COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 1.7.2020
COM(2020) 274 final

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

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

"Il miglior investimento nel nostro futuro è l'investimento nelle persone. Le competenze e l'istruzione sono il motore della competitività e dell'innovazione europee. Ma l'Europa non è ancora del tutto pronta. Farò in modo che siano pienamente utilizzati tutti gli strumenti e i fondi di cui disponiamo per riequilibrare la situazione."

Presidente von der Leyen

"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."

Principio 1 del pilastro europeo dei diritti sociali

Viviamo in un'epoca di transizioni. La duplice transizione verde e digitale sta rimodellando il nostro modo di vivere, lavorare e interagire. Si prevede che il passaggio dell'UE a un'economia efficiente sotto il profilo delle risorse, circolare, digitalizzata e a impatto climatico zero, insieme alla vasta diffusione dell'intelligenza artificiale e della robotica, creerà nuovi posti di lavoro[1], mentre altre posizioni lavorative cambieranno o scompariranno del tutto. I cambiamenti demografici imporranno all'Europa di attingere a tutto il suo serbatoio di talenti e diversità e genereranno al contempo opportunità di lavoro nelle economie d'argento e dell'assistenza. Queste transizioni fanno emergere la necessità di un **cambiamento senza precedenti della gamma di competenze**, al fine di sfruttarne appieno il potenziale.

La pandemia di COVID-19 ha accelerato la transizione digitale. Mentre il telelavoro e l'apprendimento a distanza sono diventati una realtà per milioni di persone nell'UE, sono spesso anche emersi i limiti dell'attuale livello di preparazione digitale. La pandemia ha esacerbato la carenza di competenze digitali già esistente, mentre stanno emergendo nuove disuguaglianze dovute al fatto che molte persone non dispongono del livello di competenze digitali necessario oppure lavorano o studiano in contesti che registrano un ritardo dal punto di vista della digitalizzazione.

La pandemia ha inoltre avuto ripercussioni considerevoli sulle opportunità professionali per molte persone nell'UE. Secondo le stime attuali il PIL dell'UE calerà di oltre il 7 % nel 2020 e il tasso di disoccupazione salirà al 9 % rispetto al 6,6 % della fine del 2019; alcuni paesi saranno colpiti in misura ancora maggiore. Dalle stime della Commissione[2] emerge che alcuni settori registreranno le perdite maggiori in termini di valore aggiunto lordo reale nel 2020, che saranno comprese tra il 20 % e il 40 % rispetto ai livelli del 2019. Determinati settori potrebbero inoltre far registrare un calo del fatturato di oltre il 70 % nel secondo trimestre del 2020. La ripresa sarà più difficile nei paesi e nelle regioni le cui economie dipendono fortemente da tali settori.

Per far fronte a questa sfida e portare avanti la duplice transizione, la Commissione ha proposto un ambizioso pacchetto per la ripresa volto a costruire un'Europa più

---

[1] Le stime precedenti la pandemia di COVID-19 indicavano che sarebbe stato creato 1 milione di posti di lavoro entro il 2030 (Sviluppi occupazionali e sociali in Europa (ESDE) 2019). Analogamente, si stimava che tali tecnologie avrebbero portato alla creazione di quasi 60 milioni di nuovi posti di lavoro a livello globale nei prossimi cinque anni.

[2] *Identifying the recovery needs*, SWD (2020) 98 final.

sostenibile, più resiliente e più equa per la prossima generazione[3]. Mentre l'Europa intraprende la strada della ripresa, diventa imprescindibile migliorare e adeguare le competenze. Tale aspetto sarà fondamentale anche per permettere all'UE di esercitare la sua leadership quale attore geopolitico nel processo di ripresa globale.

Oggi più che mai l'UE ha bisogno di un cambiamento di paradigma sulle competenze: un cambiamento che dia vita a una coraggiosa agenda per le competenze per l'occupazione volta a guidare la duplice transizione e a garantire la ripresa dall'impatto socioeconomico della pandemia di COVID-19, al fine di:

- **rafforzare la competitività sostenibile:** le competenze e l'apprendimento permanente sono fondamentali per la crescita a lungo termine e sostenibile, per la produttività e per l'innovazione; sono quindi un fattore fondamentale per la competitività delle imprese di tutte le dimensioni, in particolare le piccole e medie imprese (PMI)[4]. Dotare le persone delle giuste competenze permette loro di lavorare con più efficacia e di trarre vantaggio dalle tecnologie avanzate[5], abbatte i principali ostacoli noti agli investimenti economici[6], previene gli squilibri tra domanda e offerta nel mercato del lavoro[7] e getta le basi per la ricerca e sviluppo (R&S) e per l'innovazione aziendale. Solo dotandosi delle giuste competenze l'Europa potrà consolidare la propria posizione nel contesto di concorrenza globale e vivere un rilancio economico sostenuto, incentrato sulle transizioni verde e digitale. Ciò comporta in particolare dare attuazione al Green Deal europeo, che è la strategia di crescita dell'UE, e prestare particolare attenzione ai settori strategici e agli ecosistemi individuati nella nuova strategia industriale dell'UE;

- **garantire l'equità sociale**: l'accesso alle opportunità di riqualificazione e di sviluppo delle competenze è fondamentale per le decine di milioni di lavoratori che si sono ritrovati in regimi di riduzione dell'orario lavorativo o in stato di disoccupazione, indipendentemente dal loro attuale livello di competenze o ambito di specializzazione. La ripresa dell'Europa sarà un successo solo se sarà coesiva e non lascerà indietro nessuno. Disponendo delle giuste competenze è più facile mantenere il posto di lavoro e gestire le transizioni professionali. A tal fine è necessario garantire parità di accesso a nuove opportunità di sviluppo delle competenze a tutti nell'UE, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica o razziale, dalla religione o dal credo, dalle condizioni di disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, includendo gli adulti scarsamente qualificati e le persone provenienti da un contesto migratorio. Analogamente, dovrebbero essere inclusi tutti i territori, dalle grandi città alle zone rurali, costiere o remote di tutta l'UE;

- **costruire la nostra resilienza:** negli ultimi mesi varie professioni sono state sottoposte a una forte pressione. Si pensi in particolare ai professionisti del settore sanitario e dell'assistenza, come pure ai lavoratori in prima linea nei settori del commercio al dettaglio, dei trasporti, dei servizi sociali o igienico-sanitari, ma anche agli insegnanti e ai formatori. Disporre di un numero sufficiente di lavoratori qualificati in tali settori strategici è fondamentale per garantire ai cittadini un accesso

---

3 COM(2020)442 final.

4 Commissione europea (2017), *Investment in Human Capital - Assessing the Efficiency of Public Spending on Education* (Investimenti nel capitale umano - valutare l'efficienza della spesa pubblica per l'istruzione), nota all'Eurogruppo del 6 novembre 2017.

5 Woessmann, L., *The Economic Case for Education, EENEE Analytical Report No. 20*, Ifo Institute and University of Munich, 2017.

6 Nell'indagine della BEI sugli investimenti del 2017 quasi l'80 % delle imprese ha citato la mancanza di personale qualificato quale ostacolo ai propri investimenti.

7 Commissione europea (2014), *The Economic Case for Education* (Le motivazioni economiche a favore dell'istruzione), documento informativo a cura dei servizi della Commissione per informare il dibattito politico del Consiglio del 12 dicembre 2014.

efficace ai servizi di base in ambito sanitario, sociale o dell'istruzione nei periodi di crisi. A livello individuale, migliorare la resilienza attraverso le competenze significa essere meno dipendenti dalle condizioni del mercato e più capaci di muoversi attraverso le transizioni professionali e della vita. La pandemia di COVID-19 ha anche evidenziato la necessità di essere pronti, sotto il profilo digitale, per dare continuità alle attività didattiche ed economiche. Le sfide poste alle infrastrutture informatiche e ai sistemi elettronici hanno fatto emergere la necessità di migliorare la nostra capacità umana di preparazione e risposta in termini di cibersicurezza.

Per farcela, l'apprendimento permanente per tutti deve diventare una realtà in Europa. Tutti gli europei dovrebbero avere accesso a programmi di apprendimento interessanti, innovativi e inclusivi, anche perché le competenze diventano obsolete più rapidamente. L'istruzione in giovane età rimane fondamentale ma costituisce solo la prima tappa di un percorso di vita ricco di apprendimento, che parte dall'educazione e cura della prima infanzia, passa per la scuola primaria e secondaria per poi giungere all'istruzione e formazione tecnica e professionale e all'istruzione terziaria, fino all'apprendimento degli adulti. A fare la differenza sarà l'**apprendimento nel corso di tutta la vita**, anche in età avanzata. Eppure meno di due adulti su cinque partecipano ad attività di apprendimento nell'arco di un anno, un numero non sufficiente per rilanciare la nostra economia e cogliere tutti i vantaggi delle transizioni verde e digitale. Ogni persona nell'UE dovrebbe avere la possibilità di sviluppare le proprie competenze e di riqualificarsi, ed ottenere il giusto riconoscimento.

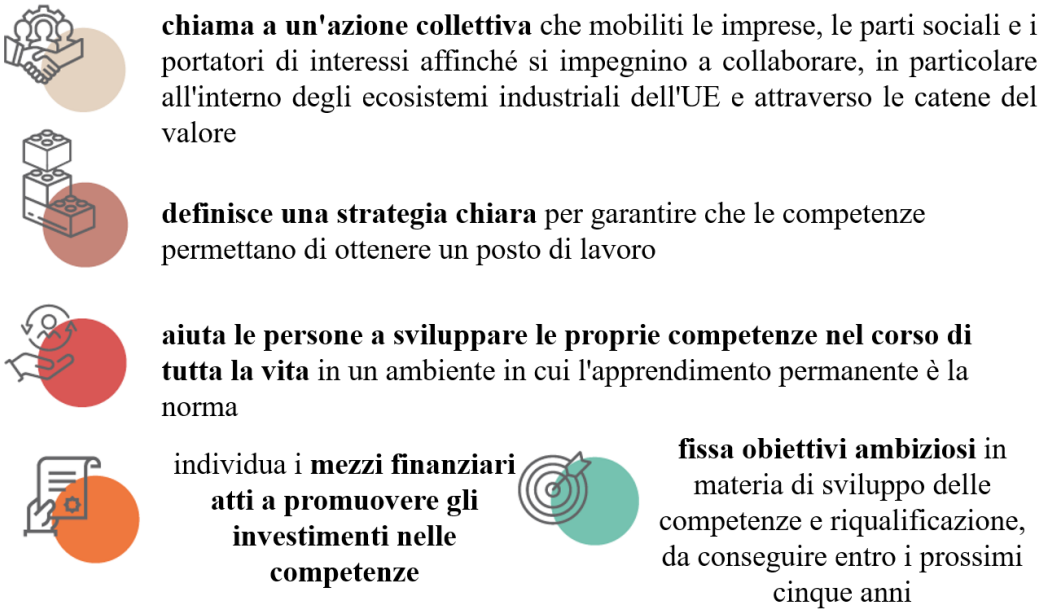
Il principio guida di questo sforzo dovrebbe essere "**acquisire competenze per un posto di lavoro**": si tratterà anzitutto di effettuare una mappatura della gamma di competenze di ciascun individuo, per poi erogare una formazione mirata che risponda alle esigenze specifiche di sviluppo delle competenze e di riqualificazione e aiutare la persona a trovare un posto di lavoro per cui c'è domanda sul mercato del lavoro.

Per quanto le politiche in materia di competenze restino perlopiù in mano ai governi a livello nazionale, regionale e locale, l'Europa ha un ruolo importante da svolgere. Molte persone lavorano per piccole imprese che fanno parte di catene del valore che si estendono in tutta Europa. Tutti i settori, da quello automobilistico fino al tessile, dalla farmaceutica all'energia, contano su una catena europea di talenti. Rafforzando tale catena si consolideranno il mercato unico e la resilienza della nostra economia. L'UE può sostenere gli Stati membri e incoraggiarli ad attuare politiche che vadano nella stessa direzione, che affrontino efficacemente la duplice transizione e che rafforzino la resilienza della nostra economia e società.

L'Europa fornisce un sostegno prezioso anche attraverso il suo bilancio. La proposta della Commissione denominata "**Next Generation EU**"[8] utilizza il bilancio dell'UE per sostenere la ripresa degli Stati membri e rilanciare l'economia. Grazie a un rinnovato bilancio a lungo termine di 1 100 miliardi di EUR, rafforzato dallo strumento temporaneo dedicato "Next Generation EU" con una dotazione di 750 miliardi di EUR, l'UE si sta mobilitando per investire in una ripresa sostenibile, inclusiva ed equa. Gli investimenti nelle competenze sono al centro di queste proposte. Mettono a disposizione degli Stati membri opportunità senza precedenti per finanziare politiche in materia di competenze che consolidino la resilienza agli shock economici e la capacità di riprendersi più rapidamente dalla crisi attuale e di procedere verso la duplice transizione.

[8] COM(2020)441 final/2.

Sulla scorta dell'agenda per le competenze[9] adottata nel 2016 e sfruttando il potenziale del piano per la ripresa dell'Europa, la presente nuova agenda per le competenze verte sui seguenti cinque elementi portanti e:



La nuova agenda per le competenze realizza uno degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare il primo principio che sancisce il diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi. È inoltre saldamente ancorata al **Green Deal europeo**[10], alla nuova **strategia digitale**[11] e alle nuove **strategie industriale e per le piccole e medie imprese**[12], in quanto le competenze sono fondamentali per il loro successo. Sostiene anche la **proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani** adottata in data odierna dalla Commissione e tiene conto delle conclusioni della recente **relazione sull'impatto dei cambiamenti demografici**[13]. Anche il **nuovo piano d'azione per l'economia circolare** e la **strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030** evidenziano il ruolo chiave delle competenze nella transizione verso un'economia verde.

È **collegata ad altre iniziative strategiche** che sostengono l'approccio basato sull'apprendimento permanente. Seguiranno ulteriori proposte che imprimeranno nuovo slancio al settore dell'istruzione, in particolare un'iniziativa che renda lo **spazio europeo dell'istruzione** una realtà entro il 2025, abbattendo le barriere all'apprendimento in tutta l'Unione e promuovendo un'istruzione e una formazione innovative e inclusive per tutti. Anche lo **Spazio europeo della ricerca** promuove lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione dei talenti, in particolare nel mondo accademico. L'insieme di queste iniziative contribuirà a costruire una cultura dell'apprendimento permanente in Europa, a promuovere un approccio basato sulla domanda per rafforzare la cooperazione con il settore industriale e a migliorare l'occupabilità dei cittadini.

---

9 COM(2016) 381 final.
10 Comunicazione della Commissione sul Green Deal europeo, COM (2019) 640 final.
11 Strategia digitale europea, 2020. https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy.
12 COM(2020) 102 final e COM(2020) 103 final.
13 COM (2020) 241 final.

1. LAVORARE INSIEME NEL QUADRO DI UN PATTO PER LE COMPETENZE

Per massimizzare l'impatto degli investimenti nelle competenze, grandi potenzialità sono offerte dal rafforzamento dell'azione congiunta. Le politiche e gli interventi in materia di competenze coinvolgono molti attori: ministeri, erogatori di istruzione e formazione, il settore industriale stesso, organismi di ricerca, parti sociali, camere di commercio e agenzie per l'impiego sono solo alcune delle parti che contribuiscono a far sì che lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione siano una realtà. Attraverso un'azione concertata è possibile offrire chiarezza alle singole persone e alle imprese lungo tutta la catena del valore, ridurre i costi e concentrarsi sulle priorità.

I programmi in materia di competenze che funzionano spaziano su diverse fasi al fine di accompagnare ciascun lavoratore nel suo percorso di riqualificazione o sviluppo delle competenze: dall'individuazione delle competenze necessarie per la duplice transizione allo sviluppo delle stesse attraverso programmi di formazione mirati, ma anche sostegno per impiegare tali competenze sul posto di lavoro o per conseguire una nuova occupazione.

Promuovere la cooperazione attraverso un patto per le competenze è un primo elemento portante dell'agenda per le competenze.

Azione 1: il patto per le competenze

Il patto permetterà di mobilitare un impegno concertato a favore di investimenti di qualità nelle competenze per tutte le persone in età lavorativa nell'Unione.

Il patto per le competenze riunirà tutti i portatori di interessi, sia privati che pubblici, che condividono l'obiettivo di sviluppo delle competenze e riqualificazione della forza lavoro in Europa, per permettere alle persone di partecipare alla duplice transizione. Tutti i portatori di interessi firmeranno una **Carta** che definirà i principi fondamentali[14] essenziali per lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro sia all'interno delle loro organizzazioni che nei rispettivi ecosistemi o catene del valore. La Carta sarà elaborata insieme ai portatori di interessi.

Il patto faciliterà la cooperazione tra pubblico e privato, in particolare istituendo **partenariati su vasta scala**, anche a livello regionale, negli ecosistemi industriali strategici[15] e nei settori prioritari individuati nel Green Deal europeo, al fine di ottenere impegni ambiziosi. Tali partenariati coinvolgeranno tutti i portatori di interessi, in particolare le PMI che faticano ad avere accesso alle competenze. I portatori di interessi saranno incoraggiati a mettere in comune capacità, risorse (ad esempio le strutture di formazione all'interno della catena del valore) e finanziamenti a favore di azioni concrete di sviluppo delle competenze e riqualificazione, con impegni chiari che consentano alle persone di mantenere il proprio posto di lavoro, cambiarlo o trovare una nuova occupazione.

Il patto **faciliterà inoltre l'accesso alle informazioni sugli strumenti di finanziamento dell'UE** per le competenze, offrendo uno sportello unico a livello dell'UE.

Il **patto sarà varato** nel novembre 2020 durante la Settimana europea della formazione professionale e vedrà coinvolti le parti sociali europee, il Parlamento europeo, la presidenza del Consiglio dell'Unione europea, la Commissione europea e i portatori di interessi dell'ecosistema industriale strategico e di altri ambiti.

Miguel gestisce una piccola azienda che fornisce componenti specializzati per auto elettriche,

[14] Tra questi anche considerazioni legate al genere e all'antidiscriminazione.
[15] Come indicato nella strategia industriale dell'UE adottata nel marzo 2020.

un settore a rapido sviluppo tecnologico. Grazie al patto per le competenze la sua azienda ha aderito a un ampio partenariato che coinvolge l'intera catena di approvvigionamento. Il suo personale può quindi beneficiare di attività formative all'avanguardia, elaborate in collaborazione con un istituto di ricerca ed erogate presso strutture di proprietà di aziende più grandi.

Le parti sociali di un determinato settore convengono di inserire in ciascuna azienda interessata i cosiddetti "**ambasciatori della formazione**". Si tratta di dipendenti che informano i propri colleghi delle possibilità di formazione disponibili e dei loro diritti di formazione, motivandoli ad avvalersene. Soprattutto le persone poco qualificate possono essere restie a discutere le loro esigenze di formazione con i superiori. Gli ambasciatori aiuteranno a superare questo ostacolo.

Il patto per le competenze farà da anello di congiunzione tra le iniziative dell'UE in materia di cooperazione già esistenti e, ove opportuno, diventerà uno sportello unico per:

- **il piano per la cooperazione settoriale sulle competenze**, al fine di definire un'analisi del fabbisogno di competenze a livello settoriale, effettuare una mappatura delle esigenze chiave in termini occupazionali, delineare i profili professionali e dare attuazione ai programmi di formazione. Il concetto di acquisire competenze per un posto di lavoro è insito nel DNA dei piani, che saranno potenziati, aperti a un maggior numero di settori e beneficeranno di un bilancio rafforzato. Il processo dei piani sarà notevolmente accelerato per garantire risultati tempestivi e coerenti con le esigenze in termini di competenze delle imprese e dei singoli. I piani rinnovati offriranno inoltre un collegamento alle opportunità occupazionali alla fine del programma di formazione;
- **l'alleanza europea per l'apprendistato rafforzata.** Come delineato nella comunicazione "Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione"[16], l'alleanza consentirà l'assunzione di nuovi impegni per sostenere le offerte di apprendistato nonostante l'attuale recessione economica e per sviluppare programmi di apprendistato. L'alleanza rinnovata varerà nuove coalizioni per l'apprendistato a livello nazionale, dando voce agli apprendisti e rafforzando il dialogo sociale;
- la **coalizione per le competenze e le occupazioni digitali**, che solleciterà gli Stati membri, le imprese, le parti sociali, le organizzazioni senza scopo di lucro e gli erogatori di istruzione ad assumere impegni per nuovi programmi di formazione, nuove assunzioni o la riqualificazione dell'attuale forza lavoro al fine di migliorarne le competenze digitali. In risposta a un recente invito ad assumere impegni nel contesto della pandemia di COVID-19 sono stati raccolti più di 70 nuovi impegni[17]. Rafforzando il sostegno amministrativo alla coalizione, la Commissione offrirà uno sportello unico che consentirà di condividere i contenuti digitali, le migliori pratiche e le opportunità di formazione, anche per le PMI.

Il patto per le competenze è trasversale a tutti i settori e aperto a tutti i portatori di interessi. **Si concentrerà in un primo momento sugli ecosistemi industriali più colpiti dalla crisi in atto e sui settori prioritari individuati nel Green Deal europeo**, per i quali **saranno essenziali strategie ambiziose di sviluppo delle competenze e**

[16] COM(2020) 276 final.

[17] Si tratta di impegni, assunti da organizzazioni private o pubbliche, a fornire un contributo diretto alla riduzione della carenza di competenze digitali che l'Europa si trova ad affrontare; ad esempio impegni ad erogare attività formative specialistiche, ad offrire tirocini o ancora l'accesso ad opportunità di sviluppo delle competenze digitali. Gli impegni assunti possono essere consultati all'indirizzo https://pledgeviewer.eu/.

riqualificazione al fine di far progredire la ripresa, per poi estendersi ad altri ecosistemi e settori:

- **salute:** la pandemia di COVID-19 ci ha ricordato quanto dipendiamo dai lavoratori del settore sanitario, i quali devono acquisire competenze ed essere formati in materia di contenimento delle infezioni, protocolli di quarantena, uso dei dispositivi di protezione e responsabilità di gestione clinica. Il settore della sanità e dell'assistenza sociale rappresenta il 10 % dell'occupazione totale nell'UE e le stime prevedono un aumento di oltre 830 000 nuovi posti di lavoro in questo campo, che vanno ad aggiungersi al fabbisogno generato dal ricambio della forza lavoro per un totale di 8 milioni di posti di lavoro vacanti nei prossimi 10 anni[18.]. Inoltre, per soddisfare l'esigenza delle organizzazioni sanitarie di utilizzare con successo le nuove tecnologie digitali (come l'intelligenza artificiale) che migliorano la qualità dell'assistenza e aumentano l'efficienza dei sistemi sanitari degli Stati membri, da qui al 2030 la domanda di competenze digitali di base e avanzate crescerà considerevolmente[19]. Il quadro rivela una notevole carenza di competenze, che non sarà che aggravata dall'invecchiamento della popolazione e dall'aumento delle malattie croniche. Colmare questa carenza è fondamentale per garantire un elevato livello di resilienza ed equità dei sistemi nazionali di protezione sociale in tutta l'UE;

- **costruzioni**: la pandemia di COVID-19 ha avuto un impatto importante sul settore[20], che si compone per lo più di piccole imprese e microimprese che offrono occupazione a livello locale (più del 90 % sono PMI[21]). Il settore, che impiega 12 milioni di lavoratori, trova difficoltà ad attirare giovani e persone qualificate[22]. La carenza di competenze è evidente per quanto riguarda progettazione, tecnologie e materiali ecologici. Mentre parte la ripresa, vengono alla luce esigenze di sviluppo delle competenze in ambiti quali l'efficienza energetica e delle risorse, le soluzioni decentralizzate per le energie rinnovabili, la circolarità, la digitalizzazione e la ristrutturazione delle costruzioni esistenti nel rispetto dei requisiti di accessibilità[23]. La disponibilità di lavoratori edili qualificati è fondamentale per la riuscita della "ondata di ristrutturazioni" prevista nel Green Deal europeo;

- **settore automobilistico e dei trasporti**: le restrizioni di viaggio istituite durante la pandemia di COVID-19 hanno avuto un impatto significativo sui settori ferroviario, marittimo, stradale, dell'aviazione e della navigazione interna, con forti ripercussioni sul settore dei trasporti che impiega oltre 9 milioni di persone nell'UE[24]. Le misure di contenimento hanno perturbato in maniera significativa anche l'industria automobilistica e la sua lunga catena di approvvigionamento: sono stati almeno 1,1 milioni i posti di lavoro colpiti dalla chiusura delle fabbriche[25]. Il settore automobilistico, che rappresenta il 7 % del PIL dell'UE, già si trovava a dover affrontare importanti cambiamenti strutturali e l'esigenza di investire in

---

18 CEDEFOP, *Skills Panorama, Health professionals and associate professionals* (Panoramica delle competenze - Professioni del settore sanitario e professioni intermedie).

19 EIT Health and McKinsey, 2020, *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations* (Trasformare l'assistenza sanitaria con l'IA: l'impatto sulla forza lavoro e sulle organizzazioni).

20 OCSE, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity* (Valutare l'impatto iniziale delle misure di contenimento della COVID-19 sulle attività economiche), figura 1.

21 Nel 2017 il 94 % delle imprese nel settore delle costruzioni erano PMI, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

22 European Builders Construction, pagina web sulle competenze.

23 Direttiva (UE) 2019/882 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi.

24 *Transport in Figures 2019* (Il trasporto in cifre 2019) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1.

25 Associazione dei costruttori europei di automobili (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry* (L'impatto della COVID-19 sull'industria automobilistica europea).

digitalizzazione, tecnologie verdi (ad esempio le batterie[26], per far progredire l'elettrificazione dei trasporti e altre soluzioni alternative in tema di carburanti), maggiore connettività e automazione, come pure di trasformare i modelli aziendali e le catene del valore esistenti. Il settore dei trasporti e in particolare quello automobilistico hanno bisogno di un'agenda chiara per potenziare una serie di nuove competenze, tra cui: analisi dei big data, sviluppo di software, intelligenza artificiale, robotica, chimica, ingegneria elettronica e una nuova gamma di competenze trasversali. È opportuno incoraggiare l'ottimizzazione dell'uso trasversale di tali competenze nelle catene di approvvigionamento e negli ecosistemi, ad esempio per la realizzazione dell'infrastruttura per la ricarica elettrica;

- **turismo:** a causa della pandemia di COVID-19 l'attività turistica si è ridotta dell'80 % e, in assenza di un intervento urgente, sono a rischio 6 milioni di posti di lavoro[27]. Le competenze necessarie comprendono il marketing online, il riciclo e la gestione dei rifiuti, i servizi idrici ed energetici per la transizione verso un turismo più sostenibile, come pure la comprensione e la comunicazione in un contesto interculturale e i nuovi protocolli d'igiene[28]. L'esperienza dei viaggiatori sarà ottimizzata grazie a una combinazione di dati digitali e servizi umani. Il piano esistente[29] ha già individuato le summenzionate carenze di competenze e i nuovi profili professionali. È ora necessario potenziarlo, dato che non tutte le imprese riescono a tenere il passo dei cambiamenti in atto in termini di innovazione tecnologica e tendenze sociali. Il personale dovrà essere in grado di lavorare in reparti diversi a diversi livelli, come pure di utilizzare vari strumenti e applicazioni.

2. ACQUISIRE COMPETENZE PER UN POSTO DI LAVORO: ALLINEARE LE POLITICHE PER OTTENERE RISULTATI

Far proprio il concetto di "competenze per l'occupazione", il secondo elemento portante dell'agenda per le competenze, significa adottare un approccio globale allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione che si estenda sull'intera catena del valore.

Il punto di partenza è un'analisi affidabile del fabbisogno di competenze, per erogare attività formative adeguate al mercato del lavoro, da integrarsi nelle strategie nazionali in materia di competenze e nei sistemi di formazione e istruzione. Le singole aziende dovrebbero anch'esse sviluppare processi interni per individuare le carenze di competenze, come pure misure per lo sviluppo delle competenze della propria forza lavoro.

La presente sezione illustra le componenti principali dell'approccio "competenze per l'occupazione" teso a sostenere la forza lavoro dell'UE nel beneficiare appieno delle transizioni verde e digitale.

---

26 Nell'ambito del piano per la cooperazione settoriale sulle competenze è stato varato il progetto "ALBATTS" sulle competenze necessarie nel settore delle batterie, che sarà importante non solo per il comparto automobilistico, ma anche per il settore, in crescita, dello stoccaggio dell'energia.

27 COM(2020) 550 final: Turismo e trasporti nel 2020 e oltre.

28 C(2020) 3251: Orientamenti dell'UE per il progressivo ripristino dei servizi turistici e la definizione di protocolli sanitari nelle strutture ricettive - Covid-19. 2020/C 169/01.

29 https://nexttourismgeneration.eu/.

2.1. Migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze: il fondamento dello sviluppo delle competenze e della riqualificazione

Per garantire che le persone possano acquisire le competenze necessarie per ricoprire un'occupazione presente o futura, è necessario in primis avere informazioni aggiornate sulle esigenze in termini di competenze. Spesso tuttavia l'analisi del fabbisogno di competenze giunge troppo tardi per informare le scelte. È necessaria un'analisi del fabbisogno di competenze accessibile, di facile comprensione, mirata e aggiornata. Oltre alle indagini sui percorsi di carriera dei laureati e diplomati e alle operazioni di abbinamento dei dati amministrativi, l'intelligenza artificiale (IA) e l'analisi dei big data racchiudono un grande potenziale. L'IA e i big data possono essere utili per la definizione di nuovi profili professionali in diversi settori sulla base delle gamme di competenze specifiche richieste.

L'Agenzia dell'UE "Cedefop" ha testato il ricorso a un'analisi dei big data utilizzando gli annunci di lavoro online per esaminare le competenze richieste dai datori di lavoro a livello regionale[30], mentre i piani per la cooperazione settoriale sulle competenze si sono concentrati sulle esigenze in termini di competenze a livello di settori chiave. A partire da questi esempi di successo sono necessari nuovi sforzi per approfondire ulteriormente l'analisi del fabbisogno di competenze, considerando sia la dimensione regionale che quella settoriale, accorpare i dati di tali analisi e presentare il tutto in maniera accessibile, anche a vantaggio degli istituti e delle organizzazioni di istruzione e formazione.

Azione 2: consolidare l'analisi del fabbisogno di competenze

Per consolidare e diffondere l'analisi del fabbisogno di competenze, la Commissione:

- sosterrà lo sviluppo di una modalità di analisi del fabbisogno di competenze nuova e approfondita, integrando i livelli regionale e settoriale. A partire dall'analisi pilota del Cedefop relativa ai big data sarà creato uno strumento online permanente in cui saranno pubblicate le informazioni "in tempo reale" di modo che possano essere utilizzate da tutti i portatori di interessi[31]. Sarà valutata la possibilità di stringere partenariati per l'utilizzo dei dati provenienti dai portali per la ricerca di lavoro privati e dalle analisi sul fabbisogno di competenze a livello nazionale;
- centralizzerà e diffonderà su vasta scala l'analisi del fabbisogno di competenze attraverso il patto per le competenze, in sinergia con lo spazio europeo della ricerca;
- promuoverà la partecipazione delle parti sociali alle proiezioni sul mercato del lavoro e l'individuazione delle esigenze di formazione per sviluppare l'analisi del fabbisogno di competenze;
- incoraggerà il ricorso all'analisi del fabbisogno di competenze da parte dei servizi per l'impiego pubblici e privati, spronando in particolare la rete europea dei servizi pubblici per l'impiego (SPI) a promuovere l'individuazione tempestiva delle carenze di competenze e delle tendenze legate alle opportunità di lavoro in crescita, anche per sfruttare meglio il potenziale della mobilità all'interno dell'UE e della migrazione dai paesi terzi;
- ricorrerà a Europass, la piattaforma dell'UE su cui le persone possono gestire la propria carriera e il proprio percorso di apprendimento, per presentare informazioni relative all'analisi del fabbisogno di competenze in maniera commisurata alle esigenze individuali. In questo modo si potranno assistere le persone a compiere scelte in materia di studio, formazione e lavoro, fornendo uno strumento di aiuto anche ai consulenti e ai mentori, non

[30] Cedefop *Skills Ovate*, livello NUTS 2.

[31] Lo strumento online permetterà di elaborare un'analisi del fabbisogno di competenze dettagliata e aggiornata, in particolare a livello regionale e settoriale, fornendo un'istantanea in tempo reale della domanda di competenze nel mercato del lavoro; l'analisi può essere ripetuta a intervalli molto brevi e permette di individuare le tendenze delle esigenze in termini di competenze e gli elementi di novità che emergono.

da ultimo presso i servizi pubblici per l'impiego.

2.2. Promuovere le strategie nazionali in materia di competenze, il ruolo dei servizi per l'impiego e la migrazione legale

Il principio di acquisire competenze per un posto di lavoro richiede strategie nazionali in materia di competenze che coinvolgano tutti i portatori di interessi. Le strategie nazionali in materia di competenze, concepite ed eseguite secondo un approccio esteso a tutta l'amministrazione, armonizzano gli sforzi messi in campo in diverse politiche quali occupazione, istruzione, ricerca, industria e sviluppo regionale. A partire dalle attuali strategie nazionali in materia di competenze, dovrebbero coinvolgere le parti sociali, la società civile e i portatori di interessi nei settori dell'istruzione, della formazione del mercato del lavoro.

Dati la crisi in corso e il suo impatto sulla disoccupazione, in particolare quella giovanile, i servizi per l'impiego sia pubblici (SPI) che privati, in collaborazione con gli organismi pubblici e gli erogatori di istruzione e formazione, come pure le coalizioni nazionali per le competenze e le occupazioni digitali possono apportare un contributo determinante alle strategie nazionali in materia di competenze. Gli SPI possono svolgere un ruolo più importante nel guidare le persone verso iniziative di sviluppo delle competenze e di riqualificazione migliori e più frequenti, come pure nel migliorare la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione per il mercato del lavoro. Le strategie nazionali in materia di competenze fanno convergere le politiche e gli investimenti nazionali e regionali su importanti sfide concordate congiuntamente. Orientano inoltre gli Stati membri nei progetti che cofinanziano attingendo ai finanziamenti europei.

È possibile dotarsi delle giuste competenze per la duplice transizione e rispondere alle sfide demografiche anche adottando un approccio alla migrazione legale maggiormente strategico, orientato a una migliore capacità di attirare e mantenere i talenti. Decidere il volume di ingresso dei lavoratori migranti rimane competenza degli Stati membri, ma un solido quadro dell'UE può aiutarli ad attirare i lavoratori migranti di cui l'Unione ha bisogno e garantire che la migrazione della manodopera porti vantaggi per tutti. Per indirizzare la migrazione legale verso le regioni e le occupazioni interessate da una carenza di competenze servono una migliore corrispondenza tra domanda e offerta e procedure chiare. Occorre fare di più per migliorare i percorsi legali di ingresso nell'UE e per riconoscere le competenze dei cittadini di paesi terzi sul mercato del lavoro dell'UE. Ciò andrebbe fatto in partenariato con i paesi terzi, per promuovere sia lo sviluppo che la mobilità mediante maggiori investimenti nelle competenze. Infine, è altrettanto importante utilizzare in maniera più strategica il potenziale e le competenze dei migranti di paesi terzi che già risiedono nell'UE i quali, nonostante un livello di istruzione crescente, devono ancora misurarsi con un livello medio di qualificazione inferiore, che ostacola la loro inclusione a lungo termine nel mercato del lavoro.

Azione 3: il sostegno dell'UE agli interventi strategici nazionali in materia di sviluppo delle competenze

La Commissione sosterrà tutti gli Stati membri nell'elaborazione di strategie nazionali in materia di competenze che siano olistiche ed estese a tutta l'amministrazione. Il punto di partenza saranno sia il lavoro già svolto con l'OCSE in 11 Stati membri sia le altre strategie in materia di competenze esistenti a livello degli Stati membri. Ove necessario la Commissione sosterrà l'istituzione o la riforma delle strategie e contribuirà a monitorare i progressi compiuti nella loro attuazione. La Commissione incoraggerà il superamento degli stereotipi di genere e di

altri stereotipi discriminatori e si concentrerà in particolare sull'importanza delle competenze trasversali e imprenditoriali, come pure delle competenze correlate alle transizioni verde e digitale, ad esempio quelle trasmesse nei percorsi di studi cosiddetti STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).

La Commissione unirà le forze con la rete europea dei servizi pubblici per l'impiego per sviluppare eventi di apprendimento tra pari per dare risalto alle competenze richieste sul mercato del lavoro, rivolti in particolare ai disoccupati e ai lavoratori in regime di riduzione dell'orario di lavorativo. Le attività si concentreranno ulteriormente su una migliore offerta di servizi di orientamento, rivolti anche agli occupati e in particolare ai gruppi di persone vulnerabili, come pure sulle carenze di competenze, al fine di colmare in particolare la carenza di competenze digitali. Si valuterà inoltre come sfruttare appieno le opportunità di cooperazione transfrontaliera.

Con il futuro patto sulla migrazione e l'asilo la Commissione mirerà a rafforzare i percorsi legali di ingresso nell'UE, anche rilanciando i negoziati sulla direttiva "Carta blu" al fine di attirare lavoratori altamente qualificati. Nel quadro di nuovi partenariati con i paesi terzi sulla gestione dei talenti, il patto includerà plausibili percorsi di migrazione legale e valuterà nuovi strumenti in materia di migrazione legale.

La percentuale molto elevata di adulti scarsamente qualificati in uno Stato membro ha messo in luce, nel quadro della sua strategia nazionale in materia di competenze, la necessità di promuovere una cultura dell'apprendimento degli adulti e di migliorare la partecipazione e la coerenza. Ciò ha permesso a **Peter**, che lavora nel settore alberghiero e turistico, di accedere a un nuovo programma di formazione professionale per adulti nella sua regione d'origine. Il programma rivolge una rinnovata attenzione alle competenze digitali e trasversali, sempre più richieste ai lavoratori del settore turistico.

2.3. Rendere l'istruzione e formazione professionale (IFP) adeguata alle esigenze future

Le organizzazioni erogatrici di istruzione e formazione devono trasmettere competenze adeguate lungo tutto il percorso dell'apprendimento permanente. L'istruzione e formazione professionale (IFP) è stata al centro del progetto dell'UE sin dagli albori della cooperazione europea ed è anche diventata parte del più ampio quadro di cooperazione europea per l'istruzione e la formazione e dello spazio europeo dell'istruzione. Attualmente circa la metà dei giovani discenti nell'UE sono discenti dell'IFP, a livelli sempre più elevati[32]. L'Europa ha bisogno di sistemi di IFP agili, resilienti e adeguati alle esigenze future, in grado di aiutare i giovani a gestire l'ingresso in un mercato del lavoro in evoluzione e di garantire che gli adulti abbiano accesso a programmi professionali calibrati sulla duplice transizione verde e digitale.

Azione 4: proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza

La Commissione adotta oggi una proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza. L'iniziativa:

- propone una nuova visione dell'UE per la politica in materia di IFP, intesa a dotare giovani e adulti delle competenze necessarie per prosperare sul mercato del lavoro, comprese le

[32] I programmi di IFP sono trasversali a livelli diversi di istruzione e formazione. Il maggior numero di discenti dell'IFP in termini assoluti (8,5 milioni di discenti) è iscritto a programmi a livello di istruzione secondaria superiore, a fronte di 1,5 milioni di discenti nell'istruzione post-secondaria non terziaria, 1,2 milioni nell'istruzione terziaria di ciclo breve, 1,2 milioni in corsi di laurea di primo livello e 0,7 milioni in corsi di laurea di secondo livello o master. Fonte: raccolta congiunta di dati su istruzione e formazione da parte di Unesco, OCSE e Eurostat (UOE).

competenze trasversali, e a sostenere le transizioni verde e digitale garantendo inclusione e pari opportunità e rendendo l'IFP europea un punto di riferimento globale per lo sviluppo delle competenze;

- presenta dei principi per attuare questa visione, tra cui una maggiore attenzione alla permeabilità con altri settori dell'istruzione, maggiore mobilità per l'apprendimento e una stretta collaborazione con i datori di lavoro. Promuove inoltre l'IFP come scelta attrattiva sia per le donne che per gli uomini e l'inclusione dei gruppi vulnerabili;
- definisce obiettivi per i sistemi di IFP al fine di accrescere la disponibilità di opportunità di apprendimento basato sul lavoro e di mobilità, come pure l'occupabilità dei diplomati dell'IFP;
- propone una serie di azioni da attuare a livello dell'UE per sostenere la riforma dell'IFP, in particolare per quanto riguarda il miglioramento della preparazione digitale degli istituti e degli insegnanti dell'IFP, gli apprendistati e i centri di eccellenza professionale, in linea con le strategie di specializzazione intelligente e/o con le strategie regionali di innovazione e crescita.[33]

Che cos'è un centro di eccellenza professionale?

Esistono molti tipi diversi di centri di eccellenza professionale (CoVE). Nonostante questa diversità, si possono comunque individuare due grandi categorie di CoVE: i) centri "appositamente costituiti" o designati nel quadro di accordi nazionali o regionali per l'eccellenza professionale; ii) singoli erogatori di IFP che fungono da CoVE a livello regionale, sub-regionale o settoriale[34]. I CoVE sostengono le iniziative imprenditoriali e fungono da poli di conoscenza e innovazione per le imprese, in particolare per le PMI. La proposta di raccomandazione mira a sostenere l'istituzione di almeno 50 centri di eccellenza professionale[35] che diventeranno punti di riferimento di livello mondiale sia per la formazione iniziale dei giovani sia per il continuo sviluppo delle competenze e la riqualificazione degli adulti[36].

Ad esempio, un centro di IFP operante nel settore delle industrie culturali e creative (CCI) e finanziato da Erasmus sta creando una rete composta di produttori di conoscenze (erogatori di ricerca e di IFP) e società con partner in altri paesi. La rete istituisce poli di innovazione per sostenere le PMI settoriali, i professionisti qualificati e i discenti dell'IFP. A vantaggio dei discenti dell'IFP, del personale delle CCI e dei formatori, sviluppa e attua un programma di formazione incentrato su imprenditorialità, risoluzione dei problemi, pensiero critico e innovazione di processo e prodotto, nonché sugli incubatori di imprese.

2.4. Attuazione dell'iniziativa delle università europee e sviluppo delle competenze degli scienziati

L'istruzione superiore è un mezzo essenziale per trasmettere agli studenti le competenze necessarie in futuro. Le università generano le conoscenze e competenze avanzate che aiutano la società a innovarsi per affrontare le grandi sfide con cui si confronta. Dotano le persone di competenze di livello elevato che consentono loro di dare impulso al proprio sviluppo professionale, sociale e personale. Il mercato del lavoro in rapida evoluzione e le transizioni sociali rendono necessari una trasformazione degli istituti di istruzione terziaria e un loro migliore allineamento al contesto economico al fine di garantire che, una volta concluso il percorso di studi, si siano acquisite le

[33] Con l'obiettivo di sostenere l'eccellenza e l'internazionalizzazione dell'IFP, i profili professionali chiave a livello europeo dovrebbero definire una determinata percentuale di contenuto di formazione comune a livello europeo. In quanto parte della piattaforma Europass, ed essendo integrati ove possibile da strumenti digitali per l'apprendimento professionale, i profili possono agevolare in modo significativo la mobilità dei discenti e dei lavoratori, il riconoscimento automatico delle qualifiche e lo sviluppo di programmi di istruzione e formazione professionale, di qualifiche e di microcredenziali congiunti.

[34] Studio della Commissione europea sulla mappatura dei centri di eccellenza professionale: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8250&furtherPubs=yes.

[35] L'obiettivo si fonda sulla proposta della Commissione relativa al prossimo quadro finanziario pluriennale.

[36] L'azione sarà coordinata con lo spazio europeo della ricerca.

competenze e l'istruzione richieste dal mercato del lavoro, specialmente quelle necessarie per la duplice transizione.

I ricercatori sono all'avanguardia della scienza e dell'innovazione e devono poter contare su una specifica gamma di competenze. Si può fare di più per definire queste e altre competenze di base necessarie per una carriera di successo in ambito accademico e non, anche per promuovere la mobilità degli scienziati in Europa.

Azione 5: attuazione dell'iniziativa delle università europee e sviluppo delle competenze degli scienziati

Per **dare attuazione alle università europee** la Commissione, in stretta collaborazione con i portatori di interessi e gli Stati membri:

- si impegnerà nella piena attuazione dell'iniziativa delle università europee nel quadro del programma Erasmus (2021-2027) e di Orizzonte Europa, anche eliminando gli ostacoli a un'efficace e più approfondita cooperazione transnazionale tra gli istituti di istruzione superiore e approfondendo la cooperazione con gli operatori economici, in particolare al fine di promuovere la duplice transizione. Le università europee stabiliranno norme per la trasformazione degli istituti di istruzione superiore nell'ambito dello spazio europeo dell'istruzione e dello spazio europeo della ricerca, rendendo concreti l'apprendimento permanente e la circolazione dei talenti;
- vaglierà le opzioni derivanti dalla dimensione della ricerca e dell'innovazione delle università europee per contribuire a rimuovere gli ostacoli ad un'efficace cooperazione transnazionale tra gli istituti di istruzione superiore a partire dagli insegnamenti tratti dagli inviti pilota nell'ambito di Erasmus+ e Orizzonte 2020. La Commissione individuerà i settori in cui le azioni degli Stati membri necessitano di un sostegno e valuterà la possibilità di un approccio concreto per un "diploma europeo" come pure la fattibilità di uno statuto universitario europeo (per risolvere i problemi giuridici transfrontalieri) e di un sistema europeo di certificazione e garanzia della qualità;
- collaborerà con l'Istituto europeo per l'innovazione e la tecnologia (EIT) e con altre pertinenti iniziative di innovazione nell'ambito dello spazio europeo della ricerca per riunire le principali organizzazioni nei settori delle imprese, dell'istruzione e della ricerca, in particolare attraverso le comunità della conoscenza e dell'innovazione, per sviluppare l'insegnamento e l'apprendimento innovativi, formare la prossima generazione di innovatori e accompagnare la transizione degli istituti di istruzione superiore affinché diventino organizzazioni maggiormente imprenditoriali;
- riunirà il mondo accademico e quello industriale testando un nuovo scambio di conoscenze basato sul modello "talenti su richiesta" per soddisfare le esigenze di ricerca e innovazione delle imprese, integrando la collaborazione tra università e imprese.

Per **sviluppare le competenze degli scienziati**, in stretta collaborazione con i portatori di interessi e gli Stati membri, la Commissione:

- elaborerà un quadro europeo delle competenze per i ricercatori e sosterrà lo sviluppo di una serie di competenze di base per i ricercatori;
- definirà una tassonomia delle competenze per i ricercatori che consentirà il monitoraggio statistico della circolazione dei cervelli e concorderà con gli Stati membri una serie di indicatori volti a rendere possibile il monitoraggio e l'analisi statistica;
- svilupperà programmi di scienza aperta e gestione della scienza rivolti ai ricercatori.

2.5. Competenze per accompagnare le transizioni verde e digitale nel posto di lavoro e oltre

Le occupazioni di domani richiedono competenze per la duplice transizione. Per la transizione verde servono investimenti nelle competenze delle persone al fine di

aumentare il numero di professionisti che costruiscono e conoscono le tecnologie verdi, comprese quelle digitali, sviluppano prodotti, servizi e modelli imprenditoriali ecologici, creano soluzioni innovative basate sulla natura e contribuiscono a ridurre l'impronta ambientale delle attività[37]. Inoltre l'Europa diventerà un continente a impatto climatico zero, una società efficiente sotto il profilo delle risorse e un'economia circolare solo con una popolazione e una forza lavoro informate e capaci di pensare e agire in modo ecologico.

Allo stesso modo, il conseguimento di una transizione digitale antropocentrica richiede una svolta nelle competenze digitali. Già adesso le competenze digitali sono necessarie agli europei, uomini o donne che siano, nella vita di tutti i giorni e sul lavoro: in alcune categorie professionali sono richieste tipologie specifiche di competenze digitali per oltre il 90 % delle posizioni lavorative[38]. La pandemia e le sue conseguenze sulle nostre vite e sulle nostre economie hanno messo in luce l'importanza della digitalizzazione in tutti i settori dell'economia e della società dell'UE. Quasi 4 lavoratori su 10 hanno infatti iniziato il telelavoro quando erano vigenti le misure di contenimento[39]. Inoltre, tra il 2005 e il 2016 il 40 % dei nuovi posti di lavoro sono stati creati in settori ad alta intensità digitale[40] e ciononostante non si riesce a soddisfare la domanda, in rapida crescita, di esperti del settore digitale. Ad esempio, nell'ambito della cibersicurezza si conta una carenza di 291 000 professionisti[41].

La diffusione delle tecnologie digitali in tutti i settori economici, compresi quelli non tecnologici, richiederà inoltre una forza lavoro con maggiori competenze digitali, a tutti i livelli di qualificazione e a tutte le età. La pandemia di COVID-19 e le conseguenti misure di contenimento hanno ricordato con durezza che la forza lavoro dell'Europa, e più in generale l'intera popolazione, deve aumentare rapidamente il proprio livello di competenze digitali[42]. La questione è stata particolarmente evidente nel settore dell'istruzione e riguarda sia gli studenti che gli insegnanti e i formatori.

Azione 6: competenze a supporto della duplice transizione

La Commissione sosterrà l'acquisizione di **competenze per la transizione verde**:

- definendo una tassonomia delle competenze per la transizione verde che consentirà di monitorare statisticamente l'ecologizzazione delle professioni;
- concordando con gli Stati membri una serie di indicatori per consentire il monitoraggio e l'analisi statistica degli sviluppi nel settore delle competenze verdi;
- elaborando un quadro europeo delle competenze per l'educazione ai cambiamenti climatici, alle questioni ambientali, alla transizione verso l'energia pulita e allo sviluppo sostenibile in cui siano definiti i diversi livelli di competenza ecologica;
- sostenendo lo sviluppo di un insieme di competenze verdi di base per il mercato del lavoro per orientare la formazione in tutti i settori dell'economia, nell'ottica di creare una

[37] L'attuazione della strategia dell'UE per la bioeconomia è un buon esempio in questo senso e include azioni che consentono lo sviluppo delle competenze e sinergie con l'istruzione e con l'apprendimento permanente.

[38] Le TIC per il lavoro: competenze digitali sul luogo di lavoro", studio condotto nel 2017 da Ecorys e dal Danish Technology Institute per la Commissione europea.

[39] Eurofound, *Living, working and Covid-19* (La vita, il lavoro e la COVID-19), aprile 2020.

[40] OCSE (2019), *Going Digital:Shaping Policies, Improving Lives* (La svolta digitale: formulare le politiche, migliorare le vite) pubblicazione OCSE, Parigi. Cfr. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work* (Previsioni OCSE sull'occupazione 2019: il futuro del lavoro), riquadro 2.1.

[41] ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Lo sviluppo delle competenze in materia di cibersicurezza nell'UE), marzo 2020.

[42] L'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (*Digital Economy and Society Index* - DESI) della Commissione monitora, su base annua, il livello delle competenze digitali di base e avanzate in ogni Stato membro e nell'UE.

generazione di professionisti e di operatori dell'economia verde attenti al clima, all'ambiente e alla salute;

- contribuendo a integrare le considerazioni ambientali e climatiche nelle scuole, nell'istruzione superiore, nell'istruzione e formazione professionale e nei corsi professionali.

La Commissione sosterrà le **competenze digitali per tutti**, in particolare:

- aggiornando il piano d'azione per l'istruzione digitale e presentando la propria visione per migliorare l'alfabetizzazione, le competenze e le capacità digitali a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione e a tutti i livelli delle competenze digitali (da principiante ad avanzato). Sulla base degli insegnamenti tratti dalla crisi della COVID-19 in settori come l'apprendimento online, il piano d'azione intende sostenere lo sviluppo di competenze digitali e capacità organizzative solide nei sistemi di istruzione e formazione (incluso l'apprendimento a distanza), sfruttando, al tempo stesso, il pieno potenziale di tecnologie, dati, contenuti, strumenti e piattaforme emergenti per rendere l'istruzione e la formazione adeguate all'era digitale;
- attuando il programma Europa digitale, che mira a consolidare le capacità digitali strategiche dell'UE mediante il rafforzamento degli investimenti a favore del supercalcolo, dell'intelligenza artificiale, della cibersicurezza e dello sviluppo di competenze digitali avanzate;
- sostenendo i corsi accelerati di digitalizzazione per le PMI e il programma "volontari digitali" per sviluppare le competenze dell'attuale forza lavoro negli ambiti digitali, come già annunciato nella strategia dell'UE per le PMI. La Commissione intende anche supportare e mettere in collegamento tra loro gli intermediari delle PMI, quali cluster, la rete Enterprise Europe e i poli dell'innovazione digitale per contribuire a sviluppare le competenze del personale delle PMI, anche in materia di sostenibilità;
- sostenendo i corsi introduttivi accelerati dell'UE sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (*ICT-Jump-Start trainings*) per fornire corsi intensivi di breve durata intesi a colmare lacune nel settore delle TIC, con particolare attenzione a una partecipazione equilibrata sotto il profilo del genere.

Anna gestisce una piccola impresa di logistica. Partecipando a un corso introduttivo accelerato sulle TIC, Anna e il suo team hanno sviluppato le nuove competenze di cui avevano bisogno per progettare e realizzare itinerari di consegna rispettosi del clima.

Le competenze STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) sono fondamentali per guidare la duplice transizione. In tempi di rapida innovazione tecnologica, le imprese hanno bisogno di personale con competenze di alto livello nelle discipline STEM. Si tratta di competenze necessarie per utilizzare le nuove tecnologie, e un livello elevato di competenze STEM è fondamentale per promuovere l'innovazione in settori TIC di punta come l'IA o la cibersicurezza. Ciononostante, solo un giovane su cinque in Europa ha conseguito un diploma di istruzione terziaria in tali discipline, per un totale di meno di due milioni di laureati l'anno[43]. Questo numero deve crescere, e a tal fine sarebbe opportuno promuovere i percorsi STEM in particolare tra le giovani donne. Attualmente le donne laureate in discipline STEM nell'UE sono la metà rispetto agli uomini, pur con enormi differenze tra gli Stati membri[44]. La scelta di iscriversi a percorsi STEM piuttosto che ad altri programmi di istruzione superiore spesso dipende dai risultati ottenuti nella scuola secondaria[45] ma, dato che le ragazze ottengono risultati migliori rispetto ai maschi nell'alfabetizzazione digitale[46], diventa evidente che entrano in

43 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates.
44 Dati Eurostat sui diplomati dell'istruzione terziaria nelle discipline STEM [educ_uoe_grado04].
45 OCSE, *Why don't more girls choose STEM careers*.
46 2018 *International Computer and Information Literacy Study* (ICILS).

gioco anche le percezioni e gli atteggiamenti sociali generali[47]. È necessario spiegare meglio ai giovani studenti, e in particolare alle ragazze, le opportunità offerte dalla scelta di un percorso STEM.

Un numero significativo di persone in Europa dimostra **aspirazioni imprenditoriali**, con un crescente interesse per l'imprenditoria sociale. Sia l'imprenditoria in generale che l'imprenditoria sociale promuovono la creazione di posti di lavoro e contribuiscono alla crescita economica, aumentando la concorrenza, la produttività e l'innovazione. Per realizzare tali aspirazioni è necessario un cambiamento radicale che ponga l'accento sullo sviluppo delle competenze imprenditoriali. I sistemi e le pratiche di orientamento professionale dovrebbero includere adeguatamente anche la dimensione imprenditoriale. Sensibilizzare maggiormente all'imprenditoria sociale e ad altri modelli d'impresa dell'economia sociale può contribuire ad aumentare l'attrattiva dell'imprenditorialità e l'interesse per questo ambito. L'economia sociale, in quanto pioniera nella creazione di posti di lavoro, ad esempio nel settore dell'economia circolare, sostiene anche l'inclusione sociale e la transizione verde.

Oltre alle competenze tecniche, il mercato del lavoro ha sempre più bisogno delle competenze trasversali, quali la collaborazione, il pensiero critico e la risoluzione creativa dei problemi. La crescente influenza dei robot e degli algoritmi sui nostri mercati del lavoro aumenta ulteriormente la necessità di competenze prettamente "umane" come l'empatia e l'adattamento ai cambiamenti in contesti complessi. Queste competenze sono particolarmente importanti anche in considerazione della crescita delle economie d'argento e dell'assistenza a causa dell'evoluzione demografica e della forte domanda sul mercato del lavoro. Sebbene le scuole abbiano un ruolo da svolgere, tali competenze si sviluppano spesso al di fuori dell'apprendimento formale, ossia al lavoro e nel corso della vita. Può essere difficile individuare, riconoscere e comunicare tali competenze e per questo, nella prossima fase dell'azione dell'UE sulle competenze trasversali, bisognerà fare di più per registrarle.

Azione 7: aumentare il numero di laureati in discipline STEM e promuovere le competenze imprenditoriali e trasversali

Per contribuire all'aumento necessario dei **laureati in discipline STEM** la Commissione:

- accrescerà l'attrattiva degli studi e delle carriere nei settori STEM, con azioni mirate per attirare le ragazze e le donne e promuovendo un approccio interdisciplinare e innovativo all'insegnamento e all'apprendimento nelle scuole, nell'IFP e nell'istruzione superiore;
- nell'ambito della comunicazione sullo spazio europeo dell'istruzione, introdurrà attività per gli insegnanti, contribuendo ad affrontare la questione della penuria di insegnanti di materie STEM nei paesi e nelle regioni dell'UE;
- promuoverà l'educazione scientifica nelle attività di ricerca e innovazione, ad esempio attraverso azioni quali lo sviluppo del quadro delle competenze chiave e di valutazione, la diffusione dei risultati della ricerca nel settore dell'educazione scientifica in collaborazione con la European SchoolNet e l'utilizzo di portali a vocazione sociale che riuniscono scuole di diversi paesi europei, in particolare quelle con esperienza nella cultura della scuola aperta;
- promuoverà un quadro integrato e la continuità dell'apprendimento anche tra sistemi di istruzione secondaria e superiore, istruzione e imprese in collaborazione con i professionisti e perseguirà ulteriormente la scuola aperta e i metodi basati sulla ricerca, i concorsi e la scienza dei cittadini.

Per promuovere le **competenze imprenditoriali**, la Commissione avvierà un'azione europea per

[47] Commissione europea, 2016, *Does the EU need more STEM graduates*?, sezione 3.3.1.

le competenze imprenditoriali incentrata sullo sviluppo di una mentalità imprenditoriale e di una forza lavoro più resiliente. L'azione comprenderà:

- la mobilitazione delle reti esistenti e il collegamento di tali reti tra loro per fornire un supporto imprenditoriale europeo agli aspiranti imprenditori, con particolare attenzione alle giovani imprenditrici e alle opportunità di lavoro autonomo nell'economia digitale e verde, e che includa una piattaforma delle conoscenze in cui reperire risorse online sulle competenze imprenditoriali e opportunità di collaborazione[48];
- il sostegno al finanziamento di programmi relativi ad attività nel campo delle competenze imprenditoriali, della mobilità europea degli imprenditori e dell'uso sistematico di "EntreComp", il quadro europeo delle competenze imprenditoriali;
- la promozione delle competenze imprenditoriali a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione - dall'istruzione primaria e secondaria, all'IFP e all'istruzione superiore, per fornire agli studenti le conoscenze e la motivazione per incoraggiare l'attività imprenditoriale.

Questa azione andrà a integrare il prossimo piano d'azione della Commissione per il settore dell'economia sociale, che promuoverà tra l'altro le opportunità imprenditoriali offerte dall'economia sociale, ad esempio l'aiuto alle comunità locali, la conclusione di "patti verdi" locali e la mobilitazione dei gruppi vulnerabili.

Per promuovere le **competenze trasversali**, la Commissione:

- predisporrà un quadro strategico per il riconoscimento delle competenze trasversali, a sostegno degli operatori del processo di convalida in Europa;
- svilupperà risorse a sostegno della convalida delle competenze trasversali da parte dei datori di lavoro e dei servizi per l'impiego. Si valuterà la possibilità di corsi online a livello di UE e delle relative microcredenziali per i professionisti della convalida, e sarà creata una rete di organizzazioni di convalida pioniere che possano condividere le migliori pratiche.

L'annuale **concorso dell'Unione europea per giovani scienziati (EUCYS)** è uno dei principali eventi europei che fanno emergere i giovani talenti in ambito scientifico. Permette di organizzare a livello nazionale concorsi di scienze (per giovani di età compresa tra i 14 e i 20 anni), i cui vincitori si incontreranno poi per competere con altri giovani europei.

La pandemia di COVID-19 e le relative misure di contenimento hanno evidenziato l'importanza delle competenze per la vita e della nostra capacità di adattamento, gestione del cambiamento e assistenza reciproca in un quadro di comunità. La resilienza, l'alfabetizzazione mediatica, le competenze civiche, l'alfabetizzazione finanziaria, ambientale e sanitaria sono fondamentali in questo contesto. Affinché una società sia aperta e democratica, i cittadini devono essere attivi e in grado di individuare informazioni provenienti da diverse fonti, identificare la disinformazione, prendere decisioni informate, essere resilienti e agire in modo responsabile.

L'**agenda europea per l'apprendimento degli adulti** ha agevolato la cooperazione europea in questo settore nell'ultimo decennio. Occorre fare di più per sostenere i singoli nell'acquisizione di queste competenze e rafforzare i percorsi di miglioramento del livello delle competenze[49] per gli adulti, in particolare coloro che hanno livelli più bassi di competenze e qualifiche. Ciò va oltre l'acquisizione di competenze per un posto di lavoro, ma comprende anche il volontariato e le persone più anziane che hanno ugualmente bisogno di nuove competenze.

[48] La strategia per la parità di genere dimostra il sostegno dato all'imprenditorialità femminile nel quadro della politica di coesione dell'Unione.

[49] GU C 484 del 24.12.2016, pag. 1.

Azione 8: competenze per la vita

La Commissione, insieme agli Stati membri, lavorerà su nuove priorità per l'agenda europea per l'apprendimento degli adulti al fine di integrare il quadro rinnovato di cooperazione europea nell'istruzione e nella formazione e sostenere il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Mirerà a creare sistemi globali, di qualità e inclusivi per l'apprendimento degli adulti, rivolti a tutti, compresi gli anziani e in particolare coloro che più hanno bisogno di avere accesso all'apprendimento, anche attraverso l'apprendimento a distanza e online. Darà priorità all'apprendimento non formale, in tutti gli aspetti della vita, intergenerazionale, interculturale e comunitario. Saranno sostenuti i centri locali di apprendimento, le biblioteche e in senso più ampio la comunità e la società civile, affinché possano collaborare tra loro per motivare gli adulti e consentire loro di imparare, sostenendo in tal modo la resilienza alle crisi.

Krzysztof, 74 anni, si è iscritto a un corso di competenze digitali alla biblioteca locale, dove ha imparato a prenotare una visita medica e ad acquistare un biglietto ferroviario online. La sua nuova passione è il forum di discussione della comunità locale, in cui sta organizzando una campagna sull'ampliamento degli spazi verdi.

3. SVILUPPARE STRUMENTI CHE AIUTINO LE PERSONE A COSTRUIRE COMPETENZE NEL CORSO DI TUTTA LA VITA

Il terzo elemento portante dell'agenda per le competenze svilupperà gli strumenti necessari per consentire a tutti, occupati, disoccupati o inattivi, di sviluppare competenze nel corso di tutta la vita. Le competenze possono aiutare una persona a progredire nella carriera e a gestire con successo le transizioni professionali. Solo instillando una vera e propria cultura dell'apprendimento permanente possiamo garantire un'economia competitiva e una società coesa e far sì che il diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi diventi una realtà, come sancito nel principio 1 del pilastro europeo dei diritti sociali.

3.1. Consentire a tutti di partecipare all'apprendimento: i conti individuali di apprendimento

La mancanza di tempo per la formazione, i costi che essa implica e la scarsa consapevolezza della necessità di formarsi o delle opportunità di formazione disponibili sono ostacoli importanti allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione[50]. Gli incentivi diretti per la formazione dei singoli, come i conti individuali di apprendimento, possono rendere l'apprendimento permanente una realtà: offrono finanziamenti per adattare il proprio profilo quando cambiano le esigenze in termini di competenze nel posto di lavoro, oppure per cambiare occupazione o settore o ancora per trasferirsi in un altro Stato membro. I conti individuali di apprendimento potrebbero garantire la trasferibilità dei diritti di formazione da un posto di lavoro a un altro (o dal posto di lavoro allo stato di disoccupazione e al posto di lavoro successivo), e l'introduzione di tali conti potrebbe associarsi a miglioramenti significativi dei sistemi di orientamento e di convalida e della qualità e trasparenza delle offerte di formazione.

Le modalità di finanziamento dei conti individuali di apprendimento nei paesi in cui sono stati introdotti varia in funzione delle scelte strategiche effettuate a livello nazionale. In Francia, ad esempio, sono finanziati principalmente attraverso un contributo prelevato

[50] Sulla base dei dati dell'indagine dell'UE sull'istruzione degli adulti.

presso i datori di lavoro, mentre nei Paesi Bassi si prevede di ricorrere al finanziamento pubblico. Nel valutare tali conti la Commissione esaminerà questo aspetto fondamentale, prestando particolare attenzione a garantire che la soluzione per cui si opterà sia adatta alle PMI.

I conti individuali di apprendimento potrebbero anche garantire la disponibilità di sufficienti finanziamenti per la formazione durante i periodi di recessione economica. Consentono di accumulare diritti di formazione su periodi più lunghi, in modo da poterne usufruire durante i periodi di attività economica ridotta, ad esempio in situazioni di riduzione dell'orario lavorativo, quando si ha più tempo per la formazione. Si evita così la svalutazione delle competenze associata all'inattività forzata e si aiutano i singoli ad acquisire le competenze di cui hanno bisogno per la buona riuscita delle transizioni professionali.

Azione 9: l'iniziativa per i conti individuali di apprendimento

La Commissione valuterà in che modo un'eventuale iniziativa europea sui conti individuali di apprendimento possa contribuire a colmare le lacune esistenti nell'accesso degli adulti in età lavorativa alla formazione e a consentire loro di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

La Commissione esaminerà inoltre quali servizi abilitanti e altri fattori potrebbero sostenere i conti individuali di apprendimento. Tra questi potrebbero figurare l'orientamento, la convalida e la trasparenza sulla qualità delle opportunità di formazione, come pure disposizioni in materia di congedi per lo studio o la formazione. Nell'ambito dei suoi lavori la Commissione condurrà ampie consultazioni con gli Stati membri, con le parti sociali e con tutti i pertinenti portatori di interessi.

3.2. Valorizzare i risultati dell'apprendimento: le microcredenziali

Dare ai lavoratori la possibilità di sviluppare le loro competenze e riqualificarsi nel corso di tutta la vita significa anche assicurare che tutte le esperienze di apprendimento siano adeguatamente valorizzate. Sempre più spesso i lavoratori frequentano corsi di formazione brevi e su misura, per i quali devono ottenere un riconoscimento. I corsi possono essere offerti da diversi tipi di erogatori di istruzione e formazione (ad esempio istituti di istruzione superiore, erogatori di IFP, organizzazioni di ricerca, comparto industriale, parti sociali, camere di commercio, industria o artigianato, organizzazioni della società civile).

Le **microcredenziali**[51] riconoscono e registrano i risultati di tali corsi brevi, che spesso riguardano il settore del digitale. In tal modo possono aumentare la permeabilità tra diversi percorsi/sistemi di istruzione e migliorare la flessibilità, per un apprendimento più adeguato alle esigenze individuali, promuovendo approcci più innovativi e inclusivi e agevolando l'accesso al mercato del lavoro e alle transizioni professionali. Possono inoltre agevolare ulteriori opportunità di apprendimento, in quanto possono essere cumulate per ottenere una credenziale più ampia, consentendo ai singoli di accumulare i risultati dell'apprendimento ottenuti nel tempo e attraverso più istituzioni, settori, paesi, come pure online, grazie ai programmi di teledidattica. Ad oggi tuttavia non esistono

[51] Le microcredenziali possono essere definite come dichiarazioni documentate che riconoscono i risultati dell'apprendimento individuale e si riferiscono a contenuti di apprendimento di entità ridotta che tuttavia acquistano visibilità per l'utente in forma di certificato, badge o altra certificazione (rilasciati in formato digitale o cartaceo).

norme europee a sostegno della qualità, della trasparenza e della diffusione delle microcredenziali a livello dell'UE.

Azione 10: un approccio europeo alle microcredenziali

La Commissione proporrà una nuova iniziativa a sostegno della qualità, della trasparenza e della diffusione delle microcredenziali in tutta l'UE. In particolare la Commissione:

- elaborerà, insieme a tutti i pertinenti portatori di interessi (erogatori di istruzione e formazione pubblici o privati, parti sociali, camere di commercio, datori di lavoro), norme europee relative a requisiti minimi di qualità e trasparenza. Ciò consoliderà la fiducia nelle microcredenziali e ne faciliterà la portabilità e il riconoscimento in tutta l'UE;
- valuterà la possibilità di includere le microcredenziali nei quadri delle qualifiche, dialogando con le autorità nazionali competenti;
- faciliterà, per i singoli, la conservazione e la presentazione ai datori di lavoro delle microcredenziali acquisite tramite Europass e le credenziali digitali Europass.

Questa iniziativa si basa, tra l'altro, sui risultati della valutazione della raccomandazione del Consiglio del 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, pubblicati parallelamente alla presente agenda per le competenze.

Ivana è responsabile di magazzino con esperienza in un supermercato. Un nuovo software dà la possibilità di ridurre il volume dei rifiuti, a condizione che lei e il suo team imparino a usarlo correttamente. Seguendo un breve modulo di formazione mirato, erogato dalla sua associazione di categoria, Ivana riceverà una microcredenziale che comproverà le sue nuove competenze, immediatamente utilizzabile nel posto di lavoro attuale o in un altro futuro.

3.3. Capacità di presentazione: la nuova piattaforma Europass

Ottenuto un certificato che attesta determinate competenze, è necessario essere in grado di comunicare tali competenze al momento di candidarsi per un posto di lavoro o per continuare il percorso di apprendimento. Le nuove tecnologie offrono la possibilità di comunicare le competenze al di là del CV tradizionale e permettono di collegare le persone alle opportunità di apprendimento e di lavoro.

Varato insieme all'agenda per le competenze, il nuovo Europass è stato concepito per diventare lo strumento online dell'UE che aiuta le persone a comunicare in modo efficace le competenze e le qualifiche e che orienta proattivamente verso un'opportunità di lavoro o di apprendimento. Offre gratuitamente strumenti e informazioni in tutte le lingue ufficiali dell'UE per consentire a discenti, lavoratori e persone in cerca di lavoro di gestire ogni fase della loro carriera e del loro apprendimento.

Azione 11: la nuova piattaforma Europass

La nuova piattaforma Europass sosterrà i singoli nella gestione delle loro carriere in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Grazie a risorse e informazioni aggiornate sulle possibilità di apprendimento e di lavoro in Europa, questo strumento potenziato:

- aiuterà gli utenti a valutare e a descrivere le loro competenze e a comunicare qualifiche ed esperienze agli erogatori di formazione e ai datori di lavoro per poter compiere il passo

successivo nella formazione o nel lavoro;

- proporrà agli utenti di Europass posti di lavoro (tramite i portali di offerte di lavoro EURES[52] e Euraxess[53]) e opportunità di apprendimento pertinenti;
- si baserà sull'analisi del fabbisogno di competenze per fornire informazioni ad hoc sulle tendenze e le esigenze in termini di competenze agli utenti che progettano un cambiamento di carriera o un trasferimento verso un altro paese;
- consentirà agli istituti di istruzione e formazione di rilasciare diplomi e certificati digitali ai discenti nel formato europeo comune delle "credenziali digitali Europass", promuovendone un riconoscimento più semplice;
- sosterrà una "corsia preferenziale" per il riconoscimento, che ridurrà gli oneri amministrativi e arginerà le frodi grazie all'autenticazione automatica delle qualifiche da parte dei datori di lavoro e degli erogatori di formazione; e
- aiuterà i migranti legalmente residenti a presentare le proprie competenze e qualifiche e ne faciliterà il riconoscimento attraverso una migliore informazione[54]. Lo "strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi", attualmente utilizzato nei centri di accoglienza e dalle organizzazioni che orientano e sostengono l'integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati, sarà collegato al nuovo Europass.

Daniela ha lavorato in diversi posti come meccanico da quando ha lasciato la scuola superiore ed è incerta sul suo futuro professionale. Grazie al nuovo Europass, Daniela può creare un profilo personale Europass per registrare tutte le sue competenze ed esperienze e conservare i diplomi e i certificati. Europass le proporrà posti di lavoro e corsi e lei potrà consultare informazioni sui servizi di orientamento della sua zona e su come studiare e lavorare in tutta l'UE.

4. FISSARE OBIETTIVI AMBIZIOSI IN MATERIA DI COMPETENZE

Con la presente agenda la Commissione definisce un approccio nuovo e dinamico alla politica in materia di competenze a livello dell'UE, che mira, da un lato, a orientare gli Stati membri e a contribuire a guidare la duplice transizione e, dall'altro, a garantire la ripresa dall'impatto socioeconomico della pandemia di COVID-19. **A tal fine, l'apprendimento permanente per tutti deve diventare una realtà in Europa, in ogni Stato membro e in ogni regione.**

Per conseguire i risultati e tenendo conto dell'impulso imposto dalla ripresa e dall'acceleramento delle transizioni, la Commissione propone di fissare obiettivi quantitativi basati su indicatori già esistenti[55], da monitorare entro il 2025.

Dobbiamo innanzitutto aumentare in modo significativo la percentuale di adulti che partecipano all'apprendimento in generale: solo in tal modo è garantito un approccio di apprendimento permanente. Inoltre, per garantire che la ripresa e la duplice transizione

[52] EURES è il portale europeo della mobilità professionale che agevola la libera circolazione dei lavoratori in tutta l'UE. Propone una banca dati online di offerte di lavoro e offre tutta una serie di informazioni sulla mobilità all'interno dell'UE per le persone in cerca di lavoro e i datori di lavoro: https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage.

[53] EURAXESS - Ricercatori in movimento (https://euraxess.ec.europa.eu/) fornisce informazioni e servizi di supporto ai ricercatori professionisti, sostenendo la mobilità e lo sviluppo delle carriere dei ricercatori e rafforzando la collaborazione scientifica tra l'Europa e il mondo.

[54] I migranti legalmente residenti continuano a incontrare difficoltà nel presentare le competenze e le qualifiche acquisite al di fuori dell'UE. Cfr. la relazione del Centro comune di ricerca (2020) su titoli di studio stranieri, regione di nascita e sottoutilizzo dell'istruzione terziaria nell'UE (*Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU*).

[55] Gli indicatori disponibili spesso non consentono di registrare l'aspetto qualitativo della formazione. La presente agenda per le competenze prevede evidentemente un cambiamento radicale anche in termini qualitativi, ponendo in primo piano il principio dell'"acquisire competenze per un posto di lavoro".

siano socialmente eque, la Commissione propone anche obiettivi distinti per quanto riguarda la partecipazione all'apprendimento degli adulti scarsamente qualificati e dei disoccupati.

→ **Entro il 2025, 120 milioni di adulti nell'UE dovrebbero partecipare ogni anno all'apprendimento, pari al 50 % della popolazione adulta e a circa 540 milioni di attività di formazione per questo gruppo nell'arco di cinque anni.**

→ **Entro il 2025, 14 milioni di adulti scarsamente qualificati nell'UE dovrebbero partecipare ogni anno all'apprendimento, pari al 30 % del totale della categoria e a circa 60 milioni di attività di formazione per questo gruppo nell'arco di cinque anni.**

Il monitoraggio di questo indicatore, insieme alle azioni indicate nella presente comunicazione, contribuirà positivamente anche a ridurre la percentuale di adulti scarsamente qualificati, che si attesta al 22 % (2019) e per cui l'Europa è in ritardo rispetto ai concorrenti a livello mondiale.

→ **Entro il 2025, 2 milioni di persone in cerca di lavoro, o una su cinque, dovrebbero avere un'esperienza di apprendimento recente, pari a circa 40 milioni di attività di apprendimento per questo gruppo nell'arco di cinque anni[56].**

Per quanto riguarda i contenuti dell'apprendimento, sarà necessaria un'ampia varietà di competenze per garantire la ripresa e il successo della duplice transizione. Le misure di contenimento introdotte a seguito della COVID-19 hanno evidenziato il valore critico delle competenze digitali per il lavoro, l'apprendimento e l'interazione sociale. Ecco perché il quarto obiettivo da monitorare è la percentuale di adulti che possiedono almeno le competenze digitali di base.

→ **Entro il 2025, 230 milioni di adulti, pari al 70 % della popolazione adulta dell'UE, dovrebbero avere almeno le competenze digitali di base.**

La transizione verde deve essere giusta e prestare particolare attenzione ai lavoratori e alle regioni particolarmente colpiti. Le competenze sono fondamentali in questo senso. Allo stato attuale non esistono indicatori quantitativi sulle competenze verdi e la Commissione intende svilupparli (azione 6).

Gli Stati membri, gli erogatori di istruzione e formazione, le parti sociali, le imprese, i rappresentanti dei discenti e tutti i pertinenti portatori di interessi sono invitati a discutere, nel contesto del semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche, le modalità per conseguire tali obiettivi.

I progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi saranno regolarmente monitorati nel quadro del semestre europeo.[57] Saranno pubblicati nella relazione comune sull'occupazione annuale e costituiranno la base analitica per formulare raccomandazioni specifiche per paese più mirate nei settori delle competenze, dell'istruzione e della formazione. Ove possibile, la Commissione monitorerà gli obiettivi

---

[56] Ipotizzando una durata media delle attività di apprendimento di 3 mesi.

[57] I quattro indicatori si ricollegano al quadro di valutazione della situazione sociale che accompagna il pilastro europeo dei diritti sociali. Oltre ai due indicatori relativi alla partecipazione degli adulti all'apprendimento negli ultimi 12 mesi e alle competenze digitali di base, che sono già presenti nel quadro di valutazione della situazione sociale, sono proposti altri due indicatori relativi alla partecipazione degli adulti scarsamente qualificati e disoccupati all'istruzione e alla formazione. Anche questi ultimi indicatori sono ampiamente riconosciuti: approvati dal comitato per l'occupazione nel 2018 (relazione comune sull'occupazione 2019), da allora sono stati utilizzati nell'ambito del semestre europeo. L'indicatore sulle competenze digitali è quello utilizzato nell'indice di digitalizzazione dell'economia e della società (*Digital Economy and Society Index* - DESI).

in base al genere, alle zone geografiche e ai gruppi vulnerabili oltre alle persone scarsamente qualificate e dai disoccupati, come le persone con disabilità.

Indicatori	Obiettivi per il 2025	Livello attuale (dati per l'ultimo anno disponibile)	Aumento (in %)
Partecipazione di adulti di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %)[58]	50 %	38 % (2016)	**+32 %**
Partecipazione di adulti scarsamente qualificati di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %)[59]	30 %	18 % (2016)	**+67 %**
Percentuale di adulti disoccupati di età compresa tra 25 e 64 anni con un'esperienza di apprendimento recente (in %)[60]	20 %	11 % (2019)	**+82 %**
Percentuale di adulti di età compresa tra 16 e 74 anni che possiedono almeno le competenze digitali di base (in %)[61]	70 %	56 % (2019)	**+25 %**

Dovrebbero inoltre essere ulteriormente rafforzate le opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento rivolte ai discenti dell'IFP in tutta l'UE, come proposto nel nuovo programma Erasmus+ e annunciato dalla raccomandazione del Consiglio sull'IFP, in cui la Commissione propone di aumentare dal 6 % all'8 % la mobilità nell'UE dei discenti dell'IFP.

5. REALIZZARE GLI OBIETTIVI: SBLOCCARE GLI INVESTIMENTI

Il conseguimento di questi obiettivi ambiziosi entro il 2025 richiede una notevole mobilitazione di investimenti pubblici e privati nelle competenze. L'obiettivo generale di partecipazione degli adulti all'apprendimento richiederebbe un investimento aggiuntivo stimato a **48 miliardi** di EUR l'anno[62].

---

58 L'indicatore mostra la percentuale di adulti di età compresa tra 25 e 64 anni che hanno partecipato ad almeno un'attività di istruzione formale o non formale oppure di formazione (ad esclusione delle attività di formazione sul posto di lavoro con l'affiancamento di un tutor) nei 12 mesi precedenti la partecipazione all'indagine. L'attuale fonte dei dati utilizzati per questo indicatore è l'indagine dell'UE sull'istruzione degli adulti. A partire dal 2022 i dati per questo indicatore proverranno dall'indagine sulla forza lavoro nell'UE.

59 La definizione e le fonti utilizzate per questo indicatore sono simili a quelle del primo indicatore sulla partecipazione degli adulti ad attività di apprendimento. La principale differenza è l'attenzione rivolta in particolare agli adulti scarsamente qualificati, vale a dire gli adulti il cui titolo di studio più elevato è un titolo formale di istruzione secondaria di primo grado (o più basso). L'indicatore misura quindi la percentuale di adulti scarsamente qualificati che riferiscono di aver partecipato ad attività di istruzione e formazione formale o non formale in un periodo di 12 mesi.

60 I dati sono disponibili nell'indagine sulla forza lavoro nell'UE. Per "esperienza di apprendimento recente" si intende la partecipazione all'istruzione e alla formazione formale o non formale nelle ultime 4 settimane.

61 La fonte dei dati utilizzati per questo indicatore è l'indagine comunitaria dell'UE sull'uso delle TIC nelle famiglie e da parte dei singoli individui (*Community survey on ICT usage in Households and by Individuals*).

62 Questa stima si basa sull'ulteriore numero di discenti adulti che sarebbero necessari in ciascun paese per raggiungere il livello di partecipazione del 50 % (rispetto ai livelli di partecipazione attuali), combinato agli importi forfettari specifici per paese per ora di formazione dei dipendenti ai fini dei rimborsi del Fondo sociale europeo di cui al regolamento delegato (UE) 2019/2170 della Commissione e presupponendo un periodo di istruzione o formazione di 100 ore l'anno.

Oltre a ciò, l'attuazione dell'agenda per le competenze richiederà finanziamenti supplementari anche per garantire la realizzazione delle varie azioni a livello dell'UE, nazionale, regionale e locale.

5.1.Il bilancio dell'UE per sostenere e sbloccare gli investimenti in capitale umano[63]

La proposta della Commissione relativa a Next Generation EU fornisce risorse significative nell'ambito di un'importante iniziativa di bilancio volta ad affrontare le conseguenze economiche e sociali della crisi. La Commissione si assicurerà che i suoi **strumenti siano messi a frutto per sostenere e sbloccare gli investimenti nel capitale umano, promuovendo la parità di genere e l'inclusività**. Gli Stati membri saranno incoraggiati a utilizzare le risorse finanziarie dell'UE per realizzare programmi nazionali a favore della riqualificazione e dello sviluppo delle competenze della forza lavoro.

A breve termine, l'iniziativa **REACT-EU**, finanziata da **Next Generation EU** e dalla proposta di adeguamento dell'attuale quadro finanziario per il 2020, doterà la politica di coesione di finanziamenti per 55 miliardi di EUR per il periodo 2020-22. Ciò consentirà al **Fondo sociale europeo** di convogliare ulteriori finanziamenti verso opportunità di qualificazione che accompagnano le transizioni verde e digitale.

Inoltre, il **dispositivo per la ripresa e la resilienza**, dotato di 560 miliardi di EUR sotto forma di sovvenzioni e prestiti, offre agli Stati membri ampie opportunità per finanziare azioni di sviluppo delle competenze e riqualificazione. La proposta della Commissione relativa alle raccomandazioni specifiche per paese per il 2020 si è concentrata sulle misure immediate per attenuare l'impatto socioeconomico della pandemia e ha individuato nelle competenze, nell'istruzione e nella formazione una priorità a breve termine per 22 Stati membri. **I piani nazionali per la ripresa e la resilienza che gli Stati membri prepareranno per accedere ai finanziamenti nell'ambito di tale dispositivo dovrebbero rispecchiare il fatto che le competenze costituiscono una priorità per la programmazione.**

Nel periodo 2021-2027 il **Fondo sociale europeo Plus**, con una dotazione proposta di 86 miliardi di EUR, continuerà ad essere un'importante fonte di finanziamento per le attività nazionali di sviluppo delle competenze e di riqualificazione.

Inoltre, la dotazione proposta di 24,6 miliardi di EUR di **Erasmus+** contribuirà allo sviluppo delle competenze e finanzierà alcune delle azioni descritte sopra, come le università europee, i centri di eccellenza professionale e i piani per la cooperazione settoriale sulle competenze. Erasmus+ può inoltre sostenere un aumento sostanziale della mobilità fisica e virtuale ai fini dell'apprendimento in tutta l'UE; si rendono così disponibili nuove opportunità di apprendimento che non sarebbero altrimenti accessibili a livello locale.

Orizzonte Europa svolgerà un ruolo chiave nella ripresa, soprattutto per quanto riguarda la duplice transizione, l'industria e le PMI, ma anche sostenendo le università e i ricercatori e promuovendo la circolazione e la mobilità dei cervelli. Il nuovo **programma Europa digitale** investirà nello sviluppo dell'offerta accademica nel campo del digitale e in opportunità di formazione specializzate in settori quali i dati, la cibersicurezza e l'intelligenza artificiale, per sopperire alle attuali carenze di professionisti.

Altre risorse possono sostenere direttamente lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro europea. **Gli investimenti degli Stati membri in "infrastrutture ad alto impatto sociale" per l'istruzione e la formazione**, compresa

[63] Gli importi di questa sezione sono espressi in prezzi del 2018.

l'infrastruttura digitale, possono essere ulteriormente sostenuti dal **Fondo europeo di sviluppo regionale** e da InvestEU, che tramite la finestra "Investimenti sociali e competenze" (con una garanzia di bilancio proposta di 3,6 miliardi di EUR) può sostenere anche investimenti in infrastrutture critiche nel settore dell'istruzione e della formazione.

Nel contesto della transizione verde, la Commissione ha sottolineato che, in relazione all'uso del **Fondo per una transizione giusta e della relativa dotazione totale proposta di 40 miliardi di EUR**, gli investimenti nelle competenze per la transizione verde costituiscono una priorità per tutti i 27 Stati membri. Anche lo strumento di prestito per il settore pubblico, nell'ambito del Fondo per una transizione giusta, che dovrebbe mobilitare tra i 25 e i 30 miliardi di EUR, può investire nelle competenze[64]. È stata avanzata la proposta di raddoppiare il massimale del **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione** nel futuro quadro finanziario per sostenere lo sviluppo delle competenze dei lavoratori subordinati e autonomi che perdono il lavoro nell'ambito di una ristrutturazione industriale di ampia portata. Altri strumenti, come il **Fondo per la modernizzazione**, finanzieranno programmi di sviluppo delle competenze e di riqualificazione per aiutare i lavoratori delle regioni e dei settori interessati dalla transizione verde.

La Commissione esorta gli Stati membri a rafforzare il sostegno allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione, a cogliere l'opportunità unica di mobilitare decine di miliardi di euro del futuro bilancio dell'UE a tal fine e a dare la priorità alle operazioni menzionate qui di seguito, in particolare alle riforme che migliorano l'offerta e la diffusione dei programmi di acquisizione delle competenze.

La Commissione si impegnerà attivamente con le autorità nazionali e con altri portatori di interessi per garantire che siano assegnate risorse adeguate dell'UE a sostegno dei vari aspetti dell'agenda per le competenze illustrati nella presente comunicazione. In particolare, la Commissione incoraggerà gli Stati membri, sostenendoli in tal senso, a dare priorità agli investimenti nelle competenze nell'ambito dello strumento per la ripresa e la resilienza e a monitorare i progressi compiuti attraverso il semestre europeo.

Un elenco non esaustivo delle operazioni che possono essere sostenute con il futuro bilancio dell'UE per realizzare l'agenda per le competenze, compreso il patto per le competenze, in particolare utilizzando le risorse di Next Generation EU, è proposto di seguito:

investimenti in centri di formazione interaziendali, in cui le imprese all'interno di una stessa catena di valore possono mettere in comune le risorse per attività di formazione mirate rivolte al personale;
la piena realizzazione di **piani per la cooperazione settoriale sulle competenze potenziati** a livello nazionale e regionale;

[64] Proposta di regolamento relativo al meccanismo di prestito per il settore pubblico nel quadro del meccanismo per una transizione giusta, COM(2020) 453 final.

lo sviluppo e la messa in servizio di **sistemi di previsione delle competenze** che forniscano informazioni sulle esigenze di sviluppo delle competenze e di riqualificazione a livello nazionale/regionale e settoriale, anche per la duplice transizione, toccando tutte le fasi della raccolta, dell'analisi e della diffusione delle informazioni;
lo sviluppo e l'attuazione di **strategie nazionali per le competenze**, concepite e attuate in un approccio intergovernativo, che accompagnino la duplice transizione, allineando gli sforzi in tutta una serie di politiche e coinvolgendo ampiamente i portatori di interessi, comprese le parti sociali, gli attori della società civile e del mercato del lavoro e il settore dell'istruzione e formazione;
l'attuazione delle riforme dell'IFP e dell'apprendistato, che possono includere investimenti per riforme dei programmi di studio a favore di una maggiore rilevanza per il mercato del lavoro, l'integrazione delle competenze verdi e digitali, la flessibilità e la modularizzazione, l'espansione dei programmi di IFP di livello superiore, la creazione di sistemi di garanzia della qualità e di monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati, la formazione di insegnanti e formatori nel campo dell'IFP, il sostegno alla mobilità dei discenti, degli insegnanti e dei formatori dell'IFP e la creazione di centri di eccellenza professionale legati alle strategie di specializzazione intelligente e/o alle strategie regionali di innovazione e crescita;
sovvenzioni dirette per gli apprendisti nelle PMI, anche per la retribuzione, i bonus di assunzione e la copertura temporanea dei contributi sociali (fino a 12 mesi), le retribuzioni dei formatori e/o i loro contributi sociali, per stabilizzare e aumentare l'offerta di apprendistati efficaci e di qualità;
investimenti in **apparecchiature e tecnologie per l'apprendimento digitale** e in apparecchiature e tecnologie settoriali all'avanguardia per gli erogatori di istruzione e formazione;
incentivi per lo sviluppo di **contenuti di apprendimento e moduli curricolari di base nel settore del digitale** in linea con le esigenze del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle competenze digitali e verdi, anche attraverso piattaforme di formazione online;
la concezione e l'erogazione di **corsi brevi per riqualificare i lavoratori** per le nuove professioni e il nuovo fabbisogno di competenze connesso alle transizioni verde e digitale, compresa la realizzazione di **corsi introduttivi accelerati (*ICT-Jump-Start trainings*) nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione** e di **corsi accelerati di digitalizzazione per le PMI**, così da offrire formazioni brevi e intensive per affrontare la carenza di competenze;
la concezione e l'erogazione di **corsi master per la formazione di esperti digitali in competenze digitali avanzate** necessarie per la trasformazione digitale, e di **corsi master per la formazione di esperti in competenze verdi** per l'economia verde**;**
poli di competenze imprenditoriali regionali e locali, per sostenere le imprese in fase di avviamento e i dipendenti e gli innovatori imprenditoriali;
l'investimento **nella qualità, nell'equità e nella rilevanza per il mercato del lavoro dei sistemi d'istruzione e formazione**, per garantire che i singoli siano dotati delle competenze chiave necessarie nel mercato del lavoro e nella società;
l'investimento in **centri comunitari per l'apprendimento degli adulti**, in cui persone di tutte le età possano imparare e intrattenere uno scambio, costruendo una società resiliente e coesa;
la creazione, la sperimentazione e la messa in servizio di un sistema per l'istituzione **di conti individuali di apprendimento**;
incentivi a sostegno della partecipazione alla formazione, come i prestiti/sovvenzioni per gli studi a favore degli adulti, il finanziamento di congedi formativi e le indennità di formazione per i disoccupati;
il sostegno a **programmi di formazione che accompagnino i regimi di riduzione dell'orario lavorativo**, a tutela dei lavoratori subordinati e autonomi, in particolare contro il rischio di disoccupazione.

5.2. Migliorare il quadro che consente di sbloccare gli investimenti degli Stati membri e privati nelle competenze

I fondi dell'UE possono fare da catalizzatore, ma gli investimenti nel fabbisogno di competenze devono essere finanziati da altri investimenti pubblici e privati.

L'investimento è proficuo: per ogni euro investito nello sviluppo delle competenze e nella riqualificazione si generano entrate o risparmi di almeno 2 euro[65]. A tal fine, e oltre alle opportunità di finanziamento concrete attraverso i programmi dell'UE, la Commissione attuerà una serie di azioni a sostegno degli investimenti pubblici e privati nelle competenze e nel capitale umano.

Azione 12: Migliorare il quadro che consente di sbloccare gli investimenti degli Stati membri e privati nelle competenze

Per incentivare gli investimenti nelle competenze, la Commissione:

- continuerà a valutare in che modo i **quadri di bilancio** possano contribuire a costruire società più resilienti, sostenendo le riforme e gli investimenti nel capitale umano e nelle competenze, nell'ambito dell'attuale dibattito pubblico avviato con il riesame, da parte della Commissione, della governance economica e nella prospettiva di una ripresa, salvaguardando nel contempo la sostenibilità di bilancio;
- cercherà di migliorare la **comunicazione delle informazioni sul capitale umano** da parte delle grandi imprese, anche per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze dei dipendenti. La Commissione esaminerà inoltre altre modalità per aumentare la trasparenza delle spese delle imprese per il capitale umano, ad esempio tramite una presentazione più preminente nei loro conti;
- elaborerà statistiche sugli **investimenti pubblici e privati nelle competenze per adulti** insieme agli istituti nazionali di statistica, anche sviluppando "conti satellite" per migliorare la trasparenza della comunicazione delle informazioni sulle competenze nei conti e nei bilanci nazionali;
- valuterà **meccanismi di finanziamento innovativi che possano stimolare ulteriori investimenti nelle competenze**. Il programma InvestEU rafforzato proposto prevede la possibilità di finanziare le competenze e le attività di istruzione e formazione, anche attraverso progetti pilota di appalti basati sui risultati sociali, come possibilità per incentivare gli investimenti privati a favore di obiettivi sociali. Insieme al gruppo Banca europea per gli investimenti e ad altri partner esecutivi, la Commissione esaminerà quindi il potenziale di vari tipi di sistemi di appalti basati sui risultati sociali, ad esempio le **obbligazioni a impatto sociale**, per stimolare gli investimenti nelle competenze.

Che cos'è un'obbligazione a impatto sociale?

Un'obbligazione a impatto sociale è un meccanismo di finanziamento innovativo in base al quale i governi concludono accordi con i prestatori di servizi sociali, come le imprese sociali o le organizzazioni senza scopo di lucro, e con investitori che finanziano il raggiungimento di risultati sociali predefiniti, ad esempio nel settore delle competenze[66]. L'obiettivo è finanziare servizi sociali, in particolare quelli incentrati su soluzioni innovative per le sfide sociali o su misure di prevenzione.

Attraverso questo meccanismo il governo o un intermediario raccoglie presso investitori, enti di beneficenza o fondazioni del settore privato fondi che sono distribuiti ai prestatori di servizi per coprire le spese di funzionamento. Se i risultati misurabili che erano stati preventivamente concordati sono raggiunti, il governo procede a versare i pagamenti all'organizzazione intermediaria o direttamente agli investitori.

65 *A Strategist's Guide to Upskilling* (Guida strategica allo sviluppo di competenze), PwC, 15 luglio 2019.

66 *Understanding Social Impact Bonds* (Capire le obbligazioni a impatto sociale), documento di lavoro dell'OCSE 2016, pag. 4.

CONCLUSIONI

Dobbiamo agire subito. Con questo invito all'azione la Commissione vuole porre le competenze al centro dell'agenda politica europea per i prossimi 5 anni per fare del diritto all'apprendimento permanente una realtà e attuare il principio 1 del pilastro europeo dei diritti sociali. La ripresa della nostra economia, il rafforzamento della competitività globale dell'Europa e il proseguimento della duplice transizione verde e digitale richiedono una politica coraggiosa in materia di competenze. A tal fine la Commissione:

- proporrà alle imprese, alle parti sociali e ad altri portatori di interessi di COLLABORARE nel quadro di un ambizioso patto per le competenze;
- svilupperà COMPETENZE PER L'OCCUPAZIONE, grazie a un approccio lungimirante allo sviluppo delle competenze, basato su un'analisi solida del fabbisogno di competenze e su un'offerta di istruzione e formazione moderna e dinamica che si collega direttamente alle esigenze del mercato del lavoro e della società;
- CONSENTIRÀ ALLE PERSONE di consolidare le proprie competenze, sviluppando strumenti innovativi e rendendo i percorsi di apprendimento più flessibili e accessibili.

Per dare concretezza a tale ambizione la Commissione propone obiettivi quantitativi ambiziosi che consentiranno di misurare i progressi su base annua. La Commissione invita gli Stati membri e tutti i portatori di interessi a contribuire alla **rivoluzione delle competenze** e a sfruttare appieno le opportunità senza precedenti offerte da Next Generation EU.