



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 13 octombrie 2022
(OR. en)

13365/22

**Dosar interinstituțional:
2022/0326 (COD)**

SOC 556
EMPL 388
EDUC 344
JEUN 156
ECOFIN 1022
JAI 1315

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

| | |
|----------------|--|
| Sursă: | Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare |
| Data primirii: | 13 octombrie 2022 |
| Destinatar: | Secretariatul General al Consiliului |
| Nr. doc. Csie: | COM(2022) 526 final |
| Subiect: | Propunere de DECIZIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind Anul european al competențelor 2023 |

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2022) 526 final.

Anexă: COM(2022) 526 final



Bruxelles, 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Propunere de

DECIZIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind Anul european al competențelor 2023

(Text cu relevanță pentru SEE)

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

• Motivele și obiectivele propunerii

În **discursul său privind starea Uniunii Europene** din 14 septembrie 2022, președinta von der Leyen a identificat o „forță de muncă cu competențele potrivite” ca factor esențial care stă la baza competitivității actuale și viitoare a economiei noastre sociale de piață. Competențele înseamnă locuri de muncă mai multe și mai bune, deoarece o forță de muncă calificată este un factor-cheie al creșterii economice, consolidând puterea de inovare și competitivitatea tuturor întreprinderilor europene, în special a întreprinderilor mici și mijlocii.

Înzestrarea forței de muncă din UE cu competențele necesare asigură totodată faptul că dubla tranziție verde și digitală este echitabilă și justă din punct de vedere social. Aceasta le asigură cetățenilor mijloacele pentru a face față cu succes schimbărilor de pe piața forței de muncă și a se implica pe deplin în societate și democrație, astfel încât nimeni să nu fie lăsat în urmă, așa cum se prevede în **Agenda europeană pentru competențe 2020**¹ și în conformitate cu modul de viață european². Pe baza acesteia, **Declarația de la Porto**³, convenită de liderii UE în mai 2021, demonstrează un angajament ferm față de perfecționarea și recalificarea profesională și față de ameliorarea capacității de inserție profesională. Declarația a salutat obiectivele principale ambițioase ale UE stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, și anume ca cel puțin 60 % dintre adulți să participe la formare în fiecare an și ca până în 2030 să se atingă o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 %, ceea ce necesită eforturi semnificative pentru a activa mai multe femei și mai mulți tineri pe piața forței de muncă.

Anul european al competențelor 2023, anunțat de președinta von der Leyen în discursul său privind starea Uniunii Europene, reprezintă o ocazie unică de a sprijini întreprinderile europene, în special întreprinderile mici și mijlocii care „se confruntă cu un deficit de personal”, punând „un accent mai puternic pe investițiile noastre în formarea și perfecționarea profesională”, asigurând „o mai bună cooperare cu întreprinderile”, corelând nevoile întreprinderilor „cu aspirațiile oamenilor”, indiferent dacă ei au un nivel scăzut sau ridicat de calificare, accelerând și facilitând totodată „recunoașterea calificărilor inclusiv pentru resortisanții țărilor terțe”.

Pandemia de COVID-19 și acum războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei au semnalat și accentuat dependențele strategice și necorelările în materie de forță de muncă pe care le observăm în Europa.

În plus, dubla tranziție verde și digitală, precum și alte evoluții structurale, cum ar fi necesitatea unei reziliențe și globalizări sporite, au un impact asupra tuturor profesiilor de pe piața europeană a forței de muncă, modificând competențele necesare pentru o creștere durabilă și competitivă a economiei europene. De exemplu, eliminarea dependenței de

¹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” [[COM\(2021\) 274 final](#)].

² Raportul de analiză prospectivă strategică din 2022 [COM(2022) 289 final] a făcut, de exemplu, apel la creșterea cheltuielilor în domeniul educației și formării profesionale, subliniind, în același timp, că acest lucru implică atât competențe de învățare pentru a se adapta la o realitate tehnologică și la o piață a forței de muncă în evoluție rapidă, cât și competențe verzi și sensibilizare în ceea ce privește schimbările climatice.

³ [Declarația de la Porto – Consilium \(europa.eu\)](#)

importurile de energie din Rusia și realizarea obiectivelor ambițioase ale UE în materie de eficiență energetică și energie din surse regenerabile necesită o implementare masivă și rapidă a îmbunătățirilor la nivel de eficiență energetică, a renovării clădirilor și a energiei din surse regenerabile. Acest lucru depinde de disponibilitatea unei forțe de muncă calificate în întreaga UE.

În același timp, schimbările demografice reduc forța de muncă disponibilă. În timp ce rata medie a șomajului din UE rămâne stabilă, la 6 % în august 2022⁴, 77 % dintre întreprinderi întâmpinau dificultăți în găsirea de angajați cu competențele necesare deja în 2019⁵. În particular, disponibilitatea personalului calificat și a managerilor cu experiență este cea mai importantă problemă pentru un sfert din întreprinderile mici și mijlocii din UE, care reprezintă 99 % din totalul întreprinderilor din Uniune⁶. Iar în 2021, 28 de ocupații au fost clasificate ca având deficite, în sectoare precum sănătatea, ospitalitatea, construcțiile și serviciile, pe lângă deficitul de specialiști din domeniul IT și al securității, în special deficitul de experți în securitate cibernetică, precum și de lucrători cu experiență în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii⁷, ceea ce demonstrează o cerere tot mai mare atât de lucrători cu înaltă calificare, cât și de lucrători slab calificați. În acest context, buna funcționare a pieței europene a forței de muncă depinde de disponibilitatea unei forțe de muncă având competențele adecvate, precum și de asigurarea faptului că implicarea persoanelor în perfecționare și recalificare răspunde nevoilor întreprinderilor din întreaga Uniune.

UE se confruntă cu un deficit fără precedent de femei în carierele și educația din domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM). Femeile reprezintă 52 % din populația europeană și alcătuiesc majoritatea absolvenților de învățământ terțiar din UE, însă doar 2 din 5 oameni de știință și ingineri și doar 18 % dintre specialiștii în TIC sunt femei⁸. În același timp, fetele tinere sunt interesate de domeniul STIM la școală, iar în unele țări obțin rezultate mai bune decât băieții. Acest fenomen de pierdere a talentelor este cunoscut sub denumirea de „leaky pipeline” („conducta spartă”).

Remediarea lacunelor în materie de competențe poate stimula puterea de inovare, productivitatea și creșterea economiei sociale de piață europene, aspect deosebit de relevant pentru competențele digitale. De exemplu, 70 % dintre întreprinderi declară că lipsa de personal cu competențe digitale adecvate este un obstacol în calea investițiilor⁹, în timp ce aproape jumătate din populația UE are un nivel de competențe digitale inexistent sau foarte scăzut¹⁰. Recunoscând această provocare, Comunicarea privind Busola pentru dimensiunea digitală 2030 stabilește pentru UE obiectivul ca, până în 2030, 80 % dintre adulți să aibă cel

⁴ Eurostat, Rata șomajului, ([une rt m](#))

⁵ Eurofound, Sondajul european în rândul întreprinderilor 2019

⁶ Eurostat, [Cifre-cheie privind întreprinderile europene](#), ediția 2022, p. 10.

⁷ Autoritatea Europeană a Muncii, Raport privind deficitele și excedentele de forță de muncă în 2021, și ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Dezvoltarea competențelor în materie de securitate cibernetică în UE), martie 2020. Studiile ENISA identifică existența unui deficit de 291 000 de specialiști în sectorul securității cibernetică.

⁸ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, [Gender equality index 2020::key findings for the EU](#) (Indicele egalității de gen 2020: principalele constatări pentru UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2021

⁹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital” [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹⁰ Comisia Europeană, Indicele economiei și societății digitale ([DESI](#)):

puțin competențe digitale de bază și să fie angajați 20 de milioane de specialiști TIC¹¹. Propunerea 32 a Conferinței privind viitorul Europei a subliniat încă o dată necesitatea de a dota toți cetățenii UE cu competențele digitale necesare¹².

O forță de muncă cu competențele adecvate este, de asemenea, o condiție prealabilă pentru tranziția verde, care se preconizează că va genera 2,5 milioane de noi locuri de muncă în UE până în 2030¹³. Importanța competențelor a fost evidențiată, de asemenea, ca o concluzie a Anului european al tineretului 2022, subliniindu-se necesitatea urgentă de a înzestra tineretul european cu competențe pentru viitor.

Având în vedere că doar aproximativ 37 % dintre adulți urmează cursuri de formare¹⁴, investițiile suplimentare în oportunitățile de perfecționare și recalificare și încurajarea tuturor adulților în vârstă de muncă să participe la acestea sunt esențiale pentru a valorifica oportunitățile oferite de dubla tranziție verde și digitală.

Deficitul deja evident de personal se va adânci și mai mult, deoarece se preconizează că dimensiunea populației europene în vârstă de muncă va scădea de la 64 % în 2019 la 56 % în 2070¹⁵, iar rata de dependență a persoanelor vârstnice va crește de la 32 în 2020 la 54 în 2070¹⁶. Prin urmare, sunt necesare eforturi suplimentare pentru a activa mai multe persoane pe piața forței de muncă prin recalificare și perfecționare, în special femeile și tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. De asemenea, este important să se promoveze competențele digitale ale populației în vârstă și să se asigure faptul că aceste persoane au capacitatea de a participa pe deplin în societate și de a accesa servicii vitale disponibile din ce în ce mai mult numai online.

Cu toate acestea, forța de muncă internă din UE nu este și nu va fi suficientă pentru a răspunde cererilor actuale și viitoare de pe piața forței de muncă. În acest context, migrații joacă deja un rol esențial în economia și societatea Europei. În ultimul deceniu, lucrătorii migrați¹⁷ au ocupat o parte semnificativă a noilor locuri de muncă create în UE, contribuind la satisfacerea nevoilor de pe piața forței de muncă. Admisia migraților face parte dintr-un mix mai amplu de politici care abordează atât existența, cât și cauzele profunde ale deficitului de forță de muncă și de competențe. Pandemia de COVID-19 a arătat că nu mai puțin de 13 % dintre lucrătorii care îndeplinesc funcții esențiale – de la medici la asistenți medicali și șoferi – sunt migrați¹⁸.

¹¹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital” [[COM\(2021\) 118 final](#)].

¹² Conferința privind viitorul Europei, [Raport privind rezultatul final](#), mai 2022

¹³ Cedefop, *The green employment and skills transformation* (Locurile de muncă verzi și transformarea competențelor), p. 22.

¹⁴ Eurostat, [TRNG AES 100](#), date din 2016, privind participarea la formare în ultimele 12 luni, excluzând formarea la locul de muncă.

¹⁵ Eurostat, *Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)* [Populația la 1 ianuarie în funcție de vârstă, sex și tipul de proiecție (proj_19np)]

¹⁶ Definită ca raportul dintre numărul de persoane cu vârsta de cel puțin 65 de ani și numărul de persoane cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani, înmulțit cu 100. A se vedea Eurostat, [PROJ 19NDBI](#)

¹⁷ La 1 ianuarie 2021, resortisanții țărilor terțe cu reședința în statele membre ale UE-27 reprezentau 5,3 % din populația totală. Cu toate acestea, potrivit Eurostat, în 2020 (utilizând datele AFM și clasificarea ISCO-08), aceștia reprezentau 8,7 % din personalul de curățenie și personalul auxiliar, 7,2 % din ajutoarele de bucătărie, 6,9 % din lucrătorii în agricultură, silvicultură și pescuit, 6,1 % din lucrătorii în construcții și 6,0 % din lucrătorii în industria minieră, construcții, industria prelucrătoare și transporturi.

¹⁸ JRC, [Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response](#) (Lucrătorii-cheie imigranți: contribuția lor la răspunsul Europei la pandemia de COVID-19), 23 aprilie 2020

Astfel, transformarea UE într-o alegere atractivă pentru talentele din întreaga lume în ocupații cu deficite de forță de muncă este o condiție prealabilă pentru ca Uniunea să rămână competitivă la nivel mondial. În acest scop, resortisanții țărilor terțe trebuie să fie în măsură să își valorifice pe deplin potențialul și să își utilizeze setul de competențe pe piața europeană a forței de muncă, dar și să beneficieze de oportunități de învățare, mobilitate și recunoașterea calificărilor, într-un mod reciproc avantajos și circular. Acest lucru este valabil atât pentru talentele străine nou-sosite, cât și pentru resortisanții țărilor terțe care locuiesc deja în mod legal în UE, ale căror rate de participare pe piața forței de muncă tind să rămână în urma celor ale cetățenilor UE¹⁹. Acest lucru include, de asemenea, sprijinul continuu pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor care fug din calea războiului din Ucraina, atât timp cât acestea decid să rămână în UE.

Pentru a stimula competitivitatea întreprinderilor europene, în special a IMM-urilor, pentru a valorifica întregul potențial al dublei tranziții digitale și verzi într-un mod echitabil din punct de vedere social, favorabil incluziunii și just, **Anul european al competențelor 2023** ar promova în continuare o mentalitate favorabilă recalificării și perfecționării. Scopul este de a se asigura faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în contextul dublei tranziții și al redresării economice și, în special, de a aborda deficitul de forță de muncă pentru o forță de muncă mai bine calificată în UE, care să fie în măsură să profite de oportunitățile oferite de acest proces, prin:

1. Promovarea unor investiții sporite, mai eficace și mai favorabile incluziunii în formare și perfecționare, pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă europene actuale și viitoare și pentru a oferi sprijin persoanelor în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor de la un loc de muncă la altul, îmbătrânirea activă și beneficierea de noile oportunități oferite de transformarea economică în curs.
2. Întărirea relevanței competențelor prin cooperarea strânsă cu partenerii sociali, cu serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, cu întreprinderile și cu furnizorii de educație și formare, și prin dezvoltarea unor abordări comune cu toate ramurile guvernelor.
3. Corelarea aspirațiilor și a seturilor de competențe ale persoanelor cu oportunitățile de pe piața forței de muncă, în special cu cele oferite de dubla tranziție verde și digitală și de sectoarele principale care au nevoie de redresare în urma pandemiei. Se va acorda o atenție deosebită activării unui număr mai mare de persoane pe piața forței de muncă, în particular a femeilor și tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (*not in education, employment or training*, NEET).
4. Atragerea acelor persoane din țări terțe care au competențele de care Uniunea are nevoie, inclusiv prin consolidarea oportunităților de învățare și a mobilității și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.

- **Coerența cu dispozițiile deja existente în domeniul de politică vizat**

Principiul 1 al **Pilonului european al drepturilor sociale** proclamă dreptul tuturor la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții, permițând persoanelor să participe pe

¹⁹ Eurostat, [Migration Integration Statistics – labour market indicators](#) (Statistici privind integrarea migrației – indicatori privind piața forței de muncă) (date extrase în aprilie 2021). De exemplu, în 2020, rata de ocupare a forței de muncă în UE pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani a fost de 61,9 % pentru persoanele născute în afara UE, comparativ cu 73,5 % pentru populația autohtonă, precum și pentru persoanele născute într-un alt stat membru al UE.

deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile de pe piața forței de muncă. Principiul 4 prevede că orice persoană are dreptul la asistență acordată la timp și personalizată pentru a-și îmbunătăți perspectivele de ocupare a forței de muncă sau de realizare a unei activități independente, inclusiv dreptul de a primi sprijin pentru formare și recalificare. Principiul 5 privind locurile de muncă sigure și adaptabile subliniază faptul că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii ar trebui să se bucure de un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională.

Inițiativele europene care sprijină realizarea acestor drepturi au o istorie îndelungată. Anul european al competențelor 2023 va consolida în continuare o serie de inițiative existente, realizând sinergii între acțiuni și punând accentul pe accelerarea traiectoriei către obiectivele UE pentru 2030 în materie de ocupare și competențe.

Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței din anul 2020 este planul strategic pe cinci ani al Comisiei care vizează formarea unui număr sporit de persoane, cu o frecvență sporită și pentru dobândirea competențelor necesare pe piața forței de muncă. Acesta stabilește 12 acțiuni concrete, inclusiv recomandările Consiliului privind educația și formarea profesională, conturile personale de învățare, microcertIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională, perfecționarea competențelor cercetătorilor și Pactul privind competențele. Implementarea lor va fi promovată în continuare prin intermediul Anului european al competențelor 2023, asigurându-se faptul că ele își ating întregul potențial. Acest lucru va contribui, de asemenea, la prioritatea noului **Plan european pentru învățarea în rândul adulților** de a consolida oferta și adoptarea oportunităților de perfecționare și recalificare cu finanțare sustenabilă.

Noua strategie industrială actualizată pentru Europa din 2020 stabilește un plan prin care industria UE să tragă învățăminte din pandemia de COVID-19, să consolideze reziliența economică și să accelereze dubla tranziție verde și digitală. Aceasta include o abordare politică flexibilă bazată pe ecosisteme, axată pe o mai bună conectare a tuturor actorilor în cadrul unui lanț valoric sau al unui ecosistem industrial și care prezintă, printre altele, parcursuri de tranziție în care competențele joacă un rol important. Anul european al competențelor 2023 va oferi întreprinderilor europene și angajaților acestora ocazia de a se face mai bine auziți în cadrul ecosistemelor industriale, bazându-se, de asemenea, pe structurile de dialog social existente.

Abordarea cuprinzătoare a Comisiei Europene în ceea ce privește migrația legală și integrarea este prevăzută în **Noul pact privind migrația și azilul**. În ceea ce privește migrația legală, Comisia a propus o serie de inițiative menite să contribuie la atragerea acelor resortisanți ai țărilor terțe care au competențele necesare în UE. Aceasta include lansarea unei **Rezerve de talente la nivelul UE** și a unor **parteneriate pentru atragerea de talente** cu țările partenere. În 2023, statele membre vor pune, de asemenea, în aplicare **Directiva reformată privind cartea albastră a UE**, iar **propunerile de reformare a Directivei privind rezidenții pe termen lung și a Directivei privind permisul unic** urmează să fie negociate. În plus, Comisia Europeană va promova **căi complementare de admisie în UE** pentru persoanele care au nevoie de protecție internațională, pentru a valorifica talentul refugiaților.

Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea 2021-2027 recunoaște că talentele și competențele migranților, precum și ale cetățenilor UE care provin din familii de migranți sunt adesea subevaluate sau insuficient utilizate și propune acțiuni pentru a valorifica mai bine potențialul acestora pe piața forței de muncă din UE. Anul european al competențelor 2023 va promova aceste inițiative existente și le va completa impactul, inclusiv prin accelerarea și

facilitarea recunoașterii calificărilor acordate în afara Uniunii, permițând resortisanților țărilor terțe să își valorifice pe deplin potențialul pe piața europeană a forței de muncă.

În urma discursului privind starea Uniunii Europene din 2021, Comisia Europeană a implementat un dialog structurat cu statele membre la nivelul guvernelor și al părților interesate, pentru a promova investițiile și reformele la nivelul politicilor privind educația și competențele digitale, având în vedere provocările transversale generate de tranziția digitală și necesitatea accelerării politicilor și a rezultatelor. Anul european al competențelor 2023 s-ar putea baza pe procesul de dialog structurat, extinzându-i sfera de cuprindere astfel încât să corespundă obiectivelor prezentate mai sus.

Fondurile și instrumentele Uniunii Europene vor juca și ele un rol esențial în implementarea Anului european al competențelor 2023. Fondul social european Plus (FSE+), cu un buget de peste 99 de miliarde EUR pentru perioada de programare 2021-2027, rămâne principalul instrument de investiții în oameni, lucrând în sinergie cu alte fonduri [programul InvestEU, Fondul european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați, Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul pentru o tranziție justă (FTJ), Corpul european de solidaritate, Programul Europa digitală, Erasmus+, Orizont Europa, Programul pentru mediu și politici climatice (LIFE), Fondul pentru modernizare, Instrumentul de sprijin tehnic (IST), Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională (IVCDI)] și cu reformele și investițiile legate de competențe incluse în planurile naționale ale statelor membre în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență (MRR).

Anul european al competențelor 2023 se va baza, de asemenea, pe activitatea tuturor **agențiilor Uniunii** active în domeniul competențelor și al ocupării, consolidând în continuare activitățile acestora și creând sinergii, în special cu Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), Fundația Europeană de Formare (ETF), Autoritatea Europeană a Muncii (ELA), Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) și Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică (ENISA).

- **Coerența cu alte domenii de politică ale Uniunii**

Anul european al competențelor 2023 va promova, de asemenea, sinergiile dintre politicile în materie de competențe și inițiativele UE în materie de formare. **Planul de acțiune pentru educația digitală** acordă prioritate îmbunătățirii aptitudinilor și competențelor digitale, inclusiv a rezilienței democratice și a alfabetizării mediatice. **Spațiul european al educației** sprijină dezvoltarea în continuare a sistemelor de educație și formare în statele membre. Creând un spațiu pentru discuții și schimburi, Anul european al competențelor 2023 va stabili și mai multe punți între aceste domenii. Promovarea competențelor de bază și transversale ale cercetătorilor reprezintă un element central al **Spațiului european de cercetare**, răspunzând astfel cererii de talente cu înaltă calificare de pe piața forței de muncă.

Garanția pentru tineret consolidată se axează pe integrarea tinerilor NEET pe piața forței de muncă. Un factor-cheie este asigurarea accesului la educație și formare de calitate pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională în conformitate cu nevoile pieței forței de muncă.

Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă are un impact puternic și pozitiv asupra economiei, în special în contextul reducerii deficitului de forță de muncă și de competențe și al ambițiosului obiectiv de la Porto privind o ocupare de 78 % până în 2030. **Strategia privind egalitatea de gen** vizează abordarea diferențelor dintre femei și bărbați la nivel de remunerare și de pensii, precum și stereotipurile de gen, de exemplu, în profesiile

dominate în mod tradițional de bărbați sau femei, cum ar fi științele, tehnologia, ingineria și matematica, sau în sectorul îngrijirii.

În pofida unei ușoare creșteri continue a ratei de ocupare a persoanelor cu handicap în ultimul deceniu, decalajul în ceea ce privește ocuparea în rândul persoanelor cu handicap persistă la aproximativ 24 de puncte procentuale în UE. **Pachetul privind ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu handicap** prezintă, pe de o parte, acțiuni de îmbunătățire a ratei de ocupare a persoanelor cu handicap, permițându-le acestora să dobândească competențe, să se recalifice sau să se perfecționeze pentru a răspunde nevoilor pieței forței de muncă și subliniază, pe de altă parte, necesitatea de a crește rata de ocupare a persoanelor cu handicap.

În plus, întrucât competențele sunt fundamentale și relevante pentru toate sectoarele economice, majoritatea inițiativelor UE prevăd măsuri legate în mod expres de competențe. Dezvoltarea competențelor joacă un rol important în punerea în aplicare cu succes a unei serii de alte politici ale Uniunii, pe care se va baza Anul european al competențelor 2023. Printre acestea se numără **Pactul verde european**, cu inițiative precum pachetul **Pregătiți pentru 55**, **Valul de renovări pentru Europa**, **Planul REPowerEU**, propunerea de **reformare a Directivei privind eficiența energetică**, **Noul plan de acțiune privind economia circulară**, **Planul de acțiune privind reducerea la zero a poluării**, **Strategia UE în domeniul biodiversității pentru 2030**, **Strategia „De la fermă la consumator”** și **Comunicarea privind o nouă abordare pentru o economie albastră durabilă în UE**.

Anul competențelor 2023 se va baza, de asemenea, pe **Noul Bauhaus european**, pe **Orizont Europa** și pe misiunile sale, pe **Noua agendă europeană pentru inovare**, pe **Strategia europeană pentru universități**, pe strategia intitulată „**Conturarea viitorului digital al Europei**”, pe **Strategia europeană privind datele**, pe **Deceniul digital**, pe propunerea Comisiei pentru o **Declarație europeană privind drepturile și principiile digitale pentru deceniul digital**, pe **Cadrul comun al UE/OCDE de competențe financiare pentru adulți**, pe **Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap**, pe **Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului**, pe **Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor**, pe **Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027**, pe **Planul de acțiune pentru democrația europeană**, pe **Viziunea pe termen lung pentru zonele rurale ale UE**, pe **Comunicarea privind o nouă abordare pentru o economie albastră durabilă în UE**, pe **Strategia europeană privind serviciile de îngrijire**, pe **Planul de acțiune al UE pentru economia socială**, pe **Parcursul de tranziție pentru ecosistemul industrial „Proximitate și economie socială”**, pe **Legea europeană privind materiile prime critice** și **Comunicarea privind reziliența materiilor prime critice**, pe **Comunicarea comună privind deficitul de investiții în domeniul apărării și calea de urmat** și pe **Regulamentul privind programul spațial**. Fiecare dintre aceste inițiative și politici include măsuri care se pot referi la dezvoltarea competențelor în general sau pentru anumite grupuri sau se referă la seturi de competențe specifice.

În plus, UE promovează politicile în materie de competențe și investițiile la nivel mondial. **Strategia „Global Gateway”** și **Planul de acțiune pentru tineret** acordă prioritate investițiilor în sisteme de educație de calitate în țările partenere. Echipa Europa contribuie la dezvoltarea competențelor, de exemplu prin sprijinirea formării cadrelor didactice și a inițiativelor legate de educația și formarea profesională. Aceste eforturi la nivelul dimensiunii externe completează în mod direct obiectivele stabilite în prezenta propunere.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temeiul juridic

În conformitate cu articolul 149 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în domeniul ocupării forței de muncă, Uniunea are competența de a sprijini acțiunile statelor membre, de a încuraja cooperarea și de a furniza analize comparative și consiliere, precum și de a promova abordări inovatoare. Articolul 149 din TFUE prevede că acțiunea Uniunii poate încuraja „cooperarea dintre statele membre” și trebuie „să susțină acțiunea acestora în domeniul ocupării forței de muncă prin inițiative care urmăresc dezvoltarea schimburilor de informații și de bune practici, punând la dispoziție analize comparative și îndrumări, precum și prin promovarea abordărilor inovatoare și prin evaluarea experiențelor, în special prin recurgerea la proiectele pilot”.

Decizia va contribui la realizarea obiectivelor prevăzute la articolul 145 din TFUE, care impune statelor membre și Uniunii „să elaboreze [...] o strategie coordonată de ocupare a forței de muncă și, în special, să promoveze o forță de muncă formată, calificată și adaptabilă, precum și piețe ale muncii capabile să reacționeze rapid la evoluția economiei”.

• Subsidiaritate (în cazul competențelor neexclusive)

Prezenta propunere este în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). Obiectivele propunerii nu pot fi atinse într-o măsură suficientă doar prin măsuri adoptate de statele membre, pentru că acțiunile derulate exclusiv la nivel național nu ar beneficia de dimensiunea europeană a schimbului de experiență și de bune practici între statele membre. Uniunea trebuie să-și urmărească obiectivele prin mijloace corespunzătoare, în funcție de competențele care îi sunt atribuite prin tratate. În plus, acțiunile statelor membre ar beneficia de conștientizarea și de vizibilitatea create în interiorul și în afara UE.

• Proporționalitate

Prezenta propunere este în conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (4) din TUE. Direcția de acțiune propusă este simplă. Ea are la bază programele existente și reorientarea activităților de comunicare asupra temelor Anului european al competențelor 2023. Abordarea nu impune constrângeri disproporționate de gestionare asupra administrațiilor responsabile cu implementarea propunerii.

Acțiunile Uniunii vor sprijini și vor completa eforturile statelor membre. Aceste acțiuni vor îmbunătăți în primul rând eficacitatea propriilor instrumente ale Uniunii. În al doilea rând, ele vor funcționa ca factor de încurajare a sinergiilor și cooperării între statele membre, organizații și fundații și întreprinderi private și publice.

Acțiunea Uniunii nu va depăși ceea ce este necesar pentru a aborda problemele identificate și pentru a atinge obiectivele inițiativei.

• Alegerea instrumentului

O decizie a Parlamentului European și a Consiliului este instrumentul cel mai adecvat pentru a asigura implicarea deplină a autorității legislative în desemnarea anului 2023 drept „Anul european al competențelor”.

3. REZULTATE ALE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR PĂRȚILOR INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

- **Evaluările ex post/verificarea adecvării legislației existente**

N/A

- **Consultările părților interesate**

N/A

- **Obținerea și utilizarea expertizei**

N/A

- **Evaluarea impactului**

Nu s-a efectuat nicio evaluare a impactului, deoarece nu a fost necesar. Obiectivele inițiativei propuse se încadrează în obiectivele politicilor și programelor existente ale Uniunii. Anul european al competențelor 2023 poate fi implementat în limitele bugetare existente, folosind programele care prevăd stabilirea priorităților de finanțare pe o bază anuală sau multianuală. Inițiativa propusă nu ar avea un impact social, economic sau ecologic semnificativ în plus față de cel al instrumentelor deja existente.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificare**

N/A

- **Drepturi fundamentale**

N/A

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse bugetare suplimentare în ceea ce privește creditele. Toate nevoile pot fi satisfăcute prin redistribuiri din asistența tehnică a FSE+, inclusiv prin angajarea de personal interimar pentru a contribui la implementarea campaniei de comunicare și a evenimentelor pe teren, începând deja din 2022 și mergând până în 2024. Personalul permanent existent va asigura supravegherea personalului interimar pentru a asigura o implementare fără probleme pe parcursul întregului an.

5. ELEMENTE DIVERSE

- **Planuri de implementare și mecanisme de monitorizare, evaluare și raportare**

Propunerea include obligația Comisiei de a prezenta, până la 31 decembrie 2024, un raport privind punerea în aplicare, rezultatele și evaluarea globală a inițiativelor desfășurate sub egida Anului european al competențelor.

- **Documente explicative (în cazul directivelor)**

N/A

- **Explicații detaliate cu privire la dispozițiile specifice ale propunerii**

Propunere de

DECIZIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**privind Anul european al competențelor 2023**

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,
având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 149,
având în vedere propunerea Comisiei Europene,
după transmiterea proiectului de act legislativ parlamentelor naționale,
având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European²⁰,
având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²¹,
hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,
întrucât:

- (1) O forță de muncă calificată este esențială pentru asigurarea unei duble tranziții verzi și digitale echitabile și juste din punct de vedere social și pentru consolidarea competitivității durabile și a rezilienței Uniunii la șocuri externe negative cum ar fi pandemia de COVID-19 sau consecințele războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Un număr sporit de competențe și o calitate mai bună a acestora oferă noi oportunități și permit persoanelor să participe pe deplin pe piața muncii, în societate și în democrație, să valorifice și să beneficieze de oportunitățile oferite de dubla tranziție verde și digitală și să își exercite drepturile.
- (2) În întreaga Uniune, întreprinderile raportează dificultăți în a găsi lucrători cu competențele necesare. În 2021, 28 de ocupații au fost clasificate ca având deficite, inclusiv în sectorul sănătății, al ospitalității, al construcțiilor și al serviciilor, pe lângă deficitul de specialiști în domeniul IT și al securității, în special de experți în securitate cibernetică, precum și de lucrători cu experiență în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii²². Din ce în ce mai mult, obstacolul principal din calea unei duble tranziții digitale și verzi de succes este lipsa de lucrători cu competențe adecvate. În multe state membre, se preconizează că îmbătrânirea demografică se va accelera în următorul deceniu, pe măsură ce cohortele născute în cursul exploziei demografice se pensionează, accentuând necesitatea de a utiliza întregul potențial al tuturor adulților în vârstă de muncă, prin investiții continue în competențele lor și prin

²⁰ JO C , , p. .

²¹ JO C , , p. .

²² Autoritatea Europeană a Muncii, Raport privind deficitele și excedentele de forță de muncă în 2021, și ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU* (Dezvoltarea competențelor în materie de securitate cibernetică în UE), martie 2020. Studiile ENISA identifică existența unui deficit de 291 000 de specialiști în sectorul securității cibernetice.

activarea unui număr mai mare de persoane, în special femei și tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

- (3) Disponibilitatea de personal calificat sau de manageri cu experiență rămâne, de asemenea, cea mai importantă problemă pentru un sfert din cele 25 de milioane de întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) din Uniune²³, care constituie coloana vertebrală a economiei Uniunii și reprezintă 99 % din totalul întreprinderilor, angajând 83 de milioane de persoane. Comunicarea Comisiei „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă”²⁴ recunoaște rolul esențial al IMM-urilor în ceea ce privește competitivitatea și prosperitatea Europei.
- (4) Competențele scăzute ale adulților în vârstă de muncă rămân o provocare semnificativă pentru Uniune, indicând un considerabil potențial neexploatat de perfecționare și recalificare profesională pentru a contribui la atenuarea deficitului tot mai mare de forță de muncă în sectoare precum industria prelucrătoare și serviciile, în particular în activitățile economice legate de ospitalitate și de fabricarea de calculatoare și echipamente electronice, precum și în sectorul îngrijirii²⁵. Cu toate acestea, participarea la învățare în rândul adulților din UE a stagnat în ultimul deceniu, iar 21 de state membre nu au atins ținta stabilită la nivelul UE pentru 2020. Pentru numeroși adulți, cum ar fi cei cu forme de angajare atipice, angajații întreprinderilor mici și mijlocii, șomerii, persoanele inactive și cele slab calificate, oportunitățile de dezvoltare a competențelor sunt în prea multe cazuri inaccesibile. Creșterea oportunităților de perfecționare și recalificare pentru aceste grupuri și pentru toți adulții în vârstă de muncă contribuie, de asemenea, la atingerea țintei UE privind o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % , rata de ocupare a forței de muncă din UE fiind de 73,1 % în 2021²⁶.
- (5) Primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale²⁷ prevede că orice persoană are dreptul la o educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții incluzivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a menține competențe care să îi permită să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă. Principiul 4 se referă la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă, pentru a apăra dreptul tuturor la asistență acordată la timp și personalizată pentru a-și îmbunătăți perspectivele de ocupare a forței de muncă sau de realizare a unei activități independente, inclusiv dreptul de a primi sprijin pentru formare și recalificare. Principiul 5 privind locurile de muncă sigure și adaptabile subliniază faptul că, indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii ar trebui să se bucure de un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională. Articolul 14 alineatul (1) din Carta

²³ Eurostat, [Cifre-cheie privind întreprinderile europene](#), ediția 2022, p. 10.

²⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală” ([COM/2020/103 final](#))

²⁵ Comisia Europeană, 2021, *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa), p. 26.

²⁶ Eurostat, Ocuparea forței de muncă (ca % din populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani), ([LFSI_EMP_A](#))

²⁷ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale ([COM/2017/0250 final](#)).

drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”)²⁸ prevede că orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă.

- (6) Principiul 3 al Pilonului european al drepturilor sociale subliniază că, indiferent de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la tratament și șanse egale, inclusiv la ocupare și educație. Anul european al competențelor ar trebui să se desfășoare într-un mod care să fie favorabil incluziunii și să promoveze în mod activ egalitatea pentru toți. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale²⁹ subliniază că, prin creșterea participării grupurilor care sunt în prezent subreprezentate pe piața forței de muncă, putem realiza o creștere a ocupării forței de muncă mai favorabilă incluziunii.
- (7) Agenda europeană pentru competențe³⁰, adoptată în iulie 2020, pledează în favoarea unei revoluții a competențelor pentru a asigura redresarea economiei noastre, pentru a consolida competitivitatea Europei la nivel mondial și pentru a transforma dubla tranziție verde și digitală în oportunități pentru toți. Scopul său este de a încuraja acțiunile colective în materie de competențe, de a asigura alinierea conținutului formării la evoluția nevoilor pieței forței de muncă și de a corela mai bine oportunitățile de formare cu aspirațiile persoanelor astfel încât să stimuleze asimilarea acestora în rândul populației în vârstă de muncă. Parlamentul European a salutat obiectivele și acțiunile Agendei europene pentru competențe în rezoluția sa din 11 februarie 2021³¹.
- (8) La 25 iunie 2021, Consiliul European a salutat obiectivele principale ale Planului de acțiune al UE privind Pilonul european al drepturilor sociale, în conformitate cu Declarația de la Porto³², sprijinind astfel obiectivul ambițios de a se asigura, până în 2030, o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % și participarea unui procent de cel puțin 60 % din totalul adulților la activități de formare profesională în fiecare an.
- (9) La 14 septembrie 2022, președinta von der Leyen a anunțat, în discursul său privind starea Uniunii Europene³³, intenția Comisiei Europene de a propune ca 2023 să fie proclamat „Anul european al competențelor”. Președinta a atras atenția asupra problemei deficitului de forță de muncă în anumite sectoare și a subliniat importanța investițiilor în educația și perfecționarea profesională. Ea a subliniat, de asemenea, că atragerea competențelor adecvate în Europa trebuie să facă parte din soluție, sprijinită prin accelerarea și facilitarea recunoașterii totodată a calificărilor resortisanților țărilor terțe. Prin lansarea Anului european al competențelor, Comisia urmărește să impulsioneze și să încurajeze implementarea numeroaselor acțiuni pe care le-a întreprins deja pentru a consolida recalificarea și perfecționarea profesională în UE în

²⁸ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2000/C 364/01)

²⁹ [Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale \(europa.eu\)](#)

³⁰ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței” ([COM\(2021\)274 final](#))

³¹ Parlamentul European, Rezoluția Parlamentului European din 11 februarie 2021 referitoare la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței ([2020/2818\(RSP\)](#))

³² [Concluziile Consiliului European](#), 24-25 iunie 2021. Acestea vin în continuarea [Declarației de la Porto](#) din 8 mai 2021.

³³ Discursul privind starea Uniunii, 2022, online la adresa: [Starea Uniunii \(europa.eu\)](#)

vederea remedierii deficitului de pe piața forței de muncă și a sprijinirii creșterii durabile a economiei sociale de piață a UE.

La 15 septembrie 2021, președinta von der Leyen a anunțat, în discursul său privind starea Uniunii Europene, lansarea unui dialog structurat la nivel înalt pentru a consolida angajamentele privind competențele digitale și educația digitală. Statele membre au numit coordonatori naționali pentru acest proces. Anul european al competențelor 2023 se va baza pe procesul de dialog structurat, extinzându-i sfera de cuprindere în conformitate cu obiectivele prezentei decizii.

Anul competențelor urmează Anului european al tineretului 2022, care a încercat să capaciteze, să onoreze, să sprijine și să colaboreze cu tinerii, inclusiv cu cei cu mai puține oportunități, într-o perspectivă post-pandemie de COVID-19, cu scopul de a avea un impact pozitiv pe termen lung pentru tineri. Anul european al tineretului a subliniat deja importanța competențelor pentru tineri, în eforturile lor de a găsi un loc de muncă de bună calitate.

- (10) Întrucât întreprinderile și alte părți interesate cunosc cel mai bine competențele necesare în ecosistemele lor industriale, întărirea acțiunii lor colective privind dezvoltarea competențelor trebuie să facă parte din soluție. Pactul privind competențele reunește întreprinderi, parteneri sociali, furnizori de educație și formare, servicii publice de ocupare a forței de muncă și alte părți interesate majore din domeniul competențelor, atât private, cât și publice. Până în prezent, au aderat peste 700 de organizații și au fost instituite 12 parteneriate la scară largă în sectoare strategice, cu angajamente de a promova oportunități de formare pentru 6 milioane de persoane. Dimensiunea regională este, de asemenea, importantă, inclusiv în regiunile de frontieră, unde găsirea de lucrători cu competențele adecvate necesită măsuri specifice de sprijinire a unor piețe transfrontaliere eficiente ale forței de muncă. În mod similar, regiunile defavorizate și îndepărtate, inclusiv regiunile ultraperiferice, se confruntă cu provocări deosebite, deoarece accesul la piața muncii și oportunitățile de perfecționare și recalificare sunt limitate.
- (11) Recomandările Consiliului privind conturile personale de învățare³⁴ și microcertIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională³⁵ ajută persoanele să își actualizeze sau să își completeze seturile de competențe, de asemenea ca răspuns la noile nevoi în materie de competențe pe piața forței de muncă, într-un mod mai flexibil și mai bine direcționat. Rezoluția Consiliului din decembrie 2021 privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților pentru perioada 2021-2030³⁶ promovează perfecționarea și recalificarea, care, la rândul lor, pot reduce necorelările de la nivelul competențelor și deficitul de forță de muncă. Orientările în materie de competențe și oportunitățile de autoevaluare a competențelor se numără printre măsurile care sprijină persoanele în eforturile lor de perfecționare și recalificare.
- (12) Politicile active consolidate în domeniul pieței forței de muncă, promovate de recomandarea Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de

³⁴ Recomandarea a Consiliului din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare ([JO C 243, 27.6.2022, p. 26](#))

³⁵ Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertIFICATELE pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională ([JO C 243, 27.6.2022, p. 10](#))

³⁶ Rezoluție a Consiliului privind un nou plan european pentru învățarea în rândul adulților (2021-2030) ([JO C 504, 14.12.2021, p. 9](#))

muncă³⁷ (*Effective Active Support to Employment, EASE*), vizează sprijinirea tranzițiilor către noi locuri de muncă în contextul redresării în urma crizei COVID-19 și o mai bună corelare a competențelor pe piața forței de muncă, sprijinită de servicii de ocupare a forței de muncă cu o capacitate administrativă suficientă.

- (13) Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP)³⁸ sprijină modernizarea sistemelor EFP pentru a înzestra tinerii și adulții cu cunoștințele, aptitudinile și competențele de care au nevoie pentru a prospera pe o piață a forței de muncă și într-o societate aflate în evoluție, pentru a gestiona redresarea și tranzițiile juste către economia verde și digitală, într-o perioadă de schimbări demografice și pe parcursul tuturor ciclurilor economice. Aceasta promovează EFP ca motor al inovării și al creșterii economice, care este flexibil în ceea ce privește adaptarea la schimbările de pe piața forței de muncă și furnizarea de competențe pentru ocupațiile cu cerere ridicată.
- (14) Competențele aferente tranziției verzi, alături de perfecționarea și recalificarea forței de muncă, vor fi necesare în contextul trecerii la o economie modernă, competitivă și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor, astfel cum se prevede în Pactul verde european³⁹, care stabilește calea către neutralitatea climatică a UE până în 2050. Comunicarea Comisiei intitulată „Pregătiți pentru 55”⁴⁰ recunoaște că tranziția verde poate avea succes numai dacă Uniunea dispune de forța de muncă calificată de care are nevoie pentru a rămâne competitivă și atrage atenția asupra acțiunilor emblematiche ale Agendei pentru competențe în vederea înzestrării cetățenilor cu competențele necesare pentru dubla tranziție verde și digitală.
- (15) Programul de politică privind deceniul digital 2030⁴¹ reiterează obiectivul de a asigura faptul că cel puțin 80 % din populația UE are cel puțin competențe digitale de bază până în 2030 și stabilește obiectivul de 20 de milioane de specialiști TIC angajați, cu scopul de a realiza convergența de gen până în 2030, inclusiv prin crearea unui cadru de cooperare între statele membre și Comisie. Deceniul digital⁴² subliniază lipsa capacității programelor specializate de educație și formare de a forma noi experți în domeniul TIC. Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027⁴³ subliniază că ar trebui utilizate mijloace tehnologice pentru a facilita accesibilitatea și a consolida flexibilitatea oportunităților de învățare, inclusiv perfecționarea și recalificarea.

³⁷ Recomandarea Comisiei din 4.3.2021 referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 (EASE) ([JO L 80, 8.3.2021, p. 1](#))

³⁸ Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență ([JO C 417 2.12.2020, p. 1](#))

³⁹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Pactul verde european” ([COM/2019/640 final](#))

⁴⁰ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Pregătiți pentru 55”: îndeplinirea obiectivului climatic al UE pentru 2030 pe calea spre atingerea obiectivului de neutralitate climatică ([COM\(2021\) 550 final](#))

⁴¹ Propunere de decizie a Parlamentului European și a Consiliului de instituire a programului de politică pentru 2030 „Calea către deceniul digital” ([COM/2021/574 final](#))

⁴² Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată Busola pentru dimensiunea digitală 2030: modelul european pentru deceniul digital ([COM \(2021\)118 final](#))

⁴³ [Comunicarea Comisiei](#) către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind Planul de acțiune pentru educația digitală (COM/2018/022 final).

- (16) Comunicarea Comisiei referitoare la actualizarea noii strategii industriale⁴⁴ pledează în favoarea luării de măsuri decisive pentru ca învățarea pe tot parcursul vieții să devină o realitate pentru toți și pentru a se asigura faptul că educația și formarea țin pasul cu dubla tranziție verde și digitală și contribuie la realizarea obiectivelor acesteia. Ea subliniază că o forță de muncă calificată este esențială pentru a asigura tranziții reușite, pentru a sprijini competitivitatea industriei europene, tranziția sa digitală și verde și crearea de locuri de muncă de calitate. De asemenea, ea recunoaște importanța unor parteneriate solide între Uniune, statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate relevante, precum și importanța cooperării între ecosistemele industriale și în cadrul acestora. Economia socială poate juca un rol decisiv, deoarece ea este un susținător important al tranzițiilor digitale și verzi echitabile din punct de vedere social și favorabile incluziunii și un factor-cheie al inovării sociale, inclusiv în domeniul recalificării și al perfecționării profesionale.
- (17) Atragerea de resortisanți calificați din țările terțe poate contribui la remedierea deficitului de competențe și de forță de muncă din UE. În octombrie 2021, a intrat în vigoare Directiva revizuită privind cartea albastră a UE⁴⁵, o realizare esențială pentru atragerea talentelor cu înaltă calificare pe piața forței de muncă. Noul Pact privind migrația și azilul⁴⁶ pune, la rândul său, un accent puternic pe migrația forței de muncă și pe integrarea resortisanților țărilor terțe. În acest context, Comisia a adoptat, în aprilie 2022, un Pachet privind competențele și talentele⁴⁷ pentru a consolida cadrul juridic și acțiunea UE în acest domeniu. Propunerile de reformare a Directivei privind rezidenții pe termen lung și a Directivei privind permisul unic vor permite simplificarea procedurilor de admisie a lucrătorilor cu toate nivelurile de calificare în Uniune. De asemenea, Comisia va continua să implementeze o rezervă de talente la nivelul UE pentru a facilita corelarea cererii și a ofertei de forță de muncă prin recrutarea de resortisanți ai țărilor terțe. Comisia lucrează, de asemenea, la lansarea unor parteneriate adaptate pentru atragerea de talente cu anumite țări partenere cheie, pentru a stimula mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea talentelor într-un mod reciproc avantajos și circular. În plus, Uniunea continuă să fie principalul contribuitor la finanțarea globală a educației, concentrându-se în special pe formarea cadrelor didactice, educația fetelor și educația și formarea profesională. Această activitate, sub egida strategiei „Global Gateway”⁴⁸, este complementară obiectivelor prezentei propuneri.
- (18) Încrederea în calificări și transparența acestora, indiferent dacă au fost obținute în Europa sau în afara acesteia, sunt esențiale pentru facilitarea recunoașterii acestora. Instrumentele de transparență ale UE (Cadrul european al calificărilor, Europass, ESCO, Instrumentul UE de stabilire a profilului de competențe al resortisanților din

⁴⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Actualizarea noii Strategii industriale 2020: construirea unei piețe unice mai puternice pentru a sprijini redresarea Europei” ([COM\(2021\) 350 final](#))

⁴⁵ 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](#))

⁴⁶ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul ([COM/2020/609 final](#))

⁴⁷ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” ([COM/2022/657 final](#)).

⁴⁸ Comunicare comună către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor și Banca Europeană de Investiții – Inițiativa „Global Gateway” (JOIN/2021/30 final)

țările terțe, acreditările digitale europene pentru învățare) reprezintă un punct de plecare pentru a contribui la creșterea transparenței și a comparabilității calificărilor. Pentru buna funcționare a piețelor forței de muncă, competențele trebuie înțelese și valorificate, indiferent dacă sunt dobândite în contexte formale, non-formale sau informale. Identificarea și documentarea competențelor, precum și îndrumarea pentru a le face vizibile, sunt pași esențiali în acest context.

- (19) În general, investițiile publice și private în perfecționare și recalificare sunt insuficiente. Cea mai mare parte a formării legate de locul de muncă din Uniune este sponsorizată de angajatori. Cu toate acestea, numeroase întreprinderi, în special IMM-urile, nu oferă sau nu finanțează cursuri de formare pentru personalul lor, iar persoanele care desfășoară activități atipice nu au acces sau au un acces limitat la formare sponsorizată de angajator. Astfel de inegalități subminează bunăstarea și sănătatea persoanelor, reduc competitivitatea economică, duc la ratarea unor oportunități și la bariere în calea inovării și riscă să lase oamenii în urmă în ceea ce privește tranziția către activități economice mai durabile. Este necesar un cadru favorabil care să deblocheze și să stimuleze investițiile financiare ale angajatorilor în competențe și să confere vizibilitate valorii economice a perfecționării și recalificării.
- (20) În trecut, Uniunea a înregistrat creșteri semnificative ale investițiilor publice în educația și formarea inițială. Cu toate acestea, până în prezent, acest lucru nu a fost corelat cu creșteri corespunzătoare ale investițiilor pentru sprijinirea dezvoltării continue a competențelor pe parcursul întregii vieți profesionale⁴⁹. Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020⁵⁰ invită statele membre „să exploreze posibilele modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor la nivel individual” și fac apel la Comisie să sprijine eforturile statelor membre în acest sens.
- (21) Este disponibil un sprijin financiar semnificativ din partea UE pentru recalificare și perfecționare, de exemplu prin Fondul social european Plus (FSE+), Mecanismul de redresare și reziliență (MRR)⁵¹, Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul pentru o tranziție justă (FTJ), programul InvestEU, programul Europa digitală, Erasmus+, Orizont Europa, Programul pentru mediu și politici climatice (LIFE), Fondul pentru modernizare, Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională (IVCDI). FSE+ rămâne principalul instrument de finanțare al UE pentru investirea în competențe mai multe și de mai bună calitate ale forței de muncă, în special prin sprijinirea instituțiilor și a serviciilor în a evalua și anticipa nevoile și provocările în materie de competențe, sprijinind oportunitățile de recalificare și perfecționare oferite lucrătorilor de sectorul public și cel privat. Reformele și investițiile incluse în planurile naționale de redresare și reziliență ale statelor membre au o dimensiune importantă a competențelor, adesea legată de politici active în domeniul pieței forței de muncă, în special de sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor. În planurile naționale de redresare și reziliență aprobate până în prezent de Comisie și de Consiliu, aproximativ 20 % din cheltuielile sociale

⁴⁹ A se vedea, de exemplu, creșterea ratei de absolvire a învățământului terțiar, cf. [Monitorul educației și formării 2021](#).

⁵⁰ [Concluziile Consiliului din 8 iunie 2020](#) privind reconversia profesională și actualizarea competențelor ca bază pentru îmbunătățirea durabilității și a capacității de inserție profesională, în contextul sprijinirii redresării economice și a coeziunii sociale.

⁵¹ Instituit prin [Regulamentul \(UE\) 2021/241](#) din 12 februarie 2021.

sunt dedicate „ocupării forței de muncă și competențelor”⁵². REACT-EU a fost primul instrument al NextGenerationEU care a efectuat plăți pentru redresarea statelor membre. El a contribuit la crearea de locuri de muncă și la realizarea de investiții în competențe în regiunile cu cea mai mare nevoie de sprijin. Lucrătorii care își pierd locul de muncă din cauza unor evenimente de restructurare la scară largă pot beneficia, de asemenea, de sprijin prin intermediul Fondului european de ajustare la globalizare pentru lucrătorii disponibilizați (FEG) pentru a găsi noi locuri de muncă, de exemplu prin continuarea educației și a formării profesionale și prin orientare și consiliere profesională adaptată.

- (22) Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Fondului pentru o tranziție justă⁵³ recunoaște că perfecționarea și recalificarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este un instrument necesar pentru a asigura o tranziție verde echitabilă și favorabilă incluziunii și pentru a atenua consecințele negative. Recomandarea Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică⁵⁴ stabilește orientări specifice pentru a ajuta statele membre să elaboreze și să pună în aplicare pachete de politici privind aspectele sociale și de ocupare a forței de muncă relevante, inclusiv politicile de perfecționare și recalificare. În plus, Recomandarea Consiliului privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă⁵⁵ promovează politici și programe menite să asigure faptul că cursanții de toate vârstele dobândesc cunoștințele și competențele necesare pentru a beneficia de o piață a muncii în schimbare, pentru a trăi în mod sustenabil și pentru a lua măsuri pentru un viitor sustenabil.
- (23) Programul InvestEU, în cadrul componentei sale pentru investiții sociale și competențe, sprijină cererea și oferta de competențe, îmbunătățind seturile de competențe ale destinatarilor finali sau utilizarea acestora și promovând piețele de investiții în competențe. InvestEU sprijină, de asemenea, investițiile generale în educație, formare și servicii conexe. În plus, Schema pentru o tranziție justă din cadrul InvestEU sprijină investițiile, inclusiv cele care vizează sprijinirea perfecționării și a recalificării lucrătorilor, în regiuni care au un plan aprobat pentru o tranziție justă în temeiul Regulamentului (UE) 2021/1056 sau proiecte de care beneficiază regiunile respective, cu condiția ca acestea să fie esențiale pentru tranziția teritoriilor respective.
- (24) Expertiza personalizată prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic al Comisiei (IST) poate ajuta statele membre să întreprindă reforme legate de strategiile naționale sau regionale în materie de competențe, transformând finanțarea temporară din partea UE în îmbunătățiri durabile ale oportunităților disponibile de recalificare și perfecționare. Învățarea reciprocă, facilitată de Comisie, poate sprijini, de asemenea, acest proces.

⁵² Categoriile sociale sunt definite și aplicate pe baza metodologiei adoptate de Comisie în consultare cu Parlamentul European și cu statele membre în [Regulamentul delegat \(UE\) 2021/2105](#). Până la data de 3.10.2022, 25 de planuri de redresare și reziliență au fost aprobate de Comisie și de Consiliu.

⁵³ Regulamentul (UE) 2021/1056 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 iunie 2021 de instituire a Fondului pentru o tranziție justă PE/5/2021/REV/1 ([JO L 231, 30.6.2021, p. 1](#))

⁵⁴ Recomandare a Consiliului privind asigurarea unei tranziții echitabile către neutralitatea climatică ([JO C 243, 27.6.2022, p. 35](#))

⁵⁵ Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă, [JO C 243, 27.6.2022, p. 1](#).

- (25) Strategia europeană privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030⁵⁶ urmărește să asigure participarea acestora deplină în societate, în condiții de egalitate cu celelalte persoane din UE și din afara acesteia. În cadrul strategiei, Comisia Europeană se angajează să se asigure că persoanele cu handicap pot participa la cursuri de formare și pot dobândi noi competențe, aceasta fiind o condiție fundamentală pentru ocuparea forței de muncă și independență.
- (26) La nivelul Uniunii, alocarea financiară necesară pentru punerea în aplicare a prezentei decizii ar urma să fie identificată în bugetul programelor contribuitoare, în conformitate cu cadrele financiare multianuale 2014-2020 și 2021-2027. Fără a aduce atingere competențelor autorității bugetare, obiectivul ar trebui să fie furnizarea unei finanțări de cel puțin 9,3 milioane EUR reprezentând cheltuieli operaționale pentru punerea în aplicare a prezentei decizii.
- (27) Deoarece obiectivele prezentei decizii nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, ci, având în vedere amploarea și efectele acțiunii propuse, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este definit la articolul 5 din TUE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta decizie nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (28) Pentru a se asigura implementarea rapidă a Anului european al competențelor, prezenta decizie trebuie să intre în vigoare în regim de urgență în ziua următoare datei publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Articolul 1
Obiect

Anul 2023 este desemnat „Anul european al competențelor 2023” (denumit în continuare „Anul european”).

Articolul 2
Obiective

În conformitate cu principiile 1, 4 și 5 ale Pilonului european al drepturilor sociale, contribuind la obiectivele stabilite în Agenda europeană pentru competențe 2020 și la obiectivele principale ale UE stabilite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, obiectivul general al Anului european este promovarea în continuare a unei mentalități favorabile recalificării și perfecționării, stimulând astfel competitivitatea întreprinderilor europene, în special a întreprinderilor mici și mijlocii, valorificând întregul potențial al dublei tranziții digitale și verzi într-un mod echitabil din punct de vedere social, favorabil incluziunii și just. Mai exact, activitățile Anului european vor promova politici și investiții în materie de competențe pentru a asigura faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în contextul dublei tranziții și al redresării economice și, în special, pentru a aborda deficitul de forță de muncă pentru o forță de muncă mai bine calificată în UE, capabilă să profite de oportunitățile oferite de acest proces, prin:

⁵⁶ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap” 2021-2030 ([COM/2021/101 final](#))

1. Promovarea unor investiții sporite, mai eficace și mai favorabile incluziunii în formare și perfecționare, pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă europene actuale și viitoare și pentru a oferi sprijin persoanelor în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor de la un loc de muncă la altul, îmbătrânirea activă și beneficierea de noile oportunități oferite de transformarea economică în curs.
2. Întărirea relevanței competențelor prin cooperarea strânsă cu partenerii sociali, cu serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, cu întreprinderile și cu furnizorii de educație și formare, și prin dezvoltarea unor abordări comune cu toate ramurile guvernelor.
3. Corelarea aspirațiilor și a seturilor de competențe ale persoanelor cu oportunitățile de pe piața forței de muncă, în special cu cele oferite de dubla tranziție verde și digitală și de sectoarele principale care au nevoie de redresare în urma pandemiei. Se va acorda o atenție deosebită activării unui număr mai mare de persoane pe piața forței de muncă, în particular a femeilor și tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (*not in education, employment or training*, NEET).
4. Atragerea acelor persoane din țări terțe care au competențele de care Uniunea are nevoie, inclusiv prin consolidarea oportunităților de învățare și a mobilității și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.

Articolul 3
Tipuri de măsuri

1. Măsurile care trebuie luate pentru realizarea obiectivelor stabilite la articolul 2 trebuie să includă următoarele activități, legate de obiectivele Anului european, desfășurate la nivel european, național, regional sau local și, acolo unde este cazul, în cooperare cu țări terțe:
 - (a) conferințe, discuții în cadrul unor forumuri și alte evenimente menite atât să promoveze dezbaterile privind rolul și contribuția politicilor în materie de competențe la realizarea unei creșteri economice competitive, durabile și echitabile în contextul schimbărilor demografice, cât și să mobilizeze părțile interesate relevante pentru a asigura faptul că accesul la formare este o realitate pe teren;
 - (b) grupuri de lucru, reuniuni tehnice și evenimente pentru promovarea discuțiilor și a învățării reciproce cu privire la acțiunile și abordările pe care le pot adopta părțile interesate din sectorul public, privat și din sectorul terțiar, inclusiv pregătirea, publicarea și diseminarea exemplelor de bune practici, a orientărilor și a altor documente conexe care rezultă în urma evenimentelor;
 - (c) inițiative care vizează, printre altele, persoane fizice, întreprinderi, camere de comerț și industrie, parteneri sociali, autorități publice, furnizori de educație și formare, pentru a promova furnizarea, finanțarea și utilizarea oportunităților de perfecționare și recalificare;
 - (d) campanii de informare, comunicare și sensibilizare cu privire la inițiativele UE în materie de perfecționare și recalificare, promovând implementarea și realizarea lor pe teren, precum și adoptarea lor de către potențialii beneficiari;
 - (e) intensificarea dialogului în cadrul grupurilor și al rețelelor de părți interesate existente, inclusiv prin intermediul platformelor online consacrate;

- (f) implementarea și, după caz, dezvoltarea în continuare a unor instrumente de informare privind competențele, promovând și diseminând în același timp aplicarea acestora la identificarea nevoilor actuale și viitoare în materie de competențe, în special în ceea ce privește dubla tranziție verde și digitală, sectoarele esențiale care au nevoie de redresare în urma pandemiei, criza energetică și impactul războiului de agresiune al Rusiei din Ucraina;
 - (g) promovarea de mijloace și instrumente pentru o mai mare transparență a calificărilor, inclusiv a calificărilor acordate în afara Uniunii;
 - (h) promovarea programelor, a oportunităților de finanțare, a proiectelor, a acțiunilor și a rețelelor relevante pentru părțile interesate publice, private și neguvernamentale implicate în conceperea, diseminarea și implementarea oportunităților de perfecționare și recalificare și a formării profesionale.
2. Comisia poate identifica alte activități care ar putea contribui la obiectivele Anului european și poate permite utilizarea trimiterilor la Anul european pentru promovarea activităților respective, în măsura în care contribuie la realizarea acestor obiective. Alte instituții ale Uniunii și statele membre pot, de asemenea, identifica alte astfel de activități și le pot propune Comisiei.

Articolul 4
Coordonarea la nivel național

Responsabilitatea pentru organizarea participării la Anul european la nivel național și regional le revine statelor membre. În acest scop, fiecare stat membru numește un coordonator național care poate reprezenta diferitele ramuri ale administrației publice în mod global. Coordonatorii naționali trebuie să asigure coordonarea activităților relevante la nivel național și regional.

Articolul 5
Coordonarea la nivelul Uniunii

1. Coordonarea Anului european la nivelul Uniunii trebuie realizată printr-o abordare transversală, în vederea creării de sinergie între diversele programe și inițiative ale Uniunii din domeniul competențelor.
2. Comisia se bazează pe expertiza și asistența agențiilor relevante ale Uniunii pentru implementarea Anului european.
3. Comisia convoacă reuniuni ale coordonatorilor naționali pentru a coordona activitățile menționate la articolul 3. Reuniunile respective trebuie să constituie totodată oportunități pentru schimbul de informații cu privire la implementarea Anului european la nivel național și la nivelul Uniunii. La aceste reuniuni pot participa, în calitate de observatori, reprezentanți ai Parlamentului European și ai agențiilor relevante ale Uniunii.
4. Comisia colaborează cu partenerii sociali, cu organismele de pe piața muncii și cu reprezentanții organizațiilor sau ai organismelor active în domeniul competențelor, pentru a oferi asistență în implementarea Anului european la nivelul Uniunii.

Articolul 6
Cooperarea la nivel internațional

În contextul Anului european, Comisia cooperează, atunci când este necesar, cu țări terțe și cu organizațiile internaționale competente, în particular cu OCDE, Unesco și OIM, asigurând în același timp vizibilitatea participării Uniunii.

Articolul 7
Monitorizare și evaluare

Până la 31 decembrie 2024, Comisia prezintă un raport Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European și Comitetului Regiunilor cu privire la implementarea, rezultatele și evaluarea globală a inițiativelor prevăzute în prezenta decizie.

Articolul 8
Intrare în vigoare

Prezenta decizie intră în vigoare în ziua următoare datei publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European,
Președinta

Pentru Consiliu,
Președintele

FIȘĂ FINANCIARĂ LEGISLATIVĂ

1. CADRUL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

1.1. Titlul propunerii/inițiativei

1.2. Domeniul (domeniile) de politică vizat(e)

1.3. Obiectul propunerii/inițiativei

1.4. Obiectiv(e)

1.4.1. Obiectiv(e) general(e)

1.4.2. Obiectiv(e) specific(e)

1.4.3. Rezultatul (rezultatele) și impactul preconizate

1.4.4. Indicatori de performanță

1.5. Motivele propunerii/inițiativei

1.5.1. Cerința (cerințele) care trebuie îndeplinită (îndeplinite) pe termen scurt sau lung, inclusiv un calendar detaliat pentru punerea în aplicare a inițiativei

1.5.2. Valoarea adăugată a intervenției Uniunii (aceasta poate rezulta din diferiți factori, de exemplu o mai bună coordonare, securitatea juridică, o mai mare eficacitate sau complementaritate). În sensul prezentului punct, „valoarea adăugată a intervenției Uniunii” este valoarea ce rezultă din intervenția Uniunii care depășește valoarea ce ar fi fost obținută dacă ar fi acționat doar statele membre în mod individual.

1.5.3. Învățămintele desprinse din experiențe anterioare similare

1.5.4. Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual și posibilele sinergii cu alte instrumente corespunzătoare

1.5.5. Evaluarea diferitelor opțiuni de finanțare disponibile, inclusiv a posibilităților de redistribuire

1.6. Durata și impactul financiar ale propunerii/inițiativei

1.7. Modul (modurile) de gestiune preconizat(e)

2. MĂSURI DE GESTIUNE

2.1. Norme în materie de monitorizare și raportare

2.2. Sistemul (sistemele) de gestiune și de control

2.2.1. Justificarea modului/modurilor de gestiune, a mecanismului/mecanismelor de punere în aplicare a finanțării, a modalităților de plată și a strategiei de control propuse

2.2.2. Informații privind riscurile identificate și sistemul (sistemele) de control intern instituit(e) pentru atenuarea lor

2.2.3. Estimarea și justificarea raportului cost-eficacitate al controalelor (raportul „costurile controalelor ÷ valoarea fondurilor aferente gestionate”) și evaluarea nivelurilor preconizate ale riscurilor de eroare (la plată și la închidere)

2.3. Măsuri de prevenire a fraudelor și a neregulilor

3. IMPACTUL FINANCIAR ESTIMAT AL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

3.1. Rubrica (rubricile) din cadrul financiar multianual și linia (liniile) bugetară (bugetare) de cheltuieli afectată (afectate)

3.2. Impactul financiar estimat al propunerii asupra creditelor

3.2.1. Sinteza impactului estimat asupra creditelor operaționale

3.2.2. Realizările preconizate finanțate din credite operaționale

3.2.3. Sinteza impactului estimat asupra creditelor administrative

3.2.4. Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual actual

3.2.5. Contribuțiile terților

3.3. Impactul estimat asupra veniturilor

FIȘĂ FINANCIARĂ LEGISLATIVĂ

1. CADRUL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

1.1. Titlul propunerii/inițiativei

Anul european al competențelor 2023

1.2. Domeniul (domeniile) de politică vizat(e)

Domeniul de politică: Ocuparea forței de muncă și competențe

1.3. Obiectul propunerii/inițiativei

o acțiune nouă

o acțiune nouă întreprinsă ca urmare a unui proiect-pilot/a unei acțiuni pregătitoare⁵⁷

prelungirea unei acțiuni existente

o fuziune sau o redirectionare a uneia sau mai multor acțiuni către o altă/o nouă acțiune

1.4. Obiectiv(e)

1.4.1. Obiectiv(e) general(e)

Obiectivul general al Anului european al competențelor 2023 este de a promova în continuare o mentalitate favorabilă recalificării și perfecționării, asigurând faptul că nimeni nu este lăsat în urmă în dubla tranziție și, în special, abordând deficitul de forță de muncă, pentru o forță de muncă mai bine calificată în UE, care să fie în măsură să valorifice oportunitățile oferite de acest proces, stimulând astfel competitivitatea întreprinderilor europene, în particular a întreprinderilor mici și mijlocii, realizând întregul potențial al dublei tranziții digitale și verzi într-un mod echitabil din punct de vedere social, favorabil incluziunii și just.

1.4.2. Obiectiv(e) specific(e)

Anul european al competențelor 2023 trebuie să urmărească patru obiective specifice:

1. Promovarea unor investiții sporite, mai eficace și mai favorabile incluziunii în formare și perfecționare, pentru a valorifica întregul potențial al forței de muncă europene actuale și viitoare și pentru a oferi sprijin persoanelor în ceea ce privește gestionarea tranzițiilor de la un loc de muncă la altul, îmbătrânirea activă și beneficierea de noile oportunități oferite de transformarea economică în curs.

2. Întărirea relevanței competențelor prin cooperarea strânsă cu partenerii sociali, cu serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, cu întreprinderile și cu furnizorii de educație și formare, și prin dezvoltarea unor abordări comune cu toate ramurile guvernelor.

3. Corelarea aspirațiilor și a seturilor de competențe ale oamenilor cu oportunitățile de pe piața forței de muncă, în special cu cele oferite de dubla tranziție verde și digitală și de sectoarele principale care au nevoie de redresare în urma

⁵⁷

Astfel cum se menționează la articolul 58 alineatul (2) litera (a) sau (b) din Regulamentul financiar.

pandemiei. Se va acorda o atenție deosebită activării unui număr mai mare de persoane pe piața forței de muncă, în particular a femeilor și tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

4. Atragerea acelor persoane din țări terțe care au competențele de care Uniunea are nevoie, inclusiv prin consolidarea oportunităților de învățare și a mobilității și prin facilitarea recunoașterii calificărilor.

1.4.3. *Rezultatul (rezultatele) și impactul preconizate*

A se preciza efectele pe care ar trebui să le aibă propunerea/inițiativa asupra beneficiarilor vizati/grupurilor vizate.

Se preconizează că Anul european al competențelor 2023 va avea efecte pozitive la nivel individual, guvernamental și societal. Tipurile de măsuri prevăzute (evenimente, campanii de informare, comunicare și sensibilizare, intensificarea dialogului, promovarea și dezvoltarea de instrumente) vor conduce la:

investiții mai multe și mai bine direcționate în oportunități de recalificare și perfecționare relevante pentru piața forței de muncă, în beneficiul lucrătorilor și al angajatorilor, prin abordarea deficitelor existente la nivelul forței de muncă și prin promovarea ocupării și a incluziunii sociale;

– intensificarea schimbului de informații, învățare reciprocă și colaborare consolidată, în beneficiul activităților organizațiilor publice și private, precum și ale partenerilor sociali, la nivel internațional, european, național, regional și local.

1.4.4. *Indicatori de performanță*

A se preciza indicatorii care permit monitorizarea progreselor și a realizărilor obținute.

Indicatori de rezultat:

- Numărul de evenimente organizate
- Numărul de realizări obținute în cadrul campaniei de informare.

Până la 31 decembrie 2024, Comisia prezintă un raport Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European și Comitetului Regiunilor cu privire la implementarea, rezultatele și evaluarea globală a inițiativelor prevăzute în prezenta decizie.

1.5. **Motivele propunerii/inițiativei**

1.5.1. *Cerința (cerințele) care trebuie îndeplinită (îndeplinite) pe termen scurt sau lung, inclusiv un calendar detaliat pentru punerea în aplicare a inițiativei*

Pe termen scurt: întărirea cooperării și creșterea gradului de conștientizare în rândul actorilor publici și privați cu privire la politicile și instrumentele în materie de competențe. Cerințele pe termen scurt vor fi îndeplinite în cursul Anului european al competențelor 2023, odată cu implementarea tipurilor de măsuri prevăzute.

Pe termen lung: promovarea unor oportunități sporite de perfecționare și recalificare, contribuind astfel la abordarea problemei deficitului de forță de muncă din UE.

1.5.2. *Valoarea adăugată a intervenției Uniunii (aceasta poate rezulta din diferiți factori, de exemplu o mai bună coordonare, securitatea juridică, o mai mare eficacitate sau complementaritate). În sensul prezentului punct, „valoarea adăugată a intervenției*

Uniunii” este valoarea ce rezultă din intervenția Uniunii care depășește valoarea ce ar fi fost obținută dacă ar fi acționat doar statele membre în mod individual.

Valoarea adăugată a implicării Uniunii rezultă din:

- o mai mare eficacitate a instrumentelor proprii ale Uniunii, prin sensibilizarea în privința politicilor în materie de competențe și prin sporirea vizibilității acestora;
- completarea acțiunilor de la nivel național cu o dimensiune europeană care să permită un schimb de experiență și de bune practici între statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate, întreprinderi private și publice, în interiorul și în afara UE. În plus, acțiunile statelor membre ar beneficia de conștientizarea și de vizibilitatea create în interiorul și în afara UE.

1.5.3. Învățăminte desprinse din experiențe anterioare similare

Anii europeni organizați în ultimii 10 ani și-au demonstrat valoarea ca instrumente eficiente de sensibilizare, care au avut un impact atât asupra publicului larg, cât și asupra multiplicatorilor și au creat sinergii între diferitele domenii de intervenție la nivelul Uniunii și al statelor membre.

1.5.4. Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual și posibilele sinergii cu alte instrumente corespunzătoare

Anul european al competențelor 2023 va promova sinergii între politicile în materie de competențe și alte politici relevante ale Uniunii. Anul european al competențelor 2023 se va baza pe actualele inițiative relevante ale Uniunii, întrucât dezvoltarea competențelor este fundamentală și relevantă pentru toate sectoarele economice.

Mai precis, Anul european al competențelor 2023 se va baza pe Agenda europeană pentru competențe, pe Planul de acțiune pentru educația digitală, pe Spațiul european al educației, pe Spațiul european de cercetare, pe Pactul verde european, inclusiv pe pachetul „Pregătiți pentru 55”, pe Valul de renovări pentru Europa, pe Planul REpowerEU, pe noul Plan de acțiune privind economia circulară, pe Planul de acțiune privind reducerea la zero a poluării și pe Strategia UE în domeniul biodiversității pentru 2030, pe Strategia „De la fermă la consumator” și pe Comunicarea privind o nouă abordare pentru o economie albastră durabilă în UE. În plus, acesta se va baza pe Noul Bauhaus european, pe programul Orizont Europa și pe misiunile sale, pe noua Agendă europeană pentru inovare, pe Strategia europeană pentru universități, pe propunerea Comisiei referitoare la o Declarație europeană privind drepturile și principiile digitale pentru deceniul digital, pe strategia privind „Conturarea viitorului digital al Europei”, pe Strategia europeană privind datele, pe Deceniul digital, pe Garanția pentru tineret consolidată, pe Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap, pe Cadrul comun al UE/OCDE de competențe financiare pentru adulți, pe Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului, pe Cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, pe Planul de acțiune privind integrarea și incluziunea pentru perioada 2021-2027, pe Strategia privind egalitatea de gen, pe Planul de acțiune pentru democrația europeană, pe Viziunea pe termen lung pentru zonele rurale ale UE, pe Comunicarea privind o nouă abordare pentru o economie albastră durabilă în UE, pe Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, pe Planul de acțiune pentru economia socială și pe Calea de tranziție pentru ecosistemul industrial „Proximitate și economie socială”, pe Comunicarea comună privind decalajele în materie de investiții în domeniul apărării și calea de urmat, precum și pe Regulamentul privind

programul spațial, pe Strategia „Global Gateway” și pe Planul de acțiune pentru tineret. Fiecare dintre aceste inițiative și politici include măsuri care se pot referi la dezvoltarea competențelor în general sau pentru anumite grupuri sau se referă la seturi de competențe specifice.

1.5.5. *Evaluarea diferitelor opțiuni de finanțare disponibile, inclusiv a posibilităților de redistribuire*

Au fost avute în vedere două opțiuni: solicitarea de credite suplimentare sau încercarea de a finanța Anul european al competențelor prin redistribuiri.

Având în vedere că nevoile de credite sunt distribuite pe trei ani (2022-2024), a fost posibilă satisfacerea tuturor nevoilor de credite prin redistribuiri interne, pornind de la asistența tehnică a FSE+, atât operațională, cât și administrativă.

Cu toate acestea, în ceea ce privește personalul, simpla redistribuire a fost evaluată ca fiind imposibilă. Prin urmare, personalul permanent va fi întărit cu personal interimar pe durata activităților. Costurile legate de personalul interimar pot fi și ele finanțate prin redistribuirea creditelor.

1.6. Durata și impactul financiar ale propunerii/inițiativei

durată limitată

- în vigoare de la adoptarea deciziei până la 31/12/2024
- impact financiar din 2022 până în 2024 pentru creditele de angajament și din 2022 până în 2026 pentru creditele de plată.

durată nelimitată

- punere în aplicare cu o perioadă de creștere în intensitate din AAAA până în AAAA;
- urmată de o perioadă de funcționare la capacitate maximă.

1.7. Modul (modurile) de gestiune planificat(e)⁵⁸

Gestiune directă asigurată de Comisie

- prin intermediul departamentelor sale, inclusiv al personalului din delegațiile Uniunii;
- prin intermediul agențiilor executive

Gestiune partajată cu statele membre

Gestiune indirectă, cu delegarea sarcinilor de execuție bugetară către:

- țări terțe sau organisme desemnate de acestea;
- organizații internaționale și agenții ale acestora (a se preciza);
- BEI și Fondul european de investiții;
- organismele menționate la articolele 70 și 71 din Regulamentul financiar;
- organisme de drept public;
- organisme de drept privat cu misiune de serviciu public, cu condiția să li se furnizeze garanții financiare adecvate;
- organisme de drept privat dintr-un stat membru care sunt responsabile cu punerea în aplicare a unui parteneriat public-privat și cărora li se furnizează garanții financiare adecvate;
- persoane cărora li se încredințează executarea unor acțiuni specifice în cadrul PESC, în temeiul titlului V din TUE, și care sunt identificate în actul de bază relevant.
- *Dacă se indică mai multe moduri de gestiune, a se furniza detalii suplimentare în secțiunea „Observații”.*

Observații

⁵⁸ Pe site-ul BudgWeb sunt disponibile explicații detaliate privind modurile de gestiune, precum și trimiteri la Regulamentul financiar: <https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/EN/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx>

2. MĂSURI DE GESTIUNE

2.1. Norme în materie de monitorizare și raportare

A se preciza frecvența și condițiile.

Program de lucru pentru Anul european

2.2. Sistemul (sistemele) de gestiune și de control

2.2.1. Justificarea modului/modurilor de gestiune, a mecanismului/mecanismelor de punere în aplicare a finanțării, a modalităților de plată și a strategiei de control propuse

Gestiunea directă, în conformitate cu articolul 62 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul financiar, este modul preferat, întrucât acțiunile vor fi puse în aplicare de Comisia Europeană, în particular de DG EMPL, care va asigura coordonarea cu statele membre și cu diversele părți interesate.

2.2.2. Informații privind riscurile identificate și sistemul (sistemele) de control intern instituit(e) pentru atenuarea lor

Controalele fac parte din sistemul de control intern al DG EMPL. Aceste noi activități vor fi acoperite de aceeași abordare pentru identificarea și atenuarea riscurilor.

2.2.3. Estimarea și justificarea raportului cost-eficacitate al controalelor (raportul „costurile controalelor ÷ valoarea fondurilor aferente gestionate”) și evaluarea nivelurilor preconizate ale riscurilor de eroare (la plată și la închidere)

Controalele fac parte din sistemul de control intern al DG EMPL. Aceste noi activități vor genera costuri de control suplimentare nesemnificative la nivelul DG.

2.3. Măsuri de prevenire a fraudelor și a neregulilor

A se preciza măsurile de prevenire și de protecție existente sau preconizate, de exemplu din strategia antifraudă.

Comisia se asigură că, atunci când acțiunile finanțate în temeiul prezentei decizii sunt puse în aplicare, interesele financiare ale Uniunii sunt protejate prin aplicarea de măsuri preventive împotriva fraudei, corupției și oricăror altor activități ilegale, prin verificări eficiente și prin recuperarea sumelor plătite necuvenit, iar, dacă se constată nereguli, prin aplicarea de sancțiuni eficiente, proporționale și cu efect de descurajare. Comisia este autorizată să efectueze controale și verificări la fața locului în temeiul prezentei decizii, conform Regulamentului (Euratom, CE) nr. 2185/96 al Consiliului din 11 noiembrie 1996 privind controalele și inspecțiile la fața locului efectuate de Comisie în scopul protejării intereselor financiare ale Comunităților Europene împotriva fraudei și a altor abateri. După caz, anchetele sunt efectuate de Oficiul European de Luptă Antifraudă și sunt reglementate prin Regulamentul (CE) nr. 1073/1999 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 mai 1999 privind investigațiile efectuate de Oficiul European de Luptă Antifraudă (OLAF).

3. IMPACTUL FINANCIAR ESTIMAT AL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

3.1. Rubrica (rubricile) din cadrul financiar multianual și linia (liniile) bugetară (bugetare) de cheltuieli afectată (afectate)

- Linii bugetare existente

În ordinea rubricilor din cadrul financiar multianual și a liniilor bugetare.

| Rubrica din cadrul financiar multianual | Linia bugetară | Tip de cheltuieli | Contribuție | | | |
|---|---|-------------------|---------------------------------------|--|--------------------------|--|
| | Număr | Dif./Nedif. 59 | din partea țărilor AELS ⁶⁰ | din partea țărilor candidate ⁶¹ | din partea țărilor terțe | în sensul articolului 21 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul financiar |
| | | Dif./Nedif. | DA/NU | DA/NU | DA/NU | DA/NU |
| 2.a | 07.020502 – FSE – Asistență tehnică operațională – Finanțare în cadrul REACT-EU | Dif. | NU | NU | NU | NU |
| 2.a | 07.010101 – Cheltuieli de sprijin pentru FSE+ – gestiune partajată | Nedif. | NU | NU | NU | NU |
| 2.a | 07.010101 – Cheltuieli de sprijin pentru FSE+ – gestiune partajată – Finanțare în cadrul REACT-EU | Nedif. | NU | NU | NU | NU |

⁵⁹ Dif. = credite diferențiate / Nedif. = credite nediferențiate.

⁶⁰ AELS: Asociația Europeană a Liberului Schimb.

⁶¹ Țările candidate și, după caz, candidații potențiali din Balcanii de Vest.

3.2. Impactul financiar estimat al propunerii asupra creditelor

Programele și liniile bugetare menționate mai jos au un caracter orientativ. Finanțarea adecvată va fi identificată în cadrul pachetelor financiare ale programelor contribuitoare, în conformitate cu normele financiare aplicabile.

3.2.1. Sinteza impactului estimat asupra creditelor operaționale

- Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de credite operaționale
- Propunerea/inițiativa implică utilizarea de credite operaționale, conform explicațiilor de mai jos:

milioane EUR (cu trei zecimale)

| | | |
|--|-------|--|
| Rubrica din cadrul financiar multianual | Număr | De la rubrica 2a: Coeziune, reziliență și valori |
|--|-------|--|

| DG EMPL | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL |
|----------------------------|-------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ○ Credite operaționale | | | | | | | | |
| Linia bugetară 07 02 05 02 | Angajamente | (1a) | 8,500 | 0,500 | 0,300 | 0 | 0 | 9,300 |
| | Plăți | (2a) | 0 | 3,600 | 1,920 | 3,660 | 0,120 | 9,300 |
| | Angajamente | (1b) | | | | | | |
| | Plăți | (2b) | | | | | | |
| | Angajamente | (1c) | | | | | | |
| | Plăți | (2c) | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ○ TOTAL credite operaționale | Angajamente | 1a+1b+1c | 8,500 | 0,500 | 0,300 | 0 | 0 | 9,300 |
| | Plăți | 2a+2b+2 | 0 | 3,600 | 1,920 | 3,660 | 0,120 | 9,300 |

| | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|-------|
| • Credite cu caracter administrativ finanțate din bugetul unor programe specifice | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL |
|---|------|------|------|------|------|-------|

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Linia bugetară 07 01 01 01 | Angajamente / plăți | (3) | 0,108 | 0,443 | 0,158 | | | 0,710 |
| Linia bugetară 07 01 01 01 – REACT-EU | Angajamente / plăți | (3) | 0,000 | 0,506 | 0,000 | | | 0,506 |
| ○ TOTAL credite DG EMPL | Angajamente | | 8,608 | 1,449 | 0,458 | | | 10,516 |
| | Plăți | 2a+2b +2 | 0,108 | 4,549 | 2,078 | 3,660 | 0,120 | 10,516 |

| | | |
|--|----------|-----------------------------|
| Rubrica din cadrul financiar multianual | 7 | „Cheltuieli administrative” |
|--|----------|-----------------------------|

milioane EUR (cu trei zecimale)

| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL |
|----------------------------------|---------|-------|-------|-------|------|------|--------------|
| DG EMPL | | | | | | | |
| ○ Resurse umane | | 0,125 | 0,502 | 0,084 | | | 0,711 |
| ○ Alte cheltuieli administrative | | | 0,017 | | | | 0,017 |
| TOTAL DG EMPL | Credite | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | 0,728 |

| | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|-------|--|--|--------------|
| TOTAL credite de la RUBRICA 7 din cadrul financiar multianual | (Total angajamente = Total plăți) | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | 0,728 |
|--|-----------------------------------|-------|-------|-------|--|--|--------------|

milioane EUR (cu trei zecimale)

| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | TOTAL |
|----------------------|-------------|-------|-------|-------|------|------|---------------|
| TOTAL credite | Angajamente | 8,734 | 1,968 | 0,542 | | | 11,243 |

| | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------------|
| de la RUBRICILE 1-7 din cadrul financiar multianual | Plăți | 0,234 | 5,068 | 2,162 | 3,660 | 0,120 | 11,243 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------------|

3.2.2. Realizările preconizate finanțate din credite operaționale

Credite de angajament în milioane EUR (cu trei zecimale)

| A se indica obiectivele și realizările | ↓ | Tip ⁶² | Costuri medii | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | A se introduce atâția ani câți sunt considerați necesari pentru a reflecta durata impactului (a se vedea punctul 1.6) | | | | TOTAL | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------|------------------|-----------|---------|-------|---------|------|---------|------|---------|---|---------|-----|---------|-------|---------|--------------|------------------|
| | | | | REALIZĂRI | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | nr. | Costuri | nr. | Costuri | nr. | Costuri | nr. | Costuri | nr. | Costuri | nr. | Costuri | nr. | Costuri | Total nr. | Total costuri |
| OBIECTIVUL SPECIFIC NR. 1 ⁶³ ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Realizare | Campa nie de comun icare | 7,000 | 1 | 7,000 | | | | | | | | | | | | | 1 | 7,000 | |
| - Realizare | Eveni mente ale Comisi ei | 1,500 | | | 5 | 0,300 | | | | | | | | | | | 5 | 1,500 | |

⁶² Realizările se referă la produsele și serviciile care trebuie furnizate (de ex.: numărul de schimburi de studenți finanțate, numărul de km de străzi construite etc.).

⁶³ Conform descrierii de la punctul 1.4.2. „Obiectiv(e) specific(e)...”

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|--|--|--|--|--|--|--|----|-------|
| - Realizare | Evenimente ale președi | 0,500 | | | 3 | 0,167 | | | | | | | | | | 3 | 0,500 |
| - Realizare | Evaluare | 0,300 | | | | | 1 | 0,300 | | | | | | | | 1 | 0,300 |
| Subtotal pentru obiectivul specific nr. 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OBIECTIVUL SPECIFIC nr. 2 ... | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Realizare | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subtotal pentru obiectivul specific nr. 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALURI | | | 1 | 7,000 | 8 | 2,000 | 1 | 0,300 | | | | | | | | 10 | 9,300 |

3.2.3. Sinteza impactului estimat asupra creditelor administrative

- Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de credite cu caracter administrativ
- Propunerea/inițiativa implică utilizarea de credite cu caracter administrativ, conform explicațiilor de mai jos:
- milioane EUR (cu trei zecimale)

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | A se introduce atâția ani câți sunt considerați necesari pentru a reflecta durata impactului (a se vedea punctul 1.6) | TOTAL |
|--|------|------|------|------|---|-------|
|--|------|------|------|------|---|-------|

| RUBRICA 7 din cadrul financiar multiannual | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--|--|--|--|--------------|
| Resurse umane | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | | | 0,711 |
| Alte cheltuieli administrative | | 0,017 | | | | | | 0,017 |
| Subtotal RUBRICA 7 din cadrul financiar multiannual | 0,125 | 0,519 | 0,084 | | | | | 0,728 |

—

| În afara RUBRICII 7⁶⁴ din cadrul financiar multiannual | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--|--|--|--|--------------|
| Resurse umane | 0,108 | 0,949 | 0,158 | | | | | 1,216 |
| Alte cheltuieli cu caracter administrativ | | | | | | | | |
| Subtotal în afara RUBRICII 7 din cadrul financiar multiannual | 0,108 | 0,949 | 0,158 | | | | | 1,216 |

—

| | | | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--|--|--|--|--------------|
| TOTAL | 0,234 | 1,468 | 0,242 | | | | | 1,948 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--|--|--|--|--------------|

- Necesarul de credite pentru resursele umane și pentru alte cheltuieli cu caracter administrativ va fi acoperit de creditele direcției generale (DG) respective care sunt deja alocate pentru gestionarea acțiunii și/sau au fost redistribuite intern în cadrul DG-ului respectiv, completate, după caz, cu resurse suplimentare care ar putea fi alocate DG-ului care gestionează acțiunea în cadrul procedurii anuale de alocare și ținând seama de constrângerile bugetare.

⁶⁴ Asistență tehnică și/sau administrativă și cheltuieli de sprijin pentru punerea în aplicare a programelor și/sau a acțiunilor UE (fostele linii „BA”), cercetare indirectă și cercetare directă.

3.2.3.1. Necesarul de resurse umane estimat

- Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de resurse umane.
- Propunerea/inițiativa implică utilizarea de resurse umane, conform explicațiilor de mai jos:
- Estimări de exprimat în echivalent normă întreagă

| | 2022 | 2023 | 2024 | An ul N+ 3 | A se introduce atâția ani câți sunt considerați necesari pentru a reflecta durata impactului (a se vedea punctul 1.6) | | |
|---|----------------|-----------|-------------|---------------------|---|--|--|
| ○ Posturi din schema de personal (funcționari și agenți temporari) | | | | | | | |
| 20 01 02 01 (la sediu și în reprezentanțele Comisie) | 3 | 3 | 0.50 | | | | |
| 20 01 02 03 (în delegații) | | | | | | | |
| 01 01 01 01 (cercetare indirectă) | | | | | | | |
| 01 01 01 11 (cercetare directă) | | | | | | | |
| Alte linii bugetare (a se preciza) | | | | | | | |
| ○ Personal extern (în echivalent normă întreagă: ENI)⁶⁵ | | | | | | | |
| 20 02 01 (AC, END, INT din „pachetul global”) | | | | | | | |
| 20 02 03 (AC, AL, END, INT și JPD în delegații) | | | | | | | |
| 07 01 01 01⁶⁶ | - la sediu | 7 | 7 | 5 | | | |
| | - în delegații | | | | | | |
| 01 01 01 02 (AC, END, INT – cercetare indirectă) | | | | | | | |
| 01 01 01 12 (AC, END, INT - cercetare directă) | | | | | | | |
| Alte linii bugetare (a se preciza) 07 01 01 01 NGEU | 0 | 8 | 0 | | | | |
| TOTAL | 10 | 18 | 5.50 | | | | |

- **XX** este domeniul de politică sau titlul din buget în cauză.
- Necesarul de resurse umane va fi asigurat din efectivele de personal ale DG-ului în cauză alocate deja pentru gestionarea acțiunii și/sau redistribuite intern în cadrul DG-ului, completate, după caz, cu resurse suplimentare ce ar putea fi acordate DG-ului care gestionează acțiunea în cadrul procedurii anuale de alocare și ținând seama de constrângerile bugetare.
- Descrierea sarcinilor de efectuat:

| | |
|----------------------------------|--|
| Funcționari și personal temporar | Elaborarea planului de lucru al Anului european și coordonarea cu alte servicii; elaborarea termenilor de referință pentru contractele de servicii și de achiziții și urmărirea procesului de selecție; asigurarea coordonării interinstituționale; pregătirea de informări și discursuri pentru comisar și DG; asigurarea informațiilor necesare pentru activitățile de presă; urmărirea evaluării ex-post. |
| Personal extern | |

⁶⁵ AC = agent contractual; AL= agent local; END = expert național detașat; INT = personal pus la dispoziție de agenți de muncă temporară; JPD = tânăr profesionist în delegații.

⁶⁶ Subplafonul pentru personal extern acoperit din creditele operaționale (fostele linii „BA”).

3.2.4. *Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual actual*

Propunerea/inițiativa:

- prezenta propunere este compatibilă cu actualul cadru financiar multianual
- poate fi finanțată integral prin realocarea creditelor în cadrul rubricii relevante din cadrul financiar multianual (CFM).
- necesită utilizarea marjei nealocate din cadrul rubricii corespunzătoare din CFM și/sau utilizarea instrumentelor speciale, astfel cum sunt definite în Regulamentul privind CFM.
- necesită revizuirea CFM.

3.2.5. *Contribuțiile terților*

Propunerea/inițiativa:

- nu prevede cofinanțare din partea terților
- prevede o cofinanțare din partea terților, estimată mai jos:

Credite în milioane EUR (cu trei zecimale)

| | Anul N ⁶⁷ | Anul N+1 | Anul N+2 | Anul N+3 | A se introduce atâția ani câți sunt considerați necesari pentru a reflecta durata impactului (a se vedea punctul 1.6) | | | Total |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------------|--|--|--|-------|
| A se preciza organismul care asigură cofinanțarea | | | | | | | | |
| TOTAL credite cofinanțate | | | | | | | | |

⁶⁷ Anul N este anul în care începe punerea în aplicare a propunerii/inițiativei. Vă rugăm să înlocuiți „N” cu primul an estimat de punere în aplicare (de exemplu: 2021). Se procedează la fel pentru anii următori.

3.3. Impactul estimat asupra veniturilor

- Propunerea/inițiativa nu are impact financiar asupra veniturilor.
- Propunerea/inițiativa are următorul impact financiar:
 - asupra resurselor proprii
 - asupra altor venituri
 - vă rugăm să precizați dacă veniturile sunt alocate unor linii de cheltuieli

milioane EUR (cu trei zecimale)

| Linia bugetară pentru venituri: | Credite disponibile pentru exercițiul financiar în curs | Impactul propunerii/inițiativei ⁶⁸ | | | | | A se introduce atâția ani câți sunt considerați necesari pentru a reflecta durata impactului (a se vedea punctul 1.6) | | |
|---------------------------------|---|---|----------|----------|----------|--|---|--|--|
| | | Anul N | Anul N+1 | Anul N+2 | Anul N+3 | | | | |
| Articolul | | | | | | | | | |

Pentru veniturile alocate, a se preciza linia (liniile) bugetară (bugetare) de cheltuieli afectată (afectate).
Alte observații (de exemplu, metoda/formula utilizată pentru calcularea impactului asupra veniturilor sau orice altă informație).

⁶⁸ În ceea ce privește resursele proprii tradiționale (taxe vamale, cotizații pentru zahăr), sumele indicate trebuie să fie sume nete, și anume sumele brute după deducerea unei cote de 20 % pentru costurile de colectare.