quanto gli Stati membri potrebbero fare agendo individualmente. Inoltre, le diverse piattaforme nazionali o private esistenti sono caratterizzate da frammentazione e mancanza di coordinamento, che si potrebbero superare solo con una piattaforma a livello dell'UE in grado di garantire un approccio globale e razionalizzato.

Proporzionalità

La Commissione sostiene che la proposta si limita a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dichiarati, che gli Stati membri non possono conseguire da soli in modo soddisfacente, sottolineando come l'Unione sia in una posizione avvantaggiata per realizzare economie di scala. **Non sostituirebbe** le iniziative e le piattaforme degli Stati membri nel settore delle assunzioni internazionali né definirebbe le politiche nazionali per attirare talenti.

Inoltre, poiché **non costituisce un nuovo percorso di migrazione legale**, il bacino di talenti dell'UE non inciderebbe sul diritto degli Stati membri di determinare il volume di ingresso di cittadini di paesi terzi nel loro territorio né sulla loro discrezionalità di introdurre esami del mercato del lavoro a livello nazionale. In quanto strumento a carattere volontario per agevolare le assunzioni internazionali, il bacino di talenti dell'UE offrirebbe un **sostegno aggiuntivo a livello dell'UE**.

Esame presso le Istituzioni dell'UE

La proposta è esaminata secondo la procedura legislativa ordinaria di codecisione.

Esame presso altri parlamenti nazionali

Sulla base dei dati forniti dal [sito IPEX](#), l'esame dell'atto risulta avviato dai parlamenti di Belgio (Camera dei rappresentanti), Danimarca, Finlandia, Germania (Bundestag e Bundesrat), Grecia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia (Sejm e Senato), Slovacchia e Svezia, mentre risulta concluso dai parlamenti di Cechia (Camera dei deputati) e Irlanda.

La Camera dei deputati Ceca, segnatamente, nel pronunciarsi sul pacchetto di misure in esame, appoggia le misure per la mobilità educativa, ma sottolinea la mancanza di risorse finanziarie; accoglie con favore il progetto EU Talent Pool e contemporaneamente evidenzia la necessità di compatibilità della nuova piattaforma con i sistemi nazionali, specialmente nel contesto dei cambiamenti in atto nel sistema di migrazione lavorativa verso un sistema a punti; enfatizza la necessità di unificare il riconoscimento delle qualifiche tra gli Stati Membri, tenendo conto delle peculiarità delle professioni regolamentate.

La raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di Paesi terzi

La [raccomandazione](#) contiene **indicazioni agli Stati membri per semplificare e accelerare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche** dei cittadini di paesi terzi, sviluppando la capacità delle autorità nazionali competenti in materia di riconoscimento, migliorando la comparabilità delle qualifiche dei Paesi terzi e le modalità di valutazione delle competenze delle persone in cerca di lavoro. Le misure previste mirano al contempo a garantire che le informazioni presentate possano essere verificate e che i processi siano affidabili.

Per "**riconoscimento delle competenze e delle qualifiche**" si intende il riconoscimento formale, da parte di un'autorità competente, della validità di una qualifica straniera e l'identificazione delle relative competenze, al fine di concedere diritti a un cittadino di paese terzo. Si tratta di un modo per verificare che una persona possieda le competenze e le qualifiche necessarie prima che le vengano accordati tre tipi particolari di diritti: 1) l'accesso a una professione regolamentata, 2) il visto o il permesso di lavoro e di soggiorno a fini occupazionali e 3) l'accesso a un programma di apprendimento.

Il riconoscimento - spiega la Commissione - ha una funzione cruciale nell'attrarre talenti e nella ricerca di personale. La mancanza di riconoscimento è una delle cause principali della "fuga di cervelli". La lentezza o la complessità dei processi di riconoscimento delle competenze e delle qualifiche possono inoltre dissuadere i cittadini di paesi terzi dal presentare domande di riconoscimento o persino dal prendere in considerazione la possibilità di lavorare in un determinato paese.

La Commissione raccomanda, in particolare, agli Stati membri una serie sistematica di misure sull'**organizzazione dei servizi nazionali di riconoscimento**, in termini di sviluppo delle capacità, cooperazione con i paesi terzi e procedure efficienti di facile utilizzo.

L'obiettivo delle raccomandazioni è **abbreviare i tempi** di trattamento, **ridurre i costi** a carico dei cittadini di paesi terzi, **semplificare i processi** di traduzione e autenticazione e **sviluppare le competenze esistenti**.

La Commissione invita anche gli Stati membri a cercare di **valorizzare il potenziale dell'immigrazione legale** per attirare cittadini qualificati di Paesi terzi per far fronte alle carenze di manodopera.

La Commissione, infine, annuncia che **sosterrà l'attuazione** della raccomandazione:

- organizzando incontri dedicati con gli Stati membri, in particolare con il gruppo dei coordinatori per il riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché con altre parti interessate;
- invitando gli Stati membri a riferire sulle iniziative nazionali, sulle riforme e sulle statistiche relative a decisioni di riconoscimento legate alle qualifiche di 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 previste nella Comunicazione sulla mobilità delle competenze e dei talenti;
- invitando gli Stati membri a riferire in merito alle iniziative nazionali, alle riforme, alle buone pratiche e alle statistiche.

La proposta di raccomandazione del Consiglio “Europa in movimento”: opportunità di mobilità per l'apprendimento per tutti

La [proposta di raccomandazione](#) mira a rendere la mobilità ai fini dell'apprendimento:

- **parte integrante di tutti i percorsi di istruzione e formazione**, di rafforzare l'apprendimento delle lingue e di passare al riconoscimento automatico all'interno dell'UE dei risultati dei periodi di studio all'estero;
- **più inclusiva e accessibile**, invitando gli Stati membri ad adoperarsi ulteriormente per fornire orientamenti, finanziamenti adeguati e altre forme di sostegno alle persone con minori opportunità;
- **più ecosostenibile**, utilizzando le tecnologie digitali per agevolarla e di promuovere i valori dell'UE.

La proposta è intesa altresì ad agevolare una **cooperazione rafforzata con paesi terzi** essenziali, come previsto dall'iniziativa sui partenariati volti ad attirare talenti, **promuovendo l'UE come destinazione attrattiva** per i talenti dei paesi terzi a fini di apprendimento, formazione e studio.

Il quadro proposto aggiorna la raccomandazione del Consiglio del 2011 "Giovani in movimento - promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento" ampliandone la portata dai giovani ai discenti di qualsiasi età e agli educatori e al personale. Affronta i **nuovi modelli** di apprendimento, tra cui la proliferazione degli strumenti digitali per l'apprendimento e l'apprendimento misto. Si tratta, ad esempio, di combinare siti scolastici e altri ambienti fisici di apprendimento e formazione quali imprese, centri di formazione, apprendimento a distanza, all'aperto o in siti culturali, o di combinare diversi strumenti di apprendimento, digitali e non digitali. Mira inoltre a una mobilità più sostenibile.

La Commissione individua tre settori in cui è opportuno adeguare o fissare **obiettivi a livello dell'UE** per migliorare la mobilità ai fini dell'apprendimento in Europa per il **2030**:

1) nell'istruzione superiore la **percentuale di laureati e diplomati con un'esperienza di mobilità ai fini dell'apprendimento** dovrebbe raggiungere almeno il **25%** (l'obiettivo minimo è attualmente il 20% e le cifre attuali si aggirano intorno al 15%);

2) nell'istruzione e formazione professionale la **percentuale di discenti che compiono un'esperienza di mobilità ai fini dell'apprendimento all'estero** dovrebbe raggiungere almeno il **15%** (l'obiettivo minimo per il 2025 è dell'8% e le cifre attuali si aggirano tra il 5 e il 7%);

3) in tutti i **sistemi di istruzione e formazione, gioventù e sport**, il nuovo obiettivo è far sì che almeno il **20%** delle persone con minori opportunità beneficino della mobilità ai fini dell'apprendimento all'estero.

La proposta comprende l'impegno della Commissione a monitorare e sostenere gli Stati membri nell'elaborazione, **entro maggio 2025**, dei **piani d'azione nazionali** per l'attuazione concreta degli obiettivi.

Tali proposte si inseriscono nell'ambito delle iniziative per lo [Spazio europeo dell'istruzione](#). Si veda in particolare il [quadro strategico](#) e i suoi obiettivi e la [risoluzione del Consiglio](#) del 2021.

Più nel dettaglio, la Commissione propone **raccomandazioni per**:

- **rafforzare il riconoscimento automatico** dei risultati dell'apprendimento fornendo orientamenti e formazione, utilizzando gli strumenti disponibili, compresi quelli digitali, e migliorando la conservazione dei dati;
- rafforzare il riconoscimento delle competenze acquisite grazie alla mobilità, nonché la mobilità ai fini dell'apprendimento da parte di studenti di paesi terzi.

La Commissione annuncia inoltre che sosterrà il **costante miglioramento del riconoscimento automatico** attraverso il programma Erasmus+ e l'imminente iniziativa sul sistema di certificazione e riconoscimento della qualità annunciata nel programma di lavoro della Commissione per il 2024.

Infine, incoraggia gli Stati membri a **rafforzare l'apprendimento delle lingue** in tutte le fasi dell'istruzione e della formazione, nonché nei sistemi della gioventù e dello sport. Si prevede fra l'altro che una parte dei programmi di studio sia impartita in lingue dell'UE diverse dalla lingua o dalle lingue nazionali, specialmente per promuovere le opportunità e le opzioni di mobilità per l'apprendimento all'estero.

La raccomandazione dedica anche un intero [allegato](#) alla **mobilità degli apprendisti** e mira a fornire un quadro di azione coerente che comprenda proposte di modifiche incrementalmente a breve termine ed elementi di una strategia globale a lungo termine. La maggiore mobilità degli apprendisti contribuirà a colmare le carenze di competenze, a sostenere le transizioni verde e digitale e ad aumentare l'occupabilità dei giovani.

Valutazione d'impatto

Tenuto conto della complementarità delle attività proposte con le iniziative degli Stati membri, della natura volontaria di tali attività e della portata dell'impatto previsto, **non è stata effettuata alcuna valutazione d'impatto**. La Commissione afferma che l'elaborazione della proposta si è basata su studi precedenti, sulla consultazione degli Stati membri, su consultazioni mirate e su una consultazione pubblica.

Consultazione dei portatori di interessi

La Commissione afferma di aver raccolto diversi contributi nel corso di un ampio processo di consultazione, costituito da:

- una **consultazione pubblica** aperta sulla nuova iniziativa della durata di 12 settimane, che si è tenuta dall'8 febbraio al 3 maggio 2023;
- un **panel europeo di cittadini** sulla mobilità per l'apprendimento, composto da 150 cittadini selezionati casualmente da tutti i 27 Stati membri che si è riunito nei mesi di marzo e aprile 2023;
- **una serie di gruppi di discussione** composto da discenti, personale, pertinenti portatori di interessi ed esperti del settore;
- una serie di **consultazioni mirate dei portatori di interessi**, effettuate anche in occasione di eventi di ampia portata; varie riunioni di gruppi direttivi e di gruppi di esperti e audizioni con le parti sociali.

La proposta si basa inoltre su uno [studio](#) effettuato dal gruppo PPMI nel 2023, che comprende una panoramica dei principali sviluppi successivi alla raccomandazione del Consiglio del 2011 e delle tendenze in materia di mobilità ai fini dell'apprendimento.

Il [documento di lavoro](#) dei servizi della Commissione che accompagna la proposta descrive i risultati di recenti ricerche e di varie consultazioni a sostegno della raccomandazione.

Base giuridica

La proposta si basa sugli **articoli 165 e 166 del TFUE**.

L'articolo 165, par. 1, dichiara che l'UE "contribuisce allo sviluppo di **un'istruzione di qualità** incentivando la cooperazione tra Stati membri e, se necessario, **sostenendo ed integrando la loro azione nel pieno rispetto della responsabilità** degli Stati membri per quanto riguarda il **contenuto dell'insegnamento e l'organizzazione del sistema di istruzione**". A norma dell'articolo 165, par. 2, secondo, terzo, quinto e sesto trattino, l'azione dell'UE è intesa a: **favorire la mobilità** degli studenti e degli insegnanti, promuovendo tra l'altro il riconoscimento accademico dei diplomi e dei periodi di studio; promuovere la cooperazione tra gli istituti di insegnamento; favorire lo sviluppo degli scambi di giovani e di animatori di attività socioeducative e a incoraggiare la partecipazione dei giovani alla vita democratica dell'Europa; incoraggiare lo sviluppo dell'istruzione a distanza. L'articolo 165, par. 4, secondo trattino, dispone che, per contribuire alla realizzazione degli obiettivi previsti dall'articolo, il Consiglio, su proposta della Commissione, adotti raccomandazioni.

A norma dell'articolo 166, par. 1, l'UE attua una politica di **formazione professionale** che rafforza ed integra le azioni degli Stati membri, nel pieno rispetto della responsabilità di questi ultimi per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione della formazione professionale. A norma dell'articolo 166, par. 2, terzo, trattino, l'azione dell'UE è intesa a facilitare l'accesso alla formazione professionale ed a favorire la mobilità degli istruttori e delle persone in formazione, in particolare dei giovani. L'ultima parte dell'articolo 166, par. 4, prevede che, per contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo, il Consiglio, su proposta della Commissione, adotti raccomandazioni.

Sussidiarietà

La Commissione ribadisce che la raccomandazione del Consiglio rispetterà pienamente la responsabilità degli Stati membri per quanto riguarda il contenuto dell'insegnamento e l'organizzazione dei sistemi di istruzione e formazione professionale, nonché le loro diversità culturali e linguistiche. Al tempo stesso, rifletterà il ruolo complementare e di sostegno dell'UE e il carattere volontario della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione. L'iniziativa **non propone alcun ampliamento del potere di regolamentazione dell'UE né impegni vincolanti per gli Stati membri**, in linea, rispettivamente, con l'articolo

165, par. 4, e l'articolo 166, par. 4, che escludono l'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri nel settore dell'istruzione e formazione professionale.

Il **valore aggiunto europeo** risiede principalmente nella capacità dell'UE di mobilitare l'impegno politico a livello nazionale e di sostenere i sistemi di istruzione e formazione attraverso orientamenti strategici e strumenti e meccanismi comuni (Erasmus+, il dispositivo per la ripresa e la resilienza, il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il programma Europa digitale, Orizzonte Europa, lo strumento di sostegno tecnico, il Fondo Asilo, migrazione e integrazione) nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà.

Proporzionalità

Né il contenuto né la forma della proposta - sostiene la Commissione - vanno al di là di quanto necessario per il raggiungimento dei suoi obiettivi. Gli impegni assunti dagli Stati membri sono di natura volontaria e ciascuno Stato membro rimane libero di decidere quale approccio adottare.

Esame presso le Istituzioni dell'UE

La proposta è stata sottoposta al Consiglio affinché la esamini e la adotti. Segue una procedura non legislativa (NLE).

Esame presso altri parlamenti nazionali

Sulla base dei dati forniti dal [sito IPEX](#), l'esame dell'atto risulta avviato dai parlamenti di Belgio (Camera dei rappresentanti), Danimarca, Finlandia, Germania (Bundestag e Bundesrat), Lettonia, Lituania, Polonia (Sejm), Romania (Camera dei deputati) e Slovacchia, mentre risulta concluso dai parlamenti di Cechia (Camera dei deputati e Senato: v. sopra).