



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Proposta di

DECISIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa a un Anno europeo delle competenze 2023

(Testo rilevante ai fini del SEE)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

• Motivi e obiettivi della proposta

Nel suo **discorso sullo stato dell'Unione** del 14 settembre 2022 la presidente von der Leyen ha individuato in una *"forza lavoro con competenze adeguate"* un fattore cruciale alla base della competitività attuale e futura della nostra economia sociale di mercato. Le competenze si traducono in nuovi e migliori posti di lavoro perché una forza lavoro qualificata è un motore fondamentale della crescita, che rafforza la capacità di innovazione e la competitività di tutte le imprese europee e in particolare delle piccole e medie imprese (PMI).

Inoltre, dotando la forza lavoro dell'UE delle competenze necessarie si garantisce che le transizioni verde e digitale siano socialmente eque e giuste e si consente alle persone di gestire con successo i cambiamenti del mercato del lavoro e di impegnarsi pienamente nella società e nella democrazia, in modo da non lasciare indietro nessuno, come afferma l'**agenda per le competenze per l'Europa del 2020**¹ e in linea con lo stile di vita europeo². Su tale base, la **dichiarazione di Porto**³ concordata dai leader dell'UE nel maggio 2021 esprime un forte impegno a favore del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione, nonché di una maggiore occupabilità. La dichiarazione ha accolto con favore gli ambiziosi obiettivi principali dell'UE fissati nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, che prevedono la partecipazione di almeno il 60 % degli adulti ad attività di formazione ogni anno e il raggiungimento di un tasso di occupazione pari ad almeno il 78 % entro il 2030: realizzarli richiede sforzi significativi per favorire l'accesso al mercato del lavoro di un maggior numero di donne e di giovani.

L'**Anno europeo delle competenze**, annunciato per il **2023** dalla presidente von der Leyen nel suo discorso sullo stato dell'Unione, rappresenta un'opportunità unica per sostenere le imprese europee, soprattutto le piccole e medie imprese, per le quali *"la carenza di risorse umane"* costituisce *"una sfida"*, investendo *"molto di più nella formazione e nello sviluppo delle competenze"*, lavorando *"fianco a fianco con le imprese"*, conciliando le esigenze delle imprese con *"le aspirazioni di chi cerca lavoro"* indipendentemente dal livello di qualifiche e *"migliorando e accelerando il riconoscimento"* delle qualifiche anche dei cittadini di paesi terzi.

La pandemia di COVID-19 e ora la guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina hanno evidenziato e accentuato le dipendenze strategiche e gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro che conosciamo in Europa.

Inoltre, le transizioni verde e digitale e altre evoluzioni strutturali, quali la necessità di una maggiore resilienza e la globalizzazione, incidono su tutte le professioni nel mercato del lavoro europeo, modificando le competenze di cui l'economia europea ha bisogno per crescere in modo sostenibile e competitivo. Ad esempio, per eliminare la dipendenza dalle importazioni di energia dalla Russia e conseguire gli ambiziosi obiettivi dell'UE in materia di

¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza ([COM\(2021\)274 final](#)).

² La relazione di previsione strategica 2022 (COM(2022)289 final) ha auspicato, ad esempio, l'aumento della spesa per l'istruzione e la formazione, sottolineando nel contempo che ciò comporta tanto capacità di apprendimento, per adattarsi a una realtà tecnologica e a un mercato del lavoro in rapida trasformazione, quanto capacità ecologica e sensibilizzazione climatica.

³ [Dichiarazione di Porto - Consilium \(europa.eu\)](#).

efficienza energetica e di energie rinnovabili è necessaria una diffusione massiccia e rapida dei miglioramenti dell'efficienza energetica, delle ristrutturazioni edilizie e delle energie rinnovabili. Ciò non sarà possibile senza la disponibilità di una forza lavoro qualificata in tutta l'UE.

Tuttavia, i cambiamenti demografici stanno riducendo l'entità della forza lavoro disponibile. A fronte di un tasso medio di disoccupazione nell'UE stabile al 6 % ad agosto 2022⁴, già nel 2019 il 77 % delle imprese aveva difficoltà a trovare dipendenti con le competenze richieste⁵. In particolare, per un quarto delle piccole e medie imprese dell'UE, che rappresentano il 99 % di tutte le imprese, il problema più acuto è la disponibilità di personale qualificato e di dirigenti con esperienza⁶. Nel 2021, inoltre, 28 occupazioni risentivano di carenze di manodopera, tra cui nei settori dell'assistenza sanitaria, dell'ospitalità, dell'edilizia e dei servizi, e si registravano carenze di specialisti in informatica e sicurezza, in particolare di esperti di cibersicurezza, e di lavoratori con competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche⁷, evidenziando un aumento della domanda di lavoratori sia altamente qualificati sia scarsamente qualificati. In tale contesto, il buon funzionamento del mercato del lavoro europeo dipende dalla disponibilità di una forza lavoro con competenze adeguate e dalla garanzia che l'impegno individuale di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione corrisponda ai bisogni delle imprese in tutta l'Unione.

L'UE deve far fronte a una carenza senza precedenti di donne nell'istruzione e nell'occupazione in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM). Le donne rappresentano il 52 % della popolazione europea e la maggioranza dei laureati nell'UE, eppure sono donne solo 2 scienziati e ingegneri su 5 e solo il 18 % degli specialisti in TIC⁸. Allo stesso tempo gli indirizzi STEM nelle scuole attirano le ragazze, che in alcuni paesi ottengono risultati migliori rispetto ai ragazzi. Questo fenomeno di perdita di talento è denominato "leaky pipeline" ("conduttura che perde").

Affrontare l'inadeguatezza delle competenze può stimolare la capacità di innovazione, la produttività e la crescita dell'economia sociale di mercato dell'Europa. Ciò vale in particolare per le competenze digitali. A titolo di esempio, il 70 % delle imprese riferisce che la carenza di personale con competenze digitali adeguate è un ostacolo agli investimenti⁹, mentre quasi la metà della popolazione dell'UE ha un livello di competenze digitali nullo o molto scarso¹⁰. Riconoscendo questa sfida, la comunicazione sulla bussola per il digitale 2030 fissa l'obiettivo dell'UE di dotare l'80 % degli adulti almeno delle competenze digitali di base e impiegare 20 milioni di specialisti delle TIC entro il 2030¹¹. La proposta n. 32 della Conferenza sul futuro

⁴ Eurostat, Tasso di disoccupazione, ([une rt m](#)) (non disponibile in IT).

⁵ Eurofound, Indagine sulle imprese europee 2019.

⁶ Eurostat, [Dati chiave sulle imprese europee](#), edizione 2022, pag. 10 (non disponibile in IT).

⁷ Autorità europea del lavoro, Relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera e ENISA, Lo sviluppo delle competenze in materia di cibersicurezza nell'UE, marzo 2020. Gli studi dell'ENISA individuano una carenza di 291 000 professionisti nel settore della cibersicurezza.

⁸ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, [Indice sull'uguaglianza di genere 2020: principali risultati per l'UE](#), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2021 (non disponibile in IT).

⁹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale ([COM\(2021\) 118 final](#)).

¹⁰ Commissione europea, Indice di digitalizzazione dell'economia e della società ([DESI](#), non disponibile in IT).

¹¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale ([COM\(2021\) 118 final](#)).

dell'Europa ha ulteriormente evidenziato la necessità di dotare tutti i cittadini dell'UE delle competenze digitali necessarie¹².

Una forza lavoro con competenze adeguate è anche un prerequisito per la transizione verde, che è destinata a generare 2,5 milioni di posti di lavoro supplementari nell'UE entro il 2030¹³. L'importanza delle competenze è stata sottolineata anche in esito all'Anno europeo dei giovani 2022, che ha messo in evidenza l'urgenza di dotare i giovani europei di competenze per il futuro.

Considerando che solo il 37 % circa degli adulti si avvale di una formazione¹⁴, la concretizzazione dei vantaggi promessi dalle transizioni verde e digitale richiede di investire ulteriormente nelle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione e di incoraggiare tutti gli adulti in età lavorativa ad approfittarne.

Le già evidenti carenze di personale si aggraveranno ulteriormente con la diminuzione della popolazione europea in età lavorativa dal 64 % nel 2019 al 56 % nel 2070¹⁵ e con l'aumento dell'indice di dipendenza degli anziani da 32 nel 2020 a 54 nel 2070¹⁶. Si richiedono quindi ulteriori sforzi per far entrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro attraverso il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione, in particolare donne e giovani che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione. È inoltre importante promuovere le competenze digitali degli anziani e garantire che siano in grado di partecipare pienamente alla società e di accedere a servizi essenziali che sempre più spesso sono disponibili solo online.

Tuttavia, la sola forza lavoro interna dell'UE non è e non sarà sufficiente a soddisfare le esigenze attuali e future del mercato del lavoro. In tale contesto, i migranti hanno già un ruolo cruciale nell'economia e nella società europee. Nell'ultimo decennio i lavoratori migranti¹⁷ hanno occupato una parte consistente dei nuovi posti di lavoro nell'UE, contribuendo a soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. L'ammissione dei migranti rientra in una più ampia combinazione di politiche volte ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze, nonché le loro cause profonde. Durante la pandemia di COVID-19 è stato rilevato che ben il 13 % dei lavoratori che svolgevano funzioni essenziali – dai medici agli infermieri, fino agli autisti – era costituito da migranti¹⁸.

Ne consegue che promuovere l'attrattività dell'UE per profili professionali in carenza provenienti dal resto del mondo è un prerequisito per conservare la competitività dell'Unione a livello mondiale. A tal fine, è necessario che i cittadini di paesi terzi possano realizzare appieno il loro potenziale e utilizzare le loro competenze sul mercato del lavoro europeo, ma

¹² Conferenza sul futuro dell'Europa, [Relazione sul risultato finale](#), maggio 2022.

¹³ Cedefop, L'occupazione verde e la trasformazione delle competenze, pag. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG_AES_100](#) (non disponibile in IT), dati del 2016, partecipazione alla formazione negli ultimi 12 mesi, esclusa la formazione sul posto di lavoro.

¹⁵ Eurostat, "Popolazione al 1° gennaio per età, sesso e tipo di proiezione (proj_19np)".

¹⁶ Definito come il rapporto tra il numero di persone di età pari o superiore a 65 anni e il numero di persone di età compresa tra 15 e 64 anni, moltiplicato per 100. Cfr. Eurostat, [PROJ_19NDBI](#) (non disponibile in IT).

¹⁷ Al 1° gennaio 2021 i cittadini di paesi terzi soggiornanti negli Stati membri dell'UE-27 rappresentavano il 5,3 % della popolazione totale. Tuttavia, secondo Eurostat, nel 2020 essi rappresentavano (in base ai dati dell'indagine sulle forze di lavoro e la classificazione ISCO-08) l'8,7 % degli addetti alle pulizie e dei collaboratori, il 7,2 % del personale non qualificato addetto alla ristorazione, il 6,9 % del personale non qualificato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca, il 6,1 % degli addetti all'edilizia e il 6,0 % del personale non qualificato nei settori minerario, edile, manifatturiero e dei trasporti.

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#), 23 aprile 2020 (non disponibile in IT).

anche beneficiare delle opportunità di apprendimento, della mobilità e del riconoscimento delle qualifiche, in modo circolare e mutuamente vantaggioso. Ciò vale sia per i talenti stranieri appena arrivati sia per i cittadini di paesi terzi già legalmente residenti nell'UE, i cui tassi di partecipazione al mercato del lavoro tendono a essere inferiori a quelli dei cittadini dell'UE¹⁹, e comprende il proseguimento del sostegno all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone in fuga dalla guerra in Ucraina fintanto che decidono di rimanere nell'UE.

Per stimolare la competitività delle imprese europee, in particolare delle PMI, e realizzare così appieno il potenziale delle transizioni digitale e verde in modo socialmente equo, inclusivo e giusto, l'**Anno europeo delle competenze del 2023** promuoverebbe ulteriormente la mentalità della riqualificazione e del miglioramento del livello delle competenze. L'obiettivo è garantire che la duplice transizione e la ripresa economica non lascino indietro nessuno e, in particolare, affrontare le carenze di manodopera affinché l'Unione possa disporre di una forza lavoro più qualificata e in grado di cogliere le opportunità di questo processo, mediante le iniziative seguenti.

1. Promuovere investimenti di maggiore entità, più efficaci e inclusivi nella formazione e nel miglioramento del livello delle competenze per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro europea attuale e futura e sostenere le persone nella gestione delle transizioni professionali, dell'invecchiamento attivo e delle nuove opportunità offerte dalla trasformazione economica in corso.
2. Rafforzare la pertinenza delle competenze collaborando strettamente con le parti sociali, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le imprese e gli erogatori di istruzione e formazione ed elaborando approcci congiunti con tutti i settori governativi.
3. Abbinare le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità del mercato del lavoro, in particolare quelle che derivano dalle transizioni verde e digitale e dai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia. Si privilegeranno gli sforzi per far entrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, in particolare donne e giovani, soprattutto se non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione (NEET).
4. Attrarre persone provenienti da paesi terzi dotate di competenze necessarie nell'Unione, anche rafforzando le opportunità di apprendimento e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

Il principio 1 del **pilastro europeo dei diritti sociali** sancisce il diritto di ogni individuo a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente, per consentire alle persone di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. Il principio 4 stipula che ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma, compreso il diritto a ricevere un sostegno per la formazione e la riqualificazione. Il principio 5, sull'occupazione flessibile e sicura, sottolinea che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione.

¹⁹ Eurostat, [Statistiche sull'integrazione della migrazione – indicatori del mercato del lavoro](#) (dati estratti nell'aprile 2021, non disponibile in IT). Ad esempio, nel 2020 il tasso di occupazione nell'UE per le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni era del 61,9 % per le persone nate fuori dell'UE, ma del 73,5 % per la popolazione autoctona e per i nati in un altro Stato membro.

Le iniziative europee a sostegno della realizzazione di questi diritti hanno una lunga storia. L'Anno europeo delle competenze 2023 rafforzerà ulteriormente una serie di iniziative esistenti, realizzando sinergie tra le azioni e ponendo l'accento sull'accelerazione del percorso verso gli obiettivi dell'UE per il 2030 in materia di occupazione e competenze.

L'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza del 2020 è il piano strategico quinquennale della Commissione per formare più persone, più spesso, per le competenze necessarie sul mercato del lavoro. Definisce 12 azioni concrete, tra cui le raccomandazioni del Consiglio su istruzione e formazione professionale, i conti individuali di apprendimento, le microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità, il perfezionamento professionale dei ricercatori e il patto per le competenze, di cui l'Anno europeo delle competenze 2023 promuoverà ulteriormente l'attuazione, garantendo che realizzino appieno il loro potenziale. Ciò contribuirà anche a realizzare la priorità della nuova **agenda europea per l'apprendimento degli adulti**, che prevede di rafforzare l'offerta e la diffusione delle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione con finanziamenti sostenibili.

L'aggiornamento della nuova strategia industriale 2020 per l'Europa presenta un piano per consentire all'industria dell'UE di trarre insegnamenti dalla pandemia di COVID-19, rafforzare la resilienza economica e accelerare la transizione verde e digitale. Ciò comprende un approccio strategico flessibile basato sugli ecosistemi, incentrato su un migliore collegamento di tutti gli attori all'interno di una catena del valore o di un ecosistema industriale e che preveda, tra l'altro, percorsi di transizione imperniati sulle competenze. L'Anno europeo delle competenze 2023 rafforzerà la voce delle imprese europee e dei loro dipendenti all'interno degli ecosistemi industriali, anche sulla base delle strutture di dialogo sociale esistenti.

L'approccio globale della Commissione europea alla migrazione legale e all'integrazione è definito nel **nuovo patto sulla migrazione e l'asilo**. Per quanto riguarda la migrazione legale, la Commissione ha proposto una serie di iniziative per contribuire ad attirare cittadini di paesi terzi che hanno competenze necessarie nell'UE. Ciò comprende la creazione di un **bacino di talenti dell'UE** e di **partenariati volti ad attirare talenti** con i paesi partner. Nel 2023 gli Stati membri attueranno inoltre la **rifusione della direttiva "Carta blu UE"** e negozieranno le **proposte di rifusione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo e della direttiva sul permesso unico**. La Commissione europea promuoverà anche **percorsi complementari verso l'UE** per le persone bisognose di protezione internazionale, in modo da mettere a profitto il talento dei rifugiati.

Il piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027 riconosce che le competenze e i talenti dei migranti e dei cittadini dell'UE provenienti da un contesto migratorio sono spesso sottovalutati o sottoutilizzati e propone azioni per sfruttare meglio il loro potenziale sul mercato del lavoro dell'UE. L'Anno europeo delle competenze 2023 promuoverà queste iniziative già esistenti e ne integrerà l'impatto, anche accelerando e agevolando il riconoscimento di qualifiche rilasciate fuori dell'Unione, in modo da consentire ai cittadini di paesi terzi di realizzare appieno il loro potenziale nel mercato del lavoro europeo.

A seguito del discorso sullo stato dell'Unione del 2021, la Commissione europea ha avviato un dialogo strutturato con gli Stati membri, con la partecipazione dei governi e dei portatori di interessi, per promuovere investimenti e riforme nell'ambito delle politiche in materia di istruzione e competenze digitali, in considerazione delle sfide trasversali poste dalla transizione digitale e della necessità di accelerare le politiche e i risultati. L'Anno europeo delle competenze 2023 potrebbe prendere come punto di partenza il processo di dialogo strutturato, ampliandone la portata per rispondere agli obiettivi sopra delineati.

Anche **i fondi e gli strumenti dell'Unione europea** avranno un ruolo chiave nell'attuazione dell'Anno europeo delle competenze 2023. Il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), con una dotazione di oltre 99 miliardi di EUR per il periodo di programmazione 2021-2027, rimane il principale strumento per investire nelle persone, operando in sinergia con altri fondi (il programma InvestEU, il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro, il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo per una transizione giusta (JTF), il corpo europeo di solidarietà, il programma Europa digitale, Erasmus+, Orizzonte Europa, il programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE), il Fondo per la modernizzazione, lo strumento di sostegno tecnico, lo strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale (NDICI)) e con le riforme e gli investimenti in materia di competenze inclusi nei piani nazionali degli Stati membri nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF).

L'Anno europeo delle competenze 2023 si avvarrà inoltre del lavoro di tutte le **agenzie dell'Unione** attive nel settore delle competenze e dell'occupazione, rafforzandone ulteriormente le attività e creando sinergie, in particolare con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), la Fondazione europea per la formazione (ETF), l'Autorità europea del lavoro (ELA), l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e l'Agenzia dell'Unione europea per la cibersicurezza (ENISA).

- **Coerenza con le altre normative dell'Unione**

L'Anno europeo delle competenze 2023 promuoverà inoltre sinergie tra le politiche in materia di competenze e le iniziative dell'UE in materia di formazione. Il **piano d'azione per l'istruzione digitale** dà priorità al miglioramento delle abilità e competenze digitali, compresa la resilienza democratica e l'alfabetizzazione mediatica. Lo **spazio europeo dell'istruzione** sostiene l'ulteriore sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione negli Stati membri. Con la creazione di uno spazio di discussione e di scambio, l'Anno europeo delle competenze 2023 getterà ulteriori ponti tra questi settori. La promozione delle competenze fondamentali e trasversali dei ricercatori è un elemento centrale dello **Spazio europeo della ricerca**, che in tal modo risponde alla domanda del mercato del lavoro di talenti altamente qualificati.

La **garanzia per i giovani** rafforzata si concentra sull'integrazione dei NEET nel mercato del lavoro. Un fattore chiave è fornire accesso a un'istruzione e a una formazione di qualità per migliorare l'occupabilità in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, in particolare nel contesto della riduzione della forza lavoro e della carenza di competenze, nonché dell'ambizioso obiettivo di Porto di portare l'occupazione al 78 % entro il 2030. La **strategia per la parità di genere** mira ad affrontare il divario retributivo e pensionistico fra i generi e gli stereotipi di genere, ad esempio nelle professioni tradizionalmente a prevalenza maschile o femminile, come le scienze, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica o il settore dell'assistenza.

Nonostante un lieve aumento costante del tasso di occupazione delle persone con disabilità verificatosi nell'ultimo decennio, il divario occupazionale per le persone con disabilità rimane pari a circa 24 punti percentuali nell'UE. Il **pacchetto sull'occupazione delle persone con disabilità** presenta azioni volte a migliorare il tasso di occupazione delle persone con disabilità, consentendo loro di acquisire competenze, migliorarne il livello o riqualificarsi per andare incontro alle esigenze del mercato del lavoro, e sottolinea la necessità di aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità.

Inoltre, essendo le competenze un aspetto fondamentale e pertinente per tutti i settori economici, la maggior parte delle iniziative dell'UE prevede misure che le contemplano espressamente. Lo sviluppo delle competenze ha un ruolo di primo piano nell'efficace attuazione di una serie di altre politiche dell'Unione che stanno alla base dell'Anno europeo delle competenze 2023. Queste ultime comprendono: il **Green Deal europeo**, con iniziative quali il **pacchetto "Pronti per il 55 %"**, l'**ondata di ristrutturazioni per l'Europa**, il **piano REPowerEU**, la proposta di **rifusione della direttiva sull'efficienza energetica**, il **nuovo piano d'azione per l'economia circolare**, il **piano d'azione per l'inquinamento zero**, la **strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030**, la **strategia "Dal produttore al consumatore"**, e la **comunicazione su un nuovo approccio per un'economia blu sostenibile nell'UE**.

L'Anno europeo delle competenze 2023 svilupperà ulteriormente i lavori del **nuovo Bauhaus europeo**, di **Orizzonte Europa** e delle sue missioni, della **nuova agenda europea per l'innovazione**, della **strategia europea per le università**, della strategia **"Plasmare il futuro digitale dell'Europa"**, della **strategia europea per i dati**, del **decennio digitale**, della proposta della Commissione di **dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale**, del **quadro congiunto UE/OCSE delle competenze finanziarie per gli adulti**, della **strategia per i diritti delle persone con disabilità**, del **piano d'azione dell'UE contro il razzismo**, del **quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza l'inclusione e la partecipazione dei Rom**, del **piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027**, del **piano d'azione per la democrazia europea**, della **visione a lungo termine per le zone rurali dell'UE**, della **comunicazione su un nuovo approccio per un'economia blu sostenibile nell'UE**, della **strategia europea per l'assistenza**, del **piano d'azione per l'economia sociale** e del **percorso di transizione per l'ecosistema industriale "prossimità ed economia sociale"**, della **normativa europea sulle materie prime critiche** e della **comunicazione sulla resilienza delle materie prime critiche**, della **comunicazione congiunta sulle carenze di investimenti nel settore della difesa e sulle prospettive di percorso** e del **regolamento sul programma spaziale**. Ciascuna di queste iniziative e politiche comprende misure relative allo sviluppo delle competenze in generale o per gruppi particolari, oppure riferite a insiemi di competenze specifici.

Inoltre, l'UE difende politiche e investimenti nelle competenze a livello mondiale. La **strategia "Global Gateway"** e il **piano d'azione per i giovani** danno priorità agli investimenti in sistemi di istruzione di qualità nei paesi partner. Team Europa contribuisce allo sviluppo delle competenze, ad esempio sostenendo la formazione degli insegnanti e le iniziative connesse all'istruzione e alla formazione professionale. Queste azioni nella dimensione esterna integrano direttamente gli obiettivi della presente proposta.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

• Base giuridica

A norma dell'articolo 149 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nel settore dell'occupazione l'Unione ha competenza per sostenere gli interventi degli Stati membri, promuovere la cooperazione e fornire analisi comparative e indicazioni, nonché promuovere approcci innovativi. L'articolo 149 TFUE dispone che l'azione dell'Unione può *"promuovere la cooperazione tra Stati membri"* ed è intesa *"a sostenere i loro interventi nel settore dell'occupazione, mediante iniziative volte a sviluppare gli scambi di informazioni e delle migliori prassi, a fornire analisi comparative e indicazioni, nonché a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze realizzate, in particolare mediante il ricorso a progetti pilota"*.

La decisione contribuirà a realizzare gli obiettivi di cui all'articolo 145 TFUE, che impone agli Stati membri e all'Unione di adoperarsi *"per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici"*.

- **Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)**

La presente proposta è conforme al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE). Gli obiettivi perseguiti dalla proposta non possono essere realizzati in misura sufficiente esclusivamente attraverso le azioni degli Stati membri, perché un'azione condotta esclusivamente su scala nazionale non beneficerebbe della dimensione europea degli scambi di esperienze e di buone pratiche tra gli Stati membri. L'Unione persegue i suoi obiettivi con i mezzi appropriati, in ragione delle competenze che le sono attribuite dai trattati. L'azione degli Stati membri trarrebbe inoltre vantaggio dalla sensibilizzazione e dalla visibilità conseguite all'interno e all'esterno dell'UE.

- **Proporzionalità**

La presente proposta è conforme al principio di proporzionalità di cui all'articolo 5, paragrafo 4, TUE. La linea d'azione proposta è semplice: si basa su programmi esistenti e rimodula le attività di comunicazione sulle tematiche dell'Anno europeo delle competenze 2023, senza imporre alcun vincolo di gestione eccessivo alle amministrazioni che attuano la proposta.

L'azione dell'Unione, che sosterrà e integrerà l'impegno degli Stati membri, migliorerà in primo luogo l'efficacia degli strumenti propri dell'Unione e in secondo luogo promuoverà le sinergie e la cooperazione tra gli Stati membri, le organizzazioni e le fondazioni, nonché le imprese pubbliche e private.

L'azione dell'Unione si limiterà a quanto necessario per affrontare i problemi individuati e conseguire gli obiettivi dell'iniziativa.

- **Scelta dell'atto giuridico**

L'atto giuridico più adatto per garantire la piena partecipazione dell'autorità legislativa alla designazione del 2023 quale Anno europeo delle competenze è una decisione del Parlamento europeo e del Consiglio.

3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

- **Valutazioni ex post / Vaglio di adeguatezza della legislazione vigente**

n.p.

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

n.p.

- **Assunzione e uso di perizie**

n.p.

- **Valutazione d'impatto**

Non è stata effettuata una valutazione d'impatto perché non necessaria. Gli obiettivi dell'iniziativa proposta rientrano tra gli obiettivi delle politiche e dei programmi dell'Unione esistenti. L'Anno europeo delle competenze 2023 può essere attuato entro gli attuali limiti di

bilancio, utilizzando i programmi che prevedono la fissazione delle priorità di finanziamento su base annuale o pluriennale. L'iniziativa proposta non avrebbe alcun impatto sociale, economico o ambientale significativo oltre a quello degli strumenti esistenti.

- **Efficienza normativa e semplificazione**

n.p.

- **Diritti fondamentali**

n.p.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

La proposta non richiede risorse di bilancio supplementari in termini di stanziamenti. Tutti i fabbisogni possono essere soddisfatti mediante riassegnazioni dall'assistenza tecnica del FSE+, compresa l'assunzione di personale interinale per contribuire all'attuazione di campagne di comunicazione ed eventi sul campo, già dal 2022 e fino al 2024. Il personale permanente in servizio svolgerà la supervisione del personale interinale per garantire una corretta attuazione durante tutto l'anno.

5. ALTRI ELEMENTI

- **Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

La proposta prevede l'obbligo per la Commissione di presentare entro il 31 dicembre 2024 una relazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione generale delle iniziative intraprese nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze.

- **Documenti esplicativi (per le direttive)**

n.p.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

Proposta di

DECISIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**relativa a un Anno europeo delle competenze 2023**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,
visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 149,
vista la proposta della Commissione europea,
previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,
visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²⁰,
visto il parere del Comitato delle regioni²¹,
deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,
considerando quanto segue:

- (1) La disponibilità di una forza lavoro qualificata è fondamentale per garantire che le transizioni verde e digitale siano socialmente eque e giuste e per rafforzare la competitività sostenibile e la resilienza dell'Unione di fronte a shock esterni negativi quali la pandemia di COVID-19 o le conseguenze della guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina. Maggiori e migliori competenze aprono nuove opportunità e consentono alle persone di partecipare pienamente al mercato del lavoro, alla società e alla democrazia, di sfruttare e beneficiare delle possibilità offerte dalle transizioni verde e digitale e di esercitare i propri diritti.
- (2) In tutta l'Unione le imprese riferiscono di incontrare difficoltà a trovare lavoratori in possesso delle competenze necessarie. Nel 2021 erano 28 le occupazioni che risentivano di carenze di personale, tra cui i settori dell'assistenza sanitaria, dell'ospitalità, dell'edilizia e dei servizi, e si registravano carenze di specialisti in informatica e sicurezza, in particolare di esperti di cibersecurity, e di lavoratori con competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche²². Si osserva sempre più spesso che il principale ostacolo al successo delle transizioni verde e digitale è rappresentato dalla mancanza di lavoratori dotati di competenze adeguate. Secondo le previsioni, in molti Stati membri l'invecchiamento demografico registrerà un'accelerazione nel corso del prossimo decennio con il pensionamento della generazione del "baby boom", il che rafforza la necessità di sfruttare appieno il potenziale di tutti gli adulti in età lavorativa investendo costantemente nelle loro

²⁰ GU C [...] del [...], pag. [...].

²¹ GU C [...] del [...], pag. [...].

²² Autorità europea del lavoro, Relazione sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera 2021 e ENISA, Sviluppo delle competenze in materia di cibersecurity nell'UE, marzo 2020. Gli studi dell'ENISA individuano una carenza di 291 000 professionisti nel settore della cibersecurity.

competenze e facendo entrare nel mondo del lavoro un maggior numero di persone, in particolare donne e giovani, soprattutto se non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione (NEET).

- (3) La disponibilità di personale qualificato o di dirigenti esperti rimane il problema principale anche per un quarto dei 25 milioni di piccole e medie imprese (PMI) dell'Unione²³, che, rappresentando il 99 % di tutte le imprese e dando lavoro a 83 milioni di persone, costituiscono la spina dorsale dell'economia dell'Unione. La comunicazione della Commissione su una strategia per le PMI per un'Europa sostenibile²⁴ riconosce il ruolo essenziale delle PMI per la competitività e la prosperità dell'Europa.
- (4) Il basso livello di competenze degli adulti in età lavorativa continua a rappresentare una sfida importante per l'Unione e indica che esiste un notevole potenziale non sfruttato di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze che potrebbe contribuire a mitigare le crescenti carenze di manodopera in settori come l'industria manifatturiera e i servizi, soprattutto nelle attività economiche connesse all'ospitalità e alla fabbricazione di apparecchiature informatiche ed elettroniche, e nel settore dell'assistenza²⁵. Nell'Unione la partecipazione all'apprendimento degli adulti è però rimasta ferma nell'ultimo decennio e 21 Stati membri non hanno raggiunto l'obiettivo a livello di UE fissato per il 2020. Per molti adulti, come quelli che svolgono forme di lavoro atipiche, i dipendenti di piccole e medie imprese, i disoccupati, gli inattivi e le persone scarsamente qualificate, le opportunità di sviluppo delle competenze sono troppo spesso fuori portata. L'aumento delle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione per questi gruppi, e per tutti gli adulti in età lavorativa, contribuisce anche a raggiungere l'obiettivo di occupazione nell'UE del 78 %, a fronte di un tasso di occupazione nell'UE che nel 2021 era pari al 73,1 %²⁶.
- (5) Il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali²⁷ stabilisce che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. Il principio 4 riguarda il sostegno attivo all'occupazione e stabilisce che ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma, incluso il diritto a ricevere un sostegno per la formazione e la riqualificazione. Il principio 5, che riguarda l'occupazione flessibile e sicura, sottolinea che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori dovrebbero avere diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. L'articolo 14, paragrafo 1, della Carta dei diritti

²³ Eurostat, [Dati chiave sulle imprese europee](#), edizione 2022, pag. 10 (non disponibile in IT).

²⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Una strategia per le PMI per un'Europa sostenibile e digitale ([COM\(2020\) 103 final](#)).

²⁵ Commissione europea, Mercato del lavoro e sviluppi salariali in Europa, 2021, pag. 26.

²⁶ Eurostat, Occupazione (in % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni) ([LFSI_EMP_A](#)) (non disponibile in IT).

²⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali ([COM\(2017\) 250 final](#)).

fondamentali dell'Unione europea ("Carta")²⁸ stabilisce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.

- (6) Il principio 3 del pilastro europeo dei diritti sociali sottolinea che, a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità, anche per quanto riguarda l'occupazione e l'istruzione. L'Anno europeo delle competenze dovrebbe svolgersi in modo inclusivo e promuovere attivamente l'uguaglianza per tutti. Il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali²⁹ sottolinea che aumentando la partecipazione dei gruppi attualmente sottorappresentati nel mercato del lavoro è possibile conseguire una crescita dell'occupazione più inclusiva.
- (7) L'agenda per le competenze per l'Europa³⁰, adottata nel luglio 2020, auspica una rivoluzione delle competenze affinché si possa garantire la ripresa della nostra economia, rafforzare la competitività globale dell'Europa e trasformare le transizioni verde e digitale in opportunità per tutti. Essa mira a promuovere azioni collettive in materia di competenze, garantire che i contenuti della formazione siano in linea con l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro e conciliare meglio le opportunità di formazione con le aspirazioni delle persone al fine di incentivarne la diffusione presso tutta la popolazione in età lavorativa. Il Parlamento europeo ha accolto con favore gli obiettivi e le azioni dell'agenda per le competenze per l'Europa nella sua risoluzione dell'11 febbraio 2021³¹.
- (8) Il 25 giugno 2021 il Consiglio europeo si è compiaciuto degli obiettivi principali dell'UE enunciati nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, in linea con la dichiarazione di Porto³², sostenendo così l'ambizione di assicurare, entro il 2030, un tasso di occupazione pari ad almeno il 78 % e la partecipazione di almeno il 60 % di tutti gli adulti ad attività di formazione ogni anno.
- (9) Il 14 settembre 2022, nel suo discorso sullo stato dell'Unione³³, la presidente von der Leyen ha annunciato che la Commissione europea avrebbe proposto di proclamare il 2023 Anno europeo delle competenze. La presidente ha segnalato il problema della carenza di manodopera in alcuni settori e ha sottolineato l'importanza degli investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze. Ha inoltre evidenziato che parte della soluzione deve consistere nel portare in Europa le competenze necessarie e che a tal fine occorre migliorare e accelerare il riconoscimento delle qualifiche anche dei cittadini di paesi terzi. Realizzando l'Anno europeo delle competenze la Commissione cerca di imprimere un ulteriore slancio e promuovere l'attuazione delle numerose azioni già intraprese per rafforzare la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze nell'Unione al fine di

²⁸ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000/C 364/01).

²⁹ [Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali \(europa.eu\)](#).

³⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza ([COM\(2021\) 274 final](#)).

³¹ Risoluzione del Parlamento europeo, dell'11 febbraio 2021, sulla comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" ([2020/2818\(RSP\)](#)).

³² [Conclusioni del Consiglio europeo](#) del 24-25 giugno 2021, che fanno seguito alla [dichiarazione di Porto](#) dell'8 maggio 2021.

³³ Discorso sullo stato dell'Unione 2022, disponibile online all'indirizzo: [Stato dell'Unione \(europa.eu\)](#).

affrontare le carenze del mercato del lavoro e favorire la crescita sostenibile dell'economia sociale di mercato dell'UE.

Il 15 settembre 2021, nel suo discorso sullo stato dell'Unione, la presidente von der Leyen ha annunciato l'avvio di un dialogo strutturato al massimo livello per rafforzare gli impegni in materia di istruzione e competenze digitali. Gli Stati membri hanno nominato coordinatori nazionali per questo processo. L'Anno europeo delle competenze 2023 prenderà come punto di partenza il processo di dialogo strutturato, ampliandone la portata in linea con gli obiettivi della presente decisione.

L'Anno europeo delle competenze fa seguito all'Anno europeo dei giovani 2022, inteso a responsabilizzare i giovani, onorarli, sostenerli e impegnarsi con loro, compresi coloro che beneficiano di minori opportunità, in una prospettiva post-COVID-19 al fine di ottenere un impatto positivo per i giovani a lungo termine. L'Anno europeo dei giovani ha già evidenziato l'importanza delle competenze affinché i giovani possano trovare impieghi di buona qualità.

- (10) Poiché le imprese e gli altri portatori di interessi sanno meglio quali sono le competenze richieste nei loro ecosistemi industriali, la soluzione deve passare per il rafforzamento delle loro azioni collettive in materia di sviluppo delle competenze. Il patto per le competenze riunisce imprese, parti sociali, erogatori di istruzione e formazione, servizi pubblici per l'impiego e altri portatori di interessi chiave nel campo delle competenze, sia privati che pubblici. Ad oggi hanno dato la loro adesione oltre 700 organizzazioni e sono stati istituiti 12 partenariati su vasta scala in settori strategici, con l'impegno di promuovere 6 milioni di opportunità di formazione. La dimensione regionale è altrettanto importante, anche nelle regioni frontaliere, dove per trovare lavoratori con competenze adeguate occorrono misure mirate a sostegno di mercati del lavoro transfrontalieri efficaci. Allo stesso modo le regioni svantaggiate e remote, comprese quelle ultraperiferiche, si trovano ad affrontare sfide particolari in quanto l'accesso al mercato del lavoro e le opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione sono limitati.
- (11) Le raccomandazioni del Consiglio sui conti individuali di apprendimento³⁴ e sulle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità³⁵ aiutano le persone ad aggiornare o completare le loro competenze in modo più flessibile e mirato, anche in risposta alle esigenze di competenze via via emergenti nel mercato del lavoro. La risoluzione del Consiglio del dicembre 2021 su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030³⁶ promuove il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione, che a loro volta possono consentire di ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di competenze e le carenze di manodopera. L'orientamento in materia di competenze e le opportunità di autovalutazione delle competenze figurano tra le misure che sostengono le persone nel migliorare il livello delle loro competenze e nel riqualificarsi.
- (12) Il rafforzamento delle politiche attive del mercato del lavoro auspicato dalla raccomandazione della Commissione relativa a un sostegno attivo ed efficace

³⁴ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sui conti individuali di apprendimento ([GU C 243 del 27.6.2022, pag. 26](#)).

³⁵ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità ([GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10](#)).

³⁶ Risoluzione del Consiglio su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 ([GU C 504 del 14.12.2021, pag. 9](#)).

all'occupazione (EASE)³⁷ mira a sostenere le transizioni verso nuove occupazioni nel contesto della ripresa dalla crisi COVID-19 e una migliore corrispondenza tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro, con il sostegno di servizi per l'impiego dotati di una sufficiente capacità amministrativa.

- (13) La raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP)³⁸ sostiene la modernizzazione dei sistemi di IFP per fornire ai giovani e agli adulti le conoscenze, le abilità e le competenze di cui hanno bisogno per prosperare in un mercato del lavoro e una società in evoluzione, per gestire la ripresa e transizioni giuste a un'economia verde e digitale in tempi di cambiamento demografico e attraverso tutti i cicli economici. Essa promuove l'IFP come volano dell'innovazione e della crescita, che si adatta agilmente ai cambiamenti del mercato del lavoro e fornisce competenze per le occupazioni più richieste.
- (14) Le competenze per la transizione verde nonché il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro saranno necessari nel contesto del passaggio a un'economia moderna, efficiente sotto il profilo delle risorse e competitiva, come previsto dal Green Deal europeo³⁹ che traccia il percorso per raggiungere la neutralità climatica nell'UE entro il 2050. La comunicazione della Commissione "Pronti per il 55 %"⁴⁰ riconosce che la transizione verde può riuscire solo se l'Unione dispone della forza lavoro qualificata di cui ha bisogno per restare competitiva e indica le azioni faro dell'agenda per le competenze tese a dotare le persone delle competenze indispensabili per le transizioni verde e digitale.
- (15) Il programma strategico per il 2030 "Percorso per il decennio digitale"⁴¹ ribadisce l'obiettivo di garantire che almeno l'80 % della popolazione dell'UE sia dotato almeno delle competenze digitali di base entro il 2030 e fissa l'obiettivo di 20 milioni di specialisti impiegati nel settore delle TIC, con una convergenza tra donne e uomini, entro il 2030, anche mediante la creazione di un quadro di cooperazione tra gli Stati membri e la Commissione. Il decennio digitale⁴² evidenzia la carenza di capacità in termini di programmi di istruzione e formazione specializzati per formare altri esperti in materia di TIC. Il piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027⁴³ sottolinea che i mezzi tecnologici dovrebbero essere utilizzati per facilitare l'accessibilità e rafforzare

³⁷ Raccomandazione (UE) 2021/402 della Commissione, del 4 marzo 2021, relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE) in seguito alla crisi COVID-19 ([GU L 80 dell'8.3.2021, pag. 1](#)).

³⁸ Raccomandazione del Consiglio, del 24 novembre 2020, relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza ([GU C 417 del 2.12.2020, pag. 1](#)).

³⁹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Il Green Deal europeo ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁴⁰ Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - "Pronti per il 55 %": realizzare l'obiettivo climatico dell'UE per il 2030 lungo il cammino verso la neutralità climatica ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁴¹ Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il programma strategico per il 2030 "Percorso per il decennio digitale" ([COM\(2021\) 574 final](#)).

⁴² Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁴³ [Comunicazione della Commissione](#) al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sul piano d'azione per l'istruzione digitale (COM(2018) 22 final).

la flessibilità delle opportunità di apprendimento, inclusi il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione.

- (16) La comunicazione della Commissione sull'aggiornamento della nuova strategia industriale⁴⁴ invita ad agire con risolutezza per garantire che tutti possano usufruire dell'apprendimento permanente e che l'istruzione e la formazione continuino a tenere il passo e contribuiscano a realizzare la transizione verde e digitale. Sottolinea che una forza lavoro qualificata è fondamentale per garantire il successo delle transizioni, sostenere la competitività dell'industria europea, la transizione verde e digitale e la creazione di posti di lavoro di qualità. Riconosce inoltre l'importanza di solidi partenariati tra l'UE, gli Stati membri, le parti sociali e altri portatori di interessi e della cooperazione tra gli ecosistemi industriali e al loro interno. L'economia sociale può svolgere un ruolo decisivo in quanto è un importante promotore di transizioni digitali e verdi socialmente eque e inclusive e un motore fondamentale di innovazione sociale, anche nel campo della riqualificazione e del miglioramento del livello delle competenze.
- (17) Attrarre cittadini qualificati di paesi terzi può contribuire ad affrontare la carenza di competenze e di manodopera nell'Unione. Nell'ottobre 2021 è entrata in vigore la direttiva riveduta sulla Carta blu UE⁴⁵, un passo fondamentale per attirare talenti altamente qualificati nel mercato del lavoro. Anche il nuovo patto sulla migrazione e l'asilo⁴⁶ pone un forte accento sulla migrazione di forza lavoro e sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi. In tale contesto, nell'aprile 2022 la Commissione ha adottato un pacchetto sulle competenze e sui talenti⁴⁷ per rafforzare il quadro giuridico e l'azione dell'Unione in questo ambito. Le proposte di rifusione della direttiva sui soggiornanti di lungo periodo e della direttiva sul permesso unico consentiranno di semplificare le procedure per l'ammissione nell'Unione di lavoratori dotati di qualsiasi livello di competenza. La Commissione continuerà inoltre a creare un bacino di talenti dell'UE per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per quanto riguarda i cittadini di paesi terzi. La Commissione si sta altresì adoperando per l'avvio di partenariati su misura volti ad attirare talenti con specifici paesi partner chiave per promuovere la mobilità internazionale dei lavoratori e lo sviluppo di talenti in modo circolare e reciprocamente vantaggioso. L'Unione continua inoltre a essere il principale contributore per quanto riguarda i finanziamenti globali per l'istruzione, in particolare per la formazione degli insegnanti, per l'istruzione delle bambine e delle ragazze e per l'istruzione e formazione professionale. Questo lavoro, realizzato nel quadro della strategia Global Gateway⁴⁸, è complementare agli obiettivi della presente proposta.

⁴⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁴⁵ Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2021, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio ([GU L 382 del 28.10.2021, pag. 1](#)).

⁴⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un nuovo patto sulla migrazione e l'asilo ([COM\(2020\) 609 final](#)).

⁴⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Attrarre competenze e talenti nell'UE ([COM\(2022\) 657 final](#)).

⁴⁸ Comunicazione congiunta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle regioni e alla Banca europea per gli investimenti - Il Global Gateway (JOIN(2021) 30 final).

- (18) La fiducia nelle qualifiche e la trasparenza delle qualifiche, indipendentemente dal fatto che siano acquisite in Europa o altrove, sono fondamentali per facilitarne il riconoscimento. Gli strumenti dell'UE per la trasparenza (quadro europeo delle qualifiche, Europass, ESCO, strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi, credenziali digitali europee per l'apprendimento) sono un punto di partenza per contribuire ad aumentare la trasparenza e la comparabilità delle qualifiche. Per il buon funzionamento dei mercati del lavoro, le competenze devono essere comprese e valorizzate, siano esse acquisite in contesti formali, non formali o informali. L'identificazione e la documentazione delle competenze, nonché orientamenti per renderle visibili, sono passi fondamentali in questo contesto.
- (19) Nel complesso, gli investimenti pubblici e privati nel miglioramento del livello delle competenze e nella riqualificazione sono insufficienti. La maggior parte della formazione legata al lavoro nell'Unione è offerta dal datore di lavoro. Tuttavia molte imprese, soprattutto PMI, non forniscono o finanziano attività di formazione per il loro personale, e le persone con lavori atipici hanno un accesso limitato o nullo alla formazione offerta dal datore di lavoro. Tali disuguaglianze compromettono il benessere e la salute delle persone, riducono la competitività economica, si traducono in opportunità mancate e frappongono ostacoli all'innovazione, oltre a comportare il rischio di lasciare indietro qualcuno nella transizione verso attività economiche più sostenibili. È necessario un quadro idoneo a sbloccare e incentivare gli investimenti finanziari dei datori di lavoro nelle competenze e a dare visibilità al valore economico del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione.
- (20) In passato l'Unione ha registrato un aumento significativo degli investimenti pubblici nell'istruzione e nella formazione iniziali. Finora tale incremento non è stato tuttavia accompagnato da un corrispondente aumento degli investimenti a sostegno dello sviluppo continuo delle competenze nel corso dell'intera vita lavorativa⁴⁹. Le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020⁵⁰ invitano gli Stati membri a esplorare possibili modelli per il finanziamento pubblico e privato dell'apprendimento permanente e dello sviluppo di competenze a livello individuale, ed esortano la Commissione a sostenere gli Stati membri in questi sforzi.
- (21) È disponibile un significativo sostegno finanziario dell'UE per la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, ad esempio attraverso il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF)⁵¹, il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo per una transizione giusta (JTF), il programma InvestEU, il programma Europa digitale, Erasmus+, Orizzonte Europa, il programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE), il Fondo per la modernizzazione e lo strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale (NDICI). L'FSE+ rimane il principale strumento di finanziamento dell'UE per investire nell'aumento e nel miglioramento delle competenze della forza lavoro, in particolare tramite l'assistenza alle istituzioni e ai servizi per valutare e anticipare le esigenze e le sfide in materia di competenze e tramite il sostegno alle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello

⁴⁹ Cfr. ad esempio l'aumento del tasso di istruzione terziaria nella [relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2021](#).

⁵⁰ [Conclusioni del Consiglio, dell'8 giugno 2020](#), sulla riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze quale base per aumentare la sostenibilità e l'occupabilità, nel quadro del sostegno alla ripresa economica e alla coesione sociale (non disponibile in IT).

⁵¹ Istituito dal [regolamento \(UE\) 2021/241](#) del 12 febbraio 2021.

delle competenze per i lavoratori offerte dai settori pubblico e privato. Le riforme e gli investimenti inclusi nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza degli Stati membri hanno una forte componente relativa alle competenze, spesso collegata a politiche attive del mercato del lavoro, in particolare il sostegno all'occupazione giovanile. Nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza approvati finora dalla Commissione e dal Consiglio, circa il 20 % della spesa sociale è dedicato a "occupazione e competenze"⁵². REACT-EU è stato il primo strumento di NextGenerationEU a effettuare pagamenti per la ripresa degli Stati membri. Esso ha contribuito alla creazione di posti di lavoro e agli investimenti nelle competenze nelle regioni che più ne avevano bisogno. I lavoratori che perdono il lavoro a causa di eventi di ristrutturazione su vasta scala possono anche beneficiare del sostegno del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG) per trovare un nuovo impiego, ad esempio attraverso il proseguimento dell'istruzione e della formazione e consulenze e orientamenti professionali su misura.

- (22) Il regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il Fondo per una transizione giusta⁵³ riconosce che lo sviluppo e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori e delle persone in cerca di lavoro sono uno strumento necessario per garantire una transizione verde equa e inclusiva e attenuare le conseguenze negative. La raccomandazione del Consiglio relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica⁵⁴ stabilisce orientamenti specifici per aiutare gli Stati membri a concepire e attuare pacchetti strategici sui pertinenti aspetti occupazionali e sociali, comprese le politiche di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione. Inoltre la raccomandazione del Consiglio relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile⁵⁵ promuove politiche e programmi volti a garantire che i discenti di tutte le età acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per beneficiare di un mercato del lavoro in evoluzione, vivere in modo sostenibile e agire per un futuro sostenibile.
- (23) Il programma InvestEU, nell'ambito di intervento relativo agli investimenti sociali e alle competenze, sostiene la domanda e l'offerta di competenze, migliorando le competenze o l'utilizzo delle competenze dei destinatari finali e promuovendo i mercati che investono nelle competenze. InvestEU sostiene anche gli investimenti generali nell'istruzione, nella formazione e nei servizi connessi. Il regime per una transizione giusta nell'ambito di InvestEU sostiene inoltre gli investimenti, compresi quelli per il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori, nelle regioni che hanno un piano per una transizione giusta approvato nell'ambito del regolamento (UE) 2021/1056 o progetti a beneficio di tali regioni, a condizione che siano fondamentali per compiere la transizione in tali territori.
- (24) Le consulenze mirate fornite attraverso lo strumento di sostegno tecnico (SST) della Commissione possono aiutare gli Stati membri a intraprendere riforme legate alle

⁵² Le categorie sociali sono definite e applicate sulla base della metodologia adottata dalla Commissione, in consultazione con il Parlamento europeo e gli Stati membri, con il [regolamento delegato \(UE\) 2021/2105](#). Al 3 ottobre 2022 la Commissione e il Consiglio hanno approvato 25 piani per la ripresa e la resilienza.

⁵³ Regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo per una transizione giusta ([GU L 231 del 30.6.2021, pag. 1](#)).

⁵⁴ Raccomandazione del Consiglio relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica ([GU C 243 del 27.6.2022, pag. 35](#)).

⁵⁵ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile ([GU C 243 del 27.6.2022, pag. 1](#)).

strategie nazionali o regionali in materia di competenze, traducendo i finanziamenti temporanei dell'UE in miglioramenti duraturi delle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze disponibili. Il processo può inoltre essere sostenuto dall'apprendimento reciproco, agevolato dalla Commissione.

- (25) La strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030⁵⁶ mira a garantire la loro piena partecipazione alla società, su un piano di parità con gli altri nell'Unione e nel resto del mondo. Nell'ambito della strategia, la Commissione europea si impegna a garantire che le persone con disabilità possano partecipare a corsi di formazione e acquisire nuove competenze quale requisito fondamentale per l'occupazione e l'indipendenza.
- (26) A livello di Unione, la dotazione finanziaria necessaria per l'attuazione della presente decisione sarebbe individuata nel bilancio dei programmi che forniscono contributi in conformità ai quadri finanziari pluriennali 2014-2020 e 2021-2027. Fatte salve le competenze dell'autorità di bilancio, l'obiettivo dovrebbe essere erogare un finanziamento per l'attuazione della presente decisione pari ad almeno 9,3 milioni di EUR per le spese operative.
- (27) Poiché gli obiettivi della presente decisione non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della portata e degli effetti dell'azione proposta, possono essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 TUE. La presente decisione si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (28) Al fine di garantire la rapida attuazione dell'Anno europeo delle competenze, è opportuno che la presente decisione entri in vigore con urgenza il giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

Articolo 1

Oggetto

L'anno 2023 è designato "Anno europeo delle competenze 2023" (in appresso "Anno europeo").

Articolo 2

Obiettivi

In linea con i principi 1, 4 e 5 del pilastro europeo dei diritti sociali, che contribuiscono agli obiettivi fissati nell'agenda per le competenze per l'Europa 2020 e agli obiettivi principali dell'UE stabiliti dal piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, l'obiettivo generale dell'Anno europeo è promuovere ulteriormente una mentalità di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, stimolando in tal modo la competitività delle imprese europee, in particolare delle piccole e medie imprese, e realizzando appieno il potenziale delle transizioni digitale e verde in modo socialmente equo, inclusivo e giusto. Più specificamente, le attività dell'Anno europeo promuoveranno gli investimenti e le politiche in

⁵⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 ([COM\(2021\) 101 final](#)).

materia di competenze per garantire che la duplice transizione e la ripresa economica non lascino indietro nessuno, e in particolare per affrontare le carenze di manodopera affinché l'Unione possa disporre di una forza lavoro più qualificata e in grado di cogliere le opportunità di questo processo, mediante le iniziative seguenti.

1. Promuovere investimenti di maggiore entità, più efficaci e inclusivi nella formazione e nel miglioramento del livello delle competenze per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro europea attuale e futura e sostenere le persone nella gestione delle transizioni professionali, dell'invecchiamento attivo e delle nuove opportunità offerte dalla trasformazione economica in corso.
2. Rafforzare la pertinenza delle competenze collaborando strettamente con le parti sociali, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le imprese e gli erogatori di istruzione e formazione ed elaborando approcci congiunti con tutti i settori governativi.
3. Abbinare le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità del mercato del lavoro, in particolare quelle che derivano dalle transizioni verde e digitale e dai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia. Si privilegeranno gli sforzi per far entrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, in particolare donne e giovani, soprattutto se non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione (NEET).
4. Attrarre persone provenienti da paesi terzi dotate di competenze necessarie nell'Unione, anche rafforzando le opportunità di apprendimento e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche.

Articolo 3 *Tipo di misure*

1. Le misure da adottare per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2 comprendono le seguenti attività realizzate a livello europeo, nazionale, regionale o locale e, se del caso, in collaborazione con i paesi terzi, in relazione agli obiettivi dell'Anno europeo:
 - a) conferenze, forum di discussione e altri eventi per promuovere il dibattito sul ruolo e sul contributo delle politiche in materia di competenze al fine di conseguire una crescita economica competitiva, sostenibile ed equa alla luce dei cambiamenti demografici e mobilitare i pertinenti portatori di interessi per garantire che l'accesso alla formazione sia una realtà sul campo;
 - b) gruppi di lavoro, riunioni tecniche ed eventi per promuovere la discussione e l'apprendimento reciproco sulle azioni e sugli approcci che i portatori di interessi del settore pubblico, del settore privato e del terzo settore possono adottare, comprese la preparazione, la pubblicazione e la diffusione di esempi di buone pratiche, orientamenti e ulteriori documenti di supporto derivanti dagli eventi;
 - c) iniziative rivolte, tra l'altro, a singoli individui, imprese, camere di commercio e industria, parti sociali, autorità pubbliche ed erogatori di istruzione e formazione per promuovere l'offerta, il finanziamento e la diffusione di opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione;
 - d) campagne di informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle iniziative dell'UE per il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione intese a promuovere la loro attuazione e realizzazione sul campo e la partecipazione dei potenziali beneficiari;

- e) promozione del dialogo nei gruppi e nelle reti di portatori di interessi esistenti, anche attraverso piattaforme online consolidate;
 - f) attuazione e, se necessario, sviluppo di ulteriori strumenti di analisi del fabbisogno di competenze, promuovendo e diffondendo nel contempo la loro applicazione nell'individuazione delle esigenze attuali e future in materia di competenze, in particolare in relazione alle transizioni verde e digitale, ai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia, alla crisi energetica e alle conseguenze della guerra di aggressione della Russia contro l'Ucraina;
 - g) promozione di strumenti e meccanismi per una maggiore trasparenza delle qualifiche, comprese le qualifiche rilasciate al di fuori dell'Unione;
 - h) promozione di programmi, opportunità di finanziamento, progetti, azioni e reti pertinenti per i portatori di interessi a livello pubblico, privato e non governativo coinvolti nella concezione, nella diffusione e nell'attuazione delle opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione e della formazione professionale.
2. La Commissione può individuare altre attività che potrebbero contribuire agli obiettivi dell'Anno europeo e consentire l'utilizzo di riferimenti all'Anno europeo nella promozione di tali attività nella misura in cui esse contribuiscono al raggiungimento dei suddetti obiettivi. Anche altre istituzioni dell'Unione e gli Stati membri possono individuare ulteriori attività di questo tipo e proporle alla Commissione.

Articolo 4

Coordinamento a livello nazionale

L'organizzazione della partecipazione all'Anno europeo a livello nazionale e regionale è di competenza degli Stati membri. A tal fine ciascuno Stato membro nomina un coordinatore nazionale in grado di rappresentare i diversi settori dell'amministrazione in modo olistico. I coordinatori nazionali garantiscono il coordinamento delle attività pertinenti a livello nazionale e regionale.

Articolo 5

Coordinamento a livello di Unione

1. Il coordinamento dell'Anno europeo a livello di Unione adotta un approccio trasversale onde creare sinergie tra i vari programmi e le varie iniziative dell'Unione in materia di competenze.
2. Nell'attuazione dell'Anno europeo la Commissione si avvale delle competenze e dell'assistenza delle pertinenti agenzie dell'Unione.
3. La Commissione convoca riunioni dei coordinatori nazionali per coordinare le attività di cui all'articolo 3. Tali riunioni servono altresì come opportunità per scambiare informazioni sull'attuazione dell'Anno europeo a livello nazionale e di Unione. I rappresentanti del Parlamento europeo e delle pertinenti agenzie dell'Unione possono partecipare a tali riunioni in qualità di osservatori.
4. La Commissione collabora con le parti sociali, gli organismi del mercato del lavoro e i rappresentanti di organizzazioni od organismi attivi nel settore delle competenze al fine di contribuire all'attuazione dell'Anno europeo a livello di Unione.

Articolo 6
Cooperazione a livello internazionale

Ai fini dell'Anno europeo la Commissione coopera, ove necessario, con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali competenti, in particolare con l'OCSE, l'Unesco e l'ILO, garantendo nel contempo la visibilità della partecipazione dell'Unione.

Articolo 7
Monitoraggio e valutazione

Entro il 31 dicembre 2024 la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una relazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione generale delle iniziative previste dalla presente decisione.

Articolo 8
Entrata in vigore

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

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
La presidente

Per il Consiglio
Il presidente

SCHEDA FINANZIARIA LEGISLATIVA

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

1.1. Titolo della proposta/iniziativa

1.2. Settore/settori interessati

1.3. La proposta/iniziativa riguarda:

1.4. Obiettivi

1.4.1. Obiettivi generali

1.4.2. Obiettivi specifici

1.4.3. Risultati e incidenza previsti

1.4.4. Indicatori di prestazione

1.5. Motivazione della proposta/iniziativa

1.5.1. Necessità nel breve e lungo termine, compreso un calendario dettagliato per fasi di attuazione dell'iniziativa

1.5.2. Valore aggiunto dell'intervento dell'Unione (che può derivare da diversi fattori, ad es. un miglior coordinamento, la certezza del diritto o un'efficacia e una complementarità maggiori). Ai fini del presente punto, per "valore aggiunto dell'intervento dell'Unione" si intende il valore derivante dall'intervento dell'Unione che va ad aggiungersi al valore che avrebbero altrimenti generato gli Stati membri se avessero agito da soli.

1.5.3. Insegnamenti tratti da esperienze analoghe

1.5.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale ed eventuali sinergie con altri strumenti pertinenti

1.5.5. Valutazione delle varie opzioni di finanziamento disponibili, comprese le possibilità di riassegnazione

1.6. Durata e incidenza finanziaria della proposta/iniziativa

1.7. Modalità di gestione previste

2. MISURE DI GESTIONE

2.1. Disposizioni in materia di monitoraggio e di relazioni

2.2. Sistema di gestione e di controllo

2.2.1. Giustificazione della o delle modalità di gestione, del meccanismo o dei meccanismi di attuazione del finanziamento, delle modalità di pagamento e della strategia di controllo proposti

2.2.2. Informazioni concernenti i rischi individuati e il sistema o i sistemi di controllo interno per ridurli

2.2.3. Stima e giustificazione del rapporto costo/efficacia dei controlli (rapporto "costi del controllo ÷ valore dei fondi gestiti") e valutazione dei livelli di rischio di errore previsti (al pagamento e alla chiusura)

2.3. Misure di prevenzione delle frodi e delle irregolarità

3. INCIDENZA FINANZIARIA PREVISTA DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

3.1. Rubrica/rubriche del quadro finanziario pluriennale e linea/linee di bilancio di spesa interessate

3.2. Incidenza finanziaria prevista della proposta sugli stanziamenti

3.2.1. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti operativi

3.2.2. Risultati previsti finanziati con gli stanziamenti operativi

3.2.3. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti amministrativi

3.2.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale attuale

3.2.5. Partecipazione di terzi al finanziamento

3.3. Incidenza prevista sulle entrate

SCHEDA FINANZIARIA LEGISLATIVA

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

1.1. Titolo della proposta/iniziativa

Anno europeo delle competenze 2023

1.2. Settore/settori interessati

Settore: Occupazione e competenze

1.3. La proposta/iniziativa riguarda:

☒ **una nuova azione**

☐ **una nuova azione a seguito di un progetto pilota/un'azione preparatoria**⁵⁷

☐ **la proroga di un'azione esistente**

☐ **la fusione o il riorientamento di una o più azioni verso un'altra/una nuova azione**

1.4. Obiettivi

1.4.1. Obiettivi generali

L'obiettivo generale dell'Anno europeo delle competenze 2023 è promuovere ulteriormente la mentalità del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione, garantendo che la duplice transizione non lasci indietro nessuno e, in particolare, affrontando la carenza di manodopera per conseguire una forza lavoro meglio qualificata nell'UE in grado di cogliere le opportunità di questo processo, rafforzando così la competitività delle imprese europee, in particolare delle piccole e medie imprese, e realizzando appieno il potenziale delle transizioni digitale e verde in modo socialmente equo, inclusivo e giusto.

1.4.2. Obiettivi specifici

L'Anno europeo delle competenze 2023 persegue quattro obiettivi specifici.

1. Promuovere investimenti di maggiore entità, più efficaci e inclusivi nella formazione e nel miglioramento del livello delle competenze per sfruttare appieno il potenziale della forza lavoro europea attuale e futura e sostenere le persone nella gestione delle transizioni professionali, dell'invecchiamento attivo e delle nuove opportunità offerte dalla trasformazione economica in corso.

2. Rafforzare la pertinenza delle competenze collaborando strettamente con le parti sociali, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le imprese e gli erogatori di istruzione e formazione ed elaborando approcci congiunti con tutti i settori governativi.

3. Abbinare le aspirazioni e le competenze delle persone alle opportunità del mercato del lavoro, in particolare quelle che derivano dalle transizioni verde e digitale e dai settori chiave che devono riprendersi dalla pandemia. Si privilegeranno gli sforzi per far entrare un maggior numero di persone nel mercato del lavoro, in

⁵⁷

A norma dell'articolo 58, paragrafo 2, lettera a) o b), del regolamento finanziario.

particolare donne e giovani, soprattutto se non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione (NEET).

4. Attrarre persone provenienti da paesi terzi dotate di competenze necessarie nell'Unione, anche rafforzando le opportunità di apprendimento e la mobilità e agevolando il riconoscimento delle qualifiche.

1.4.3. Risultati e incidenza previsti

Precisare gli effetti che la proposta/iniziativa dovrebbe avere sui beneficiari/gruppi interessati.

Si prevede che l'Anno europeo delle competenze 2023 avrà effetti positivi a livello dei cittadini, dei governi e della società. I tipi di misure previste (eventi, campagne di informazione, comunicazione e sensibilizzazione, intensificazione del dialogo, promozione e sviluppo di strumenti) porteranno a:

maggiori e più mirati investimenti nelle opportunità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze pertinenti per il mercato del lavoro, che avvantaggeranno i lavoratori e i datori di lavoro affrontando le attuali carenze di manodopera e promuovendo l'occupazione e l'inclusione sociale;

- uno scambio di informazioni più intenso, l'apprendimento reciproco e una collaborazione rafforzata, a vantaggio del lavoro delle organizzazioni pubbliche e private, nonché delle parti sociali, a livello internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale.

1.4.4. Indicatori di prestazione

Precisare gli indicatori con cui monitorare progressi e risultati

Indicatori di risultato:

- numero di eventi organizzati
- numero di risultati da definire nell'ambito della campagna di informazione

Entro il 31 dicembre 2024 la Commissione trasmette al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una relazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione generale delle iniziative previste dalla presente decisione.

1.5. Motivazione della proposta/iniziativa

1.5.1. Necessità nel breve e lungo termine, compreso un calendario dettagliato per fasi di attuazione dell'iniziativa

Nel breve termine: rafforzamento della cooperazione e maggiore sensibilizzazione degli attori pubblici e privati in merito alle politiche e agli strumenti per le competenze. Le necessità a breve termine saranno soddisfatte nel corso dell'Anno europeo delle competenze 2023, con l'attuazione dei tipi di misure previste.

Nel lungo termine: promozione di maggiori opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, contribuendo in tal modo ad affrontare la questione della carenza di manodopera nell'UE.

1.5.2. Valore aggiunto dell'intervento dell'Unione (che può derivare da diversi fattori, ad es. un miglior coordinamento, la certezza del diritto o un'efficacia e una complementarità maggiori). Ai fini del presente punto, per "valore aggiunto dell'intervento dell'Unione" si intende il valore derivante dall'intervento dell'Unione

che va ad aggiungersi al valore che avrebbero altrimenti generato gli Stati membri se avessero agito da soli.

Il valore aggiunto dell'intervento dell'Unione deriva da:

- aumento dell'efficacia degli strumenti propri dell'Unione mediante sensibilizzazione e maggiore visibilità delle politiche per le competenze;
- integrazioni delle azioni a livello nazionale con una dimensione europea che consenta uno scambio di esperienze e buone pratiche tra gli Stati membri, le parti sociali e altri portatori di interessi e le imprese private e pubbliche, all'interno e all'esterno dell'UE. L'azione degli Stati membri trarrebbe inoltre vantaggio dalla sensibilizzazione e dalla visibilità conseguite all'interno e all'esterno dell'UE.

1.5.3. Insegnamenti tratti da esperienze analoghe

Gli Anni europei organizzati negli ultimi 10 anni si sono dimostrati strumenti di sensibilizzazione validi ed efficaci, che hanno inciso sia sul pubblico sia sui moltiplicatori e hanno creato sinergie tra diversi settori di intervento a livello di Unione e di Stati membri.

1.5.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale ed eventuali sinergie con altri strumenti pertinenti

L'Anno europeo delle competenze 2023 promuoverà sinergie tra le politiche in materia di competenze e altre pertinenti politiche dell'Unione. L'Anno europeo delle competenze 2023 svilupperà ulteriormente le pertinenti iniziative dell'Unione già esistenti, in quanto lo sviluppo delle competenze è fondamentale e pertinente per tutti i settori economici.

Più specificamente, l'Anno europeo delle competenze 2023 utilizzerà come basi di partenza l'agenda per le competenze per l'Europa, il piano d'azione per l'istruzione digitale, lo spazio europeo dell'istruzione, lo spazio europeo della ricerca, il Green Deal europeo, compreso il pacchetto "Pronti per il 55 %", l'ondata di ristrutturazioni per l'Europa, il piano REPowerEU, il nuovo piano d'azione per l'economia circolare, il piano d'azione per l'inquinamento zero e la strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030, la strategia "Dal produttore al consumatore" e la comunicazione su un nuovo approccio per un'economia blu sostenibile nell'UE. Si baserà inoltre sul nuovo Bauhaus europeo, su Orizzonte Europa con le sue missioni, sulla nuova agenda europea per l'innovazione, sulla strategia europea per le università, sulla proposta della Commissione di dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale, sulla strategia "Plasmare il futuro digitale dell'Europa", su una strategia europea per i dati, sul decennio digitale, sulla garanzia per i giovani rafforzata, sulla strategia per i diritti delle persone con disabilità, sul quadro congiunto UE/OCSE delle competenze finanziarie per gli adulti, sul piano d'azione dell'UE contro il razzismo, sul quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom, sul piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027, sulla strategia per la parità di genere, sul piano d'azione per la democrazia europea, sulla visione a lungo termine per le zone rurali dell'UE, sulla comunicazione su un nuovo approccio per un'economia blu sostenibile nell'UE, sulla strategia europea per l'assistenza, sul piano d'azione per l'economia sociale e il percorso di transizione per l'ecosistema industriale "prossimità ed economia sociale", sulla comunicazione congiunta sulle carenze di investimenti nel settore della difesa e sulle prospettive di percorso, sul regolamento sul programma spaziale, sulla strategia

"Global Gateway" e sul piano d'azione per i giovani. Ciascuna di queste iniziative e politiche comprende misure relative allo sviluppo delle competenze in generale o per gruppi particolari, oppure riferite a insiemi di competenze specifici.

1.5.5. *Valutazione delle varie opzioni di finanziamento disponibili, comprese le possibilità di riassegnazione*

Si prospettano due opzioni: richiedere stanziamenti aggiuntivi o cercare di finanziare l'Anno europeo delle competenze mediante riassegnazioni.

Dato che il fabbisogno di stanziamenti è distribuito su tre anni (2022-2024), è stato possibile soddisfare tutti i fabbisogni finanziari mediante riassegnazioni interne, facendo leva sull'assistenza tecnica del FSE+, sia per gli aspetti operativi che per quelli amministrativi.

Tuttavia, in termini di personale, si è ritenuto che una semplice riassegnazione non sarebbe una soluzione fattibile. Pertanto, il personale permanente sarà rafforzato da personale interinale per la durata delle attività. Anche i costi relativi al personale interinale possono essere coperti con riassegnazioni di stanziamenti.

1.6. Durata e incidenza finanziaria della proposta/iniziativa

☒ durata limitata

- ☒ in vigore a decorrere dall'adozione della decisione fino al 31/12/2024
- ☒ incidenza finanziaria dal 2022 al 2024 per gli stanziamenti di impegno e dal 2022 al 2026 per gli stanziamenti di pagamento.

☐ durata illimitata

- Attuazione con un periodo di avviamento dal AAAA al AAAA
- e successivo funzionamento a pieno ritmo.

1.7. Modalità di gestione previste⁵⁸

☒ Gestione diretta a opera della Commissione

- ☒ a opera dei suoi servizi, compreso il suo personale presso le delegazioni dell'Unione

- ☐ a opera delle agenzie esecutive

☐ Gestione concorrente con gli Stati membri

☐ Gestione indiretta affidando compiti di esecuzione del bilancio:

- ☐ a paesi terzi o organismi da questi designati;
- ☐ a organizzazioni internazionali e loro agenzie (specificare);
- ☐ alla BEI e al Fondo europeo per gli investimenti;
- ☐ agli organismi di cui agli articoli 70 e 71 del regolamento finanziario;
- ☐ a organismi di diritto pubblico;
- ☐ a organismi di diritto privato investiti di attribuzioni di servizio pubblico nella misura in cui sono dotati di sufficienti garanzie finanziarie;
- ☐ a organismi di diritto privato di uno Stato membro preposti all'attuazione di un partenariato pubblico-privato e che sono dotati di sufficienti garanzie finanziarie;
- ☐ alle persone incaricate di attuare azioni specifiche della PESC a norma del titolo V TUE e indicate nel pertinente atto di base.
- *Se è indicata più di una modalità, fornire ulteriori informazioni alla voce "Osservazioni".*

Osservazioni

⁵⁸

Le spiegazioni sulle modalità di gestione e i riferimenti al regolamento finanziario sono disponibili sul sito BudgWeb: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/IT/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. MISURE DI GESTIONE

2.1. Disposizioni in materia di monitoraggio e di relazioni

Precisare frequenza e condizioni.

Programma di lavoro dell'Anno europeo

2.2. Sistema di gestione e di controllo

2.2.1. Giustificazione della o delle modalità di gestione, del meccanismo o dei meccanismi di attuazione del finanziamento, delle modalità di pagamento e della strategia di controllo proposti

La gestione diretta, a norma dell'articolo 62, paragrafo 1, lettera a), del regolamento finanziario, è la modalità da preferire perché le azioni saranno attuate dalla Commissione europea, in particolare dalla DG EMPL, che provvederà al coordinamento con gli Stati membri e i diversi portatori di interessi.
--

2.2.2. Informazioni concernenti i rischi individuati e il sistema o i sistemi di controllo interno per ridurli

I controlli fanno parte del sistema di controllo interno della DG EMPL. Si adotterà lo stesso approccio nei confronti delle nuove attività per individuare i rischi e attenuarli.

2.2.3. Stima e giustificazione del rapporto costo/efficacia dei controlli (rapporto "costi del controllo ÷ valore dei fondi gestiti") e valutazione dei livelli di rischio di errore previsti (al pagamento e alla chiusura)

I controlli fanno parte del sistema di controllo interno della DG EMPL. Le nuove attività genereranno costi di controllo addizionali trascurabili a livello della DG.

2.3. Misure di prevenzione delle frodi e delle irregolarità

Precisare le misure di prevenzione e tutela in vigore o previste, ad esempio strategia antifrode.

In sede di attuazione delle azioni finanziate in virtù della presente decisione, la Commissione assicura la tutela degli interessi finanziari dell'Unione mediante l'applicazione di misure di prevenzione contro le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illecita, attraverso controlli efficaci e il recupero delle somme indebitamente corrisposte e, nel caso in cui siano riscontrate irregolarità, mediante l'applicazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive. La Commissione è autorizzata a effettuare controlli e verifiche sul posto a norma della presente decisione, in conformità al regolamento (Euratom, CE) n. 2185/96 del Consiglio, dell'11 novembre 1996, relativo ai controlli e alle verifiche sul posto effettuati dalla Commissione ai fini della tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee contro le frodi e altre irregolarità. Se necessario, l'Ufficio per la lotta antifrode effettua indagini conformemente alle disposizioni di cui al regolamento (CE) n. 1073/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 maggio 1999, relativo alle indagini svolte dall'Ufficio per la lotta antifrode (OLAF).

3. INCIDENZA FINANZIARIA PREVISTA DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

3.1. Rubrica/rubriche del quadro finanziario pluriennale e linea/linee di bilancio di spesa interessate

- Linee di bilancio esistenti

Secondo l'ordine delle rubriche del quadro finanziario pluriennale e delle linee di bilancio

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	Linea di bilancio	Natura della spesa	Partecipazione			
	Numero	Diss./Non diss. ⁵⁹	di paesi EFTA ⁶⁰	di paesi candidati ⁶¹	di paesi terzi	ai sensi dell'articolo 21, paragrafo 2, lettera b), del regolamento finanziario
		Diss./Non diss.	SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO
2.a	07.020502 — FSE — Assistenza tecnica operativa — Finanziamento a titolo di REACT-EU	Diss.	NO	NO	NO	NO
2.a	07.010101 — Spese di sostegno per l'FSE+ — Gestione concorrente	Non diss.	NO	NO	NO	NO
2.a	07.010101 — Spese di sostegno per l'FSE+ — Gestione concorrente — Finanziamento a titolo di REACT-EU	Non diss.	NO	NO	NO	NO

⁵⁹ Diss. = stanziamenti dissociati / Non diss. = stanziamenti non dissociati.

⁶⁰ EFTA: Associazione europea di libero scambio.

⁶¹ Paesi candidati e, se del caso, potenziali candidati dei Balcani occidentali.

3.2. Incidenza finanziaria prevista della proposta sugli stanziamenti

I programmi e le linee di bilancio riportati di seguito sono indicativi. I finanziamenti adeguati saranno reperiti nell'ambito delle dotazioni dei programmi che forniscono contributi, conformemente alle norme finanziarie applicabili.

3.2.1. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti operativi

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di stanziamenti operativi.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di stanziamenti operativi, come spiegato di seguito:

Mio EUR (al terzo decimale)

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	Numero	per la rubrica 2a: coesione, resilienza e valori
--	--------	--

DG EMPL			2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
○ Stanziamenti operativi								
Linea di bilancio 07 02 05 02	Impegni	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Pagamenti	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300
	Impegni	(1b)						
	Pagamenti	(2b)						
	Impegni	(1c)						
	Pagamenti	(2c)						

○ TOTALE stanziamenti operativi	Impegni	1a+1b+1c	8,500	0,500	0,300	0	0	9,300
	Pagamenti	2a+2b+2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	9,300

• Stanziamenti amministrativi finanziati dalla dotazione di programmi specifici	2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
---	------	------	------	------	------	--------

Linea di bilancio 07 01 01 01	Impegni / Pagamenti	(3)	0,108	0,443	0,158			0,710
Linea di bilancio 07 01 01 01 – REACT-EU	Impegni / Pagamenti	(3)	0,000	0,506	0,000			0,506
○ TOTALE stanziamenti per la DG EMPL	Impegni		8,608	1,449	0,458			10,516
	Pagamenti	2a+2b +2	0,108	4,549	2,078	3,660	0,120	10,516

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	7	"Spese amministrative"
---	----------	------------------------

Mio EUR (al terzo decimale)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
DG EMPL							
○ Risorse umane		0,125	0,502	0,084			0,711
○ Altre spese amministrative			0,017				0,017
TOTALE DG EMPL	Stanziamenti	0,125	0,519	0,084			0,728

TOTALE stanziamenti per la RUBRICA 7 del quadro finanziario pluriennale	(Totale impegni = Totale pagamenti)	0,125	0,519	0,084			0,728
--	-------------------------------------	-------	-------	-------	--	--	--------------

Mio EUR (al terzo decimale)

		2022	2023	2024	2025	2026	TOTALE
TOTALE stanziamenti	Impegni	8,734	1,968	0,542			11,243

per le RUBRICHE da 1 a 7 del quadro finanziario pluriennale	Pagamenti	0,234	5,068	2,162	3,660	0,120	11,243
---	-----------	-------	-------	-------	-------	--------------	---------------

3.2.2. Risultati previsti finanziati con gli stanziamenti operativi

Stanziamenti di impegno in Mio EUR (al terzo decimale)

Specificare gli obiettivi e i risultati ↓			2022		2023		2024		2025		Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)						TOTALE	
	RISULTATI																	
	Tipo ⁶²	Costo medio	zì	Costo	zì	Costo	zì	Costo	zì	Costo	zì	Costo	zì	Costo	zì	Costo	N. totale	Costo totale
OBIETTIVO SPECIFICO 1 ⁶³ ...																		
- Risultato	Campa gna di comun icazion e	7,000	1	7,000													1	7,000
- Risultato	Eventi della Comm issione	1,500			5	0,300											5	1,500
- Risultato	Eventi della Preside nza	0,500			3	0,167											3	0,500

⁶² I risultati sono i prodotti e i servizi da fornire (ad es. numero di scambi di studenti finanziati, numero di km di strada costruiti ecc.).

⁶³ Come descritto nella sezione 1.4.2. "Obiettivi specifici..."

- Risultato	Valutazione	0,300					1	0,300									1	0,300
Totale parziale obiettivo specifico 1																		
OBIETTIVO SPECIFICO 2 ...																		
- Risultato																		
Totale parziale obiettivo specifico 2																		
TOTALE			1	7,000	8	2,000	1	0,300									10	9,300

3.2.3. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti amministrativi

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di stanziamenti amministrativi.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di stanziamenti amministrativi, come spiegato di seguito:
- Mio EUR (al terzo decimale)

	2022	2023	2024	2025	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)			TOTALE
--	------	------	------	------	---	--	--	--------

RUBRICA 7 del quadro finanziario pluriennale								
Risorse umane	0,125	0,519	0,084					0,711
Altre spese amministrative		0,017						0,017
Totale parziale RUBRICA 7 del quadro finanziario pluriennale	0,125	0,519	0,084					0,728

—

Esclusa la RUBRICA 7⁶⁴ del quadro finanziario pluriennale								
Risorse umane	0,108	0,949	0,158					1,216
Altre spese amministrative								
Totale parziale esclusa la RUBRICA 7 del quadro finanziario pluriennale	0,108	0,949	0,158					1,216

—

TOTALE	0,234	1,468	0,242					1,948
---------------	--------------	--------------	--------------	--	--	--	--	--------------

- Il fabbisogno di stanziamenti relativi alle risorse umane e alle altre spese amministrative è coperto dagli stanziamenti della DG già assegnati alla gestione dell'azione e/o riassegnati all'interno della stessa DG, integrati dall'eventuale dotazione supplementare concessa alla DG responsabile nell'ambito della procedura annuale di assegnazione, tenendo conto dei vincoli di bilancio.

⁶⁴

Assistenza tecnica e/o amministrativa e spese di sostegno all'attuazione di programmi e/o azioni dell'UE (ex linee "BA"), ricerca indiretta, ricerca diretta.

3.2.3.1. Fabbisogno previsto di risorse umane

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di risorse umane.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di risorse umane, come spiegato di seguito:
- Stima da esprimere in equivalenti a tempo pieno

	2022	2023	2024	An no N+ 3	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)		
OPosti della tabella dell'organico (funzionari e agenti temporanei)							
20 01 02 01 (sede e uffici di rappresentanza della Commissione)	3	3	0,50				
20 01 02 03 (delegazioni)							
01 01 01 01 (ricerca diretta)							
01 01 01 11 (ricerca indiretta)							
Altre linee di bilancio (specificare)							
O Personale esterno (in equivalenti a tempo pieno: ETP) ⁶⁵							
20 02 01 (AC, END, INT della dotazione globale)							
20 02 03 (AC, AL, END, INT e JPD nelle delegazioni)							
07 01 01 01 ⁶⁶	- in sede	7	7	5			
	- nelle delegazioni						
01 01 01 02 (AC, END, INT - ricerca indiretta)							
01 01 01 12 (AC, END, INT - ricerca diretta)							
Altre linee di bilancio (specificare) 07 01 01 01 NGEU	0	8	0				
TOTALE	10	18	5,50				

- **XX** è il settore o il titolo di bilancio interessato.
- Il fabbisogno di risorse umane è coperto dal personale della DG già assegnato alla gestione dell'azione e/o riassegnato all'interno della stessa DG, integrato dall'eventuale dotazione supplementare concessa alla DG responsabile nell'ambito della procedura annuale di assegnazione, tenendo conto dei vincoli di bilancio.
- Descrizione dei compiti da svolgere:

Funzionari e agenti temporanei	Formulare il piano di lavoro dell'Anno coordinandosi con altri servizi, elaborare il capitolato d'onere per i contratti di servizi e di acquisto e seguire il processo di selezione, garantire il coordinamento interistituzionale, preparare note informative e discorsi per il commissario e per la DG, garantire un contributo per le attività della stampa, seguire la valutazione ex post.
Personale esterno	

⁶⁵ AC = agente contrattuale; AL = agente locale; END = esperto nazionale distaccato; INT = personale interinale (intérimaire); JPD = giovane professionista in delegazione.

⁶⁶ Sottomassimale per il personale esterno previsto dagli stanziamenti operativi (ex linee "BA").

3.2.4. *Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale attuale*

La proposta/iniziativa:

- ☒ La proposta è compatibile con il quadro finanziario pluriennale attuale
- ☐ può essere interamente finanziata mediante riassegnazione all'interno della pertinente rubrica del quadro finanziario pluriennale (QFP).
- ☐ comporta l'uso del margine non assegnato della pertinente rubrica del QFP e/o l'uso degli strumenti speciali definiti nel regolamento QFP.
- ☐ comporta una revisione del QFP.

3.2.5. *Partecipazione di terzi al finanziamento*

La proposta/iniziativa:

- ☒ non prevede cofinanziamenti da terzi
- ☐ prevede il cofinanziamento da terzi indicato di seguito:

Stanzamenti in Mio EUR (al terzo decimale)

	Anno N ⁶⁷	Anno N+1	Anno N+2	Anno N+3	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)			Totale
Specificare l'organismo di cofinanziamento								
TOTALE stanziamenti cofinanziati								

⁶⁷

L'anno N è l'anno in cui inizia a essere attuata la proposta/iniziativa. Sostituire "N" con il primo anno di attuazione previsto (ad es. 2021) e così per gli anni a seguire.

3.3. Incidenza prevista sulle entrate

- ☒ La proposta/iniziativa non ha incidenza finanziaria sulle entrate.
- ☐ La proposta/iniziativa ha la seguente incidenza finanziaria:
 - ☐ sulle risorse proprie
 - ☐ su altre entrate
 - indicare se le entrate sono destinate a linee di spesa specifiche ☐

Mio EUR (al terzo decimale)

Linea di bilancio delle entrate:	Stanziamenti disponibili per l'esercizio in corso	Incidenza della proposta/iniziativa ⁶⁸						
		Anno N	Anno N+1	Anno N+2	Anno N+3	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)		
Articolo								

Per quanto riguarda le entrate con destinazione specifica, precisare la o le linee di spesa interessate.

Altre osservazioni (ad es. formula/metodo per calcolare l'incidenza sulle entrate o altre informazioni)

⁶⁸ Per le risorse proprie tradizionali (dazi doganali, contributi zucchero), indicare gli importi netti, cioè gli importi lordi al netto del 20 % per spese di riscossione.