

**RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO****del 16 giugno 2022****sui conti individuali di apprendimento**

(2022/C 243/03)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 292, in combinato disposto con l'articolo 149,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

- (1) Una forza lavoro competente è cruciale per rafforzare la competitività sostenibile dell'Unione, sostenere una ripresa fonte di occupazione in seguito alla pandemia di COVID-19 e assicurare che le transizioni digitale e verde siano socialmente eque. Con l'evolversi dei mercati del lavoro le persone devono tenere il passo aggiornando le proprie competenze. Nel contesto del cambiamento demografico, nuove e migliori competenze offrono maggiori opportunità e preparano le persone a svolgere un ruolo attivo nella gestione delle transizioni nel mercato del lavoro e a partecipare pienamente alla società. Inoltre, il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione degli adulti possono essere strumenti molto efficaci per promuovere l'equità sociale e l'inclusione ai fini di una transizione giusta.
- (2) L'articolo 14, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali <sup>(1)</sup> stabilisce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua. Il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali («pilastro»), proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 <sup>(2)</sup>, 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 quarto principio del pilastro riguarda il sostegno attivo all'occupazione, per difendere il diritto di ogni persona a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Il quinto principio del pilastro, che riguarda l'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.
- (3) Il 25 giugno 2021 il Consiglio europeo ha accolto con favore gli obiettivi principali dell'Unione figuranti nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, che sono in linea con la dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021, sostenendo così l'ambizione di assicurare che, entro il 2030, almeno il 60 % di tutti gli adulti partecipi ogni anno ad attività di formazione. Tuttavia, nell'Unione la partecipazione degli adulti all'apprendimento è rimasta ferma nell'ultimo decennio, e 21 Stati membri non hanno raggiunto l'obiettivo a livello di Unione fissato per il 2020. Tenuto conto di ciò, il Consiglio ha adottato la risoluzione su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 <sup>(3)</sup>, al fine di sostenere i progressi verso l'obiettivo principale dell'Unione in materia di apprendimento degli adulti. Per molti adulti, come quelli che svolgono forme di lavoro atipiche, i dipendenti di piccole e medie imprese (PMI), i disoccupati, gli inattivi e le persone scarsamente qualificate, le opportunità di sviluppo delle competenze sono troppo spesso fuori portata.
- (4) L'agenda per le competenze per l'Europa, adottata dalla Commissione il 1° luglio 2020, invita a una rivoluzione delle competenze per trasformare le transizioni ecologica e digitale in opportunità per una ripresa rapida ed equa. Nel testo si annuncia, tra l'altro, che la Commissione valuterà in che modo i conti individuali di apprendimento possano sostenere il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione degli adulti in età lavorativa, a integrazione di altre azioni rivolte ai datori di lavoro e agli erogatori di istruzione e formazione.
- (5) 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 europeo il cui obiettivo è raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. La comunicazione della Commissione, del 14 luglio 2021, dal titolo «Pronti per il 55 %», 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 per l'Europa tese a dotare le persone delle competenze indispensabili per le transizioni verde e digitale.

<sup>(1)</sup> GU C 326 del 26.10.2012, pag. 391.

<sup>(2)</sup> GU C 428 del 13.12.2017, pag. 10.

<sup>(3)</sup> GU C 504 del 14.12.2021, pag. 9.

- (6) La comunicazione della Commissione, del 9 marzo 2021, sul decennio digitale europeo, riconosce la carenza di personale con competenze digitali adeguate e lo squilibrio di genere tra gli specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e tra i laureati in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (*science, technology, engineering and mathematics* – STEM). Essa ribadisce l'obiettivo di garantire che entro il 2030 almeno l'80 % della popolazione dell'Unione abbia almeno competenze digitali di base e propone un obiettivo di 20 milioni di specialisti impiegati nel settore delle TIC, con una convergenza tra donne e uomini, sempre entro il 2030. La proposta della Commissione, del 15 settembre 2021, sul percorso per il decennio digitale, suggerisce di stabilire un quadro di riferimento per perseguire tali obiettivi. Il piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027, del 30 settembre 2020, sottolinea che i mezzi tecnologici dovrebbero essere utilizzati per facilitare l'accessibilità e rafforzare la flessibilità delle opportunità di apprendimento, inclusi il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione.
- (7) La comunicazione della Commissione, del 10 marzo 2020, dal titolo «Una nuova strategia industriale per l'Europa», invita ad agire con risolutezza per assicurare che tutti usufruiscano dell'apprendimento permanente e che l'istruzione e la formazione continuino a stare al passo e contribuiscano a realizzare la duplice transizione.
- (8) Le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020 <sup>(4)</sup> invitano gli Stati membri, tenuto conto delle circostanze nazionali e nel rispetto del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, a esplorare possibili modelli di finanziamento pubblico e privato per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e lo sviluppo di competenze a livello individuale, in quanto finanziamenti sostenibili sono particolarmente importanti nel contesto della carenza di personale qualificato, e prestare particolare attenzione ai gruppi vulnerabili e ai lavoratori con bassi livelli di competenze e invitano la Commissione, in linea con le sue competenze, a sostenere gli Stati membri in tali sforzi.
- (9) L'insufficiente sostegno finanziario che le persone ricevono costituisce uno dei principali ostacoli che condizionano la partecipazione all'apprendimento. Nel complesso, gli investimenti pubblici e privati sono insufficienti. La maggior parte delle formazioni legate al lavoro nell'Unione sono offerte dal datore di lavoro. Tuttavia molte imprese, soprattutto PMI, non forniscono o finanziano attività di formazione per il loro personale, e chi svolge lavori atipici ha un accesso limitato o nullo alle formazioni offerte dal datore di lavoro. Tali disuguaglianze potrebbero compromettere il benessere e la salute delle persone, ridurre la competitività economica, tradursi in opportunità mancate e frapportare ostacoli all'innovazione, oltre a comportare il rischio di lasciare indietro qualcuno nella transizione verso attività economiche più sostenibili.
- (10) In aggiunta ai costi diretti, i vincoli di tempo sono un fattore importante che impedisce agli adulti di cercare attività di formazione. Sebbene nella maggior parte degli Stati membri siano in vigore disposizioni relative ai congedi di formazione retribuiti <sup>(5)</sup>, l'esistenza dei congedi di formazione è spesso poco conosciuta tra gli adulti in età lavorativa, per cui se ne fa uno scarso utilizzo, e le disposizioni spesso non coprono i lavoratori atipici o non permettono agli adulti di cercare attività di istruzione e formazione durante i periodi di disoccupazione o di bassa attività economica.
- (11) Molti adulti, specialmente quelli scarsamente qualificati e quelli più lontani dal mercato del lavoro, non sono motivati a seguire attività di formazione. È possibile che non siano consapevoli del proprio fabbisogno di competenze e che non sappiano se siano disponibili sostegno e attività di formazione o se questi siano di buona qualità e riconosciuti nel mercato del lavoro. Inoltre le persone potrebbero non essere motivate a partecipare a un'attività di formazione che è stata scelta senza consultarle e che non è fatta su misura per il loro fabbisogno.
- (12) Nell'Unione occorre un nuovo approccio per il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione, che dovrebbe integrare gli strumenti esistenti e dare seguito agli impegni politici responsabilizzando le persone e dotandole del sostegno e degli strumenti di cui hanno bisogno per migliorare il loro livello di competenze o riqualificarsi, a tutti i livelli di competenza.
- (13) Nel suo parere del 16 agosto 2021 sull'iniziativa dell'Unione per i conti individuali di apprendimento e il rafforzamento dell'offerta formativa in Europa, il comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) sostiene che tale iniziativa dovrebbe contribuire ad accrescere l'impegno, la motivazione e il livello di partecipazione degli adulti ad attività di istruzione e formazione. La sfida principale è quella di migliorare l'incontro tra competenze e posti di lavoro e garantire l'accesso a opzioni formative diversificate e di qualità mediante un'offerta più pertinente e mirata. Nel parere il CCFP sottolinea che la scelta dei meccanismi di finanziamento e degli incentivi su misura per ciascun gruppo destinatario a livello nazionale dovrebbe seguire le esigenze e le priorità nazionali.

<sup>(4)</sup> 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 (ST 8682/20).

<sup>(5)</sup> In 24 Stati membri esistono disposizioni relative ai congedi di formazione e 12 Stati membri sono firmatari della Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) (al mese di marzo 2022).

- (14) Un possibile approccio per affrontare i problemi delineati sopra è quello di fornire alle persone un sostegno diretto tramite diritti di formazione in conti individuali di apprendimento. Questo comporta inoltre l'istituzione di un ampio quadro di sostegno che garantisca alle persone l'accesso a opportunità di formazione, informazioni, orientamento, congedi di formazione retribuiti e riconoscimento dei risultati della formazione. Tale approccio potrebbe integrare le iniziative esistenti a livello nazionale.
- (15) Si raccomanda di definire un diritto individuale di formazione a livello nazionale, in linea con le esigenze formative delle persone <sup>(6)</sup> e tenendo conto di altri strumenti esistenti. Modulare i finanziamenti in base alle esigenze può accrescere l'efficienza dell'iniziativa. Gli Stati membri possono stabilire ulteriori diritti di formazione per le persone che più ne hanno bisogno, a seconda del contesto nazionale e dell'evoluzione del mercato del lavoro. Gli Stati membri potrebbero per esempio integrare i conti individuali di apprendimento in settori strategici <sup>(7)</sup>, in modo tale da sostenere le transizioni verde e digitale. Oltre ai diritti finanziari, la pertinenza, l'utilità e il riconoscimento della formazione costituiscono fattori chiave che condizionano la partecipazione al miglioramento del livello delle competenze e alla riqualificazione. Si raccomanda inoltre di consultare le parti sociali e i portatori di interesse pertinenti su questi temi.
- (16) I conti individuali di apprendimento dovrebbero consentire alle persone di accumulare e usare i diritti di formazione per un periodo determinato, da definire a livello nazionale, affinché possano intraprendere attività di formazione più lunghe o più costose o formarsi durante i periodi di crisi economica in risposta all'emergente fabbisogno di competenze. Le persone dovrebbero poter conservare i propri diritti individuali di formazione indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale e nei passaggi da una carriera a un'altra. Si invitano gli Stati membri a stabilire regole per la scadenza dei diritti, in modo da incentivare i discenti a fare pieno uso dei propri diritti.
- (17) Andrebbe promossa la possibilità di consentire la conservazione dei diritti individuali di formazione durante i periodi in cui la persona vive in un altro Stato membro o l'utilizzo dei diritti individuali di formazione per accedere a una formazione riconosciuta e di qualità garantita nel registro nazionale del proprio conto di apprendimento dall'estero. La trasferibilità dei diritti tra gli Stati membri è una caratteristica auspicabile nel lungo periodo, che deve però essere oggetto di ulteriori approfondimenti, tenendo conto dei possibili effetti sui mercati del lavoro nazionali.
- (18) Per aiutare le persone a individuare un percorso formativo adeguato e quindi motivarle maggiormente ad apprendere, va garantito l'accesso a opportunità di orientamento professionale e di convalida. È inoltre necessario mettere a disposizione registri pubblici aggiornati delle formazioni riconosciute mediante specifici portali digitali nazionali unici accessibili a tutti, anche alle persone con disabilità, e, preferibilmente, interconnessi con la piattaforma Europass.
- (19) Si raccomanda di utilizzare i conti individuali di apprendimento per accedere alla convalida, comprese le opportunità di valutazione delle competenze. La recente valutazione, da parte della Commissione, dei lavori svolti nell'ambito della raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale <sup>(8)</sup>, indica che sono stati compiuti notevoli progressi, ma osserva anche la presenza di sfide persistenti e prende atto delle risposte proposte. Occorre, in particolare, fornire alle singole persone un sostegno su misura e garantire un coordinamento più stretto con i servizi di orientamento e un'efficace personalizzazione delle iniziative di convalida per i gruppi svantaggiati e vulnerabili. Si invitano gli Stati membri a incoraggiare la fornitura di microcredenziali, laddove pertinente, sulla base delle esigenze individuate, in linea con la raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sulle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità <sup>(9)</sup>.
- (20) La presente raccomandazione sostiene l'attuazione dei congedi di formazione retribuiti. L'erogazione adeguata di congedi di formazione retribuiti consentirebbe ai lavoratori di mantenere la propria retribuzione o ricevere un reddito sostitutivo durante periodi di formazione. Si invitano gli Stati membri ad avviare un dialogo con le parti sociali su disposizioni che consentano ai lavoratori dipendenti di partecipare ad attività di formazione durante l'orario di lavoro utilizzando i loro conti individuali di apprendimento, tenendo conto delle possibilità e dei regimi di formazione nazionali. A questo proposito si dovrebbe altresì tenere conto della situazione delle PMI e delle microimprese.

<sup>(6)</sup> I diritti di formazione potrebbero, per esempio, consentire attività di formazione riconosciute che corrispondono a 30 ore all'anno per tutti e a 50 ore per le persone che più ne hanno bisogno.

<sup>(7)</sup> La comunicazione della Commissione del 5 maggio 2021 dal titolo «Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa» si riferisce a 14 ecosistemi industriali ai quali fornire un sostegno specifico, anche per lo sviluppo delle competenze della loro forza lavoro attuale e futura.

<sup>(8)</sup> GU C 398 del 22.12.2012, pag. 1.

<sup>(9)</sup> Cfr. pag. 10 della presente Gazzetta ufficiale.

- (21) Attività e campagne di divulgazione e sensibilizzazione più ampie sono fondamentali per aumentare in misura significativa i tassi di partecipazione degli adulti alle opportunità di apprendimento, in particolare tra i gruppi con scarsa consapevolezza delle possibilità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, come quelli più lontani dal mercato del lavoro. La cooperazione tra autorità pubbliche, parti sociali, organizzazioni della società civile e altri portatori di interesse, basata sulla convinzione comune che il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione siano un mezzo di investimento, può aumentare l'efficacia delle attività di divulgazione e sensibilizzazione. Prestando attenzione all'accessibilità si dovrebbe facilitare la partecipazione degli adulti con disabilità.
- (22) Il monitoraggio a livello nazionale e il miglioramento continuo dei conti individuali di apprendimento e del quadro di sostegno sono fondamentali per favorire l'attuazione della presente raccomandazione. Gli adeguamenti successivi potrebbero riguardare l'ammontare dei diritti individuali di formazione, i gruppi prioritari o l'agevole integrazione dei vari elementi del quadro di sostegno.
- (23) Perché siano efficaci, è fondamentale che i regimi dei conti individuali di apprendimento beneficino di un adeguato finanziamento. Un regime nazionale dei conti individuali di apprendimento potrebbe facilitare la condivisione dei costi tra le varie fonti di finanziamento, come le autorità pubbliche, i datori di lavoro e i fondi gestiti dalle parti sociali, consentendo a tali fonti di contribuire al conto individuale di apprendimento. Una combinazione di fonti di finanziamento pubbliche e private dovrebbe garantire la sostenibilità dell'iniziativa negli Stati membri, che è fondamentale per la sua riuscita. Tale combinazione di fonti di finanziamento facilita la modulazione del sostegno e delle integrazioni dei datori di lavoro ai loro dipendenti, volontariamente o come conseguenza di accordi di contrattazione collettiva.
- (24) Fondi dell'Unione a sostegno dei regimi di apprendimento degli adulti, come il Fondo sociale europeo Plus <sup>(10)</sup>, il Fondo europeo di sviluppo regionale <sup>(11)</sup> e il Fondo per una transizione giusta <sup>(12)</sup>, nonché, se del caso, il dispositivo per la ripresa e la resilienza <sup>(13)</sup> nell'ambito di *Next Generation EU* e le consulenze mirate fornite attraverso lo strumento di sostegno tecnico <sup>(14)</sup>, possono sostenere la creazione di conti individuali di apprendimento e del relativo quadro di sostegno. Il processo può inoltre essere sostenuto dall'apprendimento reciproco, agevolato dalla Commissione.
- (25) La presente raccomandazione non pregiudica la competenza esclusiva degli Stati membri e la ripartizione delle competenze all'interno di ciascuno Stato membro a livello nazionale, regionale o locale per quanto riguarda il finanziamento, nonché l'organizzazione e il contenuto dei loro sistemi di apprendimento e formazione degli adulti. Non impedisce agli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di apprendimento e formazione degli adulti diverse o più avanzate rispetto a quelle raccomandate nella presente raccomandazione.
- (26) Gli Stati membri dovrebbero coinvolgere nell'elaborazione delle riforme le parti sociali e tutti i portatori di interesse pertinenti, comprese le organizzazioni della società civile. La presente raccomandazione rispetta pienamente l'autonomia delle parti sociali, anche laddove esse siano responsabili dell'istituzione e della gestione dei regimi di formazione.
- (27) Le misure delineate nella presente raccomandazione non sostituiscono e non mirano a interferire con l'offerta formativa da parte dei datori di lavoro, dei servizi per l'impiego pubblici e privati o di altri erogatori di istruzione e formazione, né dovrebbero sostituire il sostegno pubblico alle istituzioni di istruzione e formazione o altri tipi di sostegno. È opportuno ridurre al minimo gli oneri amministrativi aggiuntivi,

<sup>(10)</sup> Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013 (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 21).

<sup>(11)</sup> Regolamento (UE) 2021/1058 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e al Fondo di coesione (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 60).

<sup>(12)</sup> Regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo per una transizione giusta (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 1).

<sup>(13)</sup> Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17).

<sup>(14)</sup> Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, che istituisce uno strumento di sostegno tecnico (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 1).

RACCOMANDA:

### *Obiettivi*

1. La presente raccomandazione mira a sostenere le iniziative degli Stati membri volte a offrire a un maggior numero di adulti in età lavorativa la possibilità di partecipare a attività di formazione, in modo tale da aumentare i tassi di partecipazione e ridurre le carenze di competenze. Essa contribuisce pertanto all'obiettivo dell'Unione di promuovere un'economia sociale di mercato altamente competitiva, nell'ottica della piena occupazione e del progresso sociale. Nello specifico, mira a:
  - a) sostenere tutti gli adulti in età lavorativa nell'accesso alla formazione, anche per le transizioni professionali e indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale;
  - b) incentivare e motivare maggiormente le persone a cercare attività di formazione.
2. Per conseguire gli obiettivi di cui al paragrafo 1, si raccomanda agli Stati membri di prendere in considerazione la creazione di conti individuali di apprendimento, quale possibile strumento per consentire alle persone di partecipare ad attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro. Nella misura in cui gli Stati membri decidano di creare conti individuali di apprendimento, si raccomanda loro di mettere a punto un quadro di sostegno che includa opportunità di orientamento e di convalida, per promuovere l'effettiva fruizione di tale formazione, come stabilito nella presente raccomandazione.

### *Ambito di applicazione*

3. La presente raccomandazione riguarda gli adulti in età lavorativa che risiedono legalmente in uno Stato membro, indipendentemente dal loro livello d'istruzione e dalla loro attuale situazione lavorativa o condizione professionale. Si raccomanda agli Stati membri, conformemente alle loro esigenze e circostanze nazionali, di creare un conto individuale di apprendimento per ogni persona appartenente a questo gruppo.

Si raccomanda che i lavoratori frontalieri e i lavoratori autonomi che lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui risiedono legalmente siano coperti nello Stato membro in cui lavorano.

### *Definizioni*

4. Ai fini della presente raccomandazione si applicano le definizioni seguenti:
  - a) «diritto individuale di formazione»: il diritto di accedere a una dotazione personale a disposizione di una persona per coprire i costi diretti di attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro, di orientamento e consulenza, valutazione delle competenze o convalida ammissibili al finanziamento;
  - b) «conto individuale di apprendimento»: modalità di erogazione per i diritti individuali di formazione. Si tratta di un conto personale che consente alla persona di accumulare e conservare i propri diritti nel tempo, per qualsiasi opportunità di formazione, orientamento o convalida ammissibile che ritenga più utile e quando lo desideri, in linea con le norme nazionali. Tale conto conferisce alla persona la piena titolarità dei diritti, indipendentemente dalla fonte di finanziamento;
  - c) «trasferibilità» dei diritti individuali di formazione: il fatto che, una volta conferiti, tali diritti rimangono in possesso della persona interessata, anche durante le transizioni, per esempio tra lavori diversi, dal lavoro all'apprendimento, dall'occupazione alla disoccupazione e tra attività e inattività;
  - d) «quadro di sostegno»: comprende il sostegno che promuove l'effettiva fruizione dei diritti individuali di formazione. Esso include opportunità di orientamento professionale e di convalida, un registro nazionale delle opportunità ammissibili al finanziamento a titolo dei diritti individuali di formazione, un portale digitale nazionale unico per accedere al conto individuale di apprendimento e al registro nazionale e congedi di formazione retribuiti.

*Conto individuale di apprendimento*

Si raccomanda agli Stati membri, in linea con le prassi e le esigenze nazionali, di:

5. creare, previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interesse pertinenti, un conto individuale di apprendimento, che potrebbe integrare altre misure già in vigore, per ogni persona che rientra nell'ambito di applicazione della presente raccomandazione;
6. garantire, per ogni conto individuale di apprendimento, un'adeguata erogazione annuale che possa essere accumulata e utilizzata nell'arco di un periodo determinato, al fine di consentire attività di formazione più consistenti;
7. erogare, previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interesse pertinenti, ulteriori diritti individuali di formazione ai conti delle persone che più hanno bisogno di migliorare il proprio livello di competenze e di riqualificarsi, in base alle esigenze nazionali o settoriali, alla situazione lavorativa o contrattuale o al livello di qualificazione della persona e a qualsiasi altra circostanza pertinente, nonché secondo criteri chiari e trasparenti;
8. invitare i datori di lavoro a erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti individuali di apprendimento dei loro lavoratori e di altre persone che lavorano nella loro catena di valore, in particolare chi lavora nelle PMI, senza interferire con la formazione all'interno delle imprese;
9. invitare i servizi per l'impiego pubblici e privati a erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti individuali di apprendimento delle persone che più hanno bisogno di migliorare il proprio livello di competenze e di riqualificarsi;
10. stabilire le condizioni alle quali i diritti individuali di formazione possono essere accumulati e conservati, al fine di trovare un equilibrio tra il fatto di consentire alla persona di accumulare i propri diritti per finanziare corsi di formazione più lunghi e il fatto di incoraggiarla a utilizzare regolarmente tali diritti nel corso della propria vita lavorativa. Per esempio, gli Stati membri potrebbero stabilire un limite temporale e un tetto massimo per l'accumulo e la conservazione;
11. promuovere la possibilità di utilizzare i diritti individuali di formazione che si trovano in un conto in uno Stato membro per opportunità di formazione, orientamento professionale e convalida ammissibili in quello Stato membro, anche durante i periodi in cui la persona risiede legalmente in un altro Stato membro.

*Quadro di sostegno*

Si raccomanda agli Stati membri che introducono conti individuali di apprendimento di incorporarli in un quadro di sostegno che includa gli elementi che seguono.

— Orientamento professionale e convalida

12. Si raccomanda agli Stati membri di garantire che i servizi di orientamento professionale e le opportunità di convalida, comprese le opportunità di valutazione delle competenze, di persona od online, siano disponibili e accessibili per ciascun titolare di un conto individuale di apprendimento, a titolo gratuito o mediante l'utilizzo dei suoi diritti individuali di formazione, in linea con la raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale <sup>(15)</sup>.

— Un registro nazionale delle opportunità di formazione di qualità, orientamento professionale e convalida ammissibili

13. Si raccomanda agli Stati membri di istituire e mantenere aggiornato un registro pubblico delle opportunità di formazione, orientamento professionale e convalida ammissibili al finanziamento a titolo dei diritti individuali di formazione <sup>(16)</sup>. Nel registro dovrebbero essere inclusi anche i servizi di orientamento professionale e le opportunità di convalida che gli Stati membri forniscono alle persone a titolo gratuito.

<sup>(15)</sup> GU C 398 del 22.12.2012, pag. 1.

<sup>(16)</sup> Si invitano gli Stati membri a rendere tale registro compatibile con il modello di apprendimento europeo, un modello di dati che punta a standardizzare le modalità di condivisione e presentazione dei dati in materia di apprendimento. Il modello di apprendimento europeo può essere utilizzato in diversi contesti di apprendimento, per esempio per descrivere le opportunità di apprendimento, le qualifiche, le credenziali e l'accREDITAMENTO. Esso si basa sui campi dati descritti nell'allegato VI della raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2017, sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (GU C 189 del 15.6.2017, pag. 15).

14. Si incoraggiano gli Stati membri a stabilire e pubblicare norme chiare per l'inclusione nel registro di varie forme di attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro, di orientamento professionale e di convalida, sulla base di requisiti di qualità trasparenti e di analisi sul fabbisogno di competenze, in collaborazione con le parti sociali e i portatori di interesse pertinenti. Essi dovrebbero provvedere al riesame periodico di tali norme al fine di promuoverne la rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro.
15. Ove opportuno, si raccomanda agli Stati membri di invitare gli erogatori di opportunità di apprendimento formale e non formale a sviluppare e ampliare la loro offerta sulla base delle esigenze individuate, anche, per esempio, fornendo microcredenziali, in linea con la raccomandazione sulle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità, e mediante l'uso di quadri delle competenze a livello dell'Unione e nazionali.
16. Si raccomanda agli Stati membri di invitare le parti sociali, il settore dell'istruzione e della formazione e gli altri portatori di interesse pertinenti a partecipare al processo di definizione dei criteri di ammissibilità per le attività di formazione incluse nel registro.
17. Se del caso, si raccomanda agli Stati membri di aprire in modo trasparente il loro registro nazionale alle opportunità di formazione offerte dagli erogatori di altri paesi.

— Portale digitale nazionale unico a sostegno dei conti individuali di apprendimento

18. Si invitano gli Stati membri a mettere le singole persone in condizione di accedere al proprio conto individuale di apprendimento e di navigare facilmente nel registro mediante un'autenticazione elettronica sicura su un portale digitale nazionale unico <sup>(17)</sup>, in linea con i requisiti di accessibilità della direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio <sup>(18)</sup>, facilmente accessibile da dispositivi mobili e preferibilmente interconnesso con la piattaforma Europass.

— Congedo di formazione retribuito

19. Si raccomanda agli Stati membri di avviare un dialogo con le parti sociali su disposizioni che consentano ai lavoratori dipendenti di partecipare ad attività di formazione durante l'orario di lavoro utilizzando i loro conti individuali di apprendimento.
20. Si raccomanda agli Stati membri di introdurre disposizioni relative al congedo di formazione retribuito o al reddito sostitutivo o di rivedere l'adeguatezza delle disposizioni esistenti, considerando:
  - a) la copertura di tutti i tipi di rapporti di lavoro e dei lavoratori autonomi;
  - b) il sostegno finanziario e non finanziario per i datori di lavoro (in particolare le PMI) i cui dipendenti fruiscono dei congedi di formazione retribuiti;
  - c) la necessità di garantire l'efficace attuazione di tali disposizioni.

#### *Attività di divulgazione e sensibilizzazione*

21. Si raccomanda agli Stati membri di intraprendere, insieme alle parti sociali, alle organizzazioni della società civile, alle organizzazioni regionali e locali e ad altri attori pertinenti, ampie attività e campagne di divulgazione e sensibilizzazione, adattate alle esigenze dei potenziali beneficiari del regime dei conti individuali di apprendimento. Si dovrebbe prestare particolare attenzione alle persone che più hanno bisogno di migliorare il proprio livello di competenze e di riqualificarsi secondo quanto definito a livello nazionale, per motivare le persone idonee e informarle sui loro diritti e vantaggi riguardo ai conti individuali di apprendimento e al quadro di sostegno. Le attività di sensibilizzazione dovrebbero altresì rivolgersi, tra gli altri, ai lavoratori delle PMI.

<sup>(17)</sup> Tali portali dovrebbero essere creati in linea con i principi della comunicazione della Commissione, del 23 marzo 2017, su un quadro europeo di interoperabilità.

<sup>(18)</sup> Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi (GU L 151 del 7.6.2019, pag. 70).

*Monitoraggio e miglioramento continuo*

22. Si incoraggiano gli Stati membri che introducono conti individuali di apprendimento a monitorare e valutare a livello nazionale il funzionamento di tali conti e del quadro di sostegno nonché a realizzare gli adeguamenti necessari per raggiungere gli obiettivi della presente raccomandazione nel modo più efficiente, per esempio per quanto riguarda l'ammontare dei diritti di formazione, la definizione delle persone che più hanno bisogno di migliorare il proprio livello di competenze e di riqualificarsi e l'agevole integrazione dei vari elementi del quadro di sostegno. In tale processo si dovrebbero consultare le parti sociali e i portatori di interesse pertinenti.

*Finanziamento*

23. Si raccomanda agli Stati membri di adottare provvedimenti per garantire un finanziamento adeguato e sostenibile dei conti individuali di apprendimento, tenendo conto delle circostanze nazionali e di altre misure già in vigore, riservando un'attenzione particolare alle PMI.
24. Si incoraggiano gli Stati membri a facilitare la combinazione di varie fonti di finanziamento pubbliche e private per contribuire ai diritti individuali di formazione, anche come conseguenza della contrattazione collettiva.
25. Si raccomanda agli Stati membri di garantire un finanziamento sostenibile del quadro di sostegno e delle attività di divulgazione e sensibilizzazione di cui alla presente raccomandazione.
26. Si invitano gli Stati membri a utilizzare al massimo e nel modo più efficiente i fondi e gli strumenti dell'Unione, in particolare il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo per una transizione giusta, il dispositivo per la ripresa e la resilienza e lo strumento di sostegno tecnico al fine di:
- istituire conti individuali di apprendimento nazionali, inseriti in un quadro di sostegno, anche sviluppando un portale digitale nazionale unico per i conti individuali di apprendimento e i relativi servizi riconosciuti e creando registri nazionali delle formazioni riconosciute;
  - erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti delle persone che più hanno bisogno di migliorare il proprio livello di competenze e di riqualificarsi, in linea con le circostanze nazionali e le priorità dell'Unione, comprese le transizioni verde e digitale;
  - creare e fornire opportunità di orientamento professionale e di convalida;
  - organizzare attività di divulgazione e sensibilizzazione.

*Sostegno dell'Unione*

27. Il Consiglio accoglie con favore l'intenzione della Commissione, in linea con le competenze della stessa e nel debito rispetto del principio di sussidiarietà, di sostenere l'attuazione della presente raccomandazione, avvalendosi delle competenze del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), della Fondazione europea per la formazione (ETF), della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e dell'Autorità europea del lavoro (ELA):
- facilitando l'apprendimento reciproco tra gli Stati membri a sostegno dell'elaborazione e della realizzazione di opportune misure per l'attuazione della presente raccomandazione;
  - ampliando la base di conoscenze sui conti individuali di apprendimento e sulle questioni a essi correlate nonché elaborando l'opportuno materiale di orientamento;
  - valutando, in stretta cooperazione con gli Stati membri, ulteriori sviluppi della piattaforma Europass, in particolare per garantire l'interoperabilità con i portali digitali nazionali unici per i conti individuali di apprendimento, e rendendo visibili le opportunità di apprendimento, orientamento professionale e convalida per le quali si possono utilizzare i vari diritti individuali di formazione nazionali.



*Rendicontazione e valutazione*

28. Si invitano gli Stati membri ad adottare provvedimenti per conseguire gli obiettivi di cui al punto 1 della presente raccomandazione. I progressi compiuti verso tali obiettivi dovrebbero essere monitorati nell'ambito della sorveglianza multilaterale effettuata nel contesto del ciclo del semestre europeo. La Commissione dovrebbe garantire che il monitoraggio utilizzi le informazioni già raccolte attraverso altri quadri di monitoraggio ed eviti duplicazioni, al fine di limitare gli oneri amministrativi.
29. La Commissione dovrebbe esaminare e valutare i progressi compiuti nell'attuazione della presente raccomandazione, in cooperazione con gli Stati membri interessati e previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interesse pertinenti, e riferire al Consiglio entro 17 giugno 2027.

Fatto a Lussemburgo, il 16 giugno 2022

*Per il Consiglio*  
*Il presidente*  
O. DUSSOPT

---