

Bruxelles, 18 iunie 2024
(OR. en)

11306/24

**Dosar interinstituțional:
2023/0404(COD)**

JAI 1062
MIGR 284
ASIM 61
SOC 487
EMPL 294
EDUC 237
CODEC 1568
IA 147

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	10602/24 + COR 1
Nr. doc. Csie:	15550/23 + ADD 1
Subiect:	Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a unei Rezerve de talente la nivelul UE – Abordare generală

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor textul abordării generale la care a ajuns Consiliul cu privire la regulamentul sus-menționat în cadrul reuniunii sale din 13 iunie 2024.

Modificările operate în comparație cu propunerea Comisiei sunt indicate după cum urmează:

- textul nou este marcat cu caractere **aldine subliniate**;
- textul eliminat este marcat cu [...]

2023/0404 (COD)

Propunere de

**REGULAMENT AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI
DE INSTITUIRE A REZERVEI DE TALENTE A UE**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 79 alineatul (2) litera (a),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

având în vedere avizul Autorității Europene pentru Protecția Datelor³,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ JO C , , p. .

întrucât:

- (1) Uniunea și fiecare stat membru în parte se confruntă cu deficite într-o gamă largă de sectoare și ocupații, inclusiv în cele relevante pentru tranziția verde și cea digitală. Deficitele considerabile în sectorul construcțiilor, al asistenței medicale, al ospitalității, al transporturilor, al tehnologiei informației și comunicațiilor, precum și în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii există de mult timp și au fost exacerbate de pandemia de COVID-19 și de accelerarea tranziției verzi și a celei digitale. Se preconizează că deficitul de forță de muncă va persista și s-ar putea agrava în contextul provocărilor demografice.
- (2) Abordarea deficitului de forță de muncă necesită o soluție cuprinzătoare la nivelul Uniunii și la nivel național, care să includă printre priorități o mai bună valorificare a întregului potențial al grupurilor cu o participare mai scăzută pe piața forței de muncă, recalificarea și perfecționarea forței de muncă existente, facilitarea mobilității forței de muncă în interiorul UE, **inclusiv prin mai buna utilizare a Directivei 2003/109 a Consiliului și a Directivei 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului, precum și a rețelei EURES**, și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a atractivității anumitor ocupații. Având în vedere amploarea actuală a deficitelor de pe piața forței de muncă și tendințele demografice, este probabil ca măsurile care vizează exclusiv forța de muncă de la nivel național și forța de muncă din Uniune să fie insuficiente pentru a aborda deficitul actual și viitor de forță de muncă și lipsa de personal calificat. Prin urmare, migrația legală este esențială pentru completarea acestor acțiuni și trebuie să facă parte din soluția adoptată pentru a sprijini pe deplin dubla tranziție.
- (3) Pentru a facilita recrutarea la nivel internațional și pentru a le oferi resortisanților țărilor terțe oportunitatea de a lucra în sectoare cu deficit de forță de muncă la nivelul UE, ar trebui instituită o rezervă de talente a UE sub forma unei platforme la nivelul Uniunii care să reunească și să faciliteze corelarea profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate cu reședința în afara Uniunii și a posturilor vacante propuse de angajatorii **participanți și de alte entități participante** stabiliți (stabilite) în statele membre participante.

- (4) În Recomandarea sa privind căile legale de acces la protecție în UE, Comisia⁴ încurajează statele membre să instituie și să promoveze căi complementare de ocupare a forței de muncă pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională⁵. Operaționalizarea căilor complementare ar putea fi sprijinită și prin intermediul Rezervei de talente a UE.
- (5) Rezerva de talente a UE ar trebui să aibă drept obiectiv sprijinirea statelor membre participante în abordarea deficitelor existente și viitoare de competențe și de forță de muncă prin recrutarea de resortisanți ai țărilor terțe, în măsura în care activarea forței de muncă de la nivel național și mobilitatea în interiorul UE nu sunt suficiente pentru atingerea acestui obiectiv. Ca instrument voluntar de facilitare a recrutării internaționale, Rezerva de talente a UE ar trebui să ofere statelor membre interesate sprijin suplimentar la nivelul Uniunii. În acest scop, ar trebui să se asigure complementaritatea și interoperabilitatea cu inițiativele și platformele naționale **și de la nivelul Uniunii** existente. Pentru a se asigura o participare cât mai largă cu putință, ar trebui să se țină seama de nevoile specifice ale statelor membre în faza de creare a Rezervei de talente a UE. Prin urmare, „talent” este un termen cuprinzător care se referă la întreaga gamă de competențe care ar putea fi necesare pe piețele forței de muncă din statele membre.

⁴ Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei din 23 septembrie 2020 privind căile legale de acces la protecție în UE: promovarea relocării, a admisiei umanitare și a altor căi complementare.

⁵ „Căile complementare” sunt căi sigure și reglementate de admisie pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională, care completează relocarea, permițându-le șederea legală într-o țară terță în care nevoile lor de protecție internațională sunt îndeplinite. Prin intermediul căilor complementare de ocupare a forței de muncă, persoanele care au nevoie de protecție internațională au posibilitatea să acceseze căile existente de migrație a forței de muncă, să își utilizeze competențele și să contribuie la reducerea deficitului de forță de muncă în țările de destinație. A se vedea, de asemenea: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

- (6) Rezerva de talente a UE urmărește să furnizeze servicii angajatorilor participanți și altor entități participante stabiliți (stabilite) în statele membre participante[...]. Un angajator participant este un angajator ale cărui posturi vacante sunt publicate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE de către punctul național de contact din statul membru în care este stabilit angajatorul. Odată ce aceste posturi vacante sunt eliminate de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, angajatorul nu va mai fi considerat angajator participant. În Rezerva de talente a UE pot fi incluse și alte entități participante. Noțiunea de „altă entitate participantă” înseamnă un agent de muncă temporară, o agenție privată de ocupare a forței de muncă sau un intermediar de pe piața forței de muncă ale căror posturi vacante au fost publicate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE de către punctul național de contact al statului membru în care este stabilită această altă entitate participantă. Odată ce aceste posturi vacante sunt eliminate de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, această entitate nu va mai avea calitatea de altă entitate participantă. Prin agent de muncă temporară se înțelege termenul definit la articolul 3 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului. O agenție privată de ocupare a forței de muncă trebuie înțeleasă ca fiind termenul definit în Convenția OIM nr. 181 din 1997.
- (6a) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate sunt considerate ca fiind selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE atunci când li se oferă un loc de muncă care le permite persoanelor respective să intre într-un raport de muncă în statul membru care participă la Rezerva de talente a UE în care este stabilit angajatorul participant sau o altă entitate participantă și în care persoana aflată în căutarea unui loc de muncă va munci în mod normal.

- (7) Rezerva de talente a UE ar trebui, de asemenea, să sprijine punerea în aplicare a unor parteneriate pentru atragerea de talente **și a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță. Parteneriatele pentru atragerea de talente**[...] reprezintă unul dintre aspectele-cheie ale dimensiunii externe a Pactului privind migrația și azilul⁶ și sunt operaționalizate în conformitate cu Comunicarea Comisiei privind atragerea de competențe și de talente în UE⁷. Participarea unui stat membru la un parteneriat pentru atragerea de talente nu ar trebui să aducă atingere deciziei sale privind participarea la Rezerva de talente a UE.
- (8) Pentru a se garanta că autoritățile statelor membre sunt reprezentate în mod adecvat în Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE, fiecare stat membru participant ar trebui să numească câte doi reprezentanți, unul din [...] **domeniul ocupării** forței de muncă și unul din [...] **domeniul imigrației**. **Statele membre sunt încurajate să se asigure că pentru acești reprezentanți există doi supleanți care îi vor putea reprezenta în absență.**
- (9) Ar trebui creată o platformă informatică a Rezervei de talente a UE utilizându-se, în măsura posibilului, infrastructura informatică de care Comisia dispune deja. Infrastructura informatică creată pentru portalul EURES ar putea fi parțial reutilizată pentru platforma informatică a Rezervei de talente a UE, inclusiv canalul coordonat unic și instrumentul de corelare automată cu adaptările relevante[...].
- (10) Ar trebui să se creeze sinergii, după caz, între platforma informatică a Rezervei de talente a UE și alte instrumente și servicii relevante de la nivelul Uniunii, inclusiv în ceea ce privește accesul la materiale didactice, cum ar fi EU Academy și Interoperable Europe Academy. Platforma informatică a Rezervei de talente a UE ar trebui să fie adaptată rapid și periodic la noile practici tehnologice și să furnizeze servicii informatice de ultimă generație prin introducerea unor caracteristici și instrumente inovatoare.

⁶ [COM/2020/609 final](#).

⁷ [COM/2022/657 final](#).

(11) Formatul profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și al posturilor vacante ar trebui stabilit folosindu-se actuala clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), astfel cum se prevede în Regulamentul (UE) 2016/589⁸, care conține o terminologie standardizată pentru ocupații, aptitudini și competențe și facilitează transparența aptitudinilor și a calificărilor. Clasificarea ESCO ar trebui să sprijine persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, angajatorii **participanți și alte entități participante** și punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE să furnizeze informații comparabile privind experiențele profesionale, ocupațiile care fac obiectul unui post vacant, precum și aptitudinile de care dispun persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și care sunt solicitate de angajatorii **participanți și de alte entități participante**, permițând astfel realizarea unui proces de corelare de înaltă calitate. După caz, punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui să utilizeze formatul ESCO pentru [...] **transmiterea** posturilor vacante către platforma informatică a Rezervei de talente a UE. Pentru a permite interoperabilitatea, statele membre care nu adoptă ESCO pentru posturile vacante la nivel național ar trebui să elaboreze tabele de corespondență care să compare clasificarea utilizată în sistemele naționale și ESCO. Tabelele de corespondență ar trebui puse la dispoziția Comisiei și utilizate pentru transcodarea automată a informațiilor privind posturile vacante sau profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în scopul corelării automate prin intermediul platformei informatice comune.

⁸ Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013 (JO L 107, 22.4.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

- (12) Pentru garantarea funcțiilor de căutare și de corelare ale platformei informatice a Rezervei de talente a UE, ar trebui să se atribuie sarcini secretariatului Rezervei de talente a UE și punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE. Aceste sarcini ar trebui considerate sarcini de interes public pentru a căror îndeplinire este necesară prelucrarea datelor cu caracter personal, astfel cum se menționează la articolul 5 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul (UE) 2018/1725⁹ și, respectiv, la articolul 6 alineatul (1) litera (e) din Regulamentul (UE) 2016/679¹⁰. Prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui efectuată în conformitate cu articolul 8 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și cu Regulamentele (UE) 2018/1725 și (UE) 2016/679 ale Parlamentului European și ale Consiliului.
- (13) Prelucrarea pentru funcțiile de căutare și de corelare ale platformei informatice a Rezervei de talente a UE ar trebui să se limiteze la datele cu caracter personal necesare pentru identificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate, [...]a angajatorilor **participanți și a altor entități participante [...]**, pentru a permite căutarea și corelarea pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, precum și pentru colectarea de date în vederea îmbunătățirii funcționării Rezervei de talente. Acest lucru nu ar trebui să necesite prelucrarea datelor cu caracter personal menționate la articolul 9 din Regulamentul (UE) 2016/679 și la articolul 10 din Regulamentul (UE) 2018/1725.

⁹ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

¹⁰ Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (JO L 119, 4.5.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

- (14) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate ar trebui să aibă dreptul de [...] a restricționa accesul la datele lor cu caracter personal, de exemplu prin limitarea accesului la datele lor de contact. Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate, [...] ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante** de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE care nu au fost utilizate timp de doi ani ar trebui eliminate automat. Atunci când se elimină anumite profiluri, un set limitat de date anonimizate ar putea fi stocate în continuare pentru cercetare și statistici, inclusiv în scopul producerii statisticilor europene și asigurării calității acestora.
- (15) Fără a aduce atingere obligației lor de a informa persoanele vizate cu privire la prelucrarea datelor lor cu caracter personal și la drepturile lor în calitate de persoane vizate în conformitate cu articolele 12 și 13 din Regulamentul (UE) 2016/679 și cu articolele 14 și 15 din Regulamentul (UE) 2018/1725, secretariatul Rezervei de talente a UE și punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui, de asemenea, să informeze persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate, [...] angajatorii **participanți și alte entități participante** [...] cu privire la drepturile lor de a restricționa, din punct de vedere tehnic, accesul la datele lor cu caracter personal și de a solicita, în orice moment, ștergerea sau modificarea datelor lor cu caracter personal incluse în profilurile proprii.

- (16) Rezerva de talente a UE ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivului de descurajare a migrației ilegale, inclusiv prin facilitarea accesului la căile legale existente. Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care fac obiectul unei hotărâri judecătorești sau unei decizii administrative prin care li se refuză intrarea sau șederea într-un stat membru sau al unei interdicții de intrare în conformitate cu Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹¹ nu ar trebui să li se permită să își înregistreze profilul pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, având în vedere că nu vor avea drept de intrare și de ședere în Uniune. În acest scop, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui să aibă obligația, înainte de a-și înregistra profilul în Rezerva de talente a UE, să declare că în prezent nu fac obiectul unui refuz al intrării sau șederii într-un stat membru sau al unei interdicții de intrare pe teritoriul Uniunii. De asemenea, ar trebui furnizate informații cu privire la consecințele unei declarații false în acest sens, **inclusiv cu privire la eliminarea profilurilor acestor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. În plus, în timpul procedurilor de imigrare desfășurate de statele membre, se pot efectua verificările necesare în bazele de date naționale și ale UE relevante, cum ar fi Sistemul de informații Schengen, care conține semnalări privind resortisanți ai țărilor terțe care nu au drept de intrare sau de ședere în spațiul Schengen. Pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE ar trebui să se informeze că înregistrarea în Rezerva de talente a UE a unei persoane dintr-o țară terță aflate în căutarea unui loc de muncă nu constituie o garanție că au fost efectuate controalele de securitate.**

¹¹ Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele și procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 348, 24.12.2008, p. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (17) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care doresc să se înregistreze în Rezerva de talente a UE ar trebui să își creeze un profil utilizând funcționalitatea de creare a profilului Europass¹², care permite crearea unui profil gratuit și menționarea aptitudinilor, a calificărilor și a altor experiențe relevante într-un singur loc securizat online.
- (18) Atunci când este necesar, recunoașterea calificărilor și validarea competențelor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate ar trebui să se desfășoare în statele membre participante la cererea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă[...], a angajatorului **participant** sau **a altei entități participante**, în conformitate cu legislația și practicile naționale și cu orice acord internațional relevant, inclusiv cu acordurile de recunoaștere reciprocă a calificărilor profesionale. [...] Pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE ar trebui să fie disponibile [...] informații online privind procedurile existente de recunoaștere și validare la nivel național, iar [...] punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui să furnizeze **informații specifice persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE.**

¹² Decizia (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului din 18 aprilie 2018 privind un cadru comun pentru furnizarea unor servicii mai bune pentru aptitudini și calificări (JO L 112, 2.5.2018, p. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

(19) În cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente, resortisanții țărilor terțe selectate **pot primi** sprijin pentru dezvoltarea și validarea competențelor [...]. **Acest program de dezvoltare și validare a competențelor poate fi sprijinit financiar de Uniunea Europeană sau poate face parte dintr-o inițiativă bilaterală sau dintr-un acord al unui stat membru în contextul parteneriatelor pentru atragerea de talente. Talentele dezvoltate sau validate în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente pot fi atestate în condițiile stabilite de statele membre în cadrul parteneriatului pentru atragerea de talente la care participă. [...]**

(19a) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot primi, de asemenea, sprijin prin intermediul cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță. Aceste cadre sunt sprijinite financiar de un stat membru și/sau de finanțare din partea Uniunii în afara unui context de parteneriat pentru atragerea de talente. În ceea ce privește recunoașterea competențelor dobândite într-o țară terță în contextul unui astfel de cadru național, se aplică legislația națională a statului membru respectiv.

(20) [...] Secretariatul Rezervei de talente a UE ar trebui să publice lista țărilor terțe și a statelor membre care participă la parteneriate pentru atragerea de talente pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. Secretariatul Rezervei de talente a UE ar trebui să publice și o listă a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță, inclusiv a țărilor terțe care participă la aceste cadre, precum și informații cu privire la sprijinul specific furnizat în aceste cadre, pe care statele membre participante au ales să le conecteze la Rezerva de talente a UE, pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

(21) [...]

(21a) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au beneficiat de sprijin specific în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente sau al unui cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță ar trebui să își poată conecta profilul din Rezerva de talente a UE cu parteneriatul pentru atragerea de talente sau cu cadrul național. Profilurile lor ar trebui să fie semnalate în consecință pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. Angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui să poată filtra profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate care au participat la un parteneriat pentru atragerea de talente sau la un cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță. Acest lucru ar putea să încurajeze angajatorii participanți și alte entități participante să ofere un loc de muncă în Uniune.

(22) [...] Toate activitățile desfășurate în contextul Rezervei de talente a UE **ar trebui să respecte** [...] dreptul la un tratament echitabil și egal atunci când este vorba de condiții de muncă, salarii minime, acces la protecție socială, formare și protecția tinerilor la locul de muncă. În **concordanță și cu** [...] principiile **Pilonului european al drepturilor sociale**, Rezerva de talente a UE ar trebui să asigure locuri de muncă de calitate **și concurență loială**.

(23) În „Principiile generale și orientările operaționale pentru o recrutare corectă”, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a stabilit o serie de standarde privind protecția adecvată a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe împotriva recrutării inechitabile. Angajatorii **și alte entități care participă sau au participat la Rezerva de talente a UE** ar trebui să respecte legislația și practicile aplicabile ale Uniunii. De asemenea, angajatorii **participanți și alte entități participante** ar trebui să asigure egalitatea de tratament a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în raport cu resortisanții statelor membre participante, în conformitate cu Directiva **2024/1233** [...] ¹³, cu Directiva 2014/36/UE ¹⁴, cu Directiva (UE) 2021/1883 ¹⁵ și cu Directiva (UE) 2016/801 ¹⁶. În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1152 ¹⁷, în momentul angajării, angajatorii **participanți și alte entități participante**[...] ar trebui să furnizeze persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate informații scrise, într-un limbaj **ușor** de înțeles, cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă. Aceste informații ar trebui să includă cel puțin locul unde se desfășoară munca și tipul de muncă, durata angajării, remunerația, programul de lucru, numărul de zile de concediu plătite și, după caz, alte condiții de muncă relevante. Un angajator **participant sau o altă entitate participantă** nu ar trebui să perceapă nicio taxă de recrutare, nici să îi interzică unui lucrător să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și nici să aplice lucrătorului un tratament nefavorabil pentru acest lucru. Angajatorii **participanți** și **alte**

¹³ Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (JO L 343, 23.12.2011, p. 1-9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

¹⁴ Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri (JO L 94, 28.3.2014, p. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

¹⁵ Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

¹⁶ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (reformare) (JO L 132, 21.5.2016, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

¹⁷ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

entități participante [...] ar trebui să respecte în toate situațiile Directiva 96/71/CE¹⁸, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2018/957 și Directiva (UE) 2020/1057 atunci când detașează lucrători în cadrul prestării de servicii, în special în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite [...]. Angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui, de asemenea, să respecte cadrul juridic stabilit în jurisprudența relevantă, cum ar fi obligația ca lucrătorii din țări terțe să poată fi detașați într-un stat membru numai dacă sunt angajați în mod legal și obișnuit în statul membru de intrare și, de asemenea, să țină seama de legislația relevantă a statului membru gazdă.

(23a) Statele membre ar trebui să garanteze că toți angajatorii și toate entitățile care participă la Rezerva de talente a UE respectă legislația și practicile relevante ale Uniunii și naționale în ceea ce privește protecția resortisanților țărilor terțe împotriva recrutării inechitabile și a condițiilor de muncă neadecvate, precum și nediscriminarea. Punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE este responsabil de refuzarea, suspendarea sau retragerea accesului la platforma informatică a Rezervei de talente a UE al angajatorilor și al altor entități care participă sau care au participat în cazul în care încălcarea legislației și a practicilor relevante este notificată punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE. Statele membre ar trebui să prevadă că agenții de muncă temporară, intermediarii de pe piața forței de muncă și agențiile private de ocupare a forței de muncă care și-au îndeplinit obligațiile de diligență necesară în privința aspectelor respective, astfel cum sunt definite în legislația internă, nu ar trebui să fie suspendați sau retrași din Rezerva de talente a UE ca urmare a unei încălcări de către un angajator a legislației și a practicilor relevante ale Uniunii și naționale. Aceste măsuri ar trebui să țină seama de circumstanțele specifice ale statului membru în cauză.

¹⁸ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 18, 21.1.1997, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

(24) Pentru a asigura o corelare de înaltă calitate, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate și angajatorii **participanți și alte entități participante** [...] ar trebui să aibă acces la o listă cu profilurile sugerate ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate și cu posturile vacante, în funcție de relevanța competențelor, a calificărilor și a experienței lor profesionale pentru postul vacant. Lista este generată de instrumentul automat de corelare al platformei informatice a Rezervei de talente a UE.

(24a) Angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui să depună eforturi pentru selectarea riguroasă a candidaților și o evaluare inițială a profilurilor și calificărilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și pentru evaluarea corelării dintre persoana aflată în căutarea unui loc de muncă și postul vacant, cu respectarea unei recrutări echitabile.

(25) Platforma Rezervei de talente a UE ar trebui să răspundă nevoilor stabilite pe piața forței de muncă și nu ar trebui să servească deplasării forței de muncă existente sau să aibă un efect negativ asupra forței de muncă existente ori să submineze în alt mod munca decentă sau concurența loială. Pentru a sprijini mai bine eforturile statelor membre de a aborda deficitele existente și viitoare în materie de forță de muncă, Rezerva de talente a UE ar trebui să vizeze ocupații specifice la toate nivelurile de competențe, pe baza celor mai frecvente ocupații cu deficit de forță de muncă din Uniune și a ocupațiilor cu o contribuție directă la tranziția verde și la cea digitală, prevăzute în anexa la prezentul regulament. Pentru a adapta posturile vacante la nevoile specifice ale piețelor naționale ale forței de muncă, **precum și la politicile în domeniul migrației** și luând ca punct de plecare lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE prevăzută în anexă, statele membre participante sunt autorizate să notifice secretariatului Rezervei de talente a UE adăugarea sau eliminarea anumitor ocupații cu deficit de forță de muncă. **Statele membre pot decide că modificările listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul UE trebuie să corespundă unor nevoi specifice ale pieței forței de muncă la nivel național sau regional. În cazul unor nevoi regionale specifice ale pieței forței de muncă, statele membre pot decide că punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE este responsabil de filtrarea posturilor vacante, astfel încât acestea să corespundă dimensiunii teritoriale relevante atunci când sunt puse la dispoziție pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.** Aceste notificări ar trebui să aibă un impact numai asupra corelărilor efectuate cu posturile vacante prezentate de statul membru respectiv. Nici lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE, nici notificările statelor membre nu ar trebui să aducă atingere respectării principiului preferinței pentru cetățenii Uniunii **și, dacă este cazul în temeiul dreptului intern, examinării situației pieței forței de muncă.**

- (26) Statele membre participante ar trebui să se asigure că informațiile privind Rezerva de talente a UE și privind funcționarea acestei rezerve sunt ușor accesibile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și angajatorilor, **precum și altor entități interesate să participe la Rezerva de talente**, în special informațiile referitoare la autoritățile competente din statele membre participante. Aceste informații ar trebui să includă condițiile și procedurile de participare la Rezerva de talente a UE. **Statele membre participante ar trebui să ofere informații cu privire la platforma informatică a Rezervei de talente a UE în ceea ce privește tipurile de entități autorizate să publice posturi vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.**
- (27) Secretariatul Rezervei de talente a UE ar trebui să se asigure că pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE sunt disponibile informații ușor accesibile privind procedurile de imigrație, recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, drepturile **și obligațiile** resortisanților țărilor terțe, condițiile de viață și de muncă, [...] modalitățile disponibile de a obține reparații pentru cazurile de exploatare prin muncă și practicile de recrutare inechitabile, **precum și măsurile de sprijin la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care au nevoie de protecție internațională și care își au reședința în afara Uniunii**, în contextul căilor complementare de ocupare a forței de muncă, din statele membre participante. Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui să furnizeze informațiile relevante secretariatului Rezervei de talente a UE pentru a permite publicarea acestora pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. **În acest context, statele membre ar trebui să poată recurge la sursele de informații existente la nivel național sau la nivelul Uniunii.** [...]

- (28) Informațiile furnizate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE ar trebui să fie puse la dispoziție cel puțin în limbile oficiale ale statelor membre participante. **Posibilitatea integrării de mecanisme de traducere automată a conținutului în alte limbi în platforma informatică a Rezervei de talente a UE poate fi examinată de secretariatul Rezervei de talente a UE.**
- (29) Delegațiile Uniunii Europene ar trebui să sprijine furnizarea de informații persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe cu privire la Rezerva de talente a UE și la funcționarea acesteia, precum și cu privire la statele membre participante.
- (29a) Statele membre pot decide că serviciile publice de ocupare a forței de muncă fac parte din punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE și că, în cadrul punctului național de contact pentru Rezerva de talente a UE, serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt responsabile de publicarea posturilor vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE prin intermediul canalului coordonat unic. În cazul în care este vorba de un post vacant pus la dispoziție în mod public de către serviciul public de ocupare a forței de muncă și care, în consecință, a fost publicat pe portalul EURES, punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE poate pune la dispoziție posturi vacante eligibile pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, la cererea unui angajator sau a unei alte entități interesate să participe la Rezerva de talente.**

- (30) [...] Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE **ar trebui** să ofere **informații specifice standardizate [...] persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE, angajatorilor participanți și altor entități participante.** [...] Aceste informații **specifice ar trebui să includă informații** privind vizele și permisele de ședere relevante în scopuri profesionale în statul membru participant, inclusiv în ceea ce privește drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe, cum ar fi accesul la prestații sociale, la asistență medicală, la educație și la locuințe. [...] **Ar trebui să fie oferite** informații specifice cu privire la procedurile de reîntregire a familiei și la drepturile membrilor familiei, precum și cu privire la măsurile existente de facilitare a integrării în statul membru gazdă, cum ar fi cursurile de limbă și formarea profesională. Aceste informații ar trebui să includă, de asemenea, mecanismele disponibile **în materie de plângeri și reparații** pentru cazurile de exploatare prin muncă și practicile de recrutare inechitabilă din statele membre participante. **Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente și care sunt eligibile pentru a beneficia de o cale complementară de ocupare a forței de muncă destinată persoanelor care au nevoie de protecție internațională în statul membru respectiv ar trebui să beneficieze de informații specifice de la punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE relevant, inclusiv în ceea ce privește obținerea unui document de călătorie și obținerea de sprijin pentru integrare la sosire.** Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui să furnizeze angajatorilor **participanți și altor entități participante** [...] informații cu privire la drepturile și obligațiile lor legate de securitatea socială, măsurile active pe piața forței de muncă, fiscalitate, aspecte legate de contractele de muncă, drepturile de pensie și asigurările de sănătate.

(30a) Statele membre ar trebui să furnizeze în scris informații specifice standardizate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE, inclusiv prin trimitere la sursele existente. În plus, punctele naționale de contact ar trebui să poată să îndrume spre sursele adecvate de informații și/sau la autoritățile competente.

(31) Pentru a se atinge obiectivul prezentului regulament, ar trebui asigurată aplicarea [...] efectivă a acquis-ului UE privind migrația legală, în special a legislației și a procedurilor, în conformitate cu dreptul intern, în vederea obținerii unui permis de muncă și a unui permis de sedere într-un stat membru în scopuri profesionale. În plus, prezentul regulament nu ar trebui să aducă atingere dreptului statelor membre de a stabili volumul admiterii resortisanților unor țări terțe în conformitate cu articolul 79 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). [...]

(31a) Principalul scop al Rezervei de talente a UE este de a sprijini recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate care își au reședința în afara Uniunii și ocupării locurilor de muncă vacante ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante stabilite (stabilite) în statele membre participante. Prin urmare, secretariatul Rezervei de talente a UE ar trebui să precizeze în mod clar pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE că înregistrarea în Rezerva de talente a UE a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și selectarea pentru un post vacant prin intermediul platformei informatice a Rezervei de talente a UE nu reprezintă o garanție că statul membru participant în care este stabilit angajatorul participant sau o altă entitate participantă va elibera un permis de muncă, o viză sau un permis de sedere în urma procesului de selecție.

(31b) În plus, pentru a facilita și a accelera recrutarea de către angajatorii participanți și de către alte entități participante a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe cu reședința în afara Uniunii, statele membre participante pot să instituie proceduri accelerate de imigrație, în special în ceea ce privește [...] eliberarea vizelor și a permiselor de ședere în scopuri profesionale și exceptarea de la principiul preferinței pentru cetățenii Uniunii și/sau de la cerințele de verificare a situației de pe piața forței de muncă. [...] Între statele membre s-ar putea desfășura un schimb de practici privind punerea în aplicare a acestor proceduri accelerate de imigrație [...] în contextul Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE.

(31c) În plus, pentru a asigura norme de mobilitate echitabile, ținând seama de aspectul specific legat de activitatea economică a altor entități participante, statele membre vor fi în măsură să organizeze mecanisme specifice de monitorizare a activității altor entități participante, la cererea unuia sau mai multor state membre, dacă este cazul, și servicii de inspecție, dacă este necesar, în legătură cu monitorizarea lucrătorilor mobili din afara UE prezenți pe teritoriul lor.

(32) Întrucât obiectivele prezentului regulament, și anume instituirea unei platforme la nivelul Uniunii menite să abordeze deficitul de forță de muncă la nivelul Uniunii prin facilitarea recrutării de resortisanți ai țărilor terțe pentru ocupațiile cu deficit de forță de muncă din UE nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre din cauza lipsei unor canale eficiente și a vizibilității limitate la nivel mondial, dar, având în vedere amploarea acțiunii, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezentul regulament nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor menționate.

- (33) În vederea îndeplinirii obiectivelor prezentului regulament de facilitarea unei recrutări internaționale echitabile, ar trebui delegată Comisiei competența de a adopta acte în conformitate cu articolul 290 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene pentru modificarea prezentului regulament în ceea ce privește anexa care conține lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE. Este deosebit de important ca, în cursul lucrărilor sale pregătitoare, Comisia să organizeze consultări adecvate, inclusiv la nivel de experți, și ca respectivele consultări să se desfășoare în conformitate cu principiile stabilite în Acordul interinstituțional din 13 aprilie 2016 privind o mai bună legiferare¹⁹. În special, pentru a asigura participarea egală la pregătirea actelor delegate, Parlamentul European și Consiliul primesc toate documentele în același timp cu experții din statele membre, iar experții acestor instituții au acces sistematic la reuniunile grupurilor de experți ale Comisiei însărcinate cu pregătirea actelor delegate.
- (34) În vederea asigurării unor condiții uniforme pentru punerea în aplicare a prezentului regulament, ar trebui conferite competențe de executare Comisiei. Respectivele competențe ar trebui exercitate în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 182/2011 al Parlamentului European și al Consiliului²⁰.

¹⁹ Acordul interinstituțional dintre Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene și Comisia Europeană privind o mai bună legiferare (JO L 123, 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

²⁰ Regulamentul (UE) nr. 182/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 februarie 2011 de stabilire a normelor și principiilor generale privind mecanismele de control de către statele membre al exercitării competențelor de executare de către Comisie (JO L 55, 28.2.2011, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (35) [...] Pentru adoptarea și actualizarea standardelor tehnice privind schimbul de date, formatul datelor, formatul posturilor vacante și formatul profilurilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui utilizată procedura de examinare. Procedura de examinare ar trebui utilizată, de asemenea, pentru adoptarea standardelor tehnice privind subcategoriile de date cu caracter personal care urmează să fie prelucrate, responsabilitățile operatorilor de date, inclusiv normele care reglementează posibila utilizare a uneia sau a mai multor persoane împuternicite de operator, precum și condițiile de acces la datele cu caracter personal și posibilitatea de care dispun persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate de a restricționa accesul la datele lor cu caracter personal pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (36) Prezentul regulament respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în conformitate cu articolul 6 din TUE.
- (37) Statele membre participante ar trebui să pună în aplicare prezentul regulament în deplină conformitate cu toate obligațiile Cartei drepturilor fundamentale a UE și, în special, fără discriminare pe criterii de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbi, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Ar trebui să se asigure respectarea unor condiții de muncă echitabile și corecte și protecția tinerilor la locul de muncă.

- (38) În conformitate cu articolele 1 și 2 din Protocolul nr. 22 privind poziția Danemarcei, anexat la TUE și la TFUE, Danemarca nu participă la adoptarea prezentului regulament, nu are obligații în temeiul acestuia și nu face obiectul aplicării sale.
- (39) [...] [În conformitate cu articolul 3 din Protocolul nr. 21 privind poziția Regatului Unit și a Irlandei cu privire la spațiul de libertate, securitate și justiție, anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană și la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Irlanda și-a notificat [, prin scrisoarea din **5 martie 2024**...,] dorința de a participa la adoptarea și la aplicarea prezentului regulament],

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

- (1) Prezentul regulament instituie Rezervă de talente a UE, disponibilă pentru toate statele membre, pentru a facilita recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe cu reședința în afara Uniunii.
- (2) Prezentul regulament stabilește norme privind:
 - (a) autoritățile responsabile cu gestionarea și funcționarea Rezervei de talente a UE și cooperarea dintre ele;
 - (b) funcționarea platformei informatice a Rezervei de talente a UE și a serviciilor de sprijin conexe;
 - (c) condițiile și procedurile pentru participarea la Rezerva de talente a UE a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și a angajatorilor, **precum și a altor entități**;
 - (d) facilitarea recrutării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care **au beneficiat [...] de sprijin specific în cadrul unui** parteneriat pentru atragerea de talente **sau de un cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță**.

Articolul 2

Domeniu de aplicare

- (1) Prezentul regulament se aplică persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe cu reședința în afara Uniunii și angajatorilor **participanți și altor entități participante** stabiliți (stabilite) în statele membre participante.

Articolul 3

Participare și retragere

1. Orice stat membru poate decide în orice moment să participe la Rezerva de talente a UE. Statul membru își notifică decizia Comisiei cu cel puțin 9 luni înainte de data de la care intenționează să participe **și indică tipurile de entități autorizate să publice posturi vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.** Începând cu prima zi de participare, posturile vacante ale angajatorilor **și ale altor entități** stabiliți (stabilite) în statul membru respectiv pot fi **publicate** [...] pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

(1a) **Un stat membru participant își poate retrage participarea din Rezerva de talente a UE în orice moment. Statul membru respectiv își notifică decizia Comisiei cu cel puțin 6 luni înainte de data de la care intenționează să se retragă.**

Începând de la data notificării, posturile vacante ale angajatorilor și ale altor entități stabiliți (stabilite) în statul membru respectiv sunt retrase de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

Retragerea unui stat membru în primii doi ani de participare la Rezerva de talente a UE are ca rezultat anularea sau recuperarea netă a întregii finanțări din partea Uniunii acordate până la data retragerii. După al doilea an de participare, retragerea unui stat membru are ca rezultat anularea sau recuperarea netă a oricărei finanțări din partea Uniunii deja plătite pentru orice perioadă ulterioară datei retragerii, în conformitate cu normele aplicabile.

(2) Informațiile privind statele membre participante sunt puse la dispoziția publicului pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

Articolul 4

Definiții

(1) În sensul prezentului regulament, se aplică următoarele definiții:

- (1) „state membre participante” înseamnă statele membre care participă la Rezerva de talente a UE;
- (2) „persoană aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță” înseamnă o persoană cu reședința în afara Uniunii, care nu este cetățean al Uniunii în sensul articolului 20 alineatul (1) din TFUE și care caută un loc de muncă în Uniune;
- (3) [...]

(3a) „angajator participant” înseamnă un angajator ale cărui posturi vacante sunt publicate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE așa cum sunt transmise de punctul național de contact din statul membru în care este stabilit angajatorul.

(3b) „altă entitate participantă” înseamnă un agent de muncă temporară, o agenție privată de ocupare a forței de muncă sau un intermediar de pe piața forței de muncă ale căror posturi vacante sunt publicate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE așa cum sunt transmise de punctul național de contact al statului membru în care este stabilită această altă entitate participantă.

- (4) „profil” înseamnă informațiile furnizate de o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță prin intermediul unui format standard de date în scopul căutării unui loc de muncă prin intermediul platformei informatice a Rezervei de talente a UE;

- (5) „canal coordonat unic” înseamnă serviciul informatic instituit pentru transmiterea posturilor vacante din statele membre participante către platforma informatică a Rezervei de talente a UE în conformitate cu un sistem uniform și utilizând infrastructura tehnică necesară.

(5a) „post vacant” înseamnă o ofertă de loc de muncă care i-ar permite persoanei în căutarea unui loc de muncă care a fost selectată să încheie un raport de muncă în statul membru participant în care este stabilit angajatorul participant sau o altă entitate participantă și în care persoana aflată în căutarea unui loc de muncă va munci în mod normal.

CAPITOLUL II

ARHITECTURA SISTEMULUI INFORMATIC

Articolul 5

Platforma informatică a Rezervei de talente a UE

- (1) Se instituie platforma informatică a Rezervei de talente a UE, menită să faciliteze recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe.
- (2) Platforma informatică a Rezervei de talente a UE este compusă din:
 - (a) canalul coordonat unic care permite statelor membre participante să [...] **transmită** posturile vacante bazei de date a Rezervei de talente a UE;
 - (b) infrastructura tehnică care permite bazei de date a Rezervei de talente a UE să primească posturile vacante din partea statelor membre participante;
 - (c) infrastructura tehnică necesară pentru colectarea și actualizarea profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate;
 - (d) infrastructura tehnică menită să permită punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE și angajatorilor **participanți și altor entități participante** [...] să efectueze căutări în lista persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate, iar persoanelor înregistrate să efectueze căutări în lista de posturi vacante;
 - (e) instrumentul de corelare automată;
 - (f) canalul securizat de comunicare care le permite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate și angajatorilor **participanți și altor entități participante** [...] să comunice în cadrul platformei informatice a Rezervei de talente a UE.

- (3) Comisia adoptă, prin intermediul unor acte de punere în aplicare, standardele tehnice necesare pentru a specifica schimbul de date, formatul datelor, inclusiv ESCO, formatul posturilor vacante și formatul profilurilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Respectivetele acte de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (3).
- (4) Statele membre participante și secretariatul Rezervei de talente a UE menționat la articolul 8 asigură interoperabilitatea tehnică între sistemele naționale și platforma informatică a Rezervei de talente a UE. Secretariatul Rezervei de talente a UE asigură interfața cu alte instrumente și servicii relevante oferite la nivelul Uniunii, după caz.

Articolul 6

Prelucrarea datelor cu caracter personal

- (1) Secretariatul Rezervei de talente a UE poate prelucra datele cu caracter personal ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate și ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante** [...] numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care îi revin în temeiul articolului 8. Atunci când prelucrează date cu caracter personal în acest scop, secretariatul Rezervei de talente a UE acționează în calitate de operator de date, în sensul articolului 3 punctul 8 din Regulamentul (UE) 2018/1725.
- (2) Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE pot prelucra datele cu caracter personal ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante** [...], precum și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care le revin în temeiul articolului 10. Atunci când prelucrează date cu caracter personal în acest scop, punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE acționează în calitate de operatori de date, în sensul articolului 4 punctul 7 din Regulamentul (UE) 2016/679.

- (3) Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate includ numele, prenumele, datele de contact, data nașterii și cetățenia, informații privind calificările academice și profesionale, experiența profesională și alte competențe și cunoștințe lingvistice. Posturile vacante ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante [...]** includ numele, prenumele și datele de contact.
- (4) Secretariatul Rezervei de talente a UE și punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE informează persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate și angajatorii **participanți, precum și alte entități participante [...]** cu privire la prelucrarea datelor lor cu caracter personal și la drepturile lor în calitate de persoane vizate, precum și cu privire la drepturile lor prevăzute la alineatele (6) și (7).
- (5) Datele cu caracter personal înregistrate pe platforma Rezervei de talente a UE sau transmise acesteia în conformitate cu prezentul regulament sunt indexate, stocate și puse la dispoziție pe platformă numai în scopul căutării și al corelării. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate au dreptul de [...] a restricționa accesul la datele lor cu caracter personal.
- (6) Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate care nu au fost accesate în decurs de doi ani de la înregistrarea profilurilor lor se elimină sau se anonimizează și nu se stochează date cu caracter personal. Atunci când profilurile sunt eliminate, un set limitat de date anonimizate ar putea fi stocate în continuare pentru cercetare și statistici și pentru extragerea de date în vederea îmbunătățirii funcționării Rezervei de talente.

- (7) Secretariatul Rezervei de talente a UE pune la dispoziție datele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate și posturile vacante ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante** [...] pentru căutare și corelare pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (8) La datele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate au acces numai angajatorii **participanți și alte entități participante** [...], precum și punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE. La datele angajatorilor **participanți și ale altor entități participante** [...] au acces persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate și punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE.
- (9) Comisia adoptă, prin intermediul unor acte de punere în aplicare, dispoziții suplimentare privind datele cu caracter personal care urmează să fie prelucrate și incluse în formatele posturilor vacante și ale profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, responsabilitățile operatorilor de date, inclusiv norme care reglementează posibila utilizare a uneia sau a mai multor persoane împuternicite de operator, precum și condițiile de acces la datele cu caracter personal și opțiunea de care dispun persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate de a restricționa accesul la datele lor cu caracter personal pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. Respectivele acte de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (3).

CAPITOLUL III

GUVERNANȚA

Articolul 7

Structură

- (1) Rezerva de talente a UE este formată din:
 - (a) secretariatul Rezervei de talente a UE;
 - (b) Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE;
 - (c) punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE.

Articolul 8

Secretariatul Rezervei de talente a UE

- (1) Comisia asigură secretariatul Rezervei de talente a UE.
- (2) Secretariatul este responsabil cu:
 - (a) asigurarea gestionării globale a Rezervei de talente a UE, inclusiv planificarea și coordonarea activităților Rezervei de talente a UE;
 - (b) crearea și gestionarea platformei informatice a Rezervei de talente a UE și a serviciilor informatice conexe necesare pentru funcționarea acesteia, în special prin utilizarea infrastructurii tehnice deja disponibile la nivelul Uniunii, după caz;
 - (c) publicarea informațiilor relevante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE în temeiul articolului 3 alineatul ([...] **2**), al articolului 10 alineatul (2) litera (f), al articolului 12 [...] **alineatul** (7), al articolului 14 alineatul (2) și al articolului 15 alineatul (2);

- (d) pregătirea reuniunilor Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE;
- (e) colectarea de date relevante pentru monitorizarea performanței Rezervei de talente a UE în temeiul articolului 20;
- (f) convocarea unor reuniuni periodice ale rețelei punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE menționate la articolul 10 în vederea realizării unui schimb de informații și de bune practici privind punerea în aplicare tehnică la nivel național a prezentului regulament.

Articolul 9

Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE

- (1) Se instituie Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE. Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE este responsabil cu:
 - (a) furnizarea de sprijin secretariatului Rezervei de talente a UE pentru întocmirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE în temeiul articolului 14;
 - (ab) facilitarea schimbului între statele membre participante în legătură cu modificările aduse de acestea listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul UE în temeiul articolului 15 alineatul (1);**
 - (b) furnizarea de sprijin secretariatului Rezervei de talente a UE pentru planificarea și coordonarea activităților Rezervei de talente a UE;
 - (c) facilitarea colectării de date relevante pentru activitățile de monitorizare ale Rezervei de talente a UE menționate la articolul 20;
 - (d) **schimbul de practici în ceea ce privește [...]** punerea în aplicare a procedurilor accelerate de imigrație menite să faciliteze recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate, în conformitate cu articolul 19.

- (2) Numai statele membre participante pot fi membre ale Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE. **Fiecare stat membru participant numește doi reprezentanți, un expert în domeniul ocupării forței de muncă și un expert în domeniul imigrației.** Statele membre care nu participă la Rezerva de talente a UE pot participa la reuniunile Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE în calitate de observatori.
- (3) Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE se reunește de două ori pe an sau ad-hoc, atunci când este necesar. Reuniunile sunt convocate și prezidate de Comisie.
- (4) Reprezentanții organizațiilor [...] partenerilor sociali la nivelul Uniunii au dreptul să participe, în calitate de observatori, la reuniunile Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE. Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE asigură reprezentarea sindicatelor de către doi participanți și a organizațiilor patronale de către doi participanți. Reprezentanții respectivi semnează o declarație scrisă în care afirmă că nu se află într-o situație de conflict de interese.

Articolul 10

Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE

- (1) Fiecare stat membru participant desemnează **o entitate care acționează ca [...]** punctul său național de contact pentru Rezerva de talente a UE. Statele membre participante se asigură că **punctul național de contact pentru Rezerva de talente a UE este compus din experți provenind** de la autoritățile **naționale** relevante din domeniul ocupării forței de muncă și al imigrației [...]. **Dacă este cazul, punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE se pot baza pe alte autorități naționale competente pentru a îndeplini sarcinile prevăzute la alineatul (2).**
- (2) Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE sunt responsabile cu:
- (a) facilitarea, la nivel național, a funcționării platformei informatice a Rezervei de talente a UE în conformitate cu articolul 5;

- (b) **publicarea** [...] posturilor vacante [...] **pe** platforma informatică a Rezervei de talente a UE prin intermediul canalului coordonat unic [...];
- (c) **dacă este cazul**, notificarea [...] eventualelor modificări [...] ale listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE efectuate în temeiul articolului 15 către secretariatul Rezervei de talente a UE;
- (d) ținerea unui registru al angajatorilor **participanți și al altor entități participante** [...];
- (e) **refuzul**, suspendarea **sau retragerea** accesului **la platforma informatică a Rezervei de talente a UE pentru acei** angajatori **și acele alte entități care participă sau au participat** [...] în cazul [...] în care încălcarea **de către aceștia (acestea)** a legislației și a practicilor relevante menționate la articolul 13 alineatul (3) este notificată punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE de către autoritățile naționale relevante responsabile cu asigurarea respectării legislației și a practicilor relevante **și eliminarea posturilor vacante aferente acestora de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE**;

- (f) furnizarea de informații secretariatului Rezervei de talente a UE **în conformitate cu articolul 17 alineatul (1)** [...] și furnizarea de date relevante pentru monitorizarea Rezervei de talente a UE, astfel cum se prevede la articolul 20;
 - (g) furnizarea de informații **specifice** [...] persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate **care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE**, precum și angajatorilor **participanți și altor entități participante** [...] în conformitate cu articolul 17 **alineatul (2)**.
- (3) Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE din fiecare stat membru participant sunt convocate periodic de secretariatul Rezervei de talente a UE în cadrul rețelei punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE pentru a face schimb de informații și de bune practici cu privire la punerea în aplicare a prezentului regulament.

CAPITOLUL IV

ÎNREGISTRAREA PERSOANELOR AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ DIN ȚĂRI TERȚE ȘI PARTICIPAREA ANGAJATORILOR ȘI A ALTOR ENTITĂȚI LA REZERVA DE TALENTE A UE

Articolul 11

Înregistrarea și accesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe

- (1) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe își [...] **crează** profilul cu ajutorul creatorului de profiluri Europass pentru a se înregistra pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (2) Își pot înregistra un profil pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE doar persoanele care declară în mod expres că nu fac obiectul unei decizii judiciare sau administrative de refuz al intrării sau al șederii într-un stat membru în conformitate cu dreptul său intern sau al unei interdicții de intrare pe teritoriul Uniunii în conformitate cu Directiva 2008/115/CE. **Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care au făcut o declarație falsă în acest sens sunt șterse de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.**
- (3) Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate în Rezerva de talente a UE sunt vizibile pentru angajatorii **participanți și pentru alte entități participante** [...].
- (4) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE pot căuta posturi vacante.

Înregistrarea profilului și accesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în contextul parteneriatelor pentru atragerea de talente și al cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță

- (1) Statele membre participante care sunt implicate într-un parteneriat pentru atragerea de talente sau pun în aplicare cadre naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță pot decide să se bazeze pe Rezerva de talente a UE pentru a facilita recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țara terță respectivă [...].
- (2) [...] Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au beneficiat de sprijin specific în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente își pot corela profilul cu Parteneriatul pentru atragerea de talente și pot indica competențele dezvoltate și validate în contextul respectiv. Aceste profiluri sunt semnalate în consecință pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (3) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au beneficiat de sprijinul cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță își pot corela profilul cu aceste cadre și pot indica competențele dezvoltate și validate în contextul respectiv. Aceste profiluri sunt semnalate în consecință pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE. [...]

[...]

[...]

(4) [...]

(5) [...]

(6) [...]

(7) Lista țărilor terțe și a statelor membre participante care sunt implicate într-un parteneriat pentru atragerea de talente **se publică pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE de către secretariatul Rezervei de talente a UE. De asemenea, secretariatul Rezervei de talente a UE publică pe platforma informatică a Rezervei de talente o listă a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță, inclusiv a țărilor terțe care participă la aceste cadre, precum și informații cu privire la sprijinul specific furnizat de aceste cadre, pe care statele membre participante au ales să le conecteze la Rezerva de talente a UE.**

Participarea angajatorilor și a altor entități la Rezerva de talente a UE

- (1) Angajatorii **și alte entități** interesate să participe la Rezerva de talente a UE [...] **solicită** punctului național de contact pentru Rezerva de talente a UE din statul membru în care sunt stabiliți (stabilite) să [...] **publice** posturi vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (2) Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE [...] **publică** pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE[...]

[...] posturile vacante care sunt incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE prevăzută la articolul 14 și modificările [...] listei efectuate în temeiul articolului 15 alineatul (1) sau posturile vacante care sunt relevante pentru [...] **parteneriatele pentru atragerea de talente și pentru cadrele naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță incluse pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE;**

[...]

Publicarea posturilor vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE nu aduce atingere principiului preferinței pentru cetățenii Uniunii și nici verificării situației de pe piața forței de muncă.

- (3) Angajatorii **și alte entități care participă sau au participat [...]** **respectă [...]** legislația și practicile relevante ale Uniunii și naționale [...] **privind** protecția resortisanților țărilor terțe împotriva recrutării inechitabile și a condițiilor de muncă inadecvate, precum și nediscriminarea. Statele membre participante pot introduce condiții suplimentare pentru participarea angajatorilor **și a altor entități** la Rezerva de talente a UE, cu scopul de a asigura conformitatea cu alte practici naționale relevante, cu contractele colective de muncă și cu principiile și orientările stabilite de Organizația Internațională a Muncii, în conformitate cu dreptul Uniunii.

Angajatorii **participanți și alte entități participante [...]** nu percep taxe de recrutare de la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate.

- (4) Posturile vacante ale angajatorilor **participanți și ale altor entități participante [...]** sunt vizibile pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

Posturile vacante încetează imediat să fie vizibile pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE în cazul:

- a) **unei cereri adresate punctului național de contact de către angajatorul participant sau de către o altă entitate participantă de a elimina orice post vacant sau toate posturile vacante publicate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE de către punctele naționale de contact în conformitate cu articolul 13 alineatul (1);**
- b) **unei notificări adresate punctului național de contact de către angajatorul participant sau de către o altă entitate participantă cu privire la faptul că aceasta (acesta) din urmă a finalizat cu succes recrutarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate pentru un anumit post vacant, în conformitate cu articolul 13 alineatul (5);**

- c) absenței unei corelări cu o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă înregistrată pentru o perioadă de un an;
 - d) unei notificări adresate Comisiei de către statul membru în care este stabilit angajatorul participant sau o altă entitate participantă în vederea retragerii participării sale din Rezerva de talente a UE, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1a). Aceste posturi vacante încetează să fie vizibile cel târziu de la data retragerii statului membru respectiv;
 - e) unei decizii luate de punctul național de contact de a suspenda sau de a retrage accesul unui angajator participant sau al unei alte entități participante și de a elimina orice post vacant sau toate posturile vacante ale acestuia (acesteia) de pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (e).
 - f) eliminării ocupațiilor relevante în urma modificărilor listei de ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul UE, în conformitate cu articolul 15.
- (5) Angajatorii participanți și alte entități participante [...] semnalează, fără întârzieri nejustificate, pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE că au finalizat cu succes recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pentru posturile vacante respective. În mod automat, profilurile respectivelor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate și respectivele posturi vacante ocupate încetează să fie vizibile pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, în conformitate cu alineatul (4b).
- (6) Autoritățile naționale responsabile de legislația și practicile relevante din statele membre participante informează imediat punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE cu privire la orice încălcare a dispozițiilor legislației și a practicilor relevante prevăzute la alineatul (3) în sensul articolului 10 alineatul (2) litera (e).

Articolul 14

Lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE

- (1) În scopul prezentului regulament, în anexă figurează o listă a ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE în conformitate cu clasificarea ISCO-08 la nivelul cu 4 caractere.

Comisia este împuternicită să adopte acte delegate în conformitate cu procedura menționată la articolul 21 pentru a modifica anexa, în conformitate cu următoarele criterii:

- (a) ocupațiile cu deficit de forță de muncă ce sunt comune unui număr semnificativ de state membre participante, astfel cum au fost notificate secretariatului Rezervei de talente a UE de către punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE în temeiul articolului 10 alineatul (2) litera (c);
 - (b) ocupațiile care contribuie în mod direct la tranziția verde și la cea digitală a UE și a căror importanță este probabil să crească.
- (2) Secretariatul Rezervei de talente a UE publică lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.

Modificări [...] ale listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE

- (1) Statele membre participante pot decide să adauge ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul ISCO-08 cu 4 caractere pentru a răspunde nevoilor specifice ale propriei piețe a forței de muncă **la nivel național sau regional sau obiectivele lor de politică în domeniul migrației**. De asemenea, ele pot decide să elimine de pe lista de la nivelul UE ocupațiile cu deficit de forță de muncă în cazul în care acestea nu corespund nevoilor specifice de pe propria piață a forței de muncă **la nivel național sau regional sau obiectivelor lor de politică în domeniul migrației**. Modificările specifice fiecărei țări afectează numai corelarea posturilor vacante din statul membru în cauză.

Cel târziu cu 3 luni înainte de înscrierea în Rezerva de talente a UE, punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ale statelor membre care își notifică participarea la Rezerva de talente a UE în temeiul articolului 3 notifică orice adăugire la lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE și orice eliminare de pe această listă.

În termen de 3 luni de la modificarea anexei, punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ale statelor membre participante notifică orice adăugire la lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE și orice eliminare de pe această listă.

O dată la șase luni [...] punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE pot notifica secretariatului Rezervei de talente a UE adăugiri suplimentare la lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE și eliminări de pe această listă.

- (2) Secretariatul Rezervei de talente a UE publică pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE modificările aduse listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE notificate de punctele de contact pentru Rezerva de talente a UE.
- (3) Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE [...] **publică** pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE numai posturile vacante care corespund listei de ocupații cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE, ținând seama de modificările menționate la alineatul (1).

Căutare și corelare

- (1) Angajatorii **și alte entități** care participă la platforma informatică a Rezervei de talente a UE pot efectua căutări în lista de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE.
- (2) Angajatorii **participanți și alte entități participante** [...] pot utiliza [...] filtre specifice disponibile pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE pentru a căuta profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate **care au beneficiat de sprijin specific în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente sau din partea unui cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță** [...].
- (3) Angajatorii **participanți și alte entități participante** [...] pot avea acces la o listă de profiluri propuse ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate generată de instrumentul de corelare automată și bazată pe relevanța competențelor, a calificărilor și a experiențelor lor profesionale pentru postul vacant.
- (4) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pot căuta posturi vacante în Rezerva de talente a UE și pot accesa o listă de sugestii de posturi vacante relevante generată de instrumentul de corelare automată.
- (5) **Funcționarea instrumentului de corelare automată este guvernată de principiile nediscriminării, legalității și echității.**

CAPITOLUL V

FURNIZAREA DE INFORMAȚII, [...] FACILITAREA DEPUNERII DE PLÂNGERI ȘI PROCEDURI ACCELERATE DE IMIGRAȚIE

Articolul 17

Furnizarea de informații [...]

- (1) Statele membre participante asigură accesul cu ușurință la informații privind Rezerva de talente a UE și modul de funcționare a acesteia. **Statele membre participante facilitează accesul la informații în ceea ce privește entitățile cărora li se permite să publice posturi vacante pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1).**

Secretariatul Rezervei de talente a UE, cu sprijinul punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE, pune la dispoziție, pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE, următoarele informații:

- a) informații privind procedurile de recrutare și de imigrație, recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, precum și drepturile resortisanților țărilor terțe, inclusiv în ceea ce privește modalitățile disponibile de a obține reparații, împreună cu informații privind condițiile de viață și de muncă din statele membre participante;
- b) explicații care să precizeze în mod clar persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe că, în cazul în care fac obiectul unei decizii judiciare sau administrative de refuz al intrării sau al șederii într-un stat membru sau al unei interdicții de intrare în conformitate cu Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului, le sunt interzise intrarea și șederea pe teritoriul tuturor statelor membre;

(ba) explicații care să precizeze în mod clar că înregistrarea în Rezerva de talente a UE efectuată de către persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe nu constituie o garanție că au fost efectuate controalele de securitate;

(bb) explicații care să precizeze în mod clar că înregistrarea în Rezerva de talente a UE de către persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și selectarea pentru un post vacant prin intermediul platformei informatice a Rezervei de talente a UE nu garantează că statul membru participant în care este stabilit angajatorul participant sau o altă entitate participantă va elibera un permis de muncă, o viză sau un permis de ședere în urma procesului de selectare;

(bc) explicații care să precizeze în mod clar că angajatorii participanți și alte entități participante nu percep taxe de recrutare de la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate.

(2) [...] Punctele naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE ar trebui să ofere **informații specifice standardizate** [...] persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate **care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE,** angajatorilor **participanți și altor entități participante [...]**.

(a) [...] procedurile naționale de imigrație pentru obținerea vizelor și a permiselor de ședere în scopuri profesionale în urma procesului de selectare;

(b) [...] procedurile de reîntregire a familiei și drepturile membrilor familiei;

- (c) [...] drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe, inclusiv **condițiile de muncă**, accesul la prestații sociale, la asistență medicală, la educație, la locuințe, la recunoașterea calificărilor, la [...] mecanisme disponibile [...] **în materie de reparații**, precum și la **mecanismul privind plângerile** în temeiul articolului 18;
- (d) [...] **facilitarea** [...] integrării resortisanților țărilor terțe în statul membru gazdă, cum ar fi cursurile de limbă, educația și formarea profesională, precum și alte măsuri de integrare;
- (e) dacă sunt disponibile **și în concordanță cu practicile naționale**, datele de contact ale organizațiilor **naționale competente** care oferă asistență după recrutare resortisanților țărilor terțe.

[...]

Articolul 18

Facilitarea depunerii de plângeri

- (1) [...] **Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate au dreptul de a semnala punctelor naționale de contact orice încălcare de către angajatori și alte entități care participă și au participat a obligațiilor și condițiilor prevăzute la articolul 13 alineatul (3).**

Punctul național de contact transmite plângerea autorităților naționale competente.

[...].

Articolul 19

Proceduri accelerate de imigrație

- (1) Statele membre participante pot decide, **în conformitate cu legislația națională**, să instituie proceduri accelerate de imigrație pentru a permite recrutarea mai rapidă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE.

[...]

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 20

Activități de monitorizare

- (1) Performanța Rezervei de talente a UE este monitorizată periodic de secretariatul Rezervei de talente a UE, în conformitate cu articolul 8 alineatul (2) litera (e). În special, se colectează date privind:
- (a) numărul și tipul profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE;
 - (b) numărul și tipul posturilor vacante [...] **publicate** pe platforma informatică a Rezervei de talente a UE;
 - (c) numărul de accesări ale platformei informatice a Rezervei de talente a UE;
 - (d) numărul și tipul de recrutări facilitate de Rezerva de talente a UE;
 - (e) [...]
 - (f) numărul de **recrutări** facilitate de **platforma informatică** a Rezervei de talente a UE în contextul parteneriatelor pentru atragerea de talente **sau al cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță.**
- (2) Secretariatul Rezervei de talente a UE stabilește colectarea datelor în conformitate cu conceptele și definițiile statistice și face schimb de informații și date cu Comisia în scopul asigurării calității datelor colectate în temeiul prezentului regulament și al întocmirii și asigurării calității statisticilor europene.

- (3) Secretariatul Rezervei de talente a UE colectează datele menționate la alineatul (1) cu ajutorul punctelor naționale de contact pentru Rezerva de talente a UE și al Grupului de coordonare pentru Rezerva de talente a UE.
- (4) Performanța Rezervei de talente a UE este monitorizată periodic de secretariatul Rezervei de talente a UE luând în considerare feedbackul și experiențele acumulate în rândul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, al angajatorilor participanți și al altor entități participante.**

Articolul 21

Exercitarea delegării

- (1) Competența de a adopta acte delegate este conferită Comisiei în condițiile prevăzute la prezentul articol.
- (2) Competența de a adopta acte delegate menționată la articolul 14 este conferită Comisiei pe o perioadă de cinci ani de la intrarea în vigoare a prezentului regulament. Comisia elaborează un raport privind delegarea de competențe cu cel puțin nouă luni înainte de încheierea perioadei de cinci ani. Delegarea de competențe se prelungește tacit cu perioade de timp identice, cu excepția cazului în care Parlamentul European sau Consiliul se opune prelungirii respective cu cel puțin trei luni înainte de încheierea fiecărei perioade.
- (3) Delegarea de competențe menționată la articolul 14 poate fi revocată oricând de Parlamentul European sau de Consiliu. O decizie de revocare pune capăt delegării de competențe specificate în decizia respectivă. Decizia produce efecte din ziua care urmează datei publicării acesteia în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene sau de la o dată ulterioară menționată în decizie. Decizia nu aduce atingere actelor delegate care sunt deja în vigoare.

- (4) Înainte de adoptarea unui act delegat, Comisia consultă experții desemnați de fiecare stat membru în conformitate cu principiile prevăzute în Acordul interinstituțional din 13 aprilie 2016 privind o mai bună legiferare.
- (5) De îndată ce adoptă un act delegat, Comisia îl notifică simultan Parlamentului European și Consiliului.
- (6) Un act delegat adoptat în temeiul articolului 14 intră în vigoare numai în cazul în care nici Parlamentul European și nici Consiliul nu au formulat obiecții în termen de două luni de la notificarea acestuia către Parlamentul European și Consiliu sau în cazul în care, înaintea expirării termenului respectiv, Parlamentul European și Consiliul au informat Comisia că nu vor formula obiecții. Respectivul termen se prelungește cu două luni la inițiativa Parlamentului European sau a Consiliului.

Articolul 22

Procedura comitetului

- (1) Comisia este asistată de un comitet instituit prin prezentul regulament. Respectivul comitet reprezintă un comitet în înțelesul Regulamentului (UE) nr. 182/2011.
- (2) În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 4 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.
- (3) În cazul în care se face trimitere la prezentul alineat, se aplică articolul 5 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.

Articolul 23

Raportare

- (1) Până la 31.12.2031 și ulterior o dată la cinci ani, Comisia transmite Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European și Comitetului Regiunilor un raport privind aplicarea prezentului regulament.

Raportul evaluează mai ales eficacitatea prezentului regulament în contracararea deficitului de forță de muncă și de competențe din statele membre participante și eficacitatea procesului de recrutare, inclusiv în ceea ce privește asigurarea unor practici de recrutare echitabile, precum și respectarea unor condiții de muncă echitabile și corecte.

Articolul 24

Intrarea în vigoare

- (1) Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.
- (2) Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în statele membre în conformitate cu tratatele.

Adoptat la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președinta

Pentru Consiliu
Președintele

ANEXĂ

Lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul UE

Codul ISCO	Ocupație
2142	Ingineri constructori
2151	Ingineri electricieni
2211	Medici de medicină de familie/medicină generală
2212	Medici specialiști
2221	Asistenți medicali generaliști
2411	Contabili
2511	Analști de sistem
2512	Proiectanți de software
2513	Proiectanți de sisteme web și multimedia
2514	Programatori de aplicații
2519	Analști programatori în domeniul software neclasificați în grupele de bază anterioare
3113	Tehnicienii electricieni și energeticieni
3221	Surori medicale
5120	Bucătari
5131	Chelneri
5321	Îngrijitori în domeniul sănătății

7112	Zidari și asimilați
7114	Muncitori constructori în lucrări de beton și asimilați
7115	Dulgheri și tâmplari
7121	Constructori de acoperișuri
7123	Ipsosari
7126	Instalatori și montatori de țevi
7127	Mecanici pentru instalații de climatizare și refrigerare
7212	Sudori și debitori autogen
7213	Tinichigii-cazangii
7214	Constructori și montatori de structuri metalice
7223	Reglari și operatori de mașini-unelte
7231	Mecanici de autovehicule
7233	Mecanici de mașini agricole și industriale
7411	Electricieni construcții și asimilați
7412	Mecanici și instalatori de echipamente electrice
7511	Măcelari și alți lucrători în prelucrarea cărnii și peștelui
8331	Șoferi de autobuze și tramvaie
8332	Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj
9112	Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții
3119	Tehnicienii în științe ingineresti neclasificați în grupele de bază anterioare

2143	Ingineri în domeniul protecției mediului
2133	Specialiști în domeniul protecției mediului
2145	Ingineri chimiști
2144	Ingineri mecanici
3115	Tehnicienii mecanici
2141	Ingineri tehnologi și de producție
