



**UNIUNEA EUROPEANĂ**

**PARLAMENTUL EUROPEAN**

**CONSILIUL**

**Bruxelles, 18 martie 2026  
(OR. en)**

**2023/0404(COD)**

**PE-CONS 62/25**

**MIGR 456  
JAI 1831  
ASIM 89  
SOC 825  
EMPL 542  
EDUC 485  
CODEC 1998**

**ACTE LEGISLATIVE ȘI ALTE INSTRUMENTE**

Subiect: **REGULAMENT AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI  
de instituire a unei Rezerve de talente a UE**

**REGULAMENTUL (UE) 2026/...**  
**AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI**

**din ...**

**de instituire a unei Rezerve 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 European<sup>1</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

<sup>2</sup> Poziția Parlamentului European din 10 martie 2026 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și decizia Consiliului din ....

întrucât:

- (1) Uniunea și fiecare stat membru în parte se confruntă cu deficite de forță de muncă și de competențe într-o gamă largă de sectoare și ocupații, inclusiv în cele relevante pentru tranziția verde și cea digitală. Pentru a remedia aceste deficite, ar putea fi necesari lucrători calificați la toate nivelurile. Există de mult timp deficite considerabile în sectorul construcțiilor, al îngrijirilor de sănătate, al ospitalității, al transporturilor, al tehnologiei informației și comunicațiilor, precum și în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii. Deficitele respective au fost accentuate de pandemia de COVID-19 și de accelerarea tranziției verzi și a celei digitale. Se preconizează că deficitele de forță de muncă și de competențe vor persista și s-ar putea agrava în contextul provocărilor demografice.

(2) Abordarea deficitelor de forță de muncă și de competențe necesită o soluție ambițioasă și cuprinzătoare la nivelul Uniunii și la nivel național, care să includă ca prioritate crearea condițiilor care să permită persoanelor subreprezentate pe piața forței de muncă să își valorifice mai bine întregul potențial. Abordarea respectivă ar putea include recalificarea și perfecționarea forței de muncă existente, în concordanță cu obiectivele Anului european al competențelor instituit prin Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>3</sup>, facilitarea mobilității forței de muncă în interiorul UE, inclusiv prin mai buna utilizare a Directivei 2003/109/CE a Consiliului<sup>4</sup> și a Directivei (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>5</sup> și prin promovarea rețelei EURES, precum și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a atractivității anumitor ocupații. Având însă în vedere amploarea actuală a deficitelor de pe piața forței de muncă și tendințele demografice, măsurile care vizează exclusiv forța de muncă de la nivel național și forța de muncă din Uniune sunt susceptibile de a fi insuficiente pentru a aborda deficitul actual și viitor de forță de muncă și de competențe. Potrivit estimărilor Comisiei, populația Uniunii va scădea semnificativ. În plus, se preconizează că numărul persoanelor în vârstă de muncă va scădea și mai mult. Prin urmare, migrația legală și ordonată este esențială pentru completarea măsurilor respective și trebuie să facă parte din soluția adoptată pentru a asigura calitatea sistemelor de protecție socială, competitivitatea și creșterea economică susținută în Uniune și pentru a sprijini pe deplin tranziția verde și pe cea digitală.

---

<sup>3</sup> Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor (JO L 125, 11.5.2023, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

<sup>4</sup> Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO L 16, 23.1.2004, p. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

<sup>5</sup> 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>).

- (3) Pentru a mări atractivitatea Uniunii pentru talente din țări terțe, pentru a facilita recrutarea echitabilă la nivel internațional, pentru a remedia deficitele de forță de muncă și de competențe și pentru a le oferi resortisanților țărilor terțe posibilitatea de a lucra în sectoare cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii, ar trebui să fie instituită o rezervă de talente a UE. Rezerva de talente a UE ar trebui să ia forma unei platforme la nivelul Uniunii care să reunească și să faciliteze corelarea profilurilor persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care își au reședința în afara Uniunii cu posturile vacante propuse de angajatorii participanți stabiliți în statele membre participante și de alte entități participante stabilite în acele state membre. În rezoluția sa din 25 noiembrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei referitoare la politicile și legislația privind migrația legală, Parlamentul European a solicitat crearea unei rezerve de talente a UE<sup>6</sup>.
- (4) Recomandarea (UE) 2020/1364 a Comisiei<sup>7</sup> încurajează statele membre să instituie și să promoveze căi complementare de încadrare în muncă pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională . Rezerva de talente a UE ar putea contribui, de asemenea, la operaționalizarea acestor căi complementare.

---

<sup>6</sup> JO C 224, 8.6.2022, p. 69.

<sup>7</sup> 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 (JO L 317, 1.10.2020, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Rezerva de talente a UE ar trebui să aibă drept obiectiv sprijinirea statelor membre participante în abordarea deficitelor existente și viitoare de forță de muncă și de competențe 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 obiectivului respectiv. 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 scopul respectiv ar trebui să se asigure complementaritatea și interoperabilitatea platformei informatice a Rezervei de talente a UE (denumită în continuare „platforma informatică”) cu inițiativele și platformele de la nivelul Uniunii și de la nivel național 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 aptitudini și competențe care ar putea fi necesare pe piețele forței de muncă din diferite state membre.
- (6) Având în vedere caracterul voluntar al Rezervei de talente a UE, statele membre participante ar trebui să aibă și posibilitatea de a se retrage din Rezerva de talente a UE. În acest scop, statele membre ar trebui să notifice secretariatului Rezervei de talente a UE (denumit în continuare „secretariatul”) intenția lor de a se retrage din Rezerva de talente a UE. Pentru a permite secretariatului și statelor membre să ia toate măsurile tehnice și practice necesare pentru o astfel de retragere, precum și pentru a asigura suficientă stabilitate și previzibilitate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, angajatorii participanți și alte entități participante, retragerea ar trebui să producă efecte la nouă luni de la notificarea intenției de retragere. De la data notificării respective, pe platforma informatică nu ar trebui să mai fie puse la dispoziție noi posturi vacante ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante din statul membru în cauză.

- (7) Rezerva de talente a UE urmărește să furnizeze informații persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, angajatorilor participanți stabiliți legal în statele membre participante și altor entități participante stabilite legal în statele membre participante. În sensul prezentului regulament, se consideră că un angajator sau o altă entitate este stabilită legal într-un stat membru în cazul în care desfășoară o activitate economică substanțială reală în conformitate cu dreptul intern și cu cerințele administrative ale statului membru respectiv. 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. Prin termenul „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<sup>8</sup>. Termenul „agenție privată de ocupare a forței de muncă” trebuie înțeles ca fiind termenul definit în Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă din 1997 (nr. 181) a Organizației Internaționale a Muncii (OIM).
- (8) Se consideră că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe înregistrate pe platforma informatică au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE atunci când li s-a oferit un loc de muncă care le permite să intre într-un raport de muncă în statul membru participant în care este stabilit legal angajatorul participant sau altă entitate participantă și în care persoana aflată în căutarea unui loc de muncă va munci în mod obișnuit.

---

<sup>8</sup> Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Parteneriate solide și cooperarea bilaterală cu țările terțe contribuie la gestionarea eficace a migrației. Cooperarea poate viza creșterea la maximum a impactului pozitiv al migrației și reducerea consecințelor negative pentru țările de origine ale resortisanților țărilor terțe, cum ar fi riscul de „exod al creierelor”, de exemplu prin facilitarea migrației circulare. Rezerva de talente a UE ar trebui să sprijine punerea în aplicare a unor parteneriate pentru atragerea de talente, a unor acorduri bilaterale și a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță. Parteneriatele pentru atragerea de talente reprezintă unul din aspectele-cheie ale dimensiunii externe ale comunicării Comisiei din 23 septembrie 2020 referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul și sunt operaționalizate în conformitate cu comunicarea Comisiei din 27 aprilie 2022 intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE”. Participarea unui stat membru la un parteneriat pentru atragerea de talente, la un acord bilateral sau la un cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță nu afectează decizia sa de a participa la Rezerva de talente a UE.

- (10) Pentru a se garanta că autoritățile statelor membre sunt reprezentate în mod adecvat în Grupul de coordonare pentru Rezerva de talente a UE (denumit în continuare „Grupul de coordonare”), fiecare stat membru participant ar trebui să numească câte doi reprezentanți, dintre care unul să fie expert în domeniul ocupării forței de muncă și unul în domeniul imigrației. Statele membre sunt încurajate să se asigure că pentru reprezentanții respectivi există doi supleanți care îi pot reprezenta în absență. Grupul de coordonare ar trebui să includă și doi reprezentanți ai Comisiei și șase reprezentanți ai organizațiilor interprofesionale ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, cu o reprezentare egală a organizațiilor sindicale și patronale. Ar trebui, de asemenea, să existe posibilitatea invitării unui expert din partea Parlamentului European. Totodată, ar trebui să fie posibil ca și alți reprezentanți ai Comisiei să participe la reuniunile Grupului de coordonare, dacă este necesar. Ar trebui să fie posibil, de asemenea, ca la reuniunile Grupului de coordonare să fie invitați pentru a-și prezenta punctele de vedere reprezentanți ai organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, ai organizațiilor internaționale, ai țărilor terțe care participă la parteneriate pentru atragerea de talente, la acorduri bilaterale sau la cadre naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță, precum și alte părți interesate relevante. Printre aceste organizații și părți interesate s-ar putea număra, de exemplu, Autoritatea Europeană a Muncii, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Fundația Europeană de Formare, OIM, Organizația Internațională pentru Migrație, autoritățile locale și regionale și organizațiile societății civile.

- (11) Platforma informatică ar trebui să fie dezvoltată 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, inclusiv canalul coordonat unic și instrumentul de corelare automată cu adaptările relevante. Este important ca platforma informatică să asigure navigarea intuitivă și să fie ușor de utilizat și de accesat de către persoanele cu dizabilități, în conformitate cu Directivele (UE) 2016/2102<sup>9</sup> și (UE) 2019/882<sup>10</sup> ale Parlamentului European și ale Consiliului.

---

<sup>9</sup> Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public (JO L 327, 2.12.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

<sup>10</sup> Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor (JO L 151, 7.6.2019, p. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Ar trebui să se creeze sinergii, după caz, între platforma informatică și alte instrumente și servicii relevante de la nivelul Uniunii, inclusiv în ceea ce privește accesul la materiale didactice, cum ar fi cele furnizate de EU Academy și Interoperable Europe Academy. Platforma informatică 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. În aceste scopuri, Comisia ar trebui să efectueze un studiu de fezabilitate care să evalueze posibilitatea integrării mai multor algoritmi de corelare în platforma informatică. În respectivul studiu de fezabilitate, Comisia ar trebui să analizeze temeinic implicațiile bugetare, riscurile în materie de protecție a datelor și riscurile legate de respectarea Regulamentului (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>11</sup>. Rezultatele studiului de fezabilitate ar trebui să fie prezentate Grupului de coordonare și ar trebui să stea la baza discuțiilor privind evoluțiile viitoare ale Rezervei de talente a UE.

---

<sup>11</sup> Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Regulamentul privind inteligența artificială) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Formatul profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și al posturilor vacante ar trebui să fie stabilit folosindu-se clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), astfel cum a fost dezvoltată de Comisie în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>12</sup>, care conține o terminologie standardizată pentru aptitudini, competențe, calificări și ocupații și facilitează transparența acestora. 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 (denumite în continuare „punctele naționale de contact”) să furnizeze informații comparabile privind experiența profesională, ocupațiile care fac obiectul unui post vacant, precum și competențele de care dispun persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și care sunt solicitate de angajatorii participanți și de alte entități participante, permițând astfel realizarea unui proces de corelare de înaltă calitate. Recomandarea (UE) 2023/2611 a Comisiei<sup>13</sup> prevede că procedurile naționale de recunoaștere a competențelor și a calificărilor ar trebui să pună accentul pe talentul și potențialul deplin al unei persoane. Ar putea fi luate în considerare toate tipurile de calificări și competențe, cum ar fi educația și formarea profesională, diplomele, certificatele specifice („microcertIFICATE”), precum și aptitudinile și competențele dobândite în contexte nonformale și informale. După caz, punctele naționale de contact ar trebui să utilizeze formatul clasificării ESCO pentru transmiterea posturilor vacante către platforma informatică. Statele membre care nu adoptă clasificarea ESCO pentru posturile vacante la nivel național ar trebui să elaboreze tabele de corespondență care să stabilească interoperabilitatea între clasificarea utilizată în sistemele naționale și clasificarea ESCO. Tabelele respective ar trebui să fie puse la dispoziția Comisiei și utilizate pentru transcodarea automată a informațiilor privind posturile vacante sau profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în scopul corelării automate prin intermediul platformei informatice.

---

<sup>12</sup> 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>).

<sup>13</sup> Recomandarea (UE) 2023/2611 a Comisiei din 15 noiembrie 2023 privind recunoașterea calificărilor resortisanților țărilor terțe (JO L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Pentru garantarea funcțiilor de căutare și de corelare ale platformei informatice, ar trebui să se atribuie sarcini secretariatului și punctelor naționale de contact. Sarcinile respective ar trebui să fie considerate sarcini de interes public pentru a căror îndeplinire este necesară prelucrarea datelor cu caracter personal, astfel cum se menționează la articolul 6 alineatul (1) litera (e) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>14</sup> și la articolul 5 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>15</sup>. Prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui să fie efectuată în conformitate cu articolul 8 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”) și cu Regulamentele (UE) 2016/679 și (UE) 2018/1725.
- (15) Prelucrarea datelor personale pentru funcțiile de căutare și de corelare ale platformei informatice ar trebui să se limiteze la datele cu caracter personal necesare pentru identificarea persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, a angajatorilor participanți și a altor entități participante, pentru a permite căutarea și corelarea pe platforma informatică și pentru colectarea de date în vederea îmbunătățirii funcționării Rezervei de talente a UE, ceea ce nu ar trebui să necesite prelucrarea unor categorii speciale de date cu caracter personal astfel cum se menționează la articolul 9 din Regulamentul (UE) 2016/679 și la articolul 10 din Regulamentul (UE) 2018/1725.

---

<sup>14</sup> 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 (Regulamentul general privind protecția datelor) (JO L 119, 4.5.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

<sup>15</sup> 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>).

- (16) Persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui să aibă dreptul de a-și modifica datele cu caracter personal, a le șterge sau a limita accesul la ele, de exemplu prin limitarea accesului la datele lor de contact. Profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pe platforma informatică care nu au fost accesate de acestea timp de un an ar trebui să fie eliminate. Ar trebui să fie trimisă o notificare cu o lună înainte de eliminarea profilurilor acestora, acordând persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă un termen rezonabil pentru a reacționa. Atunci când se elimină profilurile respective, ar trebui să fie posibil ca un set limitat de date anonimizate să continue să fie stocate pe platforma informatică în scopuri statistice și de cercetare, inclusiv în scopul producerii de statistici europene și al asigurării calității acestora.
- (17) 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 și punctele naționale de contact ar trebui, de asemenea, să informeze persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, angajatorii participanți și alte entități participante cu privire la dreptul lor de a limita, 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.

- (18) 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 al unei decizii administrative prin care li se refuză intrarea sau șederea într-un stat membru, sau al unei interdicții de intrare astfel cum se menționează în Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>16</sup> nu ar trebui să li se permită să se înregistreze pe platforma informatică, având în vedere că nu ar avea drept de intrare sau 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 se înregistra pe platforma informatică, să declare că în prezent nu fac obiectul unei hotărâri judecătorești sau al unei decizii administrative naționale prin care li se refuză intrarea sau șederea într-un stat membru sau al unei interdicții de intrare astfel cum se menționează în Directiva 2008/115/CE. Pe platforma informatică ar trebui să fie furnizate informații prin care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe să fie informate că, în cazul în care fac obiectul unei astfel de hotărâri sau decizii ori interdicții de intrare, admiterea pe teritoriul statelor membre este interzisă și, ca urmare, acestea nu ar trebui să își creeze un profil pe platforma informatică. De asemenea, ar trebui să fie furnizate informații cu privire la consecințele unei declarații false în acest sens, în special că profilurile lor ar fi eliminate de pe platforma informatică. Faptul că anumiți resortisanți ai țărilor terțe nu au dreptul de intrare sau de ședere în spațiul Schengen ar putea fi revelat atunci când se efectuează verificările de securitate necesare în bazele de date relevante de la nivelul Uniunii și de la nivel național, cum ar fi Sistemul de informații Schengen, ca parte a procedurilor de imigrație ale statelor membre. În cazurile în care autoritatea națională pentru imigrație emite o decizie de respingere a unei cereri de intrare a unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță pe baza unei decizii administrative prin care se refuză intrarea sau șederea într-un stat membru sau a unei interdicții de intrare, astfel cum se menționează în Directiva 2008/115/CE, și în cazul în care autoritatea națională pentru imigrație ia cunoștință de faptul că persoana aflată în căutarea unui loc de muncă în cauză a fost selectată pentru un loc de muncă vacant prin intermediul Rezervei de talente a UE, autoritatea națională pentru imigrație ar trebui să transmită informațiile respective punctelor naționale de contact în scopul eliminării profilului persoanei respective de pe platforma informatică. Pe platforma informatică ar trebui să fie disponibile informații care fac cunoscut persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe faptul că înregistrarea în Rezerva de talente a UE nu este o garanție că au fost efectuate controale de securitate necesare în cadrul procedurilor naționale de imigrație.

---

<sup>16</sup> 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>).

- (19) Pentru a se garanta că toți angajatorii participanți și alte entități participante respectă dreptul și practica relevantă ale Uniunii și dreptul intern și practica națională relevantă în ceea ce privește protecția împotriva recrutării inechitabile, a condițiilor de muncă inadecvate, a discriminării, a tratamentului nefavorabil și a traficului de persoane, statele membre se pot baza pe informațiile existente privind angajatorii și alte entități care nu respectă normele. În plus, punctele naționale de contact ar trebui să țină un registru al angajatorilor și al altor entități care au fost excluse definitiv din Rezerva de talente a UE sau al căror acces la Rezerva de talente a UE a fost refuzat sau suspendat. Statele membre participante ar trebui, de asemenea, să poată introduce, cu respectarea dreptului Uniunii, condiții suplimentare pentru participarea angajatorilor și a altor entități la Rezerva de talente a UE, în conformitate cu practicile naționale relevante, cu contractele colective de muncă și cu principiile și orientările stabilite de OIM. Punctele naționale de contact ar trebui să poată refuza accesul la Rezerva de talente a UE. Din motive de transparență, punctele naționale de contact ar trebui să partajeze registrul angajatorilor participanți și al altor entități participante cu Grupul de coordonare. De asemenea, este important ca autoritățile naționale competente să fie în măsură să identifice angajatorii participanți și alte entități participante din fiecare stat membru. Pentru a facilita o astfel de identificare și pentru a asigura transparența, ar trebui să fie posibil să se partajeze registrul angajatorilor participanți și al altor entități participante cu autoritățile naționale relevante. În vederea creșterii transparenței, ar trebui să fie posibil, de asemenea, ca registrul angajatorilor participanți și al altor entități participante să fie pus la dispoziția altor părți interesate din afara Grupului de coordonare. De această transparență ar putea beneficia și sindicatele, organizațiile neguvernamentale și alte părți interesate.

- (20) În cazul în care autoritățile naționale competente notifică punctului național de contact o încălcare a legislației și a practicilor relevante de către un angajator participant sau de către o altă entitate participantă, accesul angajatorului participant sau al altei entități participante la Rezerva de talente a UE ar trebui să fie suspendat, iar anunțurile lor de posturi vacante ar trebui să fie eliminate de pe platforma informatică. Suspendarea ar trebui să înceteze după ce autoritățile naționale competente notifică punctului național de contact faptul că încălcarea legislației sau a practicii relevante a fost remediată.
- (21) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care doresc să se înregistreze pe platforma informatică ar trebui să aibă posibilitatea de a-și crea un profil utilizând funcționalitatea de creare a profilului Europass, instituită prin Decizia (UE) 2018/646 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>17</sup>, care permite utilizatorilor crearea unui profil gratuit și menționarea aptitudinilor, a calificărilor și a altor experiențe relevante într-un singur loc securizat online. Alte instrumente relevante existente la nivelul Uniunii și la nivel național ar putea să conțină un link direct către modulul de CV al platformei informatice.

---

<sup>17</sup> 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 (Europass) și de abrogare a Deciziei nr. 2241/2004/CE (JO L 112, 2.5.2018, p. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Atunci când este necesar, recunoașterea calificărilor și validarea competențelor persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, indiferent dacă respectivele calificări și competențe provin din educația formală, din cea informală sau din experiența profesională, se desfășoară în statele membre participante la cererea persoanei înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță, a angajatorului participant sau a altei entități participante, în conformitate cu dreptul intern și practica națională și cu orice acord internațional relevant, inclusiv cu acordurile de recunoaștere reciprocă a calificărilor profesionale. Pe platforma informatică ar trebui să fie disponibile informații online privind procedurile existente de recunoaștere și validare la nivel național, iar persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE, precum și angajatorilor participanți și altor entități participante ar trebui să li se pună la dispoziție informații specifice.
- (23) În cadrul parteneriatelor pentru atragerea de talente, resortisanții anumitor țări terțe ar putea primi sprijin pentru dezvoltarea și validarea competențelor. Competențele dezvoltate sau validate în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente ar putea fi atestate în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre în cadrul parteneriatului pentru atragerea de talente la care acestea participă.
- (24) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot primi sprijin și prin intermediul acordurilor bilaterale și al cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță. În ceea ce privește recunoașterea calificărilor și validarea competențelor dobândite într-o țară terță în contextul unui astfel de acord sau cadru, se aplică legislația națională a statului membru respectiv.

- (25) Statele membre care participă la un parteneriat pentru atragerea de talente sau care au instituit acorduri bilaterale sau cadre naționale de dezvoltare și validare a competențelor într-o țară terță ar trebui să fie în măsură să se bazeze pe Rezerva de talente a UE pentru a facilita recrutarea de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ale căror aptitudini și competențe au fost dezvoltate în cadrul respectivului parteneriat pentru atragerea de talente, acord sau cadru. În acest scop, astfel de aptitudini și competențe ar trebui să fie vizibile pe platforma informatică, permițându-li-se persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au beneficiat de sprijin specific în cadrul unui astfel de parteneriat pentru atragerea de talente, acord sau cadru într-o țară terță să indice aptitudinile și competențele dezvoltate în contextul respectiv prin plasarea unui marcaj (denumit în continuare „marcajul”) pe profilurile lor. Marcajul va consta într-un reper vizual care semnalează angajatorului că persoana aflată în căutarea unui loc de muncă a participat la un astfel de parteneriat pentru atragerea de talente, acord sau cadru. Includerea unui marcaj în profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe nu aduce atingere normelor Uniunii și normelor naționale privind recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale sau privind accesul la profesii reglementate. De asemenea, marcajul nu aduce atingere drepturilor de intrare și de ședere.
- (26) Secretariatul ar trebui să publice pe platforma informatică lista țărilor terțe și a statelor membre care participă la parteneriate pentru atragerea de talente. Secretariatul ar trebui, de asemenea, să publice, pe baza informațiilor furnizate de statele membre, o listă a acordurilor bilaterale și a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor din țările terțe, inclusiv din țările terțe care participă la aceste acorduri și cadre, precum și informații cu privire la sprijinul concret acordat în contextul respectiv.

- (27) Angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui să aibă posibilitatea de a filtra profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au furnizat în cadrul marcajului informații care indică faptul că au beneficiat de sprijin specific în cadrul unui parteneriat pentru atragerea de talente, al unui acord bilateral sau al unui 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.
- (28) Toate activitățile desfășurate în contextul Rezervei de talente a UE ar trebui să respecte dreptul la un tratament echitabil și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, salariile minime, accesul la protecție socială, formarea și protecția tinerilor la locul de muncă. De asemenea, în concordanță cu principiile Pilonului european al drepturilor sociale, Rezerva de talente a UE ar trebui să asigure locuri de muncă de calitate și concurență loială. În plus, este important să se asigure că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe au acces la organisme de promovare a egalității în conformitate cu Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>18</sup> și cu Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului<sup>19</sup>, după caz.

---

<sup>18</sup> Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE (JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

<sup>19</sup> Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE (JO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) În „Principiile generale și orientările operaționale pentru o recrutare corectă”, 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 dreptul și practicile aplicabile ale Uniunii. De asemenea, angajatorii participanți și alte entități participante trebuie 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 Directivele 2011/98/UE<sup>20</sup>, 2014/36/UE<sup>21</sup>, (UE) 2016/801<sup>22</sup>, (UE) 2021/1883<sup>23</sup> și (UE) 2024/1233<sup>24</sup> ale Parlamentului European și ale Consiliului. În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>25</sup>, în momentul angajării angajatorii trebuie să furnizeze lucrătorilor informații scrise cu privire la drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă.

---

<sup>20</sup> 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

<sup>21</sup> 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>).

<sup>22</sup> 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 (JO L 132, 21.5.2016, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

<sup>23</sup> 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>).

<sup>24</sup> Directiva (UE) 2024/1233 a Parlamentului European și a Consiliului din 24 aprilie 2024 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, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

<sup>25</sup> 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>).

Informațiile respective trebuie să includă aspectele esențiale ale relației de muncă, cum ar fi, locul unde se desfășoară munca și tipul de muncă, durata angajării, remunerarea, programul de lucru, numărul de zile de concediu plătite și, după caz, alte condiții de muncă relevante. În plus, în conformitate cu Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>26</sup>, angajatorii trebuie să furnizeze persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă informațiile necesare pentru a asigura negocieri în cunoștință de cauză și transparente cu privire la remunerare. Angajatorii participanți sau o alte entități participante nu ar trebui să perceapă taxe de recrutare sau costuri nedivulgate, nici să interzică unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță să lucreze pentru alți angajatori în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv și nici să aplice unei astfel de persoane un tratament nefavorabil din acest motiv. Angajatorii participanți și alte entități participante trebuie să respecte, în toate situațiile, Directivele 96/71/CE<sup>27</sup> și (UE) 2020/1057<sup>28</sup> ale Parlamentului European și ale Consiliului atunci când detașează lucrători în cadrul prestării de servicii, în special în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în respectivele directive. De asemenea, angajatorii participanți și alte entități participante trebuie să respecte cerințele care decurg din jurisprudența relevantă a Curții de Justiție, în special din hotărârea acesteia în cauza C-43/93<sup>29</sup>, precum cerința ca resortisanții unei țări terțe să poată fi detașați într-un stat membru doar dacă aceștia sunt angajați legal și în mod obișnuit în statul membru în care își are sediul întreprinderea de origine a detașării, precum și să țină seama de dreptul relevant al statului membru gazdă.

---

<sup>26</sup> Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii (JO L 132, 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

<sup>27</sup> 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>).

<sup>28</sup> Directiva (UE) 2020/1057 a Parlamentului European și a Consiliului din 15 iulie 2020 de stabilire a unor norme specifice cu privire la Directiva 96/71/CE și la Directiva 2014/67/UE privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier și de modificare a Directivei 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 (JO L 249, 31.7.2020, p. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

<sup>29</sup> Hotărârea Curții de Justiție din 9 august 1994, *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

(30) Angajatorii sau alte entități care au fost excluse definitiv de pe platforma informatică sau al căror acces la platforma informatică a fost refuzat sau suspendat nu ar trebui să poată utiliza platforma informatică, inclusiv prin intermediul altor entități participante. Punctele naționale de contact ar trebui să se asigure că locurile de muncă vacante ale acestor angajatori sau ale altor entități nu sunt puse la dispoziție pe platforma informatică. Înainte de a pune la dispoziție un post vacant, punctele naționale de contact ar trebui să verifice dacă angajatorul sau altă entitate interesată să participe la Rezerva de talente a UE nu este înregistrată în registrul angajatorilor sau al altor entități care au fost excluse definitiv de pe platforma informatică sau al căror acces la platforma informatică a fost refuzat sau suspendat, pentru a se asigura că acești angajatori sau alte entități nu utilizează platforma informatică. Când efectuează astfel de verificări, punctele naționale de contact ar trebui să se poată baza și pe informațiile existente privind angajatorii și alte entități care nu respectă normele, în conformitate cu practicile naționale. Aceste informații ar putea include, de asemenea, liste întocmite în conformitate cu Directivele 2009/52/CE<sup>30</sup> și 2011/36/UE<sup>31</sup> ale Parlamentului European și ale Consiliului. Astfel de verificări, efectuate pe baza informațiilor existente privind angajatorii și alte entități care nu respectă normele din statele membre, ar putea contribui la eficacitatea mijloacelor de refuzare a accesului la Rezerva de talente a UE, din prima zi de participare a unui stat membru, pentru angajatorii și alte entități care au încălcat dreptul și practica relevantă ale Uniunii sau dreptul intern și practica națională relevantă. Statele membre ar trebui să se asigure că alte entități participante care, în conformitate cu dreptul intern, și-au îndeplinit obligațiile de diligență în ceea ce privește respectarea de către angajatorii participanți a dreptului și practicii relevante ale Uniunii și a dreptului intern și practicii naționale relevante privind protecția împotriva recrutării inechitabile, a condițiilor de muncă inadecvate, a discriminării, a tratamentului nefavorabil și a traficului de persoane nu ar trebui să fie excluse de pe platforma informatică și că nu li se refuză sau suspendă accesul la platforma informatică în cazul în care un angajator participant încalcă dreptul sau practica relevantă a Uniunii sau dreptul intern sau practica națională relevantă.

---

<sup>30</sup> Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

<sup>31</sup> Directiva 2011/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, precum și de înlocuire a Deciziei-cadru 2002/629/JAI a Consiliului (JO L 101, 15.4.2011, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Secretariatul ar trebui să convoace periodic rețeaua punctelor naționale de contact, compusă din punctele naționale de contact din fiecare stat membru participant. Rețeaua punctelor naționale de contact ar trebui să servească drept mijloc prin care punctele naționale de contact să poată face schimb de informații și de bune practici în legătură cu punerea în aplicare a prezentului regulament, de exemplu în legătură cu practicile punctelor naționale de contact atunci când se confruntă cu nerespectarea de către angajatorii participanți și alte entități participante a obligațiilor sau a condițiilor prevăzute în prezentul regulament.
- (32) Pentru a asigura o corelare de înaltă calitate, angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui să poată avea acces la o listă cu profilurile sugerate ale persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui să poată avea acces la o listă cu posturile vacante sugerate. Listele respective, generate de instrumentul de corelare automată al platformei informatice, ar trebui să se bazeze pe relevanța pentru postul vacant a competențelor, a calificărilor și a experienței profesionale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui, de asemenea, să poată indica în ce state membre ar prefera să lucreze, precum și disponibilitatea lor de a începe să lucreze. Informațiile despre statele membre preferate ale unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă nu ar trebui să fie utilizate în scopul corelării.
- (33) Este important ca angajatorii participanți și alte entități participante să urmărească să asigure o selecție riguroasă a candidaților, o evaluare inițială a profilurilor acestora, inclusiv a calificărilor acestora, precum și o evaluare a adecvării acestora, în conformitate cu principiile recrutării echitabile.

(34) Rezerva 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 deficitul existente și viitoare de forță de muncă și de competențe și de a îmbunătăți competitivitatea, Rezerva de talente a UE ar trebui să vizeze ocupații specifice la nivelurile relevante 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 enumerate în anexa la prezentul regulament. Pentru a adapta posturile vacante la nevoile specifice ale piețelor naționale ale forței de muncă, precum și la politicile naționale în domeniul migrației și luând ca punct de plecare lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii, statele membre participante ar trebui să aibă posibilitatea de a notifica secretariatului adăugarea pe lista respectivă sau eliminarea de pe aceasta a anumitor ocupații cu deficit de forță de muncă. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a decide cu privire la efectuarea de modificări necesare ale listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii în așa fel încât aceasta să corespundă nevoilor concrete ale pieței forței de muncă la nivel național sau regional. În cazul unor nevoi regionale specifice ale pieței forței de muncă, statele membre ar trebui să poată decide ca punctul național de contact să fie responsabil de filtrarea posturilor vacante, astfel încât acestea să corespundă dimensiunii teritoriale relevante atunci când sunt puse la dispoziție pe platforma informatică. Aceste notificări ar trebui să aibă un impact numai asupra corelărilor efectuate cu posturile vacante prezentate de statul membru respectiv. Este important ca nici lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii, nici notificările statelor membre să nu afecteze respectarea principiului preferinței pentru cetățenii Uniunii și, dacă este cazul în temeiul dreptului intern, examinarea situației pieței forței de muncă.

- (35) Pentru a promova recrutarea echitabilă și a consolida transparența pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și pentru angajatorii care doresc să recruteze din țări terțe, secretariatul, cu sprijinul punctelor naționale de contact și al Grupului de coordonare, ar trebui să facă ușor accesibile informațiile privind Rezerva de talente a UE și funcționarea acesteia persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și angajatorilor și altor entități interesate în participarea la Rezerva de talente a UE, inclusiv întreprinderilor mici și mijlocii, în special în ceea ce privește informațiile referitoare la autoritățile competente din statele membre participante. Aceste informații ar trebui să includă condițiile, obligațiile și procedurile privind înregistrarea și participarea la Rezerva de talente a UE și ar trebui să sublinieze că utilizarea acesteia este gratuită. Statele membre participante ar trebui să transmită secretariatului informații cu privire la tipurile de entități cărora li se permite să pună la dispoziție posturi vacante pe platforma informatică din statul membru în cauză. Secretariatul ar trebui să publice respectivele informații pe platforma informatică.

- (36) Pentru a promova recrutarea echitabilă și a consolida transparența pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, secretariatul, cu sprijinul punctelor naționale de contact, ar trebui să se asigure că pe platforma informatică sunt disponibile informații ușor accesibile. Informațiile respective ar trebui să vizeze procedurile de angajare și de imigrație, recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe, condițiile de viață și de muncă, mecanismele existente de tratare a plângerilor și de exercitare a căilor de atac pentru cazurile de exploatare prin muncă și de practici 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 încadrare în muncă. Punctele naționale de contact ar trebui să furnizeze informațiile relevante secretariatului în vederea publicării acestora pe platforma informatică. Punctele naționale de contact ar trebui, de asemenea, să poată îndruma la sursele de informații existente la nivelul Uniunii sau la nivel național. Este important ca secretariatul, în cooperare cu delegațiile Uniunii, să sensibilizeze publicul cu privire la existența, obiectivele și funcționarea Rezervei de talente a UE prin activități de comunicare și campanii de informare, atunci când este posibil și în funcție de resursele disponibile. Pentru a asigura succesul unor astfel de campanii de comunicare, este, de asemenea, important ca punctele naționale de contact să ofere sprijin secretariatului în diseminarea informațiilor relevante în statele membre participante.
- (37) Este important ca informațiile furnizate pe platforma informatică să fie puse la dispoziție cel puțin în limbile oficiale ale statelor membre participante. Secretariatul poate studia posibilitatea integrării în platforma informatică a unor mecanisme de traducere automată a conținutului în alte limbi.

- (38) Este important ca delegațiile Uniunii 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.
- (39) Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a decide ca serviciile lor publice de ocupare a forței de muncă să facă parte din punctele lor naționale de contact și să fie responsabile de punerea la dispoziție a posturilor vacante pe platforma informatică prin intermediul canalului coordonat unic. În cazul în care un post vacant este publicat pe portalul EURES, ar trebui să fie posibil, în conformitate cu dreptul intern, ca punctele naționale de contact să pună astfel de posturi vacante la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pe platforma informatică, la cererea unui angajator sau a unei alte entități interesate să participe la Rezerva de talente a UE.
- (40) Rezerva de talente a UE nu ar trebui să fie utilizată pentru a recruta stagii sau ucenici. Prin urmare, atunci când pun la dispoziție posturi vacante pe platforma informatică, punctele naționale de contact nu ar trebui să transmită posturi vacante legate de ucenicii sau de stagii.

(41) Persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant, angajatorii participanți și alte entități participante ar trebui să primească informații specifice din partea punctelor naționale de contact. Informațiile specifice respective 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 și informații specifice cu privire la procedurile de reîntregire a familiei, drepturile membrilor familiei și măsurile existente de facilitare a integrării în statul membru gazdă, cum ar fi cursurile de limbă și formarea profesională. Aceste informații specifice ar trebui să includă și mecanismele existente de tratare a plângerilor și de exercitare a căilor de atac pentru cazurile de exploatare prin muncă sau de practici de recrutare inechitabilă din statele membre participante. Aceste informații ar trebui să fie puse la dispoziție într-un limbaj clar și simplu și să includă, în special, datele de contact ale autorităților competente în conformitate cu practicile naționale și, dacă sunt disponibile, ale organizațiilor care oferă resortisanților din țări terțe sprijin și asistență după recrutare. Persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant din Rezerva de talente a UE și care sunt eligibile pentru a beneficia de o cale complementară de încadrare în muncă destinată persoanelor care au nevoie de protecție internațională într-un stat membru ar trebui să beneficieze de informații specifice de la punctul național de contact relevant, inclusiv în ceea ce privește obținerea unui document de călătorie și obținerea de sprijin pentru integrare la sosire. Punctele naționale de contact 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.

- (42) Plângerile referitoare la angajatorii participanți și la alte entități participante care încalcă dreptul și practica relevantă ale Uniunii și dreptul intern și practica națională relevantă ar trebui să fie tratate prin intermediul mecanismelor existente de tratare a plângerilor de către autoritățile naționale competente, în conformitate cu dreptul intern și practica națională. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe ar trebui, de asemenea, să poată semnala încălcările punctelor naționale de contact. Punctele naționale de contact ar trebui să transmită aceste semnalări autorităților competente relevante.
- (43) Pentru a asigura transparența și previzibilitatea Rezervei de talente a UE, secretariatul, cu sprijinul punctelor naționale de contact, ar trebui să pună la dispoziție pe platforma informatică informațiile privind statele membre care și-au notificat intenția de a se retrage din Rezerva de talente a UE. Informațiile respective ar trebui să fie puse la dispoziția publicului pe platforma informatică fără întârziere după notificarea retragerii și cu suficient timp înainte ca posturile vacante în cauză să fie eliminate de pe platforma informatică. În conformitate cu practica națională, punctele naționale de contact ar trebui, de asemenea, să informeze angajatorii participanți și alte entități participante stabilite în statul lor membru că posturile lor vacante vor fi eliminate de pe platforma informatică.

- (44) Punctele naționale de contact ar trebui să furnizeze informații specifice persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant prin intermediul Rezervei de talente a UE, inclusiv prin trimitere la sursele de informații existente. În plus, punctele naționale de contact ar trebui să poată furniza informații într-un format automatizat și standardizat, inclusiv prin trimitere la sursele adecvate de informații sau la autoritățile competente. Dacă este cazul, punctele naționale de contact s-ar putea baza și pe alte autorități naționale competente pentru a îndeplini sarcinile prevăzute în prezentul regulament.
- (45) Informațiile specifice furnizate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant, precum și angajatorilor participanți și altor entități participante ar trebui să includă informații clare, detaliate și cuprinzătoare cu privire la etapele relevante ale procedurilor care trebuie urmate pentru obținerea permisului de ședere și de muncă în statul membru relevant. În acest scop, aceste informații ar trebui să includă, de asemenea, informații privind cerințele aplicabile și documentația relevantă care trebuie transmisă autorităților naționale competente, inclusiv datele de contact ale autorităților competente relevante, în conformitate cu practica națională și pe baza modalităților existente de a contacta autoritățile competente relevante. Informațiile furnizate ar trebui să fie actualizate periodic de către punctele naționale de contact, ținând seama de feedbackul furnizat de utilizatorii platformei informatice. Diferitele opțiuni de furnizare a unor informații standardizate și automatizate specifice ar putea fi discutate în cadrul rețelei punctelor naționale de contact.

- (46) Principalul scop al Rezervei de talente a UE este de a sprijini angajatorii participanți și alte entități participante în scopul promovării și ocupării posturilor lor vacante. Prin urmare, secretariatul ar trebui să precizeze în mod clar pe platforma informatică 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 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.
- (47) Prezentul regulament nu aduce 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).

- (48) 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 ar trebui să aibă posibilitatea de a institui proceduri simplificate sau accelerate de imigrație și recunoaștere. Ar trebui să fie posibil ca respectivele proceduri naționale să vizeze, în special, eliberarea vizelor și a permiselor de ședere în scopuri profesionale, exceptarea de la principiul preferinței pentru cetățenii Uniunii, cerințele de verificare a situației de pe piața forței de muncă și recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, precum și procedura prevăzută la articolul 13 alineatul (2) din Directiva (UE) 2021/1883 și posibilitatea de a nu prelungi perioada de evaluare a solicitării de permis unic, astfel cum se prevede la articolul 8 alineatul (3) din Directiva (UE) 2024/1233. Între statele membre s-ar putea desfășura un schimb de practici privind punerea în aplicare a respectivelor proceduri accelerate de imigrație în contextul Grupului de coordonare.
- (49) Pentru a asigura norme de mobilitate echitabile, ținând seama de orice aspecte specifice legate de activitatea economică a altor entități participante, statele membre sunt în măsură să organizeze mecanisme specifice de monitorizare a activității altor entități participante, la cererea unuia sau mai multor state membre, dacă este necesar, și servicii de inspecție, dacă este necesar, în legătură cu monitorizarea lucrătorilor din țări terțe prezenți pe teritoriul lor.

- (50) În vederea îndeplinirii obiectivului prezentului regulament de facilitare a unei recrutări internaționale echitabile, competența de a adopta acte în conformitate cu articolul 290 din TFUE ar trebui să fie delegată Comisiei în ceea ce privește modificarea prezentului regulament referitor la anexa care conține lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii. 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 legiferare<sup>32</sup>. 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.
- (51) În vederea asigurării unor condiții uniforme pentru punerea în aplicare a prezentului regulament, ar trebui să fie conferite competențe de executare Comisiei. Respectivele competențe ar trebui să fie exercitate în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 182/2011 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> JO L 123, 12.5.2016, p. 1, ELI: [http://data.europa.eu/eli/agree\\_interinsttit/2016/512/oj](http://data.europa.eu/eli/agree_interinsttit/2016/512/oj).

<sup>33</sup> 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>).

- (52) Întrucât obiectivul 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 Uniune, nu poate fi realizat 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, acesta pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezentul regulament nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului respectiv.
- (53) Prezentul regulament respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Cartă, inclusiv dreptul de negociere și de acțiune colectivă, principiul nediscriminării pe criterii de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală, dreptul la condiții de muncă echitabile și corecte, protecția tinerilor la locul de muncă și principiul egalității între femei și bărbați, în conformitate cu articolul 6 din TUE.
- (54) 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, acesta nu este obligatoriu pentru respectivul stat membru și nu i se aplică.

- (55) 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 TUE și la TFUE, Irlanda a notificat, prin scrisoarea din 5 martie 2024, intenția sa de a participa la adoptarea și la aplicarea prezentului regulament.
- (56) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2018/1725 și a emis un aviz la 9 ianuarie 2024,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

# Capitolul I

## Dispoziții generale

### *Articolul 1*

#### *Obiect*

- (1) Prezentul regulament instituie o Rezervă de talente a UE, disponibilă pentru toate statele membre, pentru:
  - (a) a facilita recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care își au reședința în afara Uniunii și care posedă competențele și nivelul de calificare relevante pentru a ocupa posturi aferente ocupațiilor cu deficit de forță de muncă din Uniune;
  - (b) a promova standarde de recrutare echitabilă;
  - (c) a consolida capacitatea Uniunii de a atrage talente din afara Uniunii.
- (2) Prezentul regulament stabilește norme privind:
  - (a) autoritățile responsabile cu gestionarea și funcționarea Rezervei de talente a UE și cooperarea dintre aceste autorități;

- (b) funcționarea platformei informatice și furnizarea de informații;
- (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, al unui acord bilateral sau al unui cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță;
- (e) protecția drepturilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante în sensul prezentului regulament.

## *Articolul 2*

### *Domeniu de aplicare*

Prezentul regulament se aplică persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care își au reședința în afara Uniunii și angajatorilor participanți care sunt stabiliți în statele membre participante și altor entități participante stabilite în statele membre participante.

### *Articolul 3*

#### *Participarea și retragerea statelor membre*

- (1) Orice stat membru poate decide în orice moment să participe la Rezerva de talente a UE. Statul membru notifică secretariatului intenția sa cu cel puțin 9 luni înainte de data de la care intenționează să participe și indică tipurile de entități autorizate să pună la dispoziție posturi vacante pe platforma informatică.

Începând cu prima zi de participare, posturile vacante ale angajatorilor stabiliți în statul membru respectiv și ale altor entități stabilite în acel stat pot fi puse la dispoziție pe platforma informatică.

Secretariatul pune la dispoziție pe platforma informatică informații privind statele membre participante.

- (2) Un stat membru participant se poate retrage din Rezerva de talente a UE. Statele membre participante care intenționează să se retragă din Rezerva de talente a UE notifică acest lucru secretariatului. Notificările retragerilor se transmit în iunie sau în decembrie.

Retragerea intră în vigoare la 9 luni de la notificare.

Începând de la data notificării, nu se mai pune la dispoziție pe platforma informatică niciun post nou vacant al angajatorilor participanți stabiliți în statul membru care a notificat intenția sa de a se retrage din Rezerva de talente a UE sau al altor entități participante stabilite în acel stat membru. Posturile vacante care sunt deja disponibile pe platforma informatică sunt eliminate de la data la care retragerea intră în vigoare.

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 relevante din partea Uniunii acordate statului membru până la data intrării în vigoare a retragerii. Retragerea unui stat membru după al doilea an de participare are ca rezultat anularea sau recuperarea netă a oricărei finanțări din partea Uniunii care a fost acordată statului membru și care corespunde perioadei de după data intrării în vigoare a retragerii.

Secretariatul, cu sprijinul punctelor naționale de contact, pune la dispoziție fără întârziere pe platforma informatică informațiile privind statele membre care și-au notificat intenția de a se retrage din Rezerva de talente a UE.

#### *Articolul 4*

##### *Definiții*

În sensul prezentului regulament, se aplică următoarele definiții:

1. „stat membru participant” înseamnă un stat membru care participă la Rezerva de talente a UE;
2. „persoană aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță” înseamnă o persoană fizică cu reședința în afara Uniunii care a atins vârsta majoratului în conformitate cu dreptul intern sau practica națională a statului membru participant relevant, care nu este cetățean al Uniunii în sensul articolului 20 alineatul (1) din TFUE și care caută un loc de muncă în Uniune;
3. „persoană înregistrată aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță” înseamnă o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță care s-a înregistrat pe platforma informatică în conformitate cu articolul 11;

4. „angajator participant” înseamnă un angajator care este stabilit în mod legal într-un stat membru participant și ale cărui posturi vacante sunt disponibile pe platforma informatică, astfel cum au fost transmise de către punctul național de contact din statul membru în care este stabilit angajatorul;
5. „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 disponibile pe platforma informatică, astfel cum au fost transmise de către punctul național de contact al statului membru în care este stabilită în mod legal această altă entitate participantă;
6. „profil” înseamnă informațiile furnizate de o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță într-un format standard de date în scopul căutării unui loc de muncă prin intermediul platformei informatice;
7. „canal coordonat unic” înseamnă serviciul informatic destinat transmiterii posturilor vacante din statele membre participante către platforma informatică în conformitate cu un sistem uniform și utilizând infrastructura tehnică necesară;
8. „post vacant” înseamnă un post remunerat care i-ar permite persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță 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 dintr-o țară terță va munci în mod obișnuit.

## **Capitolul II**

### **Arhitectura sistemului informatic**

#### *Articolul 5*

#### *Platforma informatică a Rezervei de talente a UE*

- (1) Se instituie platforma informatică, menită să faciliteze recrutarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe.
- (2) Platforma informatică este compusă din:
  - (a) canalul coordonat unic care permite statelor membre participante să transmită posturile vacante platformei informatice;
  - (b) infrastructura tehnică care permite platformei informatice să primească posturi vacante din partea statelor membre participante;
  - (c) infrastructura tehnică necesară pentru colectarea și stocarea profilurilor persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe;
  - (d) infrastructura tehnică menită să permită punctelor naționale de contact, angajatorilor participanți și altor entități participante să efectueze căutări în lista persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, 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 înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, angajatorilor participanți și altor entități participante să comunice prin intermediul platformei informatice și să încarce documente pe aceasta.
- (3) Funcționarea instrumentului de corelare automată este guvernată de principiile nediscriminării, legalității și echității și nu conduce la prejudecăți sau practici inechitabile interzise în temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului intern.
- (4) Secretariatul efectuează un studiu de fezabilitate în termen de doi ani de la lansarea platformei informatice, evaluând posibilitatea integrării mai multor algoritmi de corelare în platforma informatică.
- (5) Comisia adoptă, prin intermediul unor acte de punere în aplicare, standardele tehnice necesare pentru schimbul de date, formatul datelor care includ clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), formatul posturilor vacante, ținând seama de articolul 13 alineatele (4), (5) și (6), și formatele pentru profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, ținând seama de articolele 6, 11 și 12. Respectivele acte de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (2).
- (6) Statele membre participante și secretariatul asigură interoperabilitatea tehnică dintre sistemele naționale și platforma informatică. Secretariatul asigură interfața cu alte instrumente și servicii relevante oferite la nivelul Uniunii, după caz.

## *Articolul 6*

### *Prelucrearea datelor cu caracter personal*

- (1) Secretariatul poate prelucra datele cu caracter personal ale persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe 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 alineatul (2). Atunci când prelucrează date cu caracter personal în acest scop, secretariatul acționează în calitate de operator, astfel cum este definit la articolul 3 punctul 8 din Regulamentul (UE) 2018/1725.
- (2) Punctele naționale de contact pot prelucra datele cu caracter personal ale persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor care le revin în temeiul articolului 10 alineatul (2). Atunci când prelucrează date cu caracter personal în acest scop, punctele naționale de contact acționează în calitate de operatori, astfel cum sunt definiți la articolul 4 punctul 7 din Regulamentul (UE) 2016/679.
- (3) Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe includ numele, prenumele, datele de contact, data nașterii și cetățenia sau cetățeniile, informații privind calificările academice și profesionale, experiența de voluntariat sau profesională și alte competențe și cunoștințe lingvistice.

Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot include și informații privind disponibilitatea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță de a începe să lucreze și statele membre de preferință.

- (4) Secretariatul și punctele naționale de contact informează persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe 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 (5) și (6).
- (5) Datele cu caracter personal înregistrate pe platforma informatică 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 înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe au dreptul de a modifica și șterge datele lor cu caracter personal sau de a restricționa accesul la acestea.
- (6) Profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care nu au fost accesate de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în cauză în decurs de un an se elimină și nu se stochează date cu caracter personal. În astfel de cazuri, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în cauză sunt informate în mod automat cu o lună înainte că profilurile lor vor fi eliminate dacă nu sunt accesate în perioada respectivă. Atunci când profilurile sunt eliminate, un set limitat de date anonimizate poate fi stocat în continuare pentru cercetare și statistici și pentru extragerea de date în vederea îmbunătățirii funcționării Rezervei de talente a UE.
- (7) Secretariatul pune la dispoziție pe platforma informatică datele incluse în profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și posturile vacante ale angajatorilor participanți și al altor entități participante în vederea căutării și a corelării.

- (8) La datele incluse în profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe au acces numai angajatorii participanți și alte entități participante, precum și punctele naționale de contact. La datele incluse în posturile vacante au acces persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și punctele naționale de contact.
- (9) Se interzice prelucrarea datelor privind statele membre de preferință ale persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel cum se menționează la alineatul (4), în scopul corelării în conformitate cu articolul 16.
- (10) Comisia adoptă, prin intermediul unor acte de punere în aplicare, dispoziții suplimentare referitoare la datele cu caracter personal care urmează să fie prelucrate și incluse în posturile vacante și în profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, la responsabilitățile operatorilor, inclusiv la normele care reglementează posibila utilizare a uneia sau a mai multor persoane împuternicite de operator, precum și la condițiile de acces la datele cu caracter personal și opțiunea de care dispun persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe de a restricționa accesul la datele lor cu caracter personal pe platforma informatică. Respectivele acte de punere în aplicare se adoptă în conformitate cu procedura de examinare menționată la articolul 22 alineatul (2).

## Capitolul III

### Guvernanța

#### *Articolul 7*

##### *Structură*

Rezerva de talente a UE este formată din:

- (a) secretariatul Rezervei de talente a UE;
- (b) Grupul de coordonare;
- (c) punctele naționale de contact.

#### *Articolul 8*

##### *Secretariatul*

- (1) Secretariatul este asigurat de Comisie.
- (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, precum și sporirea gradului de informare a publicului cu privire la aceasta prin activități de comunicare și campanii de informare;

- (b) crearea și gestionarea platformei informatice și a serviciilor informatice conexe necesare pentru funcționarea acesteia, în special prin utilizarea infrastructurii tehnice disponibile la nivelul Uniunii, după caz;
- (c) publicarea pe platforma informatică a informațiilor relevante menționate la articolul 3 alineatul (1), la articolul 3 alineatul (2) al cincilea paragraf, la articolul 9 alineatul (5), la articolul 10 alineatul (2) litera (i), la articolul 12 alineatul (4), la articolul 14 alineatul (2), la articolul 15 alineatul (2) și la articolul 17 alineatul (1) al doilea paragraf;
- (d) convocarea și pregătirea reuniunilor Grupului de coordonare;
- (e) colectarea de date relevante pentru monitorizarea performanței Rezervei de talente a UE în temeiul articolului 20;
- (f) convocarea de reuniuni ale rețelei punctelor naționale de contact menționate la articolul 10 alineatul (3) periodic.

Secretariatul furnizează anual Grupului de coordonare datele menționate la articolul 20 alineatele (1) și (4). În cazul în care astfel de date conțin date cu caracter personal, acestea sunt anonimizate.

#### *Articolul 9*

##### *Grupul de coordonare*

- (1) Grupul de Coordonare este compus din următorii membri:
  - (a) doi reprezentanți din fiecare stat membru participant, dintre care un expert în domeniul ocupării forței de muncă și un expert în domeniul imigrației;

- (b) doi reprezentanți ai Comisiei;
- (c) șase reprezentanți ai organizațiilor interprofesionale ale partenerilor sociali la nivelul Uniunii, sindicatele și organizațiile patronale fiind reprezentate în mod egal.

Numai membrii menționați la literele (a) și (b) de la primul paragraf au drept de vot.

- (2) Un expert al Parlamentului European poate fi invitat să participe la reuniunile Grupului de coordonare. La reuniunile Grupului de coordonare pot participa, de asemenea, reprezentanți suplimentari ai Comisiei, dacă este necesar.
- (3) Reprezentanții organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, reprezentanții organizațiilor internaționale, reprezentanții țărilor terțe care participă la parteneriate pentru atragerea de talente, la acorduri bilaterale sau la cadre naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță și alte părți interesate relevante pot fi invitate să participe la reuniunile Grupului de coordonare pentru a-și prezenta punctele de vedere.
- (4) Numai reprezentanții statelor membre participante pot fi membri ai Grupului de coordonare. Reprezentanții statelor membre care nu participă la Rezerva de talente a UE pot participa la reuniunile Grupului de coordonare în calitate de observatori.
- (5) Reprezentanții menționați la alineatul (1) litera (c) semnează o declarație scrisă în care afirmă că nu se află într-o situație de conflict de interese. Secretariatul publică declarațiile respective și actualizările acestora pe platforma informatică.

- (6) Grupul de coordonare este responsabil de:
- (a) furnizarea de sprijin secretariatului pentru întocmirea listei de ocupații cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii menționate la articolul 14;
  - (b) facilitarea schimbului de bune practici între statele membre participante în legătură cu modificările naționale sau regionale aduse listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii în temeiul articolului 15 alineatul (1);
  - (c) furnizarea de sprijin secretariatului pentru planificarea și coordonarea activităților Rezervei de talente a UE;
  - (d) facilitarea colectării de date relevante pentru activitățile de monitorizare ale Rezervei de talente a UE menționate la articolul 20;
  - (e) schimbul de bune practici în ceea ce privește punerea în aplicare a procedurilor accelerate de imigrație menite să faciliteze recrutarea persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în temeiul articolului 19.
  - (f) furnizarea de sprijin secretariatului în ceea ce privește sporirea gradului de informare cu privire la Rezerva de talente a UE, astfel cum se menționează la articolul 8 alineatul (2) litera (a).
- (7) Grupul de coordonare se reunește de două ori pe an și ad-hoc, atunci când este necesar. Reuniunile sunt convocate și prezidate de secretariat.

## *Articolul 10*

### *Punctele naționale de contact*

- (1) Fiecare stat membru participant desemnează o entitate care acționează ca punct național de contact. Statele membre participante se asigură că punctul lor național de contact este compus din experți în domeniul ocupării forței de muncă și al imigrației din partea autorităților naționale relevante. Dacă este cazul, punctul național de contact se poate baza pe alte autorități naționale competente pentru a îndeplini sarcinile prevăzute la alineatul (2).
- (2) Punctul național de contact este responsabil de:
  - (a) facilitarea, la nivel național, a funcționării platformei informatice;
  - (b) punerea la dispoziție a posturilor vacante pe platforma informatică prin intermediul canalului coordonat unic, în conformitate cu articolul 13 alineatul (2);
  - (c) eliminarea de pe platforma informatică a posturilor vacante în temeiul articolului 13 alineatul (12) și a profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în temeiul articolului 11 alineatul (2) al doilea paragraf, în urma transmiterii informațiilor relevante de către autoritățile naționale competente;
  - (d) după caz, notificarea către secretariat a oricăror modificări specifice fiecărei țări ale listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii în temeiul articolului 15 alineatul (1) al doilea, al treilea și al patrulea paragraf;

- (e) ținerea de registre privind:
  - (i) angajatorii participanți și alte entități participante;
  - (ii) angajatorii și alte entități care au fost excluse permanent din Rezerva de talente a UE sau al căror acces la Rezerva de talente a UE a fost refuzat sau suspendat;
- (f) verificarea registrului menționat la litera (e) punctul (ii) înainte de a pune la dispoziție un post vacant pe platforma informatică și refuzul accesului la platforma informatică al angajatorilor sau al altor entități interesate să participe la Rezerva de talente a UE dacă aceștia (acestea) figurează în registrul respectiv sau pe baza altor informații privind încălcări ale dreptului și practicii relevante ale Uniunii sau ale dreptului intern și practicii naționale relevante care au fost stabilite;
- (g) partajarea registrului menționat la litera (e) punctul (i) cu Grupul de coordonare și, în cazul în care statul membru participant decide astfel, partajarea registrului respectiv cu autoritățile naționale relevante;
- (h) în cazul în care statul membru participant decide astfel, punerea la dispoziția publicului a registrului menționat la litera (e) punctul (i);
- (i) excluderea angajatorilor participanți sau a altor entități participante sau suspendarea accesului acestora la Rezerva de talente a UE și eliminarea posturilor vacante aferente acestora de pe platforma informatică în conformitate cu articolul 13 alineatele (8) și (9);

- (j) furnizarea de informații secretariatului, astfel cum se menționează la articolul 17 alineatul (1) al doilea paragraf, și furnizarea de date relevante pentru monitorizarea Rezervei de talente a UE, astfel cum se menționează la articolul 20;
  - (k) furnizarea de informații specifice persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe 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) Atunci când secretariatul convoacă o reuniune a rețelei punctelor naționale de contact din fiecare stat membru participant în temeiul articolului 8 alineatul (2) litera (f), reprezentanții punctelor naționale de contact se reunesc 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 pot crea profilul cu ajutorul creatorului de profiluri Europass pentru a se înregistra pe platforma informatică. Linkuri directe către platforma informatică pot fi publicate pe site-urile altor instrumente relevante.
- (2) Pentru a se înregistra pe platforma informatică, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe au obligația de a declara 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, astfel cum se menționează în Directiva 2008/115/CE.

Profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au făcut o declarație falsă în temeiul primului paragraf sunt eliminate de pe platforma informatică după transmiterea informațiilor relevante de către autoritățile naționale competente. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot crea un nou profil după ce decizia judiciară sau administrativă sau interdicția de intrare nu se mai aplică.

- (3) Profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe sunt vizibile pentru angajatorii participanți și pentru alte entități participante.

### *Articolul 12*

#### *Indicarea participării la parteneriate pentru atragerea de talente, la acorduri bilaterale sau la cadre naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță*

- (1) 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, al unui acord bilateral sau al unui cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță pot indica acest lucru în profilurile lor.
- (2) În sensul alineatului (1), în cadrul platformei informatice se creează un „marcaj” care urmează să fie integrat în profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în conformitate cu articolul 5 alineatul (5) (denumit în continuare „marcajul”).

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care își indică participarea la unul dintre parteneriatele pentru atragerea de talente, la acordurile sau la cadrele menționate la alineatul (1) furnizează următoarele informații în cadrul marcajului:

- (a) denumirea parteneriatului pentru atragerea de talente, a acordului bilateral sau a cadrului național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță; și
- (b) detalii privind orice formare urmată în contextul literei (a), inclusiv obiectul, durata și tipul de competențe dezvoltate, inclusiv competențele lingvistice relevante.

Dacă sunt disponibile, documentele justificative pentru informațiile furnizate pot fi atașate profilurilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot indica, de asemenea, orice alte informații considerate relevante în scopul recrutării.

- (3) Marcajul este vizibil în profilurile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe de pe platforma informatică, precizează că a fost creat exclusiv în scop informativ în contextul Rezervei de talente a UE și că nu echivalează cu recunoașterea sau validarea formală a competențelor și calificărilor pe care persoana aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță le-ar fi putut dezvolta prin participarea la parteneriatele pentru atragerea de talente, la acordurile sau la cadrele menționate la alineatul (1). Marcajul nu aduce atingere drepturilor de intrare și de ședere.
- (4) Lista țărilor terțe și a statelor membre participante care sunt implicate într-un parteneriat pentru atragerea de talente se publică pe platforma informatică de către secretariat. Secretariatul publică, de asemenea, pe platforma informatică o listă a acordurilor bilaterale și a cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor din țări terțe, inclusiv din țările terțe care participă la acordurile și cadrele respective, precum și informații privind sprijinul specific furnizat în contextul acordurilor și cadrelor respective, pe care statele membre participante au ales să le asocieze cu Rezerva de talente a UE.

### *Articolul 13*

#### *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 din statul membru în care sunt stabiliți (stabilite) să pună la dispoziție posturi vacante pe platforma informatică.
- (2) Punctele naționale de contact pun la dispoziție pe platforma informatică posturile vacante care:
  - (a) sunt incluse în lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii menționată la articolul 14 și în modificările specifice fiecărei țări aduse listei respective în temeiul articolului 15 alineatul (1) sau care sunt relevante pentru un parteneriat pentru atragerea de talente, pentru un acord bilateral sau pentru un cadru național de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță incluse pe platforma informatică;
  - (b) sunt deschise recrutării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, fără a aduce atingere principiului preferinței pentru cetățenii Uniunii, dacă acest lucru este aplicabil în temeiul dreptului intern.
- (3) Atunci când pun la dispoziție posturi vacante pe platforma informatică, punctele naționale de contact nu transmit posturile vacante:
  - (a) care vizează ucenicii și stagii;
  - (b) ale angajatorilor și ale altor entități care sunt înregistrate în registrul menționat la articolul 10 alineatul (2) litera (e) punctul (ii).

- (4) Posturile vacante puse la dispoziție pe platforma informatică includ cel puțin următoarele informații:
- (a) numele și datele de contact ale angajatorului cu care persoana aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță s-ar implica într-un raport de muncă direct și ale oricărei alte entități participante;
  - (b) fișa postului;
  - (c) durata contractului de muncă; și
  - (d) locul de muncă obișnuit.
- (5) Posturile vacante puse la dispoziție pe platforma informatică pot include informații suplimentare, cum ar fi remunerația inițială sau intervalul de remunerare oferit.
- (6) Pe lângă informațiile menționate la alineatul (4), angajatorii participanți și alte entități participante pot furniza informații suplimentare cu scopul de a prezenta întreprinderea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, inclusiv sectorul în care își desfășoară activitatea, o scurtă descriere a activității sale și, după caz, numărul de înregistrare al societății.

- (7) Angajatorii participanți și alte entități participante respectă dreptul și practica relevantă ale Uniunii și dreptul intern și practica națională relevantă privind protecția resortisanților țărilor terțe împotriva recrutării inechitabile, a condițiilor de muncă inadecvate, a discriminării, a tratamentului nefavorabil și a traficului de persoane, după caz. Angajatorii participanți și alte entități participante respectă, de asemenea, contractele colective de muncă aplicabile care protejează dreptul resortisanților țărilor terțe la libertatea de asociere și la negociere colectivă. 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 OIM, cum ar fi principiile generale și orientările operaționale ale acesteia privind recrutarea echitabilă, în conformitate cu dreptul Uniunii.
- (8) În cazul în care o autoritate națională competentă stabilește că un angajator participant sau o altă entitate participantă nu respectă obligațiile și condițiile menționate la alineatul (7), autoritatea națională competentă notifică acest lucru punctului național de contact relevant.

La primirea unei notificări astfel cum se menționează la primul paragraf, punctul național de contact suspendă accesul la platforma informatică al angajatorului participant sau al altei entități participante în cauză și elimină posturile vacante ale acestora de pe platforma informatică. În astfel de cazuri, nu este permisă utilizarea platformei informatice de către angajatorul participant sau de către o altă entitate participantă, inclusiv prin intermediul altor entități participante.

În cazul în care o autoritate națională competentă notifică punctului național de contact faptul că nerespectarea de către angajator sau de către o altă entitate în cauză a obligațiilor și condițiilor menționate la primul paragraf a fost remediată, punctul național de contact relevant ridică suspendarea accesului la platforma informatică.

- (9) Prin derogare de la alineatul (8) de la prezentul articol, statele membre pot decide să excludă permanent angajatorii participanți și alte entități participante din Rezerva de talente a UE, precum și angajatorii și alte entități interesate să participe la Rezerva de talente a UE în cazul infracțiunilor menționate la articolele 2, 3 și 18a din Directiva 2011/36/UE și în cazul infracțiunilor legate de angajarea de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală, astfel cum se prevede la articolul 9 coroborat cu articolul 3 din Directiva 2009/52/CE.

În cazul în care un stat membru participant derogă de la alineatul (8), acesta notifică punctul național de contact relevant în acest sens.

La primirea unei notificări, astfel cum se menționează la al doilea paragraf de la prezentul alineat, punctul național de contact exclude permanent angajatorul sau altă entitate vizată din Rezerva de talente a UE și, după caz, elimină locurile de muncă vacante ale acestora de pe platforma informatică.

În cazul în care un angajator sau o altă entitate a fost exclusă permanent de la participarea la Rezerva de talente a UE, acestea nu i se permite să utilizeze platforma informatică, inclusiv prin intermediul altor entități participante.

- (10) Utilizarea Rezervei de talente a UE este gratuită pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe. Angajatorii participanți și alte entități participante nu percep taxe sau costuri nedivulgate de la persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în scopul recrutării, nici înainte de finalizarea procesului de recrutare, nici ulterior.
- (11) Posturile vacante ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante sunt vizibile pentru persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pe platforma informatică.
- (12) Posturile vacante sunt eliminate imediat de pe platforma informatică 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 lor vacante;
  - (b) unei notificări adresate punctului național de contact de către angajatorul participant sau de către o altă entitate participantă, în conformitate cu alineatul (13);
  - (c) absenței oricărei corelări cu o persoană înregistrată aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță în decurs de un an;
  - (d) suspendării accesului sau excluderii permanente a angajatorului participant sau a altei entități participante;
  - (e) eliminării ocupațiilor relevante în urma modificărilor listei de ocupații cu deficit de forță de muncă la nivelul Uniunii, în conformitate cu articolul 15.

- (13) Angajatorii participanți și alte entități participante semnalează, fără întârzieri nejustificate, pe platforma informatică că au recrutat cu succes o persoană înregistrată aflată în căutarea unui loc de muncă dintr-o țară terță pentru un anumit post vacant. Profilurile acestor persoane înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe sunt eliminate de pe platforma informatică.

#### *Articolul 14*

##### *Lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii*

- (1) În scopul prezentului regulament, în anexă figurează o listă a ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii în conformitate cu Clasificarea internațională standard a ocupațiilor din 2008 a Biroului Internațional al Muncii (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, ținând seama de:

- (a) ocupațiile cu deficit de forță de muncă notificate secretariatului de către punctele naționale de contact în temeiul articolului 15 alineatul (1) al treilea și al patrulea paragraf, care sunt comune unui număr semnificativ de state membre participante;
  - (b) ocupațiile care contribuie în mod direct la competitivitatea Uniunii și la tranziția verde și la cea digitală și a căror importanță este probabil să crească.
- (2) Secretariatul publică lista ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii pe platforma informatică.

## Articolul 15

### *Modificări ale listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii*

- (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 și obiectivele lor de politică. De asemenea, ele pot decide să elimine de pe lista de la nivelul Uniunii ocupațiile cu deficit de forță de muncă în cazul în care respectivele ocupații cu deficit de forță de muncă nu corespund nevoilor specifice de pe propria piață a forței de muncă la nivel național sau regional sau obiectivelor lor de politică. Astfel de modificări specifice fiecărei țări afectează numai corelarea posturilor vacante din statul membru în cauză.

Punctul național de contact notifică orice modificare specifică fiecărei țări adusă listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii cu cel puțin 3 luni înainte de data de la care statul membru relevant intenționează să participe la Rezerva de talente a UE menționată la articolul 3 alineatul (1).

Punctele naționale de contact pot notifica secretariatului, o dată la 6 luni, modificările suplimentare specifice fiecărei țări aduse listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii.

În cazul în care anexa se modifică în conformitate cu articolul 14 alineatul (1) al doilea paragraf, punctele naționale de contact notifică secretariatului, în termen de 3 luni, orice modificare specifică fiecărei țări adusă listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii.

- (2) Secretariatul publică pe platforma informatică modificările specifice fiecărei țări aduse listei ocupațiilor cu deficit de forță de muncă de la nivelul Uniunii notificate de punctele naționale de contact.

*Articolul 16*  
*Căutare și corelare*

- (1) Angajatorii participanți și alte entități participante pot căuta profiluri ale persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe și le pot corela cu posturile vacante disponibile pe platforma informatică.
- (2) Angajatorii participanți și alte entități participante pot utiliza filtre specifice disponibile pe platforma informatică pentru a căuta profilurile persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au furnizat informații în cadrul marcajului menționat la articolul 12 alineatul (2) indicând că au beneficiat de sprijin specific în temeiul unui parteneriat pentru atragerea de talente, al unui acord bilateral sau al 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 înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe generată de instrumentul de corelare automată și bazată pe relevanța competențelor, a aptitudinilor, a calificărilor, a experienței profesionale și a disponibilității persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pentru postul vacant.
- (4) Persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe pot căuta posturi vacante pe platforma informatică și pot accesa o listă de sugestii de posturi vacante relevante generată de instrumentul de corelare automată.

## 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, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.
- Secretariatul, cu sprijinul punctelor naționale de contact, pune la dispoziție următoarele informații pe platforma informatică:
- (a) informații privind procedurile echitabile de recrutare și de angajare, inclusiv privind recunoașterea calificărilor și validarea competențelor, precum și privind condițiile de viață și de muncă din statele membre participante;
  - (b) informații privind procedurile de imigrație, inclusiv procedurile de obținere a vizelor și a permiselor de ședere în scop profesional;
  - (c) informații privind drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe, inclusiv în ceea ce privește accesul la mecanismele existente de tratare a plângerilor și de exercitare a căilor de atac pentru a asigura accesul efectiv la justiție;

- (d) 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 astfel cum se menționează în Directiva 2008/115/CE, le sunt interzise intrarea și șederea pe teritoriul statelor membre;
  - (e) 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, includerea marcajului menționat la articolul 12 alineatul (2) în profilul lor sau selectarea pentru un post vacant prin intermediul platformei informatice nu garantează că li se va acorda intrarea pe teritoriul statelor membre, că li se va elibera un permis de muncă, o viză sau un permis de ședere sau că au fost efectuate controalele de securitate;
  - (f) explicații care să precizeze în mod clar că utilizarea Rezervei de talente a UE este gratuită și că angajatorii nu percep taxe sau costuri nedivulgate de la persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe în scopul recrutării.
- (2) Punctele naționale de contact furnizează informații specifice persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost selectate pentru un post vacant, precum și angajatorilor participanți și altor entități participante, în special în ceea ce privește:
- (a) procedurile naționale de imigrație pentru obținerea vizelor și a permiselor de ședere în scopuri profesionale, inclusiv cu privire la faptul că vor fi efectuate controale de securitate;
  - (b) procedurile de reîntregire a familiei și drepturile și obligațiile membrilor familiei;

- (c) drepturile și obligațiile resortisanților țărilor terțe, inclusiv în ceea ce privește condițiile de muncă, impozitarea, accesul la prestații sociale, la asistență medicală, la educație, la locuințe, la recunoașterea competențelor și a calificărilor și la mecanismele existente de tratare a plângerilor și de exercitare a căilor de atac;
  - (d) activitățile de facilitare a 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) datele de contact, în conformitate cu practica națională, ale autorităților naționale competente în domeniul ocupării forței de muncă și al imigrației și, dacă sunt disponibile, datele de contact ale organizațiilor naționale competente care oferă asistență după recrutare resortisanților țărilor terțe, cum ar fi sindicatele, asociațiile patronale și camerele de comerț;
  - (f) după caz, serviciile de asistență pentru persoanele cu dizabilități și furnizarea de amenajări corespunzătoare în conformitate cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului<sup>34</sup>;
  - (g) dacă este cazul, datele de contact ale altor organisme corespunzătoare la nivel național care sprijină integrarea resortisanților țărilor terțe pe piața forței de muncă.
- (3) Punctele naționale de contact sunt responsabile de actualizarea informațiilor menționate la alineatele (1) și (2), dacă este necesar.

---

<sup>34</sup> Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

- (4) Punctele naționale de contact pot decide să furnizeze informațiile menționate la alineatul (2) într-un format automatizat și standardizat, inclusiv făcând trimitere la sursele de informații existente, prin utilizarea instrumentelor digitale.

#### *Articolul 18*

##### *Facilitarea depunerii de plângeri*

- (1) Persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe au acces efectiv la mecanismele existente de tratare a plângerilor, în conformitate cu dreptul intern. În cazul oricărei încălcări de către angajatorii participanți sau de către alte entități participante a oricăreia dintre obligațiile prevăzute la articolul 13 alineatul (7), persoanele înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe sau reprezentanții acestora au dreptul de a semnala încălcarea punctului național de contact sau de a depune o plângere la autoritățile naționale competente în conformitate cu dreptul intern.
- (2) În cazul în care o încălcare este semnalată punctului național de contact în temeiul alineatului (1), punctul național de contact o transmite autorităților naționale competente.

#### *Articolul 19*

##### *Proceduri accelerate de imigrație*

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

## **Capitolul VI**

### **Dispoziții finale**

#### *Articolul 20*

#### *Activități de monitorizare și feedback*

- (1) Performanța și raportul cost-eficacitate al Rezervei de talente a UE sunt monitorizate periodic de secretariat. În special, se colectează date privind:
  - (a) numărul și tipul profilurilor persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe;
  - (b) numărul și tipul angajatorilor participanți și al altor entități participante;
  - (c) numărul și tipul posturilor vacante puse la dispoziție pe platforma informatică;
  - (d) numărul de accesări ale platformei informatice;
  - (e) numărul și tipul de recrutări facilitate de Rezerva de talente a UE;
  - (f) numărul de profiluri al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care conțin un marcaj, astfel cum se menționează la articolul 12 alineatul (2);

- (g) numărul de recrutări facilitate de platforma informatică în contextul parteneriatelor pentru atragerea de talente, al acordurilor bilaterale sau al cadrelor naționale de dezvoltare și validare a competențelor dintr-o țară terță;
  - (h) nivelurile de competențe și calificări ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe care au fost recrutate din Rezerva de talente a UE.
- (2) Secretariatul organizează colectarea datelor în conformitate cu conceptele și definițiile statistice stabilite 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 colectează datele menționate la alineatul (1) cu ajutorul punctelor naționale de contact și al Grupului de coordonare.
  - (4) Performanța Rezervei de talente a UE este monitorizată periodic de secretariat, luând în considerare feedbackul și experiențele persoanelor înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă din țări terțe, ale angajatorilor participanți și ale altor entități participante, precum și ale organizațiilor societății civile, în special ale celor care lucrează cu resortisanți ai țărilor terțe, inclusiv cu persoane cu dizabilități.

#### *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 alineatul (1) se conferă Comisiei pe o perioadă de cinci ani de la ... [data intrării 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 alineatul (1) 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 alineatul (1) intră în vigoare numai în cazul în care nici Parlamentul European, 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. 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 5 din Regulamentul (UE) nr. 182/2011.

#### *Articolul 23*

##### *Raportare*

Până la 31 decembrie 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*

Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în statele membre în conformitate cu tratatele.

Adoptat la ..., ...

*Pentru Parlamentul European*

*Președinta*

*Pentru Consiliu*

*Președintele*

---

## ANEXĂ

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

Codul ISCO-08	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	Analiști de sistem
2512	Proiectanți de software
2513	Proiectanți de sisteme web și multimedia
2514	Programatori de aplicații
2519	Analiști 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	Constructorii de acoperișuri
7123	Ipsosari
7126	Instalatori și montatori de țevi
7127	Mecanici pentru instalații de climatizare și refrigerare

Codul ISCO-08	Ocupație
7212	Sudori și debitori autogen
7213	Tinichigii-cazangii
7214	Constructorii și montatori de structuri metalice
7223	Reglari și operatori de mașini-unelte
7231	Mecanici de autovehicule
7233	Mecanici de mașini agricole și industriale
7411	Electricienii construcției și asimilați
7412	Mecanici și instalatori de echipamente electrice
7511	Măcelari și alți lucrători în prelucrarea cărnii și peștelui
8331	Șoferi de autobuz și conducători de tramvai (vatmani)
8332	Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj
9112	Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții
3119	Tehnicienii în științe inginerești 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