

Bruxelles, 25 novembre 2024
(OR. en)

15477/24

**Fascicolo interistituzionale:
2024/0078(NLE)**

**EDUC 415
SOC 824
RECH 493
JEUN 275
DIGIT 227
ENV 1099**

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
Oggetto:	Raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore

Si allega per le delegazioni la raccomandazione in oggetto, adottata dal Consiglio "Istruzione, gioventù, cultura e sport" nella sessione del 25 novembre 2024.

Raccomandazione del Consiglio

relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 292 in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere b) e i), l'articolo 165, paragrafo 4, e l'articolo 166, paragrafo 4,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

1. In linea con le conclusioni del Consiglio su una strategia europea volta a rafforzare il ruolo degli istituti di istruzione superiore per il futuro dell'Europa¹, carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore sono indispensabili per avere istituti di istruzione superiore fiorenti nell'Unione e approfondire la cooperazione transnazionale tra gli Stati membri. Rafforzare l'istruzione superiore europea è una delle priorità strategiche stabilite dal Consiglio² per il decennio in corso.

¹ GU C 167 del 21.4.2022, pag. 9.

² Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030), GU C 66 del 26.2.2021, pag. 1.

2. Ai fini della presente raccomandazione,

- per "carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore" si dovrebbe intendere l'impiego continuativo di personale accademico e che presta servizi professionali in sequenze di esperienze lavorative che ne facilitano nel tempo lo sviluppo personale e professionale e il benessere;
- per "personale accademico dell'istruzione superiore" si dovrebbe intendere il personale il cui incarico primario o principale consiste nell'attività di insegnamento o di ricerca presso istituti che offrono programmi ai livelli da 5 a 8 del quadro europeo delle qualifiche (EQF). Il personale contemplato dalla presente raccomandazione comprende il personale impiegato presso gli istituti di istruzione superiore che svolge attività sia di insegnamento che di ricerca, come anche il personale che svolge unicamente o principalmente attività di insegnamento, indipendentemente dal relativo status. Il termine comprende anche i ricercatori che lavorano presso istituti di istruzione superiore, che possono non avere un incarico di insegnamento a tempo indeterminato, ma che partecipano alla vita dell'istituto e possono essere occasionalmente coinvolti nell'insegnamento;
- per "istituti di istruzione superiore" si dovrebbe intendere un riferimento all'intero settore, che rappresenta l'intera istruzione terziaria e quindi comprende tutti i tipi di istituti di istruzione superiore, in conformità del diritto o delle prassi nazionali.

3. Alcune raccomandazioni riguardano anche il personale che presta servizi professionali presso istituti di istruzione superiore e che non è strettamente considerato "personale accademico", ma che dispone di ampie competenze di alto livello in settori strategici, giuridici, della cooperazione transnazionale o della comunicazione, i professionisti che lavorano in ambiti connessi a compiti accademici ma che non vi sono direttamente coinvolti, o i professionisti dell'istruzione superiore con un'ampia conoscenza dell'istruzione superiore e di altre politiche in materia.

4. Gli istituti di istruzione superiore svolgono un ruolo strategico nell'affrontare sfide socioeconomiche e contribuiscono all'innovazione, alla competitività, al multilinguismo, allo sviluppo culturale, sociale e democratico a livello locale, regionale, nazionale ed europeo. Tali istituti stanno attraversando una fase di cambiamento e nuovi tipi di governance, modelli educativi e attività accademiche sono in fase di elaborazione. Il personale accademico dell'istruzione superiore è chiamato a svolgere vari ruoli, che vanno dall'istruzione e dalla ricerca tradizionali alla creazione di opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione a fronte delle esigenze in rapida evoluzione della vita lavorativa e comprendono l'imprenditorialità e l'innovazione, la leadership, la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze, la cooperazione regionale, nazionale e transnazionale, il dialogo con le imprese e il coinvolgimento della comunità³, lo sviluppo regionale e locale, il tutoraggio, il sostegno all'elaborazione delle politiche, le attività di amministrazione e gestione e la partecipazione alla governance istituzionale. Questi diversi ruoli non sono tutti riconosciuti allo stesso modo. Per far fronte ai pregiudizi nelle strutture delle carriere e nel riconoscimento sociale generale della ricerca, che vanno a discapito dell'insegnamento e di altre attività accademiche non di ricerca, sarebbe opportuno promuovere approcci che riconoscano i diversi percorsi di carriera accademica e ne tengano conto nei processi di valutazione del personale e di avanzamento di carriera.

³ La missione dell'istruzione superiore va al di là delle funzioni di istruzione e ricerca. Per *dialogo con le imprese* si intende la creazione di partenariati tra istituti di istruzione superiore e imprese da cui derivino vantaggi per entrambe le parti, come la possibilità per le imprese di accedere a nuove tecnologie e l'accesso da parte degli istituti di istruzione superiore a opportunità di istruzione e formazione in alternanza, come pure ad attrezzature, competenze o reti al di fuori del mondo accademico. *Coinvolgere la comunità* significa rafforzare i valori democratici e l'impegno civico, rispondere alle esigenze dei gruppi vulnerabili, contribuire allo sviluppo culturale e socioeconomico, orientare le politiche pubbliche e affrontare le sfide sociali su vasta scala.

5. La creazione di migliori condizioni per il personale accademico e l'eliminazione degli ostacoli possono contribuire ad aumentare l'attrattiva degli istituti di istruzione superiore come luoghi di lavoro e a rafforzarne la capacità di innescare ulteriori effetti di ricaduta positivi, in particolare sul mercato del lavoro con la promozione dello sviluppo dei talenti. Un personale accademico meglio valorizzato e sostenuto può contribuire a preparare la forza lavoro necessaria per lo sviluppo dell'economia, che dipende sempre più dalla conoscenza, dall'innovazione e dalla presenza di persone altamente qualificate. L'importanza di istituti di istruzione superiore attraenti ed efficaci è stata riconosciuta in particolare nelle regioni che sono cadute o rischiano di cadere nella "trappola per lo sviluppo dei talenti", le quali sono in ritardo nella creazione di nuove opportunità economiche⁴.
6. La cooperazione e le attività strategiche nazionali e transnazionali, quali la creazione di alleanze delle università europee o di altre forme di alleanze e lo sviluppo di programmi e progetti didattici transnazionali, scambi di personale accademico e la creazione di offerte di istruzione e formazione per l'apprendimento continuo, richiedono sempre più che il personale accademico e il personale che presta servizi professionali dedichino tempo ed energie supplementari a tali attività in aggiunta a quelle di base di insegnamento e ricerca. Per sostenere tali attività, le politiche in materia di risorse umane, quali la valutazione e l'avanzamento di carriera, devono riconoscere la partecipazione del personale all'impegno nella cooperazione nazionale e transnazionale e il carico di lavoro supplementare che può derivarne.

⁴ Comunicazione della Commissione del 17 gennaio 2023 dal titolo "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa" (COM(2023) 32 final).

7. Un ambiente di lavoro libero, sicuro e non discriminatorio, con politiche in materia di parità che promuovano l'inclusività, la diversità e la non discriminazione, che sia privo di qualsiasi forma di molestia e violenza, compresa la violenza di genere, è un fattore importante che consente al personale accademico di impartire un insegnamento di alta qualità. Il personale accademico e il personale che presta servizi professionali possono incontrare anche difficoltà legate a condizioni di lavoro insoddisfacenti⁵, sovraccarico di lavoro e pregiudizi di genere o di altro tipo nella valutazione e nel riconoscimento. Inoltre le donne sono più spesso impiegate con contratti precari e temporanei rispetto agli uomini⁶. Per affrontare tali sfide è necessario promuovere condizioni di lavoro competitive, trasparenti, accessibili ed eque nel mondo accademico.
8. L'autonomia istituzionale, la libertà e l'integrità accademiche, la partecipazione di studenti e personale alla governance dell'istruzione superiore, come anche la responsabilità pubblica per l'istruzione superiore e della stessa sono fattori fondamentali per garantire un'istruzione superiore di alta qualità e dovrebbero essere protette e promosse.
9. L'azione dell'Unione tesa a promuovere l'inclusività, la diversità e la parità di genere nell'istruzione superiore si basa su un approccio inclusivo all'eccellenza. Mira a sostenere l'eccellenza dell'istruzione superiore, garantendo nel contempo la parità di partecipazione, con particolare attenzione alle donne, ai gruppi sottorappresentati e alle comunità svantaggiate. Per far fronte alla sottorappresentazione di determinati gruppi, in particolare per quanto riguarda le posizioni dirigenziali, sarebbe opportuno promuovere piani per la parità, la diversità e l'inclusione negli istituti di istruzione superiore e nei processi di avanzamento di carriera.

⁵ Tra cui la mancanza di misure che prevedano una soluzione appropriata per le persone con disabilità, come indicato nella direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

⁶ Commissione europea, direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, "She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators", Ufficio delle pubblicazioni, 2021.

10. La presente raccomandazione è concepita in stretta sinergia con la raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa⁷, che mira a promuovere carriere più attraenti in tutti i settori della ricerca, anche in ambito accademico, e il pieno riconoscimento di tutti i tipi di percorsi di carriera. Entrambe le raccomandazioni hanno come obiettivo migliorare le condizioni di lavoro, la stabilità delle carriere, le capacità e competenze, la parità di genere, l'inclusività e le misure di protezione sociale per i rispettivi gruppi destinatari.
11. La presente raccomandazione ha come obiettivo promuovere misure per il potenziamento dello sviluppo professionale continuo e garantire un ulteriore riconoscimento delle varie attività svolte dal personale accademico. Ciò consentirà di coinvolgere il personale per sviluppare pratiche di insegnamento e apprendimento innovative in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorirà una mentalità di riqualificazione e di miglioramento del livello delle competenze e promuoverà l'acquisizione di capacità e competenze per le transizioni verde e digitale, compreso l'uso dell'intelligenza artificiale nell'insegnamento, nell'apprendimento e nella ricerca nel rispetto dei principi etici.
12. La presente raccomandazione mira a promuovere condizioni competitive, prevedibili, eque, inclusive, accessibili, sicure e non discriminatorie per il personale accademico e che presta servizi professionali al fine di attirarlo e trattenerlo nel settore dell'istruzione superiore. Al personale accademico dovrebbe essere consentito di sviluppare metodi di insegnamento innovativi in un ambiente in cui le condizioni di lavoro siano competitive ed eque, i diritti fondamentali siano tutelati, non vi sia alcun timore di ritorsioni e/o di indebite influenze esterne e sussistano condizioni favorevoli allo sviluppo professionale.

⁷ Raccomandazione del Consiglio, del 18 dicembre 2023, su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa (GU C, C/2023/1640 del 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. La presente raccomandazione intende inoltre migliorare la base di dati concreti per lo sviluppo di politiche e strategie in materia di risorse umane nell'istruzione superiore. Poiché i dati comparabili a livello internazionale sul personale accademico continuano a essere insufficienti e dato che nei diversi sistemi di istruzione superiore vengono utilizzati gruppi di categorie di personale differenti, sarebbe opportuno valutare la possibilità di compilare dati più dettagliati attraverso gli strumenti pertinenti, in primis tramite l'osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore⁸ e l'osservatorio delle carriere nel settore della ricerca e dell'innovazione (ReICO) al fine di monitorare in modo adeguato le tendenze emergenti e adottare misure strategiche realmente basate su dati concreti potenziando nel contempo una cooperazione transnazionale più approfondita a livello di Unione.
14. Approfondire e rendere più efficace la cooperazione transnazionale europea nel settore dell'istruzione superiore è essenziale per sostenere i valori, l'identità e la democrazia dell'Unione. È fondamentale anche per la competitività e l'attrattiva dell'Europa. Grazie alla cooperazione transfrontaliera, i sistemi e gli istituti di istruzione superiore diventano più forti, più innovativi e più efficienti. È opportuno promuovere, riconoscere e valorizzare meglio il coinvolgimento del personale nel preparare, incoraggiare e successivamente sostenere la mobilità degli studenti e del personale, ivi compreso di chi si occupa di integrare la mobilità nei programmi di studio.

⁸ Cfr. la comunicazione della Commissione, del 18 gennaio 2022, su una strategia europea per le università (COM(2022)16). La Commissione sta istituendo l'osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore. L'osservatorio è destinato a riunire in un unico luogo il meglio degli strumenti e delle capacità attuali dell'UE in materia di dati, migliorandone ulteriormente l'uso.

15. La presente raccomandazione mira a far sì che le energie e il tempo che il personale accademico e il personale che presta altri servizi professionali dedicano alle attività di cooperazione transnazionale, ad esempio alle alleanze delle università europee, ottengano un maggiore riconoscimento. Per garantire la piena attuazione di questa iniziativa e promuovere attività di cooperazione transnazionale, compreso lo sviluppo di diplomi congiunti, è opportuno favorire il pieno coinvolgimento del personale e le prospettive di carriera del personale accademico e che presta servizi professionali coinvolto nelle funzioni di coordinamento strategico. Incentivare il personale a promuovere la mobilità transnazionale e intersettoriale dovrebbe inoltre contribuire in maniera significativa allo sviluppo di programmi didattici transnazionali innovativi e interdisciplinari, a beneficio di tutti gli studenti.

RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

tenendo debitamente conto dell'autonomia istituzionale e della libertà accademica, e nel rispetto delle circostanze nazionali, di

1. Promuovere, riconoscere e valorizzare i diversi ruoli accademici, tra cui un insegnamento e un trasferimento di conoscenze alla società innovativi ed efficaci, in particolare di:
 - a) perseguire, attraverso la consultazione del settore dell'istruzione superiore, l'obiettivo di:
 - i) potenziare le politiche in materia di risorse umane nel settore dell'istruzione superiore per meglio riconoscere e ricompensare in modo analogo i diversi ruoli svolti dal personale accademico, quali l'insegnamento, la ricerca, l'imprenditorialità e l'innovazione, la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze, la cooperazione nazionale e transnazionale, il coinvolgimento delle imprese e delle comunità, lo sviluppo regionale e locale, il tutoraggio, le attività di amministrazione e gestione come anche la partecipazione alla governance istituzionale;
 - ii) promuovere ulteriormente approcci sia nuovi che esistenti, che valorizzino, riconoscano e ricompensino i diversi percorsi di carriera accademica al fine di facilitare la permeabilità delle carriere tra i diversi ruoli del personale accademico di cui al punto 1, lettera a), punto i), tra i vari settori pubblici e privati e tra i diversi paesi, tenendo conto delle interruzioni di carriera⁹ in modo trasparente;

⁹ Ad esempio, per responsabilità genitoriali e di assistenza o problemi di salute.

- iii) sviluppare ulteriormente, nel settore dell'istruzione superiore, pratiche volte a valorizzare il miglioramento dell'insegnamento e lo sviluppo del personale e a promuovere, nella valutazione e promozione del personale, la "parità di stima" tra l'insegnamento e la ricerca;
 - iv) incentivare la leadership istituzionale negli istituti di istruzione superiore in modo da accrescere e mantenere l'attenzione sull'apprendimento, sull'insegnamento e sul trasferimento delle conoscenze, riservando a tali attività la stessa attenzione dedicata alla ricerca, e in modo da valorizzare coloro che promuovono attivamente l'eccellenza nell'insegnamento e nell'apprendimento presso gli istituti di istruzione superiore, nonché favorire buone pratiche per quanto riguarda la valutazione dell'eccellenza nell'insegnamento;
 - v) sostenere la partecipazione del personale accademico alle discussioni sulle riforme e sui processi a livello nazionale, regionale e istituzionale riguardanti la loro carriera, compresi la valutazione e lo sviluppo professionale;
- b) sostenere lo sviluppo, nel settore dell'istruzione superiore, di pratiche volte a favorire gli investimenti nello sviluppo continuo delle competenze e nella formazione professionale continua:
- i) offrendo attività di formazione e un sostegno adeguati al personale accademico che svolge attività didattiche, compresi il personale all'inizio della carriera e gli insegnanti a tempo parziale;
 - ii) sostenendo il miglioramento dell'insegnamento con nuovi metodi pedagogici, ad esempio avvalendosi della ricerca sull'insegnamento e creando centri di insegnamento e apprendimento innovativi negli istituti di istruzione superiore, basandosi sulle comunità di pratica e sulle biblioteche universitarie esistenti, per assistere il personale accademico nella sua missione didattica;

- iii) sostenendo la formazione professionale continua del personale accademico per quanto riguarda approcci innovativi all'apprendimento e all'insegnamento incentrati sullo studente che portino a una certificazione, ad esempio attraverso le microcredenziali¹⁰, in modo da potenziare pratiche e metodi di insegnamento digitali e innovativi, anche utilizzando in modo sicuro, etico e trasparente l'intelligenza artificiale, integrando l'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile nei corsi di studio¹¹, promuovendo approcci di apprendimento inclusivi rivolti a diversi gruppi di discenti, comprese le persone più vulnerabili, integrando la cooperazione transnazionale nell'ambito dei programmi di istruzione e formazione e condividendo le conoscenze attraverso corsi online con il resto del mondo sulla base dell'istruzione aperta¹²;
- c) prendere in considerazione la possibile integrazione di indicatori che valutino il grado di innovazione e la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento nei processi di assicurazione della qualità esistenti, avvalendosi della competenza del gruppo permanente sugli indicatori e i parametri di riferimento.

¹⁰ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 10).

¹¹ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa all'apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 1).

¹² L'istruzione aperta consiste in tecniche di insegnamento e apprendimento basate su tecnologie aperte e partecipative e risorse didattiche aperte per facilitare l'apprendimento collaborativo e flessibile.

2. Incoraggiare il rispetto dei contratti collettivi, un dialogo sociale efficace e l'autonomia delle parti sociali e adottare azioni di sostegno che consentano ai datori di lavoro di offrire condizioni lavorative attraenti, inclusive e competitive tali da valorizzare, incoraggiare e sostenere il personale accademico e che presta servizi professionali. Tali azioni di sostegno potrebbero, tra l'altro:
- a) migliorare le pratiche di assunzione e le condizioni di lavoro del personale accademico e che presta servizi professionali, nonché i relativi meccanismi di finanziamento, al fine di rendere tali condizioni più trasparenti, prevedibili, accessibili e stabili, in particolare per il personale all'inizio della carriera;
 - b) offrire una retribuzione adeguata esente da divari retributivi di genere e garantire un equilibrio tra vita professionale e vita privata nonché condizioni di lavoro flessibili per il personale accademico e che presta servizi professionali, che consentano di conciliare vita personale, vita familiare e responsabilità di assistenza, come pure salute, sicurezza e benessere generale, senza pregiudicare le carriere;
 - c) garantire l'accesso a un'adeguata protezione sociale indipendentemente dalla forma del rapporto di lavoro, fatto salvo il diritto degli Stati membri di definire i principi fondamentali dei rispettivi sistemi di previdenza sociale. Tali misure potrebbero riguardare gli ambiti seguenti, nella misura in cui sono previsti negli Stati membri: prestazioni di disoccupazione; prestazioni per malattia e assistenza sanitaria; congedo di maternità; congedo di paternità e parentale e relative prestazioni; prestazioni d'invalidità; prestazioni di disabilità; prestazioni di vecchiaia e prestazioni ai superstiti; prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali;

- d) garantire l'accesso a informazioni aggiornate, complete, facilmente fruibili e chiare sui diritti e doveri in materia di protezione sociale, e rafforzare la preservazione, l'accumulo e/o il trasferimento dei diritti a prestazioni — siano essi acquisiti mediante sistemi obbligatori o volontari — in tutti i tipi di lavoro subordinato e autonomo, a livello transfrontaliero all'interno dell'UE e in tutti i settori economici, nel corso dell'intera vita lavorativa di una persona o durante un determinato periodo di riferimento e da un sistema all'altro all'interno di un determinato settore di protezione sociale;
- e) incoraggiare il personale accademico a svolgere, in tutte le fasi della carriera e a prescindere dal tipo di contratto di lavoro, attività di insegnamento e apprendimento, ricerca e trasferimento delle conoscenze, senza ingerenze o timore di ritorsioni, mediante:
 - i) il miglioramento dell'efficacia dei meccanismi di monitoraggio che promuovono e difendono la libertà accademica;
 - ii) la definizione di quadri volti a proteggere i singoli membri del personale accademico da indebite ingerenze e minacce esterne;
 - iii) il miglioramento della trasparenza degli accordi di finanziamento o di cooperazione grazie ad una gestione del rischio efficace;

- f) sostenere la parità di genere, l'equilibrio di genere, le pari opportunità e l'inclusività — con un approccio intersezionale — per il personale accademico proveniente da tutti i contesti, anche mediante l'elaborazione e la condivisione di buone pratiche nell'istruzione superiore per quanto riguarda la parità di genere, l'inclusività e la diversità;
- g) sostenere misure efficaci volte a creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro che abbracci la diversità in senso lato e che sia libero da ogni forma di violenza, molestia e discriminazione di qualsiasi tipo fondata ad esempio sul genere, l'età, la disabilità, la razza o l'origine etnica o nazionale, la religione o le convinzioni personali, l'orientamento sessuale:
 - i) favorendo iniziative che aiutino il personale accademico femminile a raggiungere un livello elevato di anzianità accademica e ruoli di alta dirigenza/leadership;
 - ii) promuovendo l'introduzione di piani per la parità di genere e di piani più ampi in materia di diversità e inclusione presso gli istituti di istruzione superiore e nei processi di avanzamento di carriera, nonché incoraggiando gli istituti di istruzione superiore a utilizzare gli strumenti esistenti o a svilupparne di nuovi, ad esempio carte della diversità e dell'inclusione, codici di condotta, materiali di orientamento o manuali;
 - iii) contribuendo alla messa in atto di pratiche di valutazione più favorevoli e basate sulla fiducia, dando priorità alla motivazione intrinseca, al feedback aperto e alla collaborazione, anche mediante lo sviluppo delle basi per l'elaborazione di politiche in materia di inclusione e diversità basate su dati concreti.

3. Di concerto con gli istituti di istruzione superiore, promuovere, riconoscere e valorizzare l'impegno a favore di una cooperazione regionale, nazionale e transnazionale più approfondita, e in particolare:
- a) incoraggiare e sostenere l'impegno del personale accademico e che presta servizi professionali in attività volte ad approfondire la cooperazione regionale, nazionale e transnazionale, quali programmi per diplomi congiunti od offerte congiunte di istruzione e formazione che possano portare a una certificazione, come le microcredenziali, a tutti i livelli e in tutte le discipline, attraverso la valorizzazione di tali attività, ad esempio,
 - i) prendendo in considerazione la possibilità di integrare gli obiettivi relativi alla cooperazione in materia di istruzione nei percorsi di carriera e nella politica del personale a livello nazionale, regionale e istituzionale;
 - ii) tenendo conto dello sviluppo di attività didattiche congiunte nella valutazione della carriera accademica del personale accademico;
 - iii) tenendo conto del lavoro relativo alla cooperazione regionale, nazionale e transnazionale nel totale delle ore di lavoro del personale accademico e che presta servizi professionali;
 - b) perseguire, attraverso la consultazione con il settore dell'istruzione superiore, l'obiettivo di sviluppare prospettive di carriera flessibili a lungo termine e misure di gestione dei talenti rivolte al personale accademico e che presta servizi professionali coinvolto nel coordinamento e nella gestione della cooperazione transnazionale degli istituti di istruzione superiore, come le alleanze delle università europee e altri modelli di cooperazione nel quadro di Erasmus+;

- c) incoraggiare lo sviluppo e la promozione di nuove opportunità per la mobilità europea e internazionale — anche con modalità alternative quali la collaborazione virtuale per coloro che non possono viaggiare — per il personale accademico e che presta servizi professionali, sfruttando tra l'altro gli strumenti esistenti per la gestione della carriera e la mobilità dei lavoratori, quali la piattaforma Europass e i consulenti in materia di mobilità della rete europea di servizi per l'impiego (EURES);
 - d) consentire agli istituti di istruzione superiore di dedicare adeguate capacità in termini di risorse umane alla cooperazione transnazionale;
 - e) incentivare la possibilità per il personale accademico e che presta servizi professionali di dedicarsi all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, anche mediante periodi di aspettativa o altre forme di congedo che permettano di migliorare le proprie capacità e competenze.
4. Impegnarsi nell'elaborazione di politiche maggiormente basate su dati concreti volte a creare condizioni competitive, prevedibili, sicure, eque e non discriminatorie nel mondo accademico sulla base dei dati disponibili a livello di organizzazione, regionale, nazionale ed europeo per quanto concerne la politica in materia di carriere e di personale dell'istruzione superiore.
5. Seguire la presente raccomandazione a tempo debito per consentire la piena attuazione degli obiettivi chiave di cui alle conclusioni del Consiglio su una strategia europea volta a rafforzare il ruolo degli istituti di istruzione superiore per il futuro dell'Europa¹³.
6. Informare la Commissione, nel contesto della struttura di governance del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione¹⁴, in merito alle misure corrispondenti da adottare al livello appropriato per sostenere gli obiettivi della presente raccomandazione quali passi essenziali verso la realizzazione e l'ulteriore sviluppo dello spazio europeo dell'istruzione.

¹³ GU C 167 del 21.4.2022, pag. 9.

¹⁴ Risoluzione del Consiglio relativa alla struttura di governance del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) (GU C 497 del 10.12.2021, pag. 1).

PRENDE ATTO DELL'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE DI

1. Coordinare, in stretta collaborazione con gli Stati membri, gli istituti di istruzione superiore e le parti sociali nell'ambito del gruppo di lavoro sull'istruzione superiore del quadro strategico dello spazio europeo dell'istruzione, i lavori intesi a preparare l'attuazione della presente raccomandazione in linea con le conclusioni del Consiglio su una strategia europea volta a rafforzare il ruolo degli istituti di istruzione superiore per il futuro dell'Europa, e fornire consulenza su come gli istituti di istruzione superiore possano rendere più attraenti le carriere del personale accademico e che presta servizi professionali; preparare un quadro europeo delle competenze per il personale accademico, al fine di migliorare la permeabilità delle carriere tra i diversi settori, basandosi sui quadri delle competenze esistenti a livello di Unione — e se del caso attingendo a essi —, compreso il quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp) e strumenti quali quelli offerti dalla strategia in materia di risorse umane per i ricercatori (HRS4R) e dall'accordo sulla riforma della valutazione della ricerca.
2. Rafforzare il sostegno al dialogo sociale a livello di Unione sulle carriere del personale accademico e che presta servizi professionali, in particolare nell'ambito del dialogo sociale settoriale europeo nel campo dell'istruzione, facilitare l'apprendimento tra pari tra gli Stati membri su meccanismi efficaci per garantire il riconoscimento della partecipazione del personale accademico e che presta servizi professionali alla cooperazione transnazionale e ad attività didattiche innovative; sostenere una politica basata su dati concreti e il monitoraggio dei progressi mediante la mappatura dei dati esistenti sulla politica in materia di carriere e di personale dell'istruzione superiore a livello europeo, nazionale e istituzionale a cura dell'osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore e del ReICO, sfruttando le sinergie e individuando le lacune e le esigenze in materia di dati.

3. Promuovere le sinergie con la raccomandazione del Consiglio su un quadro europeo per attrarre e trattenere i talenti della ricerca, dell'innovazione e dell'imprenditorialità in Europa, al fine di garantire carriere migliori e sostenibili per il personale accademico che lavora negli istituti di istruzione superiore e si occupa sia dell'insegnamento che della ricerca nonché del trasferimento delle conoscenze.
4. Sviluppare, promuovere e sostenere ulteriormente la cooperazione transnazionale nel settore dell'istruzione e l'eccellenza nell'innovazione dell'insegnamento mediante le fonti di finanziamento previste a livello di Unione, tra cui il programma Erasmus+¹⁵ e altri programmi dell'UE, e incoraggiare gli Stati membri ad avvalersi dello strumento di sostegno tecnico per ricevere consulenze tecniche su misura che consentano di progettare e attuare le riforme necessarie nel settore dell'istruzione superiore, anche promuovendo la cooperazione tra i responsabili politici, i ricercatori, il mondo accademico e gli attori socioeconomici nonché migliorando l'attrattiva delle carriere accademiche.

Fatto a Bruxelles, ...

Per il Consiglio
Il presidente

¹⁵ Regolamento (UE) 2021/817 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2021, che istituisce Erasmus+: il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga il regolamento (UE) n. 1288/2013 (GU L 189 del 28.5.2021, pag. 1).