

Bruxelles, 20 novembre 2023
(OR. en)

15550/23

**Fascicolo interistituzionale:
2023/0404(COD)**

JAI 1494
MIGR 397
ASIM 102
SOC 790
EMPL 566
CODEC 2166
IA 309

PROPOSTA

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	16 novembre 2023
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2023) 716 final
Oggetto:	Proposta di REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO CHE ISTITUISCE UN BACINO DI TALENTI DELL'UE

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2023) 716 final.

All.: COM(2023) 716 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Proposta di

REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

CHE ISTITUISCE UN BACINO DI TALENTI DELL'UE

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

RELAZIONE

1.1 Motivi e obiettivi della proposta

La migrazione legale è una parte essenziale dell'approccio globale alla migrazione definito nel **patto sulla migrazione e l'asilo**¹. Lo sviluppo di percorsi legali efficaci può contribuire a ridurre la migrazione irregolare e a sopperire alle carenze del mercato del lavoro dell'UE. Se da un lato gli Stati membri mantengono il diritto di determinare il volume di ingresso di cittadini di paesi terzi per motivi di lavoro, dall'altro la politica comune dell'UE in materia di migrazione deve riflettere l'integrazione dell'economia dell'UE e l'interdipendenza dei mercati del lavoro degli Stati membri. Per questo motivo, come sottolineato dal nuovo patto, le politiche dell'UE devono promuovere condizioni di parità tra i mercati del lavoro nazionali come destinazioni migratorie, e dovrebbero aiutare gli Stati membri ad avvalersi della loro appartenenza all'UE per attirare talenti.

I datori di lavoro dell'UE, in particolare le PMI, si trovano ad affrontare **gravi carenze strutturali di manodopera e di competenze in numerose professioni**². Ad esempio, la **transizione dell'UE verso un'economia verde e digitale** genera una forte domanda di competenze specifiche in alcuni settori e rende necessaria la ristrutturazione delle nostre economie e dei nostri mercati del lavoro³. Durante la **pandemia di COVID-19** è emerso con chiarezza che occorre affrontare la carenza di manodopera e di competenze nel **settore sanitario**⁴. Le prospettive di **invecchiamento della popolazione e di diminuzione della popolazione in età lavorativa**, unitamente alle inefficienze collegate al funzionamento del mercato del lavoro, esercitano una forte pressione e pongono sfide a lungo termine per quanto riguarda la capacità dell'UE e dei suoi Stati membri di affrontare tali carenze in modo efficace.

L'UE sta affrontando tali carenze con un approccio organico che include **la mobilitazione della popolazione dell'UE inattiva, la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze** della forza lavoro esistente⁵, con un miglioramento delle condizioni di lavoro, e l'agevolazione della mobilità all'interno dell'UE. In considerazione delle crescenti esigenze del mercato del lavoro, tuttavia, anche la migrazione di forza lavoro deve far parte di questa combinazione di politiche. Pertanto, oltre ad avvalersi del potenziale non sfruttato della forza lavoro interna dell'UE, **attirare talenti e competenze da paesi terzi** è un modo di contribuire a **far fronte alle carenze di manodopera e di competenze attuali e future**, comprese quelle collegate alla **transizione verde e digitale**. Inoltre i potenziali migranti economici sono così

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2023, rassegna annuale. Come dimostrato dall'elenco dei lavori caratterizzati da carenze gravi e diffuse di personale contenuto nella relazione EURES 2022 sulle professioni caratterizzate da carenze ed eccedenze di personale, cfr., per maggiori dettagli: [EURES - Labour Shortages report \(europa.eu\)](#) (solo in EN).

³ Il [piano industriale del Green Deal](#) del 2023 riconosce che la transizione verde amplificherà la domanda di nuove competenze a tutti i livelli. Ad esempio, è necessario assumere un maggior numero di specialisti delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) in Europa per sopperire alle esigenze degli ecosistemi industriali. Infatti, nel 2021 circa il 60 % delle imprese dell'UE che ha assunto o ha cercato di assumere specialisti in TIC ha avuto difficoltà a coprire i posti vacanti in tale settore. Poiché la Commissione intende svolgere un ruolo di primo piano nella transizione a livello mondiale al web 4.0 e ai mondi virtuali, è sempre più necessario disporre di specialisti altamente qualificati nelle tecnologie collegate a tale processo, quali realtà estesa, cloud, 5G, registro distribuito, ecc.

⁴ La pandemia di COVID-19 ha accentuato le carenze di lunga data in settori quali la sanità e le TIC. Eurofound, *Affrontare le carenze di manodopera negli Stati membri dell'UE*, 2021, pag. 6.

⁵ L'[agenda per le competenze per l'Europa](#) presentata nel 2020 ha illustrato gli obiettivi dell'UE per la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze nel prossimo quinquennio. L'agenda per le competenze prevede la mobilitazione della popolazione inattiva dell'UE, con la promozione della sua integrazione nel mercato del lavoro.

incentivati ad arrivare nell'UE attraverso canali legali, il che contribuisce a **ridurre la pressione della migrazione irregolare**.

Tuttavia i datori di lavoro e le persone di paesi terzi in cerca di lavoro continuano ad affrontare diverse sfide collegate alle assunzioni internazionali, il che pregiudica il potenziale dei percorsi di migrazione legale di contribuire ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze dell'UE. In particolare, **l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello internazionale** è spesso **complesso e inefficace** a causa della mancanza di canali e di strumenti efficaci, delle difficoltà ad accedere alle informazioni sulle procedure di assunzione e a comprenderle, nonché degli elevati costi associati a tali procedure. Questo, unitamente al rischio percepito di condizioni di assunzione inique e condizioni lavorative di sfruttamento, potrebbe dissuadere i cittadini di paesi terzi dal cercare opportunità di lavoro nell'UE. **L'incertezza circa la precisione, la qualità e la comparabilità delle qualifiche e delle competenze acquisite all'estero** costituisce uno dei principali fattori che scoraggiano i datori di lavoro dell'UE e i cittadini di paesi terzi dall'avvalersi delle assunzioni internazionali. L'uso limitato dei percorsi di migrazione di forza lavoro per affrontare le carenze di manodopera e di competenze dell'UE è collegato anche alla **generale frammentazione del quadro in materia di migrazione**, caratterizzato da procedure complesse e complicate, ardue da comprendere e in cui è difficile orientarsi sia per i datori di lavoro sia per i cittadini di paesi terzi. Inoltre **l'approccio alla cooperazione con i paesi terzi** per quanto riguarda la migrazione legale e la gestione della migrazione in generale è **incoerente e frammentato**, il che impedisce all'UE di attirare i talenti di cui ha bisogno e di sfruttare appieno il potenziale di una cooperazione vantaggiosa in materia di gestione della migrazione in generale.

A tale proposito, il patto sulla migrazione e l'asilo ha riconosciuto espressamente la necessità di esplorare ulteriormente le opzioni per costituire un bacino di talenti dell'UE. Quest'iniziativa era stata annunciata formalmente nella comunicazione della Commissione **"Attirare competenze e talenti nell'UE"** dell'aprile 2022⁶.

Il bacino di talenti dell'UE mira ad **affrontare parzialmente le sfide** sopra menzionate agevolando l'ottenimento di un'offerta di lavoro, che è una condizione essenziale per il rilascio di un visto o di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro conformemente al quadro dell'UE in materia di migrazione legale. Fornirà inoltre informazioni più chiare e trasparenti sulle norme in materia di immigrazione, occupazione e riconoscimento delle qualifiche negli Stati membri, agevolando quindi l'accesso alle procedure di immigrazione e riconoscimento. Infine, fornendo uno strumento per realizzare le assunzioni nel contesto dei partenariati volti ad attirare talenti ("partenariati per i talenti"), contribuirà altresì a migliorare la cooperazione in materia di migrazione di forza lavoro con i paesi terzi, tenendo conto allo stesso tempo delle preoccupazioni dei paesi terzi e delle esigenze del mercato del lavoro.

Il bacino di talenti dell'UE sarà la prima **piattaforma a livello dell'UE** volta ad agevolare le assunzioni internazionali e a offrire alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro interessate e dotate delle competenze richieste l'opportunità di svolgere professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE. La piattaforma online sosterrà l'abbinamento tra i posti vacanti dei datori di lavoro stabiliti nell'Unione e i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione. Sarà uno **strumento a carattere volontario** per gli Stati membri interessati. Sarà **aperto alle persone in cerca di lavoro scarsamente, mediamente e altamente qualificate**. Il bacino di talenti dell'UE riguarderà le **professioni caratterizzate da carenza di personale a tutti i livelli di competenze**, con agevolazioni aggiuntive per l'attuazione dei partenariati per i talenti. La piattaforma informatica del bacino

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

di talenti dell'UE comprenderà **strumenti specifici** per agevolare l'individuazione e l'abbinamento e riutilizzerà alcune componenti informatiche dell'attuale piattaforma EURES. Questa piattaforma fornirà inoltre servizi aggiuntivi a sostegno delle assunzioni internazionali, compresa la comunicazione di informazioni sulle norme in materia di assunzione e immigrazione e sulle procedure di riconoscimento, sulle condizioni di lavoro e di vita e sull'assistenza specifica da parte dei punti di contatto nazionali negli Stati membri partecipanti.

Alcuni Stati membri hanno già riconosciuto il ruolo fondamentale della migrazione legale e hanno elaborato politiche per attirare talenti, ad esempio promuovendo regimi specifici per semplificare i processi di migrazione, l'esclusione dall'esame del mercato del lavoro di talune professioni caratterizzate da carenza di personale e, in alcuni casi, piattaforme di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro a livello internazionale. Diversi Stati membri ricevono attualmente supporto per sviluppare o attuare riforme in materia di migrazione di forza lavoro nell'ambito dello strumento di sostegno tecnico della Commissione. In generale, la mancanza di un approccio armonizzato tra gli Stati membri per attirare persone di paesi terzi in cerca di lavoro, unitamente alla visibilità potenzialmente limitata delle attuali piattaforme nazionali sulla più ampia scena mondiale, riduce la capacità degli Stati membri di conseguire economie di scala quando elaborano politiche per attirare talenti individualmente. Pertanto il bacino di talenti dell'UE aiuterà specificamente gli Stati membri partecipanti ad **affrontare alcune delle principali sfide collegate alle assunzioni internazionali**.

1.2 Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato

La presente proposta fa seguito al patto sulla migrazione e l'asilo adottato il 23 settembre 2020, in cui la Commissione ha riconosciuto la migrazione legale quale elemento essenziale dell'approccio globale dell'UE al fenomeno migratorio e si è impegnata a "esplorare ulteriormente le opzioni per costituire un bacino di talenti dell'UE per i lavoratori qualificati provenienti da paesi terzi che potrebbe fungere da piattaforma a livello di Unione per le assunzioni internazionali". Il patto ha sottolineato inoltre che lo sviluppo di percorsi legali efficaci può favorire il mercato del lavoro dell'UE e contribuire a ridurre la migrazione irregolare.

Per garantire una maggiore attrattiva dell'UE e migliorare la gestione generale della migrazione, nell'aprile 2022 la Commissione ha adottato il pacchetto sulle competenze e sui talenti che propone una serie di iniziative per il conseguimento di detti obiettivi. In particolare, nell'ambito del pacchetto si annunciava l'intenzione di istituire un bacino di talenti dell'UE, fortemente appoggiata dal Parlamento europeo nelle due risoluzioni sulla politica in materia di migrazione legale del 2021⁷ e dal Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni nei rispettivi pareri relativi al pacchetto sulle competenze e sui talenti⁸.

I percorsi di migrazione della forza lavoro sono disciplinati attualmente dall'**acquis dell'UE in materia di migrazione legale** che stabilisce i termini per il rilascio e la revoca dei permessi di soggiorno e di lavoro e i relativi diritti. Le attuali **direttive sulla migrazione legale** armonizzano le condizioni di ingresso e di soggiorno negli Stati membri per talune categorie di cittadini di paesi terzi, anche per motivi di lavoro. A tale proposito l'iniziativa del bacino di

⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 20 maggio 2021 su nuovi canali per la migrazione legale di manodopera ([2020/2010\(INI\)](#)); risoluzione del Parlamento europeo del 25 novembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla politica e la legislazione in materia di migrazione legale ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Parere del Comitato economico e sociale europeo sulla comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni "Attrarre competenze e talenti nell'UE", del 28 febbraio 2023, [EESC 2022/02745](#). Parere del Comitato europeo delle regioni sul tema: Migrazione legale. Attrarre competenze e talenti nell'UE, [COR 2022/03942](#).

talenti dell'UE migliorerebbe l'attuazione delle direttive dell'UE sulla migrazione legale. In particolare, rendendo più chiaro il quadro normativo in materia di migrazione legale attraverso l'offerta di informazioni online e di servizi di supporto, il bacino di talenti dell'UE agevolerebbe l'accesso alle procedure favorendo quindi le assunzioni internazionali di cittadini di paesi terzi tramite percorsi legali.

La Commissione sta inoltre avviando **partenariati volti ad attirare talenti**⁹ con specifici paesi partner al fine di promuovere la mobilità internazionale e lo sviluppo di competenze in modo reciprocamente vantaggioso, nell'ambito di un approccio globale alla gestione della migrazione. I partenariati per i talenti costituiscono uno degli aspetti fondamentali della dimensione esterna del patto sulla migrazione e l'asilo e sono resi operativi in linea con la comunicazione della Commissione "Attrarre competenze e talenti nell'UE". Il bacino di talenti dell'UE sosterrà l'attuazione di questi partenariati fornendo uno strumento per un efficace inserimento professionale delle persone in cerca di lavoro dei paesi terzi partecipanti, e aumenterà l'efficacia della cooperazione dell'UE con i paesi terzi in materia di migrazione legale e di conseguenza della gestione della migrazione a livello generale. Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe sostenere l'attuazione dei partenariati volti ad attirare talenti.

Come confermato nella **raccomandazione della Commissione relativa ai percorsi legali di protezione nell'UE**¹⁰ del 2020, la Commissione sostiene gli sforzi profusi dagli Stati membri per aprire e rafforzare canali legali e sicuri verso l'UE per coloro che necessitano di protezione internazionale in tutto il mondo. Poiché sarà aperto a tutte le persone di paesi terzi in cerca di lavoro, compresi coloro che necessitano di protezione internazionale, il bacino di talenti dell'UE favorirà l'attuazione operativa dei percorsi complementari.

1.3 Coerenza con le altre normative dell'Unione

Il bacino di talenti dell'UE **andrà a integrare le iniziative politiche dell'UE volte ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze nell'UE**, quali **l'agenda per le competenze per l'Europa**¹¹, che riconosce la necessità di un approccio più strategico alla migrazione legale, con una migliore capacità di attirare e trattenere talenti, per incrementare il potenziale di crescita e innovazione e convogliare la migrazione legale verso le regioni e le professioni caratterizzate da carenza di competenze.

Inoltre il bacino di talenti dell'UE contribuirà alla realizzazione della transizione verde e digitale nell'UE, in linea con la **normativa sull'industria a zero emissioni nette**¹² e il **piano industriale del Green Deal**¹³, che riconosce la necessità di dotare la forza lavoro delle competenze necessarie per questa transizione industriale.

Il bacino di talenti dell'UE è coerente con la **nuova agenda europea per l'innovazione** in quanto aiuterebbe le start-up e le imprese innovative a reperire le persone di paesi terzi in cerca di lavoro dotate delle giuste competenze, e con la **comunicazione sulla competitività a lungo termine dell'UE**¹⁴, che sottolinea anch'essa la necessità di affrontare le carenze di competenze.

⁹ [Partenariati volti ad attirare talenti \(europa.eu\).](#)

¹⁰ [C/2020/6467.](#)

¹¹ [L'agenda per le competenze per l'Europa](#) presentata nel 2020 ha illustrato gli obiettivi dell'UE per la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze nel prossimo quinquennio.

¹² [COM\(2023\) 161 final.](#)

¹³ [COM\(2023\) 62 final.](#)

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final.](#)

La **rete EURES** costituisce il quadro per la cooperazione tra Stati membri al fine di agevolare l'esercizio della libertà di circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione. Sostiene la mobilità della forza lavoro all'interno dell'UE abbinando i posti di lavoro vacanti e i curriculum dei candidati. Sebbene EURES non sia aperto alle assunzioni di cittadini di paesi terzi che soggiornano al di fuori dell'Unione, alcuni dei suoi elementi consolidati, ad esempio il ruolo dei servizi pubblici per l'impiego, l'offerta di informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro e le norme tecniche per lo scambio di dati e i formati di dati, dovrebbero essere riutilizzati per istituire il bacino di talenti dell'UE. In particolare, i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero svolgere un ruolo fondamentale nell'attuazione del bacino di talenti dell'UE. I cittadini di paesi terzi che già soggiornano legalmente nell'UE possono contare sul sostegno dei servizi pubblici per l'impiego a livello nazionale per trovare lavoro nello Stato membro in cui si trovano, e possono ricorrere a EURES una volta ottenuto il diritto di spostarsi e lavorare in un altro Stato membro dell'UE.

Inoltre il bacino di talenti dell'UE si concentrerà sulle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, creando sinergie con la politica in materia di occupazione. A tale proposito può essere utile il ruolo svolto dall'**Autorità europea del lavoro** (ELA), di Eurofound e del Cedefop nell'individuare le attuali professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, insieme al ruolo già consolidato e all'esperienza maturata nell'agevolazione dell'abbinamento tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro attraverso la piattaforma EURES. Per il futuro dovrebbero essere esplorate ulteriori sinergie tra il ruolo dell'ELA e la futura governance e attuazione del bacino di talenti dell'UE.

Il bacino di talenti dell'UE è uno degli elementi essenziali del **pacchetto della Commissione sulla mobilità dei talenti** nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze. Il pacchetto comprende anche una comunicazione sulla mobilità delle competenze e dei talenti, una proposta di raccomandazione della Commissione sul riconoscimento delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi e la proposta di raccomandazione del Consiglio "L'Europa in movimento" – Opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti. Le misure adottate mirano ad agevolare la mobilità dei talenti, favorire la ricerca di lavoro dei cittadini di paesi terzi soggiornanti all'estero e aiutare Stati membri e datori di lavoro a riconoscerne le qualifiche e convalidarne le competenze in modo più efficace. L'obiettivo è aumentare l'attrattiva esercitata dall'UE sui talenti di paesi terzi e garantire la piena utilizzazione dei talenti presenti all'interno dell'UE.

Inoltre il bacino di talenti dell'UE è coerente con la **comunicazione della Commissione "Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento"**, di recente adozione. La comunicazione indica che, secondo le previsioni, l'invecchiamento e la diminuzione della popolazione dell'UE, se non affrontati, aggraveranno la carenza di manodopera, aumenteranno la pressione sui bilanci pubblici e incideranno sul vantaggio competitivo dell'UE. Essa presenta agli Stati membri una serie completa di strumenti politici già disponibili a livello dell'UE per rafforzare il ruolo di tutte le generazioni dell'UE e aiutarle a realizzare le loro scelte di vita e il loro potenziale nell'economia e nella società in generale. Individua inoltre la necessità di colmare la carenza di manodopera tramite la migrazione regolare controllata ove necessario, in totale complementarità con la piena valorizzazione dei talenti interni all'UE.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

2.1 Base giuridica

La base giuridica dell'intervento dell'Unione in questo ambito è l'articolo 79, paragrafo 2, lettera a), TFUE, che conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio la facoltà di adottare,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, misure nel settore delle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi.

Il bacino di talenti dell'UE mira ad agevolare le assunzioni di cittadini di paesi terzi soggiornanti all'estero che intendono lavorare nell'UE. Trovare un lavoro e ricevere un'offerta di lavoro costituisce una condizione preliminare affinché i cittadini di paesi terzi possano acquisire il diritto di ingresso e soggiorno in uno Stato membro in linea con il quadro dell'UE in materia di migrazione legale: l'intervento del legislatore dell'Unione, che rende più semplice per un cittadino di paese terzo ricevere un'offerta di lavoro da parte di un datore di lavoro in uno Stato membro mediante il bacino di talenti dell'UE, consente ai cittadini di paesi terzi di soddisfare tale condizione. L'intervento previsto del legislatore dell'Unione rientra pertanto nel settore delle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi.

2.2 Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)

Secondo il principio di sussidiarietà, l'UE può intervenire solo se gli obiettivi previsti non possono essere conseguiti dai singoli Stati membri, ma possono essere conseguiti meglio a livello di Unione.

Il TFUE conferisce espressamente all'Unione il potere di sviluppare una politica comune dell'immigrazione, che quindi costituisce un chiaro obiettivo da perseguire a livello dell'UE. Allo stesso tempo la migrazione legale è un settore di competenza concorrente tra l'UE e gli Stati membri e l'articolo 79 TFUE riconosce il diritto degli Stati membri di determinare il volume di ingresso nel loro territorio dei cittadini di paesi terzi, provenienti da paesi terzi, allo scopo di cercarvi un lavoro. Si applica il principio di sussidiarietà giacché questo è un settore di competenza concorrente.

Tutti gli Stati membri subiscono carenze di competenze e di manodopera che, secondo le previsioni, aumenteranno alla luce delle sfide demografiche e di quanto richiesto dalla duplice transizione (verde e digitale). Gli Stati membri affrontano già tali sfide attraverso l'attivazione della forza lavoro nazionale, lo sviluppo delle competenze, la riqualificazione, la promozione della mobilità all'interno dell'UE e il miglioramento delle condizioni di lavoro in talune professioni. Tuttavia la migrazione legale è un'altra componente importante della risposta globale alle carenze.

Le assunzioni di cittadini di paesi terzi qualificati effettuate attraverso i canali esistenti per la migrazione della forza lavoro al fine di colmare le carenze di manodopera e di competenze rimangono poco numerose: questo fenomeno presenta una forte componente transfrontaliera.

Se da un lato alcuni Stati membri riconoscono già il ruolo fondamentale della migrazione legale e hanno elaborato politiche per attirare talenti, dall'altro le iniziative e le politiche nazionali volte a migliorare le assunzioni internazionali di cittadini di paesi terzi sono molto frammentate e differiscono tra gli Stati membri per quanto riguarda la portata dell'intervento.

Solo pochi Stati membri dispongono di **piattaforme digitali e strumenti per attirare talenti a livello nazionale** specificamente destinati alle persone di paesi terzi, che offrano assistenza nella ricerca di un lavoro e informazioni pertinenti per le assunzioni internazionali. La loro portata è comunque spesso limitata in quanto si rivolgono per lo più a lavoratori altamente qualificati (mentre le carenze dell'UE riguardano tutti i livelli di competenze) e presentano funzionalità limitate. Inoltre tali strumenti sono incentrati sui mercati del lavoro nazionali, quindi non sfruttano le economie di scala che la cooperazione dell'UE può offrire per attirare cittadini di paesi terzi.

Pertanto gli **ostacoli alle assunzioni di cittadini di paesi terzi** non possono essere affrontati adeguatamente dai singoli Stati membri.

Agendo individualmente, gli Stati membri, in particolare quelli più piccoli con una minore visibilità a livello mondiale, potrebbero non essere in grado di attirare un numero sufficiente di potenziali lavoratori di paesi terzi. Pertanto le iniziative a livello nazionale non colmerebbero adeguatamente le carenze a livello dell'UE, mentre una piattaforma unificata potrebbe contribuire a collegare l'offerta di potenziale forza lavoro dai paesi terzi con la domanda dei datori di lavoro stabiliti negli Stati membri, attirando così talenti stranieri in modo più efficace rispetto a quanto gli Stati membri potrebbero fare agendo individualmente. Inoltre le diverse piattaforme nazionali o private esistenti sono caratterizzate da frammentazione e mancanza di coordinamento, che si potrebbero superare solo con una piattaforma a livello dell'UE che garantisca un approccio globale e razionalizzato.

L'UE nel suo insieme è più attraente per i cittadini di paesi terzi interessati alla migrazione rispetto alla somma dei suoi singoli Stati membri. Il bacino di talenti dell'UE, quale piattaforma di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro a livello dell'UE che offre anche informazioni trasparenti sui processi di immigrazione e assunzione e servizi di assistenza, **migliorerebbe l'efficienza complessiva della gestione della migrazione di forza lavoro** a livello dell'UE e **promuoverebbe l'UE come destinazione per le persone di paesi terzi in cerca di lavoro, riuscendo potenzialmente a colmare le lacune di competenze**. Grazie alle **economie di scala** che possono essere conseguite attraverso la cooperazione a livello dell'UE, l'Unione sarebbe più preparata a competere sulla scena mondiale per attirare talenti stranieri. Sarebbe possibile trovare **un maggior numero di persone in cerca di lavoro dotate delle competenze** necessarie e gestire meglio il fabbisogno di personale dei datori di lavoro in ciascuno Stato membro. Questa iniziativa indicherebbe chiaramente alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro che l'UE è pronta ad accoglierle nel suo mercato del lavoro, proteggendole dalle condizioni di assunzione inique e dallo sfruttamento lavorativo.

2.3 Proporzionalità

La presente iniziativa non sostituirebbe le iniziative e le piattaforme degli Stati membri nel settore delle assunzioni internazionali né definirebbe le politiche nazionali per attirare talenti. Inoltre, poiché **non costituisce un nuovo percorso di migrazione legale**, il bacino di talenti dell'UE non inciderebbe sul diritto degli Stati membri di determinare il volume di ingresso di cittadini di paesi terzi nel loro territorio né sulla loro discrezionalità di introdurre esami del mercato del lavoro a livello nazionale. In quanto strumento a carattere volontario per agevolare le assunzioni internazionali, il bacino di talenti dell'UE offrirebbe un **sostegno aggiuntivo a livello dell'UE**. L'iniziativa è limitata agli obiettivi che gli Stati membri non possono conseguire da soli in modo soddisfacente e in cui l'Unione è in una posizione avvantaggiata per realizzare economie di scala. Pertanto gli Stati membri potrebbero mantenere gli strumenti esistenti e integrarli con la nuova piattaforma. La presente iniziativa avrebbe quindi il **valore aggiunto di sostenere gli Stati membri che stanno già elaborando politiche per attirare talenti**. Gli Stati membri che non dispongono di strumenti a questo scopo potrebbero avvalersi del bacino di talenti dell'UE invece di creare una propria piattaforma. In generale, il bacino di talenti dell'UE contribuirebbe ad attirare dall'estero cittadini di paesi terzi laddove le carenze di manodopera e di competenze negli Stati membri non possano essere colmate adeguatamente in altro modo. Inoltre, fornendo una piattaforma a livello dell'UE insieme a una vasta gamma di strumenti e servizi per agevolare le assunzioni internazionali, il bacino di talenti dell'UE garantirebbe maggiore visibilità ai posti vacanti dei datori di lavoro dell'UE a livello mondiale e metterebbe a disposizione delle imprese dell'UE un bacino più ampio di potenziali candidati.

Considerato quanto precede, la proposta si limita a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dichiarati.

2.4 Scelta dell'atto giuridico

La proposta è intesa a istituire il bacino di talenti dell'UE, ossia una piattaforma a livello dell'UE volta ad agevolare le assunzioni internazionali, e a offrire ai cittadini di paesi terzi opportunità di svolgere professioni caratterizzate da carenza di personale nell'UE. La proposta definisce l'ambito di applicazione, l'architettura del sistema informatico, la struttura di governance, le regole di partecipazione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro e dei datori di lavoro, e il funzionamento generale del bacino di talenti dell'UE, compresa l'offerta di informazioni e servizi di supporto.

Il bacino di talenti dell'UE è uno strumento a carattere volontario. Gli Stati membri sono pertanto liberi di decidere se aderirvi o meno. L'intenzione di partecipare deve essere notificata alla Commissione. Solo i datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti potranno pubblicare i propri posti vacanti sulla piattaforma del bacino di talenti dell'UE.

L'istituzione di una piattaforma a livello dell'UE richiede norme direttamente applicabili. Tali norme, che sono sufficientemente chiare, dettagliate e incondizionate, dovrebbero essere applicate in modo uniforme in tutti gli Stati membri partecipanti e non necessitano di misure di recepimento. Pertanto un regolamento è l'atto più adeguato per conseguire gli obiettivi della proposta.

3. RISULTATI DELLE VALUTAZIONI EX POST, DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

3.1 Consultazioni dei portatori di interessi

Tra il 23 settembre e il 30 dicembre 2020 è stata condotta una consultazione pubblica sul futuro della migrazione legale nel quadro del nuovo patto sulla migrazione e l'asilo¹⁵. La consultazione pubblica intendeva individuare i settori in cui il quadro dell'UE sulla migrazione legale potrebbe essere ulteriormente migliorato, eventualmente anche con nuovi atti legislativi. Erano incluse domande relative all'istituzione di un bacino di talenti dell'UE (4 domande su 13)¹⁶. Hanno risposto alla consultazione pubblica cittadini dell'UE, organizzazioni e cittadini di paesi terzi (soggiornanti all'interno o all'esterno dell'UE), associazioni e organizzazioni di imprese, organizzazioni non governative, istituti accademici/di ricerca, sindacati, ministeri e organismi del settore pubblico.

Sono state condotte ampie consultazioni con i portatori di interessi nel contesto dello **studio di fattibilità dell'OCSE sul bacino di talenti**¹⁷, completato nel giugno 2022, alle quali hanno partecipato attori del settore pubblico e privato, a livello europeo, nazionale e regionale, nonché rappresentanti del mondo accademico ed esperti. Tra gli attori del settore pubblico figuravano ministeri, enti regionali, iniziative per attirare talenti nazionali e servizi per l'impiego. Gli attori del settore privato comprendevano rappresentanti dei datori di lavoro,

¹⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal>.

¹⁶ Le domande riguardavano l'individuazione di professioni in cui l'UE necessiterà maggiormente di assumere cittadini di paesi terzi nei prossimi anni, i principali obiettivi che il bacino di talenti dell'UE dovrebbe conseguire e gli eventuali criteri di ammissione al bacino di talenti dell'UE, con una domanda finale aperta su come migliorare la politica dell'UE in materia di migrazione legale.

¹⁷ Nell'ambito dello studio di fattibilità dell'OCSE sono stati valutati tre scenari possibili per lo sviluppo del bacino di talenti dell'UE e sono stati analizzati i rapporti costi-benefici per ciascuna versione. Lo studio ha valutato in dettaglio il possibile quadro giuridico, la governance, l'ambito di applicazione e le funzionalità del futuro bacino di talenti dell'UE. Cfr. [Studio di fattibilità OCSE sullo sviluppo di un bacino di talenti dell'UE](#) (non disponibile in IT).

imprese multinazionali, sindacati e agenzie di collocamento. Sono stati consultati anche i servizi della Commissione europea e le agenzie competenti dell'UE.

Nel corso della preparazione del **pacchetto sulle competenze e sui talenti** sono state organizzate consultazioni mirate, anche sul bacino di talenti dell'UE, con gli Stati membri, compresi i servizi pubblici per l'impiego, e gruppi di esperti che lavorano sugli aspetti connessi alla migrazione.

Tra marzo e giugno 2023 la Commissione ha organizzato vaste consultazioni mirate per contribuire alla valutazione d'impatto sul bacino di talenti dell'UE, che riguardavano questioni più tecniche rispetto a quelle incluse nella consultazione pubblica e nello studio di fattibilità dell'OCSE. La Commissione ha condotto consultazioni mirate con un'ampia gamma di portatori di interessi, tra cui istituzioni e agenzie dell'UE, organizzazioni internazionali, autorità competenti negli Stati membri, organizzazioni non governative, parti economiche e sociali, sindacati e associazioni dei datori di lavoro.

Inoltre sul sito web "Di' la tua" è stato pubblicato un invito a presentare contributi sul bacino di talenti dell'UE che forniva una spiegazione dettagliata dell'iniziativa prevista¹⁸. Complessivamente hanno contribuito, inviando commenti, 45 portatori di interessi, tra cui reti, organizzazioni non governative, parti economiche e sociali, autorità locali e regionali degli Stati membri e cittadini dell'UE.

La maggior parte dei portatori di interessi consultati ha accolto favorevolmente l'iniziativa proposta e ha riconosciuto il suo potenziale valore aggiunto nell'affrontare le carenze di manodopera e di competenze agevolando le assunzioni internazionali e contribuendo a ridurre gli ostacoli esistenti. In particolare, è stato riconosciuto che il bacino di talenti dell'UE potrebbe fornire informazioni e orientamenti chiari durante tutto il processo di assunzione. La stragrande maggioranza dei portatori di interessi era favorevole all'istituzione di uno strumento a carattere volontario aperto agli Stati membri interessati a partecipare. La maggior parte dei portatori di interessi ha accolto con favore l'opzione di uno strumento orientato alla domanda, basato sulle effettive esigenze del mercato del lavoro e aperto a tutti i livelli di competenze, che riguardi in una prima fase le professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, con la possibilità di ampliarne in seguito l'ambito di applicazione. Diversi portatori di interessi hanno sottolineato la necessità di garantire ai cittadini di paesi terzi un'adeguata protezione contro il rischio di condizioni di assunzione inique e di sfruttamento lavorativo. È stata menzionata anche la necessità di garantire la protezione dei dati personali durante l'elaborazione dello strumento in questione. È stata sottolineata l'importanza di avvalersi degli strumenti di assunzione esistenti a livello dell'UE e nazionale, in particolare la necessità di garantire l'interoperabilità tra tali strumenti. È stato raccomandato il coinvolgimento delle parti economiche e sociali, in particolare dei sindacati e delle autorità nazionali e locali, nella progettazione e nell'attuazione dell'iniziativa.

I principali problemi individuati nelle consultazioni sono stati presi in considerazione e affrontati nella proposta.

3.2 Assunzione e uso di perizie

La valutazione d'impatto sull'istituzione di un bacino di talenti dell'UE è stata sostenuta da uno studio realizzato da un contraente esterno. Inoltre sono stati consultati in merito alla proposta alcuni gruppi di esperti: il gruppo di esperti sulla migrazione economica, la rete dei

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-EU-Talent-Pool_it.

professionisti sulla migrazione legale, il gruppo di esperti sulle opinioni dei migranti nel settore della migrazione, il gruppo di esperti sul riconoscimento delle qualifiche professionali, il gruppo consultivo sul quadro europeo delle qualifiche.

I rappresentanti degli Stati membri sono stati consultati nel contesto della piattaforma europea per la migrazione dei lavoratori e della riunione dei consulenti dei servizi pubblici per l'impiego europei (AFEPA).

3.3 Valutazione d'impatto

In linea con la propria politica "Legiferare meglio", nella preparazione della proposta la Commissione ha condotto una valutazione d'impatto in cui sono state esaminate tre opzioni strategiche.

Opzione 1: misure non vincolanti volte a migliorare l'informazione e ad agevolare l'identificazione e l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro (opzione non legislativa)

Tale opzione consiste in una serie di **misure non legislative volte a migliorare l'informazione e ad agevolare l'identificazione e l'abbinamento tra offerta e domanda di lavoro**. Essa prevede i) il miglioramento del portale dell'UE sull'immigrazione, ii) l'organizzazione di eventi per l'abbinamento di offerta e domanda di lavoro, e iii) lo sviluppo di un catalogo online di profili pseudonomizzati di persone di paesi terzi in cerca di lavoro istituito dagli Stati membri, a seguito di una raccomandazione della Commissione. Una rete di coordinatori nazionali agevolerebbe il collegamento tra datori di lavoro interessati e candidati.

Opzione 2: creazione di un bacino di talenti dell'UE volto ad affrontare le esigenze del mercato del lavoro per professioni cruciali (opzione legislativa)

L'opzione prevede un intervento legislativo per l'istituzione di un bacino di talenti dell'UE. Comporta lo sviluppo di **una piattaforma online** che riunisca i profili registrati dalle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e i posti vacanti dei datori di lavoro stabiliti nell'Unione. Lo strumento sarebbe aperto **a tutti i livelli di competenze** e allo stesso tempo **rivolto alle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE** (tenendo conto degli aspetti regionali). Diventerebbe inoltre uno **strumento per sostenere l'attuazione di partenariati volti ad attirare talenti** indirizzando le persone in cerca di lavoro di paesi terzi che hanno partecipato a un partenariato per i talenti verso l'assunzione da parte di datori di lavoro stabiliti nello Stato membro pertinente. Il bacino di talenti dell'UE sarebbe un **sistema volontario**, aperto alla partecipazione dei soli Stati membri interessati. La piattaforma del bacino di talenti dell'UE comprenderebbe **strumenti specifici** per agevolare l'identificazione e l'abbinamento tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro (ad esempio lo strumento di incrocio automatizzato), e potrebbe riutilizzare alcune componenti informatiche di EURES. Sulla piattaforma sarebbero disponibili informazioni online sulle procedure di assunzione, immigrazione e riconoscimento negli Stati membri. I punti di contatto nazionali stabiliti negli Stati membri partecipanti e responsabili dell'attuazione pratica dello strumento fornirebbero assistenza e orientamenti personalizzati. Nell'ambito di questa opzione gli Stati membri possono decidere di introdurre misure di agevolazione volte a semplificare e ad accelerare il processo di assunzione (ad esempio procedure di immigrazione con iter accelerato).

Opzione 3: sviluppo di un bacino di talenti dell'UE come strumento totalmente orientato alla domanda (opzione legislativa)

Come l'opzione 2, questa opzione prevede un intervento legislativo per l'istituzione di un bacino di talenti dell'UE e lo sviluppo di **una piattaforma online** che riunisca i profili registrati dalle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e i posti vacanti dei datori di lavoro stabiliti nell'Unione. Tuttavia lo strumento sarebbe **completamente orientato al mercato** e aperto a **tutte le persone di paesi terzi in cerca di lavoro e a tutti i datori di lavoro indipendentemente dalle professioni**. Funzionerebbe in base alle esigenze dei datori di lavoro anziché integrarle in una più ampia riflessione strategica sulla situazione del mercato del lavoro e su altri obiettivi strategici a livello dell'UE e nazionale. Il bacino di talenti dell'UE sarebbe un **sistema volontario**, aperto alla partecipazione dei soli Stati membri interessati. Nell'ambito di questa opzione, lo sviluppo di una piattaforma informatica comporterebbe una **soluzione informatica del tutto nuova**, sviluppata attraverso un **sistema di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro** fondato completamente su algoritmi basati sull'IA e tecnologie di punta ispirate dalle attuali piattaforme del settore privato (le componenti informatiche di EURES non sarebbero riutilizzate). Come per l'opzione 2, questa opzione integrerebbe **strumenti specifici** per agevolare l'identificazione, la ricerca e l'abbinamento (ad esempio lo strumento di incrocio automatizzato) e sarebbero disponibili **informazioni online**. I punti di contatto nazionali stabiliti negli Stati membri partecipanti e responsabili dell'attuazione pratica dello strumento fornirebbero **assistenza e orientamenti personalizzati**. Nell'ambito di questa opzione gli Stati membri avrebbero l'obbligo di introdurre procedure di immigrazione e riconoscimento con iter accelerato e/o l'esclusione dall'esame del mercato del lavoro.

Sulla base di una valutazione delle ripercussioni sociali ed economiche, dell'efficacia ed efficienza delle opzioni strategiche, della loro fattibilità politica e delle preferenze dei portatori di interessi, è stata prescelta l'opzione 2.

L'opzione prescelta consentirebbe di affrontare le esigenze dei datori di lavoro tenendo conto allo stesso tempo di una **più ampia riflessione strategica sulla situazione del mercato del lavoro e su altri obiettivi strategici a livello dell'UE e nazionale**. Sarebbe **aperta a tutti i livelli di competenze** fornendo un meccanismo flessibile per individuare e affrontare le carenze di manodopera e di competenze in modo più strategico e strutturato. La **natura volontaria** consente agli Stati membri interessati di mantenere i loro attuali strumenti e di integrarli con la nuova piattaforma, **offrendo pertanto un sostegno aggiuntivo a livello dell'UE**. Il ricorso al bacino di talenti dell'UE come strumento per le assunzioni nel contesto dei **partenariati volti ad attirare talenti** faciliterebbe l'attuazione della presente iniziativa contribuendo così indirettamente alla gestione della migrazione in generale, incentivando la cooperazione con i paesi terzi.

Nel complesso, l'opzione prescelta **favorirebbe datori di lavoro e cittadini di paesi terzi** perché renderebbe le assunzioni internazionali più veloci, più semplici e più efficaci. Se da un lato comporterebbe **costi** associati allo sviluppo e alla gestione della piattaforma sia a livello dell'UE che nazionale, dall'altro il riutilizzo di alcuni elementi informatici di EURES consentirebbe maggiori risparmi in termini di risorse. Inoltre le sinergie con EURES consentirebbero di avvalersi delle competenze consolidate di questa rete nelle procedure di assunzione. Il ricorso a un intervento legislativo consentirebbe di includere opportune **tutele e di garantire la trasparenza e la responsabilità in materia di protezione dei diritti fondamentali**, in particolare per quanto riguarda la protezione dei dati personali e il rischio di condizioni lavorative di sfruttamento.

3.4 Efficienza normativa e semplificazione

La presente proposta, anche se non dovrebbe tradursi nella semplificazione diretta di un onere normativo, risulterebbe particolarmente vantaggiosa per le imprese e i datori di lavoro dell'UE che, grazie all'agevolazione delle assunzioni internazionali, avranno un **accesso più facile, più rapido e più ampio alla forza lavoro disponibile** proveniente da paesi terzi. L'assistenza prevista per le assunzioni internazionali sarebbe **particolarmente vantaggiosa per le PMI**, che si trovano probabilmente a sostenere un onere sproporzionato per assumere cittadini di paesi terzi rispetto alle grandi imprese, a causa delle risorse più limitate. Data la sua natura mirata incentrata sulle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, la proposta può essere particolarmente vantaggiosa per le imprese e i datori di lavoro dell'UE che operano in settori strategici interessati da carenze strutturali come i **settori collegati alla transizione verde e digitale**. L'opzione prescelta non dovrebbe avere ripercussioni negative sui **cittadini dell'UE** perché accompagnerà considerazioni strategiche più ampie relative al mercato del lavoro.

3.5 Diritti fondamentali

La presente iniziativa è coerente con la Carta dei diritti fondamentali e rafforza il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata (articolo 15), il diritto a condizioni di lavoro eque e giuste (articolo 31), il diritto ad una buona amministrazione (articolo 41)¹⁹ e la non discriminazione (articolo 21)²⁰. Inoltre il bacino di talenti dell'UE è coerente con i requisiti di cui all'articolo 8 sulla protezione dei dati di carattere personale e con la normativa dell'UE in materia di protezione dei dati, in particolare il regolamento generale sulla protezione dei dati e il regolamento sulla protezione dei dati personali per le istituzioni, gli organi e gli organismi dell'UE²¹. In particolare, il regolamento proposto stabilisce le finalità del trattamento nonché responsabilità e ruoli chiari per quanto riguarda la protezione dei dati personali. I dati personali sono trattati solo nella misura necessaria per lo svolgimento dei compiti assegnati alle autorità competenti nell'interesse pubblico, come stabilito nel presente regolamento.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO²²

Poiché la presente iniziativa è di natura volontaria, solo gli Stati membri interessati parteciperebbero al bacino di talenti dell'UE. Taluni costi ed effetti variano a seconda del numero di Stati membri. Al fine di valutare la potenziale incidenza sul bilancio della proposta, pur tenendo conto della natura volontaria e del fatto che alcuni Stati membri possono decidere di aderire una volta che il sistema sarà pienamente operativo, si è ipotizzata una partecipazione al bacino di talenti dell'UE compresa tra un minimo di 11 e un massimo di 20 Stati membri entro il 2030²³ e l'adesione di ulteriori Stati membri in un momento

¹⁹ Agevolerebbe l'accesso all'occupazione nell'UE e limiterebbe l'onere amministrativo di molteplici procedure nazionali.

²⁰ In particolare per quanto riguarda le pratiche di assunzione e le condizioni di lavoro.

²¹ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) e regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE.

²² Per quanto riguarda i costi dopo il 2027, essi sono indicativi e non pregiudicano il bilancio disponibile per l'iniziativa nell'ambito del futuro QFP.

²³ Come spiegato in dettaglio nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la proposta legislativa, tale ipotesi era basata su una serie di considerazioni. Se da un lato l'iniziativa sarebbe concepita per

successivo. Tale ipotesi non pregiudica le scelte degli Stati membri e il bilancio sarà adeguato a seconda del numero di Stati membri partecipanti al bacino di talenti dell'UE. È intenzione della Commissione incoraggiare il più alto numero possibile di Stati membri a partecipare al bacino di talenti dell'UE.

Segue una ripartizione dei costi stimati per ciascuno scenario.

L'opzione prescelta comporta i costi illustrati di seguito.

1) Costi una tantum per lo sviluppo informatico (2026-2027)

I costi informatici sono associati allo sviluppo di una nuova piattaforma informatica attraverso il parziale riutilizzo di alcune componenti informatiche di EURES. La maggior parte dei costi informatici è prevista a livello dell'UE e riguarda lo sviluppo dell'infrastruttura pertinente che include, ad esempio, il sistema centrale, la creazione dello strumento di accertamento preliminare, la creazione di una banca dati dei profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro nonché gli opportuni adeguamenti delle componenti di EURES (ad esempio lo strumento di incrocio automatizzato). Tali costi coprono anche l'interoperabilità tra i sistemi nazionali degli Stati membri pertinenti e la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

- Finanziamenti in seno alla Commissione: 6 722 056 – 6 804 539 EUR (partecipazione compresa di 11-20 Stati membri).
- Finanziamenti per l'interoperabilità dei sistemi nazionali degli Stati membri con il bacino di talenti dell'UE (per la Commissione): 2 672 400 – 4 175 625 EUR (partecipazione compresa di 11-20 Stati membri).

2) Costi annuali ricorrenti per la governance e aspetti non informatici (a partire dal 2026)

Sarebbe necessario personale aggiuntivo a livello dell'UE in quanto il segretariato del bacino di talenti dell'UE sarebbe istituito in seno alla Commissione²⁴. La Commissione sosterrà anche i costi per le attività riguardanti il coordinamento dei punti di contatto nazionali, la formazione, la comunicazione, la traduzione e l'offerta di informazioni online.

Inoltre negli Stati membri sarebbero designati punti di contatto nazionali (a partire dal 2026). In vista del collegamento con i partenariati volti ad attirare talenti, il bacino di talenti dell'UE può agevolare l'inserimento professionale di persone in cerca di lavoro che hanno sviluppato o convalidato le loro competenze nel contesto di uno di tali partenariati e ottenuto un "pass" che lo attesti (dopo il 2027).

- Finanziamenti per la Commissione: 5 426 500 – 6 000 000 EUR all'anno.

attirare il maggior numero di Stati membri possibile, dall'altro è probabile che la partecipazione avverrà gradualmente: nei primi anni di funzionamento aderiranno solo alcuni Stati membri e presumibilmente si registrerà un progressivo aumento nel lungo periodo. Si è ipotizzato pertanto che gli Stati membri con un interesse più marcato potrebbero aderire fin dall'inizio, mentre altri si uniranno successivamente. Nel lungo periodo è prevista una maggiore adesione all'iniziativa, come dimostrato dall'accoglienza favorevole della maggior parte degli Stati membri consultati. Inoltre si può ragionevolmente supporre che diversi Stati membri aderiranno alla luce delle pressanti esigenze connesse alla difficile situazione demografica che imporrà di ricorrere alla migrazione legale per affrontare le future carenze di manodopera e di competenze non compensabili in misura sufficiente con la forza lavoro interna dell'UE.

²⁴ Si stima che sarebbero necessari 13 membri del personale in seno alla Commissione per tutti i compiti legati al bacino di talenti dell'UE. Tale personale sarà assunto gradualmente, in funzione delle fasi di evoluzione dell'iniziativa. Fino al 2027 sarebbero necessari 10 membri del personale. I costi dopo il 2027 sono indicativi e non pregiudicano il bilancio disponibile per l'iniziativa nell'ambito del futuro QFP.

- Finanziamenti per gli Stati membri (a carico dell'AMIF): 9 440 000 – 16 040 000 EUR: 8 000 000 – 14 600 000 EUR per i punti di contatto nazionali designati (a partire dal 2026) e 1 440 000 EUR (dopo il 2027) per l'assistenza amministrativa per il rilascio dei "pass" (entrambe queste categorie di costi a carico dell'AMIF).

3) Costi annuali ricorrenti connessi alle tecnologie dell'informazione nella fase operativa (dopo il 2027)

- Finanziamenti per la Commissione: 1 906 255 – 1 947 497 EUR per la manutenzione della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, lo sviluppo delle funzionalità aggiuntive e dell'infrastruttura nei primi due anni di funzionamento (e riduzione graduale dei costi negli anni successivi).
- Finanziamenti per gli Stati membri (a carico dei bilanci nazionali): 348 075 – 543 867 EUR per i costi annuali connessi al mantenimento dell'interoperabilità tra i sistemi nazionali degli Stati membri e la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE per tutti gli Stati membri partecipanti nei primi due anni di funzionamento del sistema, ipotizzando un'adesione al bacino di talenti dell'UE compresa tra 11 e 20 Stati membri entro il 2030 (e riduzione graduale dei costi negli anni successivi).

L'incidenza sul bilancio e il fabbisogno di risorse umane e amministrative sono descritti in dettaglio nella scheda finanziaria legislativa.

5. ALTRI ELEMENTI

5.1 Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione

Durante l'intera fase di attuazione la Commissione organizzerà riunioni periodiche con gli Stati membri partecipanti tramite il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE al fine di discutere e chiarire eventuali difficoltà che potrebbero insorgere. Entro il 2031 (dopo circa tre anni di funzionamento del bacino di talenti dell'UE), e successivamente ogni cinque anni, la Commissione presenterà al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni una relazione di valutazione sull'attuazione, il funzionamento e l'impatto del bacino di talenti dell'UE.

L'attuazione del bacino di talenti dell'UE sarà monitorata a fronte degli obiettivi principali, e con una serie di indicatori pertinenti e misurabili basati su fonti facilmente accessibili, accettate e attendibili di dati. In particolare saranno raccolti i dati seguenti: i) il numero e il tipo di profili di persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrati sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE; ii) il numero e il tipo di posti vacanti registrati sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE; iii) il numero di accessi effettuati alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE; iv) il numero di assunzioni agevolate dal bacino di talenti dell'UE; v) il numero di "pass" rilasciati; vi) il numero e il tipo di assunzioni agevolate dal bacino di talenti dell'UE nel contesto dei partenariati volti ad attirare talenti. Le prestazioni del bacino di talenti dell'UE sarebbero monitorate periodicamente dal segretariato del bacino di talenti dell'UE.

Le agenzie e le reti dell'UE esistenti, come l'Agenzia per i diritti fondamentali, la rete europea sulle migrazioni e il Centro di conoscenze sulla migrazione e la demografia della Commissione, possono essere usate per realizzare ulteriori ricerche su temi legati all'attuazione del bacino di talenti dell'UE. La Commissione continuerà inoltre ad avvalersi dei gruppi di esperti esistenti che hanno contribuito alla valutazione d'impatto.

5.2 Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articoli 1 – 4

Questo capo enuncia l'oggetto, l'ambito di applicazione e le definizioni stabilite ai fini della proposta.

La proposta istituisce un bacino di talenti dell'UE, disponibile a tutti gli Stati membri per agevolare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione, comprese persone bisognose di protezione internazionale che si trovano in paesi terzi.

Il bacino di talenti dell'UE è uno strumento a carattere volontario che offre un sostegno aggiuntivo a livello dell'UE agli Stati membri interessati al fine di agevolare le assunzioni internazionali. Gli Stati membri potranno mantenere eventuali strumenti già esistenti e integrarli con la nuova piattaforma. Poiché gli Stati membri rimangono liberi di decidere se aderire, all'articolo 3 sono stabilite norme chiare sulla loro partecipazione. In particolare, gli Stati membri possono decidere in qualsiasi momento di aderire al bacino di talenti dell'UE. Tali decisioni sono notificate alla Commissione almeno nove mesi prima. Solo i datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti potranno utilizzare il bacino di talenti dell'UE per pubblicare i rispettivi posti di lavoro vacanti sulla piattaforma.

Sulla piattaforma saranno pubblicate informazioni sugli Stati membri partecipanti al fine di garantire la trasparenza sull'ambito di applicazione del presente regolamento.

CAPO II – ARCHITETTURA DEL SISTEMA INFORMATICO

Articoli 5 e 6

L'articolo 5 della proposta istituisce una nuova piattaforma informatica (piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE) che riunisce i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e i posti di lavoro vacanti dei datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti e ne coadiuva l'abbinamento. Le componenti informatiche da sviluppare sono elencate all'articolo 5, paragrafo 2. È prevista l'adozione di atti di esecuzione per definire norme tecniche uniformi per lo scambio di dati, i formati di dati, i formati delle offerte di lavoro e quelli dei profili delle persone in cerca di lavoro.

Al fine di ridurre l'incidenza in termini di risorse richieste per lo sviluppo di una nuova piattaforma informatica, la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbe essere sviluppata utilizzando per quanto possibile le infrastrutture informatiche esistenti di proprietà della Commissione.

Per garantire che il bacino di talenti dell'UE offra uno strumento di sostegno efficace agli Stati membri partecipanti, è assicurata l'interoperabilità tra i sistemi nazionali e la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Ciò consentirà alle autorità competenti degli Stati membri partecipanti di accedere con un'unica operazione, oltre che alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e ai datori di lavoro partecipanti al bacino di talenti dell'UE, anche ai posti vacanti e ai profili delle persone in cerca di lavoro registrati nelle banche dati nazionali e dell'UE.

Poiché il funzionamento della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE comporta il trattamento di dati personali delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e dei datori di lavoro partecipanti, l'articolo 6 della proposta prevede norme per il trattamento dei dati personali, compresa la definizione dei titolari del trattamento e di coloro che possono accedere ai dati personali contenuti nel bacino di talenti dell'UE, nonché disposizioni sui

diritti delle persone in cerca di lavoro in tale contesto. È prevista l'adozione di atti esecuzione per stabilire norme più specifiche, anche sulla definizione delle sottocategorie di dati personali da trattare, le responsabilità dei titolari del trattamento e le condizioni di accesso ai dati personali.

CAPO III - GOVERNANCE

Articoli 7 – 10

Queste disposizioni individuano le autorità responsabili della governance del bacino di talenti dell'UE nonché relativi ruoli e responsabilità.

All'articolo 8 è istituito un segretariato del bacino di talenti dell'UE per garantire la gestione complessiva del bacino di talenti dell'UE, comprese l'impostazione e la gestione della piattaforma.

Il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE, istituito all'articolo 9, è composto da rappresentanti degli Stati membri partecipanti (i rappresentanti degli Stati membri non partecipanti possono partecipare alle riunioni in qualità di osservatori) ed è inteso a fornire assistenza su una serie di aspetti pertinenti ai fini dell'attuazione del bacino di talenti dell'UE, anche per quanto riguarda la pianificazione e il coordinamento delle sue attività. Tale gruppo può anche offrire un forum di discussione per agevolare gli scambi tra gli Stati membri sull'attuazione di procedure di migrazione accelerate al fine di agevolare le assunzioni di persone di paesi terzi in cerca di lavoro abbinate a datori di lavoro attraverso la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

Come stabilito all'articolo 10, ogni Stato membro partecipante designa i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE che sono responsabili della sua attuazione a livello nazionale. In particolare, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE trasmettono i posti di lavoro vacanti alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e comunicano al segretariato del bacino di talenti dell'UE l'elenco nazionale delle professioni caratterizzate da carenza di personale, nonché le professioni caratterizzate da carenza di personale eliminate o aggiunte all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE a norma dell'articolo 15, paragrafo 1.

CAPO IV – REGISTRAZIONE DELLE PERSONE DI PAESI TERZI IN CERCA DI LAVORO E PARTECIPAZIONE DEI DATORI DI LAVORO AL BACINO DI TALENTI DELL'UE

Articolo 11 – Registrazione e accesso delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro

L'articolo 11 stabilisce norme per la registrazione e l'accesso delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Dopo aver registrato i propri profili tramite lo strumento per la creazione di profili di Europass, le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate diventano visibili ai datori di lavoro e sono autorizzate a cercare offerte di lavoro sulla piattaforma.

Articolo 12 – Registrazione del profilo e accesso delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro nel quadro dei partenariati volti ad attirare talenti

La piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE offrirà uno strumento per l'attuazione dei partenariati volti ad attirare talenti agevolando le assunzioni in tale contesto. A tal fine l'articolo 12 definisce norme specifiche per la partecipazione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro nel contesto di un partenariato volto ad attirare talenti.

Le persone in cerca di lavoro provenienti da paesi terzi che hanno partecipato a un partenariato riceveranno un "pass" che attesta le competenze sviluppate o convalidate nel

contesto del partenariato. Le condizioni per il rilascio del "pass" sono approvate dagli Stati membri nel quadro del pertinente partenariato. È previsto un atto di esecuzione per l'adozione di modelli per il formato di tale "pass".

Una volta che le persone in cerca di lavoro dotate di un "pass" avranno registrato il loro profilo sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, il "pass" potrà essere visualizzato dai datori di lavoro.

Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro in possesso di un "pass" hanno ricevuto assistenza per lo sviluppo e la convalida delle loro competenze in un quadro concordato tra Stati membri partecipanti e paesi partner. Tali attività possono essere rivolte al mercato del lavoro di uno o più Stati membri partecipanti al partenariato per i talenti, i quali possono contribuire, anche finanziariamente, allo sviluppo e all'attuazione di detta assistenza. Pertanto gli Stati membri partecipanti al partenariato per i talenti possono decidere di limitare la visibilità dei profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro che hanno ottenuto un "pass", per un periodo massimo di un anno, ai datori di lavoro stabiliti in uno o più Stati membri partecipanti allo stesso partenariato per i talenti.

Articolo 13 – Partecipazione dei datori di lavoro al bacino di talenti dell'UE

L'articolo 13 stabilisce norme per la partecipazione dei datori di lavoro al bacino di talenti dell'UE. Le offerte di lavoro sono trasferite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE. Poiché il bacino di talenti dell'UE riguarda talune professioni caratterizzate da carenza di personale, sono trasferiti sulla piattaforma soltanto i posti vacanti che rientrano nell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE (articolo 14), i posti interessati dagli adeguamenti nazionali a detto elenco (articolo 15) e quelli pertinenti a un partenariato volto ad attirare talenti. Per potere essere trasferite sulla piattaforma, tali offerte di lavoro devono essere aperte all'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro conformemente al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione.

I datori di lavoro partecipanti al bacino di talenti dell'UE rispettano il diritto e le prassi dell'Unione e nazionali in materia. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro sono così protette dalla discriminazione, dal rischio di assunzioni a condizioni inique e da condizioni lavorative inadeguate.

Articoli 14 e 15 – Elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE e adeguamenti nazionali dell'elenco

Per sostenere al meglio gli sforzi degli Stati membri partecipanti nell'affrontare le carenze di forza lavoro attuali e future, il bacino di talenti dell'UE dovrebbe concentrarsi specificatamente sulle occupazioni più pertinenti. A tal fine, nell'allegato del regolamento è definito un elenco di professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE basato sulla classificazione ISCO-08 a quattro cifre. L'elenco a livello dell'UE può essere modificato dalla Commissione mediante atti delegati che tengano conto delle professioni caratterizzate da carenza di personale comuni a un numero significativo di Stati membri partecipanti e di quelle che contribuiscono direttamente alle transizioni verde e digitale dell'UE. Gli Stati membri partecipanti possono decidere di aggiungere o eliminare dall'elenco a livello dell'UE professioni caratterizzate da carenza di personale al fine di soddisfare esigenze specifiche del rispettivo mercato del lavoro. Gli adeguamenti nazionali incidono soltanto sull'abbinamento con le offerte di lavoro nello Stato membro interessato.

Articolo 16 – Ricerca e incrocio

Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro partecipanti al bacino dei talenti dell'UE possono cercarsi a vicenda sulla piattaforma informatica attraverso una

funzione di ricerca dotata di filtri. Sono disponibili filtri specifici per individuare i profili di persone in cerca di lavoro in possesso di un "pass".

Inoltre uno strumento di incrocio automatizzato integrato nella piattaforma informatica suggerisce un elenco di posti vacanti e profili di persone in cerca di lavoro. L'elenco si basa sulla pertinenza delle competenze, delle qualifiche e delle esperienze professionali dichiarate nel profilo rispetto a quelle richieste per uno specifico posto vacante.

CAPO V – INFORMAZIONE, SERVIZI DI SUPPORTO E PROCEDURE DI IMMIGRAZIONE ACCELERATE

Articolo 17 - Informazione e servizi di supporto

Al fine di agevolare le assunzioni rendendo le norme applicabili nei diversi Stati membri più comprensibili e trasparenti per i datori di lavoro e le persone di paesi terzi in cerca di lavoro, sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE sono fornite informazioni online, in particolare per quanto riguarda le procedure di assunzione, immigrazione e riconoscimento.

Inoltre, al fine di garantire un'adeguata protezione delle persone di paesi terzi assunte attraverso il bacino di talenti dell'UE, sono incluse informazioni sui meccanismi di denuncia disponibili negli Stati membri partecipanti.

Per quanto riguarda l'assistenza successiva alla selezione, l'articolo 17, paragrafo 3, dispone che i punti di contatto del bacino di talenti dell'UE, dietro richiesta delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e dei datori di lavoro partecipanti al bacino di talenti dell'UE, forniscano orientamenti e informazioni in merito alle procedure di ricongiungimento familiare e ai diritti dei familiari, alle misure di integrazione nazionali e alle organizzazioni che offrono assistenza successiva all'assunzione ai cittadini di paesi terzi. Tali informazioni dovrebbero includere i meccanismi di denuncia disponibili per i casi di sfruttamento dei lavoratori e pratiche di assunzione inique negli Stati membri partecipanti.

Articolo 18 — Agevolazione delle denunce

Al fine di garantire un'efficace protezione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate, l'articolo 18 impone agli Stati membri l'obbligo di garantire l'esistenza di meccanismi efficaci per consentire a tali persone di presentare una denuncia in caso di violazione degli obblighi stabiliti all'articolo 13 da parte dei datori di lavoro partecipanti al bacino dei talenti dell'UE. Conformemente all'articolo 10, l'accesso dei datori di lavoro partecipanti al bacino dei talenti dell'UE è sospeso e le relative offerte di lavoro sono eliminate dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE nel caso in cui le autorità nazionali competenti notifichino una violazione del diritto e della prassi dell'Unione e nazionali che garantiscono ai cittadini di paesi terzi parità di trattamento e protezione contro condizioni di assunzione inique e condizioni di lavoro inadeguate a norma dell'articolo 13.

Articolo 19 – Procedure di immigrazione accelerate

Al fine di agevolare e accelerare l'assunzione da parte dei datori di lavoro di persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e soggiornanti all'estero, l'articolo 19 introduce la possibilità per gli Stati membri partecipanti di introdurre procedure di immigrazione accelerate, in particolare per quanto riguarda l'ottenimento di visti e di permessi di soggiorno per motivi di lavoro e la deroga al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione.

CAPO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Articoli 20 – 24

Questi articoli stabiliscono norme in materia di monitoraggio, relazioni, esercizio della delega e adozione di atti di esecuzione e entrata in vigore del presente regolamento.

Proposta di

REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO**CHE ISTITUISCE UN BACINO DI TALENTI DELL'UE**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 79, paragrafo 2, lettera a),

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²⁵,visto il parere del Comitato delle regioni²⁶,visto il parere del Garante europeo della protezione dei dati²⁷,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) L'Unione e i singoli Stati membri sperimentano carenze in un'ampia gamma di settori e professioni, compresi quelli connessi alle transizioni verde e digitale. Nei settori dell'edilizia, dell'assistenza sanitaria, dell'ospitalità, dei trasporti, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, della tecnologia scientifica, dell'ingegneria e della matematica esistono da tempo vaste carenze che sono state aggravate dalla pandemia di COVID-19 e dall'accelerazione delle transizioni verde e digitale. Le previsioni indicano una persistenza della carenza di forza lavoro, che potrebbe aggravarsi a causa delle sfide demografiche.
- (2) Per far fronte alla carenza di forza lavoro occorre un approccio organico a livello dell'Unione e nazionale che comprenda, in via prioritaria, un uso migliore del pieno potenziale di gruppi la cui partecipazione al mercato del lavoro è attualmente più scarsa, la riqualificazione e il miglioramento delle competenze della forza lavoro esistente, l'agevolazione della mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, nonché il miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'attrattiva di determinate professioni. Considerate l'attuale portata delle carenze del mercato del lavoro e le tendenze demografiche, le misure esclusivamente destinate alla forza lavoro nazionale e dell'Unione potrebbero d'altronde risultare insufficienti a colmare le carenze esistenti e future di manodopera e di competenze. La migrazione legale è fondamentale per integrare tali misure e deve far parte della soluzione adottata per sostenere pienamente la duplice transizione.

²⁵ GU C [...] del [...], pag. .

²⁶ GU C [...] del [...], pag. .

²⁷ GU C [...] del [...], pag. .

- (3) Per agevolare le assunzioni a livello internazionale e offrire ai cittadini di paesi terzi l'opportunità di svolgere lavori per i quali nell'Unione si registra una carenza di personale, è opportuno creare un bacino di talenti dell'UE, ossia una piattaforma a livello dell'Unione che esamina e favorisce la corrispondenza tra i profili ivi registrati di persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e le offerte di datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti.
- (4) La raccomandazione della Commissione relativa ai percorsi legali di protezione nell'UE²⁸ incoraggia gli Stati membri a predisporre e sostenere percorsi di lavoro complementari destinati a coloro che necessitano di protezione internazionale²⁹. Il bacino di talenti dell'UE potrebbe favorire l'attuazione pratica dei percorsi complementari.
- (5) Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe aiutare gli Stati membri partecipanti a far fronte alla carenza esistente e futura di competenze e di manodopera assumendo cittadini di paesi terzi, nella misura in cui l'attivazione della forza lavoro nazionale e la mobilità all'interno dell'UE non bastano a conseguire tale obiettivo. In quanto strumento volontario di agevolazione delle assunzioni internazionali, il bacino di talenti dell'UE dovrebbe offrire agli Stati membri interessati un sostegno supplementare a livello dell'Unione. A questo scopo dovrebbero essere garantite la complementarità e l'interoperabilità con le iniziative e le piattaforme nazionali esistenti. Nello sviluppo del bacino di talenti dell'UE è opportuno tenere conto delle esigenze specifiche degli Stati membri in modo da garantire la più ampia partecipazione possibile. Il termine "talento" andrebbe quindi inteso in senso generale per indicare l'intera gamma di competenze che potrebbero essere necessarie nei mercati del lavoro degli Stati membri.
- (6) Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe fornire servizi ai datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti, comprese le agenzie private di collocamento, le agenzie di lavoro interinale e gli intermediari del mercato del lavoro quali definiti dalla convenzione n. 181 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 1997.
- (7) Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe sostenere l'attuazione dei partenariati volti ad attirare talenti, che costituiscono uno degli aspetti chiave della dimensione esterna del patto sulla migrazione e l'asilo³⁰ e sono resi operativi in linea con la comunicazione della Commissione "Attirare competenze e talenti nell'UE"³¹. La partecipazione di uno Stato membro a un partenariato per i talenti non dovrebbe pregiudicare la sua decisione di partecipare o meno al bacino di talenti dell'UE.
- (8) Affinché le autorità degli Stati membri siano adeguatamente rappresentate nel gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE, ciascuno degli Stati membri partecipanti dovrebbe nominare due rappresentanti, di cui uno appartenente alle autorità

²⁸ Raccomandazione (UE) 2020/1364 della Commissione, del 23 settembre 2020, relativa ai percorsi legali di protezione nell'UE: promuovere il reinsediamento, l'ammissione umanitaria e altri percorsi complementari.

²⁹ I "percorsi complementari" sono percorsi sicuri e regolamentati per le persone bisognose di protezione internazionale, che accompagnano il reinsediamento garantendo un soggiorno legale in un paese terzo in cui le esigenze di protezione internazionale di queste persone sono soddisfatte. I percorsi di lavoro complementari permettono alle persone bisognose di protezione internazionale di accedere ai percorsi esistenti di migrazione per motivi di lavoro, usare le loro competenze e contribuire a colmare la carenza di forza lavoro nei paesi di accoglienza. Cfr. anche: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM/2020/609 final](#).

³¹ [COM/2022/657 final](#).

competenti per l'impiego e uno appartenente alle autorità competenti per l'immigrazione.

- (9) È opportuno sviluppare una piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE utilizzando, per quanto possibile, l'infrastruttura informatica esistente di proprietà della Commissione. L'infrastruttura informatica sviluppata nel quadro di EURES potrebbe essere parzialmente riutilizzata per la piattaforma del bacino di talenti dell'UE, compresi il singolo canale coordinato e lo strumento di incrocio automatizzato con i necessari adeguamenti, anche per tenere debitamente conto del "pass del partenariato dell'UE per i talenti".
- (10) È opportuno garantire sinergie, ove del caso, tra la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e altri strumenti e servizi pertinenti a livello dell'Unione, anche per quanto riguarda l'accesso a materiali di formazione quali EU Academy e Interoperable Europe Academy. La piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbe essere adattata rapidamente e regolarmente alle nuove pratiche tecnologiche e fornire servizi informatici all'avanguardia introducendo funzionalità e strumenti innovativi.
- (11) È opportuno stabilire il formato dei profili delle persone in cerca di lavoro e delle offerte di lavoro utilizzando l'attuale classificazione europea per capacità/competenze, qualifiche e occupazioni (ESCO) prevista dal regolamento (UE) 2016/589³², che fornisce una terminologia standardizzata per le professioni, le abilità e le competenze e favorisce la trasparenza delle competenze e delle qualifiche. La classificazione ESCO dovrebbe aiutare le persone di paesi terzi in cerca di lavoro, i datori di lavoro e i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE a fornire informazioni comparabili sulle esperienze lavorative, sulle professioni per cui sono disponibili posti vacanti, sulle competenze offerte dalle persone in cerca di lavoro e richieste dai datori di lavoro, consentendo in tal modo un processo di abbinamento di alta qualità. Laddove opportuno, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE dovrebbero utilizzare il formato ESCO per trasferire le offerte di lavoro sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Gli Stati membri che non adottano la classificazione ESCO per le offerte di lavoro nazionali dovrebbero redigere tavole di corrispondenza tra la classificazione usata nei sistemi nazionali e la classificazione ESCO per consentire l'interoperabilità. Le tavole di corrispondenza dovrebbero essere messe a disposizione della Commissione e utilizzate per la transcodifica automatica delle informazioni sulle offerte di lavoro o sui profili di persone in cerca di lavoro ai fini dell'incrocio automatizzato mediante la piattaforma informatica comune.
- (12) Al segretariato del bacino di talenti dell'UE e ai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE dovrebbero essere conferiti i compiti di provvedere alle funzioni di ricerca e di incrocio della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Tali compiti dovrebbero essere considerati compiti svolti nell'interesse pubblico per l'esecuzione dei quali è necessario trattare i dati personali, di cui rispettivamente all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (UE) 2018/1725³³ e all'articolo 6,

³² Regolamento (UE) 2016/589 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 aprile 2016, relativo a una rete europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro e che modifica i regolamenti (UE) n. 492/2011 e (UE) n. 1296/2013 (GU L 107 del 22.4.2016, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

³³ Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679³⁴. Il trattamento dei dati personali dovrebbe essere effettuato nel rispetto dell'articolo 8 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dei regolamenti (UE) 2018/1725 e (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio.

- (13) Il trattamento ai fini delle funzioni di ricerca e di incrocio della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbe essere limitato ai dati personali necessari per identificare le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti, per consentire la ricerca e l'incrocio sulla piattaforma informatica del bacino di talenti, e per la raccolta dei dati allo scopo di migliorare il funzionamento del bacino di talenti. Non dovrebbe essere necessario il trattamento dei dati personali di cui all'articolo 9 del regolamento (UE) 2016/679 e all'articolo 10 del regolamento (UE) 2018/1725.
- (14) Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate dovrebbero avere il diritto di scegliere tra una serie di opzioni tecniche per limitare l'accesso ai loro dati personali, ad esempio limitando l'accesso ai dati di contatto. I profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e dei datori di lavoro che partecipano alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE che non sono stati utilizzati per un periodo di due anni dovrebbero essere automaticamente rimossi. Una volta rimossi i profili, una serie limitata di dati anonimizzati potrebbe continuare a essere conservata a fini statistici e di ricerca, comprese la produzione e la qualità delle statistiche europee.
- (15) Fatto salvo il loro obbligo di informare gli interessati in merito al trattamento dei loro dati personali e ai loro diritti in quanto interessati a norma degli articoli 12 e 13 del regolamento (UE) 2016/679 e degli articoli 14 e 15 del regolamento (UE) 2018/1725, il segretariato e i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE dovrebbero altresì informare le persone in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE in merito al loro diritto di limitare tecnicamente l'accesso ai loro dati personali e di pretendere in qualsiasi momento la cancellazione o la modifica dei dati personali inclusi nei loro profili.
- (16) Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe contribuire all'obiettivo di scoraggiare la migrazione irregolare, anche facilitando l'accesso ai percorsi legali esistenti. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro che sono oggetto di una decisione giudiziaria o amministrativa che vieti l'ingresso o il soggiorno in uno Stato membro o di un divieto d'ingresso ai sensi della direttiva 2008/115/CE del Parlamento europeo e del Consiglio³⁵ non dovrebbero essere autorizzate a registrare il loro profilo nella piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, dato che non saranno autorizzate a entrare e soggiornare nell'Unione. A tal fine, prima di registrare il proprio profilo nel bacino di talenti dell'UE, le persone di paesi terzi in cerca di lavoro dovrebbero essere tenute a dichiarare di non essere attualmente soggette a un rifiuto di ingresso o di soggiorno in uno Stato membro o a un divieto d'ingresso nel territorio dell'Unione. È opportuno che siano fornite informazioni sulle conseguenze della presentazione di una falsa dichiarazione al riguardo.

³⁴ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

³⁵ Direttiva 2008/115/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2008, recante norme e procedure comuni applicabili negli Stati membri al rimpatrio di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (GU L 348 del 24.12.2008, pag. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (17) Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro che desiderano registrarsi nel bacino di talenti dell'UE dovrebbero creare un profilo utilizzando la funzionalità di creazione di profili di Europass³⁶ che permette di creare gratuitamente un profilo e di segnalare le competenze, le qualifiche e altre esperienze pertinenti in un unico luogo sicuro online.
- (18) Ove necessario, il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate dovrebbe essere effettuato negli Stati membri partecipanti su richiesta della persona in cerca di lavoro o del datore di lavoro, conformemente al diritto e alle prassi nazionali e ai pertinenti accordi internazionali, compresi gli accordi di riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali. La piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbe mettere a disposizione un'assistenza personalizzata e informazioni online sulle procedure di riconoscimento e convalida esistenti a livello nazionale, che dovrebbero essere fornite dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE.
- (19) Nel contesto dei partenariati volti ad attirare talenti, i cittadini dei paesi terzi selezionati ricevono sostegno per lo sviluppo e la convalida delle loro competenze in un quadro approvato dagli Stati membri che partecipano al partenariato e dai paesi partner. Pertanto le competenze sviluppate o convalidate nel quadro di un partenariato per i talenti dovrebbero essere certificate da un "pass del partenariato dell'UE per i talenti" che sia visibile nel quadro del bacino di talenti dell'UE. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE dovrebbero essere in grado di filtrare i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate per visualizzare quelle che hanno ottenuto il pass. Ciò potrebbe incoraggiare i datori di lavoro a offrire un'assunzione nell'Unione. Nel quadro di un partenariato per i talenti, gli Stati membri dovrebbero stabilire le condizioni per il rilascio del pass ai fini del bacino di talenti dell'UE, determinando anche se tale rilascio debba essere sostenuto dall'autorità nazionale di un paese partner, da un'organizzazione internazionale o da altri portatori di interessi. Il rilascio del pass non pregiudica le norme europee e nazionali sull'accesso alle professioni regolamentate.
- (20) È opportuno che l'elenco dei paesi terzi e degli Stati membri che partecipano ai partenariati per i talenti sia pubblicato sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE insieme alle professioni contemplate da ciascun partenariato.
- (21) Nel contesto di un partenariato per i talenti, le competenze possono essere sviluppate e convalidate in funzione del mercato del lavoro di uno o più Stati membri partecipanti. Gli Stati membri possono contribuire, anche finanziariamente, all'elaborazione e all'attuazione di misure di sostegno allo sviluppo e alla convalida delle competenze nel quadro di un partenariato per i talenti. Pertanto, se così deciso dagli Stati membri partecipanti al partenariato per i talenti, per un periodo massimo di un anno la ricerca di persone in cerca di lavoro registrate titolari di un "pass del partenariato dell'UE per i talenti" dovrebbe essere riservata ai datori di lavoro stabiliti in uno o più di detti Stati membri. Questa possibilità potrebbe applicarsi, in particolare, nei casi in cui lo sviluppo delle competenze sia specificamente mirato alle esigenze di uno Stato membro. La piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbe indicare se tale possibilità si applica e in quali casi, per informarne le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti

³⁶ Decisione (UE) 2018/646 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 aprile 2018, relativa a un quadro comune per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche (Europass) e che abroga la decisione n. 2241/2004/CE (GU L 112 del 2.5.2018, pag. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

dell'UE. Una volta trascorso questo termine, tutti i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE potrebbero ricercare i profili delle persone in cerca di lavoro registrate titolari di un pass. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro che hanno ricevuto sostegno nell'ambito di un partenariato per i talenti dovrebbero avere sempre la possibilità di registrarsi nel bacino di talenti dell'UE come qualsiasi altro cittadino di paese terzo, senza dover dichiarare se possiedono un pass, e quindi di candidarsi per un posto di lavoro in altri Stati membri.

- (22) A tutte le attività svolte nel contesto del bacino di talenti dell'UE dovrebbero applicarsi i principi del pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare il diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro, i salari minimi, l'accesso alla protezione sociale e alla formazione e la protezione dei giovani sul luogo di lavoro. Conformemente a tali principi, il bacino di talenti dell'UE dovrebbe garantire un'occupazione di qualità.
- (23) L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) stabilisce nei suoi "Principi generali e linee guida per il reclutamento equo" una serie di norme relative a un'adeguata protezione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro da pratiche di assunzione inique. I datori di lavoro dovrebbero rispettare il diritto e la prassi applicabili dell'Unione. I datori di lavoro dovrebbero inoltre garantire la parità di trattamento delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro rispetto ai cittadini degli Stati membri partecipanti conformemente alle direttive 2011/98/UE³⁷, 2014/36/UE³⁸, 2021/1883/UE³⁹ e 2016/801/UE⁴⁰. Conformemente alla direttiva 2019/1152/UE⁴¹, i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE dovrebbero fornire alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate, all'inizio del rapporto di lavoro, informazioni scritte in un linguaggio comprensibile sui loro diritti e obblighi derivanti dal rapporto di lavoro. Le informazioni dovrebbero comprendere almeno il luogo e il tipo di lavoro, la durata dell'impiego, la retribuzione, l'orario di lavoro, la durata delle ferie retribuite e, ove del caso, altre condizioni di lavoro pertinenti. Un datore di lavoro non dovrebbe addebitare spese di assunzione né vietare a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori del tempo di lavoro stabilito con lui, né riservare a un lavoratore un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE dovrebbero conformarsi alla

³⁷ Direttiva 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro (GU L 343 del 23.12.2011, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Direttiva 2014/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Direttiva (UE) 2021/1883 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 ottobre 2021, sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati, e che abroga la direttiva 2009/50/CE del Consiglio (GU L 382 del 28.10.2021, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Direttiva (UE) 2016/801 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di ricerca, studio, tirocinio, volontariato, programmi di scambio di alunni o progetti educativi, e collocamento alla pari (rifusione) (GU L 132 del 21.5.2016, pag. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

direttiva 96/71/CE⁴², modificata dalla direttiva (UE) 2018/957, quando distaccano lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, in particolare per quanto riguarda le condizioni di lavoro e di occupazione ivi stabilite, come l'obbligo di distaccare in uno Stato membro soltanto lavoratori di paesi terzi legalmente e stabilmente occupati in un altro Stato membro.

- (24) Al fine di garantire un abbinamento di alta qualità, le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE dovrebbero accedere a un elenco di profili delle persone in cerca di lavoro registrate e di offerte di lavoro, basato sulla pertinenza delle competenze, qualifiche ed esperienze lavorative per l'offerta di lavoro. L'elenco dovrebbe essere generato dallo strumento di incrocio automatizzato della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
- (25) La piattaforma del bacino di talenti dell'UE dovrebbe soddisfare le esigenze constatate sul mercato del lavoro e non dovrebbe servire per sostituire la forza lavoro esistente o incidere negativamente su di essa, né compromettere in altro modo il lavoro dignitoso o la concorrenza leale. Per sostenere meglio l'impegno profuso dagli Stati membri per fare fronte alle carenze di forza lavoro esistenti e future, il bacino di talenti dell'UE dovrebbe concentrarsi su professioni specifiche a tutti i livelli di competenze, tenendo conto delle professioni più comunemente carenti nell'Unione e di quelle che contribuiscono direttamente alle transizioni verde e digitale, di cui all'allegato del presente regolamento. Al fine di adeguare le offerte di lavoro alle esigenze specifiche dei mercati del lavoro nazionali e prendendo come punto di partenza l'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE che figura nell'allegato, gli Stati membri partecipanti dovrebbero essere autorizzati a notificare al segretariato del bacino di talenti dell'UE l'aggiunta o la soppressione di determinate professioni. Tali notifiche dovrebbero incidere soltanto sugli abbinamenti con i posti di lavoro vacanti presentati dallo Stato membro in questione. Né l'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE né le notifiche degli Stati membri dovrebbero compromettere il rispetto del principio della preferenza per i cittadini dell'Unione.
- (26) Gli Stati membri partecipanti dovrebbero rendere facilmente accessibili alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro e ai datori di lavoro le informazioni relative al bacino di talenti dell'UE e al suo funzionamento, in particolare quelle sulle autorità competenti degli Stati membri partecipanti. Tali informazioni dovrebbero includere le condizioni e le procedure per la partecipazione al bacino di talenti dell'UE.
- (27) Il segretariato del bacino di talenti dell'UE dovrebbe provvedere affinché sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE siano disponibili informazioni facilmente accessibili sulle procedure di immigrazione, sul riconoscimento delle qualifiche e sulla convalida delle competenze, sui diritti dei cittadini di paesi terzi, sulle condizioni di vita e di lavoro, nonché sui meccanismi di denuncia disponibili contro i casi di sfruttamento del lavoro e le pratiche di assunzione sleali negli Stati membri partecipanti. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE dovrebbero fornire al segretariato le informazioni necessarie al fine di consentirne la pubblicazione sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. La piattaforma dovrebbe contenere anche informazioni online sul sostegno disponibile

⁴² Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

per le persone in cerca di lavoro bisognose di protezione internazionale che si trovano in paesi terzi. Tra le misure di sostegno messe in atto dagli Stati membri potrebbero figurare campagne di informazione specifiche, il sostegno all'ottenimento di un documento di viaggio e il sostegno all'integrazione in seguito all'arrivo.

- (28) Le informazioni fornite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE dovrebbero essere disponibili almeno nelle lingue ufficiali degli Stati membri partecipanti.
- (29) Le delegazioni dell'Unione europea dovrebbero favorire la trasmissione delle informazioni sul bacino di talenti dell'UE, sul suo funzionamento e sugli Stati membri partecipanti alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro.
- (30) Su richiesta delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE potrebbero fornire ulteriore sostegno. Il sostegno aggiuntivo dovrebbe includere informazioni personalizzate sui visti e permessi di soggiorno a fini lavorativi nello Stato membro partecipante, anche per quanto riguarda i diritti e gli obblighi dei cittadini di paesi terzi quali l'accesso alle prestazioni sociali, l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'alloggio. Possono inoltre essere forniti specifici orientamenti e informazioni sulle procedure di ricongiungimento familiare e sui diritti dei familiari, nonché sulle misure esistenti per favorire l'integrazione nello Stato membro ospitante, quali corsi di lingua e formazione professionale. Tali informazioni dovrebbero includere anche i meccanismi di denuncia disponibili contro i casi di sfruttamento del lavoro e le pratiche di assunzione sleali negli Stati membri partecipanti. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE dovrebbero fornire ai datori di lavoro che vi partecipano informazioni sui loro diritti e obblighi in materia di sicurezza sociale, misure attive per il mercato del lavoro, fiscalità, questioni relative ai contratti di lavoro, diritti pensionistici e assicurazione sanitaria.
- (31) Per conseguire l'obiettivo del presente regolamento occorre garantire l'efficace attuazione dell'*acquis* dell'UE in materia di migrazione legale. Inoltre, per facilitare e accelerare l'assunzione da parte dei datori di lavoro delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione, gli Stati membri partecipanti possono istituire procedure di immigrazione accelerate, in particolare per quanto riguarda il rilascio di visti e permessi di soggiorno per motivi di lavoro e la deroga al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione. L'attuazione di procedure di immigrazione accelerate potrebbe essere discussa nell'ambito del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE, specialmente per favorire lo scambio delle migliori pratiche tra gli Stati membri.
- (32) Poiché l'obiettivo del presente regolamento, vale a dire l'istituzione di una piattaforma dell'Unione intesa a colmare le carenze di forza lavoro nell'Unione agevolando l'assunzione di cittadini di paesi terzi che svolgano professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri a causa della mancanza di canali efficaci e della limitata visibilità a livello mondiale, ma, a motivo della portata dell'azione, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. Il presente regolamento si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (33) Al fine di conseguire l'obiettivo di agevolare le assunzioni internazionali previsto dal presente regolamento, è opportuno delegare alla Commissione il potere di adottare atti

conformemente all'articolo 290 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea per modificare il presente regolamento per quanto riguarda l'allegato che contiene l'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE. È di particolare importanza che durante i lavori preparatori la Commissione svolga adeguate consultazioni, anche a livello di esperti, nel rispetto dei principi stabiliti nell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio" del 13 aprile 2016⁴³. In particolare, al fine di garantire la parità di partecipazione alla preparazione degli atti delegati, il Parlamento europeo e il Consiglio ricevono tutti i documenti contemporaneamente agli esperti degli Stati membri, e i loro esperti hanno sistematicamente accesso alle riunioni dei gruppi di esperti della Commissione incaricati della preparazione di tali atti delegati.

- (34) È opportuno attribuire alla Commissione competenze di esecuzione al fine di garantire condizioni uniformi di esecuzione del presente regolamento. È altresì opportuno che tali competenze siano esercitate conformemente al regolamento (UE) n. 182/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio⁴⁴.
- (35) È opportuno ricorrere alla procedura consultiva per l'adozione dei modelli per il formato del "pass del partenariato dell'UE per i talenti". È opportuno ricorrere alla procedura d'esame per l'adozione e l'aggiornamento delle norme tecniche relative allo scambio di dati, al formato dei dati, al formato delle offerte di lavoro e al formato dei profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro. È opportuno ricorrere alla procedura d'esame anche per l'adozione di norme tecniche per la definizione delle sottocategorie di dati personali da trattare, le responsabilità dei titolari del trattamento, comprese le norme che disciplinano l'eventuale ricorso a uno o più responsabili del trattamento, nonché sulle condizioni di accesso ai dati personali e sulla possibilità per le persone in cerca di lavoro registrate di limitare l'accesso ai loro dati personali sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
- (36) Il presente regolamento rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea.
- (37) Gli Stati membri partecipanti dovrebbero attuare il presente regolamento nel pieno rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare senza discriminazioni fondate sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Occorre garantire il rispetto di condizioni di lavoro giuste ed eque e la protezione dei giovani sul luogo di lavoro.
- (38) A norma degli articoli 1 e 2 del protocollo n. 22 sulla posizione della Danimarca, allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Danimarca non partecipa all'adozione del presente regolamento, non è da esso vincolata né è soggetta alla sua applicazione.

⁴³ Accordo interistituzionale "Legiferare meglio" tra il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea (GU L 123 del 12.5.2016, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Regolamento (UE) n. 182/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 febbraio 2011, che stabilisce le regole e i principi generali relativi alle modalità di controllo da parte degli Stati membri dell'esercizio delle competenze di esecuzione attribuite alla Commissione (GU L 55 del 28.2.2011, pag. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (39) [A norma degli articoli 1 e 2 del protocollo n. 21 sulla posizione del Regno Unito e dell'Irlanda rispetto allo spazio di libertà, sicurezza e giustizia, allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e fatto salvo l'articolo 4 di tale protocollo, l'Irlanda non partecipa all'adozione del presente regolamento, non è da esso vincolata né è soggetta alla sua applicazione] OPPURE [A norma dell'articolo 3 del protocollo n. 21 sulla posizione del Regno Unito e dell'Irlanda rispetto allo spazio di libertà, sicurezza e giustizia, allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato sul funzionamento dell'Unione europea, (con lettera del ...) l'Irlanda ha notificato che desidera partecipare all'adozione e all'applicazione del presente regolamento],

HANNO ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente regolamento istituisce un bacino di talenti dell'UE di cui tutti gli Stati membri possono disporre per agevolare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione.
2. Il presente regolamento stabilisce norme riguardanti:
 - a) le autorità responsabili della gestione e del funzionamento del bacino di talenti dell'UE e la cooperazione tra loro;
 - b) il funzionamento della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e i relativi servizi di supporto;
 - c) le condizioni e le procedure per la partecipazione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro e dei datori di lavoro al bacino di talenti dell'UE;
 - d) l'agevolazione dell'assunzione delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro che beneficino di un partenariato volto ad attirare talenti.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro soggiornanti al di fuori dell'Unione e ai datori di lavoro stabiliti negli Stati membri partecipanti.

Articolo 3

Partecipazione

1. Ogni Stato membro può decidere in qualsiasi momento di partecipare al bacino di talenti dell'UE. Esso notifica la sua decisione alla Commissione al più tardi nove mesi prima della data a decorrere dalla quale intende partecipare. A partire dal primo giorno di partecipazione, le offerte di lavoro dei datori di lavoro stabiliti in tale Stato membro possono essere trasferite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
2. Le informazioni sugli Stati membri partecipanti sono rese pubbliche sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

Articolo 4

Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento si applicano le definizioni seguenti:
 - (1) "Stati membri partecipanti": gli Stati membri che partecipano al bacino di talenti dell'UE;
 - (2) "persona di paese terzo in cerca di lavoro": una persona soggiornante al di fuori dell'Unione, che non è cittadino dell'Unione ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e che cerca un'occupazione nell'Unione;
 - (3) "datore di lavoro": qualsiasi persona fisica o entità giuridica stabilita in uno Stato membro partecipante sotto la cui direzione o supervisione si svolge il lavoro, nonché agenzie private di collocamento, agenzie di lavoro interinale e intermediari del mercato del lavoro;
 - (4) "profilo": le informazioni fornite da una persona di paese terzo in cerca di lavoro mediante un formato standard di dati al fine di cercare un'occupazione attraverso la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
 - (5) "singolo canale coordinato": il servizio informatico istituito per la trasmissione delle offerte di lavoro dagli Stati membri partecipanti alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE secondo un sistema uniforme e mediante la necessaria infrastruttura tecnica.

CAPO II

ARCHITETTURA DEL SISTEMA INFORMATICO

Articolo 5

Piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE

1. È istituita la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE per agevolare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro.
2. La piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE è composta dagli elementi seguenti:
 - a) il singolo canale coordinato che permette agli Stati membri partecipanti di trasferire le offerte di lavoro alla banca dati del bacino di talenti dell'UE;
 - b) l'infrastruttura tecnica che permette alla banca dati del bacino di talenti dell'UE di ricevere le offerte di lavoro dagli Stati membri partecipanti;
 - c) l'infrastruttura tecnica per raccogliere e mantenere aggiornati i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate;
 - d) l'infrastruttura tecnica per consentire ai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE e ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE di ricercare persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e a queste ultime di ricercare posti di lavoro vacanti;
 - e) lo strumento di incrocio automatizzato;
 - f) il canale di comunicazione sicuro che permette alle persone in cerca di lavoro registrate e ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti

dell'UE di comunicare nell'ambito della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

3. La Commissione adotta, mediante atti di esecuzione, le norme tecniche necessarie per lo scambio di dati, i formati dei dati, compresa la classificazione ESCO, i formati delle offerte di lavoro e i formati dei profili delle persone in cerca di lavoro. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 22, paragrafo 3.
4. Gli Stati membri partecipanti e il segretariato del bacino di talenti dell'UE di cui all'articolo 8 garantiscono l'interoperabilità tecnica tra i sistemi nazionali e la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE assicura, ove opportuno, l'interfaccia con altri strumenti e servizi pertinenti offerti a livello dell'Unione.

Articolo 6

Trattamento dei dati personali

1. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE può trattare i dati personali delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE solo nella misura necessaria allo svolgimento dei suoi compiti a norma dell'articolo 8. Nell'effettuare il trattamento dei dati personali a tale scopo, il segretariato del bacino di talenti dell'UE agisce in qualità di titolare del trattamento ai sensi dell'articolo 3, punto 8), del regolamento (UE) 2018/1725.
2. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE possono trattare i dati personali dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE e delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate solo nella misura necessaria allo svolgimento dei loro compiti a norma dell'articolo 10. Nell'effettuare il trattamento dei dati personali a tale scopo, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE agiscono in qualità di titolari del trattamento ai sensi dell'articolo 4, punto 7), del regolamento (UE) 2016/679.
3. I profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate comprendono il nome, il cognome, i dati di contatto, la data di nascita e la cittadinanza, informazioni sulle qualifiche accademiche e professionali, l'esperienza lavorativa, altre competenze e le conoscenze linguistiche. Le offerte di lavoro dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE comprendono il nome, il cognome e i dati di contatto.
4. Il segretariato e i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE informano le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE in merito al trattamento dei loro dati personali e ai loro diritti in qualità di interessati, nonché in merito ai loro diritti di cui ai paragrafi 6 e 7.
5. I dati personali registrati nella piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE o trasmessi alla medesima a norma del presente regolamento sono indicizzati, conservati e messi a disposizione su detta piattaforma esclusivamente a fini di ricerca e incrocio. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate hanno il diritto di scegliere tra una serie di opzioni tecniche per limitare l'accesso ai propri dati personali.

6. I profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate a cui non è effettuato l'accesso per un periodo di due anni dalla registrazione sono rimossi o resi anonimi e i relativi dati personali non sono conservati. Una volta rimossi i profili, una serie limitata di dati anonimizzati potrebbe continuare a essere conservata a fini statistici e di ricerca e per estrarre dati allo scopo di migliorare il funzionamento del bacino di talenti dell'UE.
7. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE mette a disposizione i dati delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e le offerte di lavoro dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE a fini di ricerca e incrocio sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
8. I dati delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate sono accessibili solo ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE e ai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE. I dati dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE sono accessibili alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e ai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE.
9. La Commissione adotta, mediante atti di esecuzione, ulteriori disposizioni sui dati personali da trattare e da includere nei formati delle offerte di lavoro e dei profili delle persone in cerca di lavoro, sulle responsabilità dei titolari del trattamento, comprese le norme che disciplinano l'eventuale ricorso a uno o più responsabili del trattamento, nonché sulle condizioni di accesso ai dati personali e sulla possibilità per le persone in cerca di lavoro registrate di limitare l'accesso ai loro dati personali sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE. Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 22, paragrafo 3.

CAPO III GOVERNANCE

Articolo 7 **Struttura**

1. Il bacino di talenti dell'UE è composto:
 - a) dal segretariato del bacino di talenti dell'UE;
 - b) dal gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE;
 - c) dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE.

Articolo 8 **Segretariato del bacino di talenti dell'UE**

1. La Commissione provvede alle funzioni di segretariato del bacino di talenti dell'UE.
2. Il segretariato ha i compiti seguenti:
 - a) provvedere alla gestione complessiva del bacino di talenti dell'UE, compresi la pianificazione e il coordinamento delle sue attività;
 - b) istituire e gestire la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e i servizi informatici necessari per il suo funzionamento, in particolare utilizzando l'infrastruttura tecnica già disponibile a livello dell'Unione ove opportuno;

- c) pubblicare informazioni pertinenti sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 3, paragrafo 3, all'articolo 10, paragrafo 2, lettera f), all'articolo 12, paragrafi 5, 6 e 7, all'articolo 14, paragrafo 2, e all'articolo 15, paragrafo 2;
- d) preparare le riunioni del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE;
- e) raccogliere dati pertinenti per monitorare le prestazioni del bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 20;
- f) convocare riunioni periodiche della rete dei punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE di cui all'articolo 10 per lo scambio di informazioni e migliori pratiche sull'attuazione tecnica a livello nazionale del presente regolamento.

Articolo 9

Gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE

1. È istituito il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE. Il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE ha i compiti seguenti:
 - a) fornire supporto al segretariato del bacino di talenti dell'UE nell'elaborazione dell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE di cui all'articolo 14;
 - b) fornire supporto al segretariato del bacino di talenti dell'UE nella pianificazione e nel coordinamento delle attività del bacino di talenti dell'UE;
 - c) agevolare la raccolta di dati pertinenti per le attività di monitoraggio del bacino di talenti dell'UE di cui all'articolo 20;
 - d) discutere dell'attuazione di procedure accelerate di immigrazione per agevolare l'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate conformemente all'articolo 19.
2. Solo gli Stati membri partecipanti sono membri del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE. Gli Stati membri che non partecipano al bacino di talenti dell'UE possono partecipare alle riunioni del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE in qualità di osservatori.
3. Il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE si riunisce due volte l'anno o di volta in volta quando necessario. Le riunioni sono convocate e presiedute dalla Commissione.
4. I rappresentanti delle organizzazioni intersettoriali delle parti sociali a livello dell'Unione hanno il diritto di partecipare alle riunioni del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE in qualità di osservatori. Il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE assicura la partecipazione di due rappresentanti delle organizzazioni sindacali e due partecipanti delle organizzazioni dei datori di lavoro. Detti rappresentanti firmano una dichiarazione scritta in cui affermano di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi.

Articolo 10

Punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE

1. Ciascuno Stato membro partecipante designa un punto di contatto nazionale del bacino di talenti dell'UE. Gli Stati membri partecipanti provvedono affinché le

autorità competenti in materia di occupazione e immigrazione siano nominate punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE.

2. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE hanno i compiti seguenti:
 - a) agevolare il funzionamento della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE a livello nazionale conformemente all'articolo 5;
 - b) trasferire le offerte di lavoro sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE attraverso il singolo canale coordinato e agevolare l'abbinamento tra le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e i datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE;
 - c) notificare una volta l'anno al segretariato del bacino di talenti dell'UE l'elenco nazionale delle professioni caratterizzate da carenza di personale e gli adeguamenti nazionali apportati all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE conformemente all'articolo 15;
 - d) tenere un registro dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE;
 - e) sospendere l'accesso dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE e rimuovere le loro offerte di lavoro dalla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE qualora le autorità nazionali competenti per l'applicazione del diritto e della prassi in materia notifichino ai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE una violazione del diritto e della prassi applicabili conformemente all'articolo 13, paragrafo 3;
 - f) fornire al segretariato del bacino di talenti dell'UE informazioni sulle procedure di immigrazione e riconoscimento a livello nazionale, anche per quanto riguarda l'attuazione del principio della preferenza per i cittadini dell'Unione, e i dati pertinenti per il monitoraggio del bacino di talenti dell'UE di cui all'articolo 20;
 - g) fornire informazioni e servizi di supporto alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 17.
3. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE di ciascuno Stato membro partecipante sono periodicamente convocati dal segretariato del bacino di talenti dell'UE nell'ambito della rete dei punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE per lo scambio di informazioni e migliori pratiche sull'attuazione del presente regolamento.

CAPO IV

REGISTRAZIONE DELLE PERSONE DI PAESI TERZI IN CERCA DI LAVORO E PARTECIPAZIONE DEI DATORI DI LAVORO AL BACINO DI TALENTI DELL'UE

Articolo 11

Registrazione e accesso delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro

1. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro possono creare il proprio profilo mediante la funzionalità di creazione di profili di Europass per registrarsi sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

2. Possono accedere alla registrazione di un profilo sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE soltanto coloro che dichiarano espressamente di non essere oggetto di una decisione giudiziaria o amministrativa che vieti l'ingresso o il soggiorno in uno Stato membro conformemente al diritto nazionale, o di un divieto d'ingresso nel territorio dell'Unione ai sensi della direttiva 2008/115/CE.
3. I profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate nel bacino di talenti dell'UE sono visibili ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE.
4. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE possono ricercare offerte di lavoro.

Articolo 12

Registrazione del profilo e accesso delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro nel quadro dei partenariati volti ad attirare talenti

1. Gli Stati membri partecipanti che aderiscono a un partenariato volto ad attirare talenti possono decidere di avvalersi del bacino di talenti dell'UE per agevolare l'assunzione di persone in cerca di lavoro del paese terzo interessato, le cui competenze sono state sviluppate o convalidate nel quadro del partenariato e certificate da un "pass del partenariato dell'UE per i talenti".
2. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro che hanno ricevuto un "pass del partenariato dell'UE per i talenti" che certifica le competenze sviluppate o convalidate nel quadro di un partenariato volto ad attirare talenti possono registrare il loro profilo sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE collegandolo al pass.
3. Il "pass del partenariato dell'UE per i talenti" è visibile sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e contiene informazioni su uno o più degli aspetti seguenti:
 - a) dati dettagliati relativi all'istruzione e alla formazione del cittadino di paese terzo che partecipa al partenariato volto ad attirare talenti, compresi la materia e la durata dell'istruzione e della formazione e il tipo e il livello delle competenze ottenute;
 - b) le qualifiche acquisite e le competenze del cittadino di paese terzo che sono state convalidate nel quadro del partenariato volto ad attirare talenti, comprese le abilità e le competenze relative a una specifica professione, le competenze linguistiche o le competenze che ne facilitano l'integrazione in uno o più Stati membri;
 - c) qualsiasi altra informazione ritenuta pertinente ai fini dell'assunzione.
4. La Commissione adotta, mediante atti di esecuzione, modelli per il formato del "pass del partenariato dell'UE per i talenti". Tali atti di esecuzione sono adottati secondo la procedura consultiva di cui all'articolo 22, paragrafo 2.
5. Le condizioni per il rilascio del "pass del partenariato dell'UE per i talenti" sono stabilite dagli Stati membri nel quadro del partenariato volto ad attirare talenti cui partecipano. La Commissione pubblica informazioni su tali condizioni sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
6. Gli Stati membri partecipanti possono decidere, nel quadro del partenariato volto ad attirare talenti cui partecipano, di rendere visibili i profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate che hanno ottenuto un "pass del partenariato dell'UE per i

talenti" esclusivamente ai datori di lavoro stabiliti in uno o più Stati membri che partecipano allo stesso partenariato, per un periodo massimo di un anno. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE pubblica informazioni sull'applicazione del presente paragrafo sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

7. L'elenco dei paesi terzi e degli Stati membri partecipanti che aderiscono a un partenariato volto ad attirare talenti, comprese le professioni oggetto del partenariato, è pubblicato sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

Articolo 13

Partecipazione dei datori di lavoro al bacino di talenti dell'UE

1. I datori di lavoro che intendono partecipare al bacino di talenti dell'UE possono chiedere al punto di contatto nazionale del bacino di talenti dell'UE dello Stato membro in cui sono stabiliti di trasferire le loro offerte di lavoro sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
2. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE trasferiscono sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE le offerte di lavoro che:
 - a) rientrano nell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE di cui all'articolo 14 e negli adeguamenti nazionali a tale elenco di cui all'articolo 15, paragrafo 1, o sono pertinenti a un partenariato volto ad attirare talenti;
 - b) sono aperte all'assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro conformemente al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione, ove applicabile ai sensi del diritto nazionale.
3. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE rispettano il diritto e la prassi dell'Unione e nazionali che garantiscono la protezione dei cittadini di paesi terzi da condizioni di assunzione inique e condizioni di lavoro inadeguate nonché dalla discriminazione. Gli Stati membri partecipanti possono stabilire condizioni aggiuntive per la partecipazione dei datori di lavoro al bacino di talenti dell'UE al fine di garantire il rispetto di altre prassi nazionali pertinenti, dei contratti collettivi e dei principi e delle linee guida definiti dall'Organizzazione internazionale del lavoro, nel rispetto del diritto dell'Unione.

I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE non addebitano spese di assunzione alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate.
4. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate possono visualizzare le offerte di lavoro dei datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
5. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE segnalano senza indebito ritardo sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE l'avvenuta assunzione di persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate per un determinato posto vacante. I profili delle persone e i posti vacanti di cui sopra cessano automaticamente di essere visibili nella piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
6. Le autorità nazionali responsabili del diritto e della prassi applicabili negli Stati membri partecipanti informano immediatamente i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE in merito a qualsiasi violazione delle disposizioni del diritto e delle prassi pertinenti di cui al paragrafo 3 ai fini dell'articolo 10, paragrafo 2, lettera e).

Articolo 14

Elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE

1. Ai fini del presente regolamento è stabilito un elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE basato sulla classificazione ISCO-08 a quattro cifre, che figura nell'allegato.

Alla Commissione è conferito il potere di adottare atti delegati conformemente alla procedura di cui all'articolo 21 per modificare l'allegato secondo i criteri seguenti:
 - a) professioni caratterizzate da carenza di personale comuni a un numero significativo di Stati membri partecipanti, notificate al segretariato del bacino di talenti dell'UE dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 10, paragrafo 2, lettera c);
 - b) professioni che contribuiscono direttamente alle transizioni verde e digitale dell'UE e per le quali si prevede un aumento di importanza.
2. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE pubblica l'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

Articolo 15

Adeguamenti nazionali dell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE

1. Gli Stati membri partecipanti possono decidere di aggiungere all'elenco altre professioni caratterizzate da carenza di personale secondo la classificazione ISCO-08 a quattro cifre, al fine di soddisfare le esigenze specifiche del loro mercato del lavoro. Possono inoltre decidere di eliminare dall'elenco a livello dell'UE le professioni che non corrispondono alle esigenze specifiche del loro mercato del lavoro. Gli adeguamenti apportati da uno Stato membro incidono unicamente sull'abbinamento con le offerte di lavoro di quello Stato membro.

I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE degli Stati membri che notificano la loro partecipazione al bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 3 comunicano eventuali aggiunte all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE o cancellazioni dal medesimo al più tardi tre mesi prima di aderire al bacino di talenti dell'UE.

I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE degli Stati membri partecipanti comunicano eventuali aggiunte all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE o cancellazioni dal medesimo entro i tre mesi successivi alle modifiche dell'allegato.

I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE possono comunicare al segretariato del bacino di talenti dell'UE ulteriori aggiunte all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE e cancellazioni dal medesimo al massimo una volta all'anno.
2. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE pubblica sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE gli adeguamenti dell'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE comunicati dai punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE.
3. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE trasferiscono sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE soltanto offerte di lavoro che

corrispondano all'elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE, tenendo conto degli adeguamenti di cui al paragrafo 1.

Articolo 16

Ricerca e incrocio

1. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE possono ricercare persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.
2. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE possono usare un filtro specifico disponibile sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE per cercare profili di persone in cerca di lavoro registrate che hanno ottenuto un "pass del partenariato dell'UE per i talenti".
3. I datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE possono accedere a un elenco di proposte di profili di persone in cerca di lavoro registrate, generato dallo strumento di incrocio automatizzato e basato sulla pertinenza delle loro competenze, qualifiche ed esperienze lavorative rispetto all'offerta di lavoro.
4. Le persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate possono ricercare offerte di lavoro nel bacino di talenti dell'UE e accedere a un elenco di proposte di offerte di lavoro adeguate, generato dallo strumento di incrocio automatizzato.

CAPO V

INFORMAZIONE, SERVIZI DI SUPPORTO E PROCEDURE DI IMMIGRAZIONE ACCELERATE

Articolo 17

Informazione e servizi di supporto

1. Gli Stati membri partecipanti rendono facilmente accessibili le informazioni relative al bacino di talenti dell'UE e al suo funzionamento.

Il segretariato del bacino di talenti dell'UE, con il supporto dei punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE, mette a disposizione sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE quanto segue:
 - (a) informazioni circa le procedure di assunzione e di immigrazione, il riconoscimento delle qualifiche e la convalida delle competenze, i diritti dei cittadini di paesi terzi, anche per quanto riguarda i meccanismi di denuncia disponibili, e le condizioni di vita e di lavoro negli Stati membri partecipanti;
 - (b) una chiara indicazione del divieto di ingresso e di soggiorno nel territorio di tutti gli Stati membri per le persone di paesi terzi in cerca di lavoro che sono oggetto di una decisione giudiziaria o amministrativa che vieti l'ingresso o il soggiorno in uno Stato membro o di un divieto d'ingresso ai sensi della direttiva 2008/115/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.
2. I punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE prestano ulteriore supporto e assistenza post-selezione alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate e ai datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE su loro richiesta, in particolare per quanto riguarda:

- a) informazioni specifiche sulle procedure nazionali in materia di immigrazione applicabili per ottenere visti e permessi di soggiorno per motivi di lavoro in seguito alla selezione;
 - b) orientamenti e informazioni specifici sulle procedure di ricongiungimento familiare e sui diritti dei familiari;
 - c) informazioni specifiche sui diritti e sugli obblighi dei cittadini di paesi terzi, tra cui l'accesso alle prestazioni sociali, all'assistenza sanitaria, all'istruzione, all'alloggio, al riconoscimento delle qualifiche e al meccanismo di denuncia di cui all'articolo 18;
 - d) informazioni disponibili a livello nazionale per agevolare l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nello Stato membro ospitante, quali corsi di lingua, istruzione e formazione professionale e altre misure di integrazione;
 - e) ove disponibili, i dati di contatto delle organizzazioni che offrono ai cittadini di paesi terzi un'assistenza successiva all'assunzione.
3. Ove opportuno, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE trasmettono le richieste di informazioni, orientamento e supporto ad altre autorità nazionali competenti e, se del caso, ad altri organismi appropriati a livello nazionale che favoriscono l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro.

Articolo 18

Agevolazione delle denunce

1. Gli Stati membri partecipanti provvedono affinché siano disponibili meccanismi efficaci che permettano alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate di presentare denuncia in caso di violazione degli obblighi e delle condizioni di cui all'articolo 13, paragrafo 3, da parte di datori di lavoro che partecipano al bacino di talenti dell'UE.
2. Gli Stati membri partecipanti rendono facilmente accessibili le informazioni relative ai meccanismi di denuncia disponibili.

Articolo 19

Procedure di immigrazione accelerate

1. Gli Stati membri partecipanti possono decidere di introdurre procedure di immigrazione accelerate per consentire un'assunzione più rapida delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate che sono state selezionate per un posto vacante nel bacino di talenti dell'UE.
2. La procedura di cui al paragrafo 1 può riguardare:
 - a) l'ottenimento di visti e permessi di soggiorno per motivi di lavoro;
 - b) la deroga al principio della preferenza per i cittadini dell'Unione per quanto riguarda le offerte di lavoro trasferite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 20

Attività di monitoraggio

1. Le prestazioni del bacino di talenti dell'UE sono oggetto di controllo regolare da parte del segretariato del bacino di talenti dell'UE conformemente all'articolo 8, paragrafo 2, lettera e). In particolare, sono raccolti dati riguardanti:
 - a) il numero e il tipo di profili delle persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
 - b) il numero e il tipo di offerte di lavoro trasferite sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
 - c) il numero di consultazioni della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
 - d) il numero e il tipo di assunzioni facilitate dalla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
 - e) il numero di "pass del partenariato dell'UE per i talenti" rilasciati;
 - f) il numero di assunzioni facilitate dal bacino di talenti dell'UE nel quadro dei partenariati volti ad attirare talenti.
2. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE organizza la raccolta dei dati secondo i concetti e le definizioni statistici e scambia informazioni e dati con la Commissione ai fini della qualità dei dati raccolti a norma del presente regolamento e della produzione e qualità delle statistiche europee.
3. Il segretariato del bacino di talenti dell'UE raccoglie i dati di cui al paragrafo 1 con il supporto dei punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE e del gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE.

Article 21

Esercizio della delega

1. Il potere di adottare atti delegati è conferito alla Commissione alle condizioni stabilite nel presente articolo.
2. Il potere di adottare atti delegati di cui all'articolo 14 è conferito alla Commissione per un periodo di cinque anni a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente regolamento. La Commissione elabora una relazione sulla delega di potere al più tardi nove mesi prima della scadenza del periodo di cinque anni. La delega di potere è tacitamente prorogata per periodi di identica durata, a meno che il Parlamento europeo o il Consiglio non si oppongano a tale proroga al più tardi tre mesi prima della scadenza di ciascun periodo.
3. La delega di potere di cui all'articolo 14 può essere revocata in qualsiasi momento dal Parlamento europeo o dal Consiglio. La decisione di revoca pone fine alla delega di potere ivi specificata. Gli effetti della decisione decorrono dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea o da una data successiva ivi specificata. Essa non pregiudica la validità degli atti delegati già in vigore.
4. Prima dell'adozione dell'atto delegato la Commissione consulta gli esperti designati da ciascuno Stato membro nel rispetto dei principi stabiliti nell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio" del 13 aprile 2016.
5. Non appena adotta un atto delegato, la Commissione ne dà contestualmente notifica al Parlamento europeo e al Consiglio.
6. L'atto delegato adottato ai sensi dell'articolo 14 entra in vigore solo se né il Parlamento europeo né il Consiglio hanno sollevato obiezioni entro il termine di due

mesi dalla data in cui esso è stato loro notificato o se, prima della scadenza di tale termine, sia il Parlamento europeo che il Consiglio hanno informato la Commissione che non intendono sollevare obiezioni. Tale termine è prorogato di due mesi su iniziativa del Parlamento europeo o del Consiglio.

Articolo 22

Procedura di comitato

1. La Commissione è assistita dal comitato istituito dal presente regolamento. Esso è un comitato ai sensi del regolamento (UE) n. 182/2011.
2. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 4 del regolamento (UE) n. 182/2011.
3. Nei casi in cui è fatto riferimento al presente paragrafo, si applica l'articolo 5 del regolamento (UE) n. 182/2011.

Articolo 23

Relazioni

1. Entro il 31 dicembre 2031 e successivamente ogni cinque anni, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni una relazione sull'applicazione del presente regolamento.

Articolo 24

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.
2. Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile negli Stati membri partecipanti conformemente ai trattati.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
La presidente

Per il Consiglio
Il presidente

SCHEDA FINANZIARIA LEGISLATIVA

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

1.1. Titolo della proposta/iniziativa

1.2. Settore/settori interessati

1.3. La proposta/iniziativa riguarda:

1.4. Obiettivi

1.4.1. Obiettivi generali

1.4.2. Obiettivi specifici

1.4.3. Risultati e incidenza previsti

1.4.4. Indicatori di prestazione

1.5. Motivazione della proposta/iniziativa

1.5.1. Necessità nel breve e lungo termine, compreso un calendario dettagliato per fasi di attuazione dell'iniziativa

1.5.2. Valore aggiunto dell'intervento dell'Unione (che può derivare da diversi fattori, ad es. un miglior coordinamento, la certezza del diritto o un'efficacia e una complementarità maggiori). Ai fini del presente punto, per "valore aggiunto dell'intervento dell'Unione" si intende il valore derivante dall'intervento dell'Unione che va ad aggiungersi al valore che avrebbero altrimenti generato gli Stati membri se avessero agito da soli.

1.5.3. Insegnamenti tratti da esperienze analoghe

1.5.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale ed eventuali sinergie con altri strumenti pertinenti

1.5.5. Valutazione delle varie opzioni di finanziamento disponibili, comprese le possibilità di riassegnazione

1.6. Durata e incidenza finanziaria della proposta/iniziativa

1.7. Metodi di esecuzione del bilancio previsti

2. MISURE DI GESTIONE

2.1. Disposizioni in materia di monitoraggio e di relazioni

2.2. Sistema di gestione e di controllo

2.2.1. Giustificazione della o delle modalità di gestione, del meccanismo o dei meccanismi di attuazione del finanziamento, delle modalità di pagamento e della strategia di controllo proposti

2.2.2. Informazioni concernenti i rischi individuati e il sistema o i sistemi di controllo interno per ridurli

2.2.3. Stima e giustificazione del rapporto costo/efficacia dei controlli (rapporto "costi del controllo ÷ valore dei fondi gestiti") e valutazione dei livelli di rischio di errore previsti (al pagamento e alla chiusura)

2.3. Misure di prevenzione delle frodi e delle irregolarità

- 3. INCIDENZA FINANZIARIA PREVISTA DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA**
- 3.1. Rubrica/rubriche del quadro finanziario pluriennale e linea/linee di bilancio di spesa interessate**
- 3.2. Incidenza finanziaria prevista della proposta sugli stanziamenti**
 - 3.2.1. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti operativi*
 - 3.2.2. Risultati previsti finanziati con gli stanziamenti operativi*
 - 3.2.3. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti amministrativi*
 - 3.2.3.1. Fabbisogno previsto di risorse umane*
 - 3.2.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale attuale*
 - 3.2.5. Partecipazione di terzi al finanziamento*
- 3.3. Incidenza prevista sulle entrate**

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

1.1. Titolo della proposta/iniziativa

Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE

1.2. Settore/settori interessati

Migrazione e occupazione

1.3. La proposta/iniziativa riguarda:

☒ una nuova azione

☐ una nuova azione a seguito di un progetto pilota/un'azione preparatoria⁴⁵

☐ la proroga di un'azione esistente

☐ la fusione o il riorientamento di una o più azioni verso un'altra/una nuova azione

1.4. Obiettivi

1.4.1. Obiettivi generali

L'obiettivo generale dell'iniziativa è agevolare le assunzioni internazionali di persone di paesi terzi in cerca di lavoro attraverso percorsi legali per far fronte alle carenze di manodopera e di competenze dell'UE.

1.4.2. Obiettivi specifici

Gli obiettivi specifici sono i seguenti:

1) rendere più efficace l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro a livello internazionale;

2) migliorare la comparabilità delle competenze e delle qualifiche acquisite nei paesi terzi con quelle richieste a livello nazionale;

3) migliorare la comprensione delle procedure di migrazione e l'accesso alle stesse;

4) incentivare la cooperazione in materia di migrazione con i paesi terzi, anche nel contesto di un partenariato volto ad attirare talenti.

1.4.3. Risultati e incidenza previsti

Precisare gli effetti che la proposta/iniziativa dovrebbe avere sui beneficiari/gruppi interessati.

Il bacino di talenti dell'UE sarà la prima piattaforma a livello dell'UE volta ad agevolare le assunzioni internazionali e a offrire alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro interessate e dotate delle competenze richieste l'opportunità di svolgere professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE. L'iniziativa è di natura volontaria e lascia quindi agli Stati membri la scelta di aderirvi o meno. Al fine di valutare la potenziale incidenza sul bilancio della proposta, pur tenendo

⁴⁵

A norma dell'articolo 58, paragrafo 2, lettera a) o b), del regolamento finanziario.

conto della natura volontaria e del fatto che alcuni Stati membri possono decidere di aderire quando il sistema sarà pienamente operativo, si ipotizza una partecipazione compresa tra 11 e 20 Stati membri entro il 2030 e l'adesione di ulteriori Stati membri in un momento successivo. Tale ipotesi non pregiudica le scelte degli Stati membri e il bilancio sarà adeguato a seconda del numero di Stati membri partecipanti al bacino di talenti dell'UE. L'offerta di una piattaforma di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro e di una vasta gamma di orientamenti e servizi personalizzati favorirebbe le imprese, in particolare le PMI, in quanto garantirebbe l'accesso a un bacino più ampio di persone di paesi terzi in cerca di lavoro interessate. Renderebbe inoltre le assunzioni più rapide, più semplici e più efficaci e garantirebbe una migliore qualità degli abbinamenti attraverso strumenti specifici e supporto personalizzato. I vantaggi per i datori di lavoro sono connessi principalmente al risparmio di tempo nelle varie fasi del processo di assunzione. Ulteriori risparmi sui costi totali per i datori di lavoro europei compresi tra 74 500 000 EUR e 77 700 000 EUR deriverebbero dal fatto che la nuova piattaforma sarebbe gratuita per le imprese. La copertura dei posti vacanti consentirebbe ai datori di lavoro di aumentare la propria produttività e capacità di innovazione e crescita. Potrebbero essere generati ulteriori risparmi sui costi se gli Stati membri decidessero di introdurre misure di agevolazione collegate alle procedure di migrazione.

L'iniziativa avrebbe un'incidenza positiva sul PIL incrementandolo di circa 3 855 – 4 255 miliardi di EUR, ipotizzando una partecipazione compresa tra 11 a 20 Stati membri fino al 2030, generato dagli stipendi aggiuntivi. Inciderebbe positivamente anche sui contributi fiscali (918-957 milioni di EUR) e sulle rimesse verso i paesi terzi (712-748 milioni di EUR).

Colmando le carenze di forza lavoro a livello dell'UE, il bacino di talenti dell'UE avrebbe un'incidenza positiva sulla futura prosperità dell'UE e consentirebbe agli Stati membri partecipanti di affrontare meglio le sfide connesse alla diminuzione della popolazione in età lavorativa e alla duplice transizione.

L'uso del bacino di talenti dell'UE quale strumento per agevolare le assunzioni nel contesto dei partenariati per i talenti agevolerebbe l'attuazione di questa iniziativa. La misura contribuirà quindi indirettamente alla gestione della migrazione in generale incentivando la cooperazione con i paesi terzi in materia di migrazione, promuovendo allo stesso tempo la mobilità internazionale e lo sviluppo di competenze. Ciò favorirebbe l'UE, gli Stati membri e i cittadini dell'UE, nonché i paesi terzi e i loro cittadini.

1.4.4. Indicatori di prestazione

Precisare gli indicatori con cui monitorare progressi e risultati

Nella relazione sulla valutazione d'impatto allegata alla proposta è descritto un quadro di monitoraggio specifico che riporta vari indicatori per ciascun obiettivo specifico.

Gli indicatori includeranno:

- il numero e il tipo di profili di persone di paesi terzi in cerca di lavoro registrate sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;
- i posti di lavoro vacanti registrati sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE;

- il numero di accessi effettuati alla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e il numero di assunzioni agevolate dal bacino di talenti dell'UE;
- il numero di "pass" rilasciati e il numero di assunzioni agevolate dal bacino di talenti dell'UE nel contesto dei partenariati volti ad attirare talenti.

Ciò consentirebbe di monitorare l'efficacia e il successo dell'iniziativa nel conseguire gli obiettivi specifici.

Le prestazioni del bacino di talenti dell'UE sarebbero monitorate periodicamente dal segretariato del bacino di talenti dell'UE (ogni due anni) con indicatori di prestazione dettagliati accompagnati da obiettivi e parametri di riferimento.

1.5. Motivazione della proposta/iniziativa

1.5.1. Necessità nel breve e lungo termine, compreso un calendario dettagliato per fasi di attuazione dell'iniziativa

In seguito all'adozione della proposta relativa al bacino di talenti dell'UE da parte dei legislatori (prevista per la fine del 2025), avrà inizio lo sviluppo della piattaforma informatica, che dovrebbe durare circa due anni (2026-2027). Nello stesso periodo la Commissione dovrebbe garantire, in collaborazione con gli Stati membri partecipanti, l'interoperabilità delle banche dati nazionali con il bacino di talenti dell'UE.

Parallelamente, dovrebbe essere istituito il segretariato del bacino di talenti dell'UE insieme ad altri consessi di governance (il gruppo direttivo del bacino di talenti dell'UE, i punti di contatto nazionali del bacino di talenti dell'UE), e comitati pertinenti per l'adozione degli atti di esecuzione. Inoltre la Commissione dovrà assumere un ruolo più importante nel monitoraggio dell'attuazione del nuovo regolamento per garantire il conseguimento dei suoi obiettivi.

L'attuazione del regolamento richiederà l'adozione di una serie di elementi dettagliati mediante atti delegati o di esecuzione entro due anni dalla data di applicazione del regolamento.

Fino all'entrata in funzione della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, alla Commissione è conferito il potere di adottare l'atto delegato seguente:

- redazione di un elenco delle professioni caratterizzate da carenza di personale a livello dell'UE.

Alla Commissione è conferito il potere di adottare gli atti di esecuzione seguenti:

- adozione delle necessarie norme tecniche per lo scambio di dati, i formati di dati, i formati delle offerte di lavoro e i formati dei profili delle persone in cerca di lavoro;
- adozione di modelli per il formato del "pass";
- adozione di ulteriori disposizioni sulle sottocategorie di dati personali da trattare, sulle responsabilità dei titolari del trattamento, comprese le norme che disciplinano l'eventuale ricorso a un responsabile o a più responsabili del trattamento, nonché sulle condizioni di accesso ai dati personali e sull'opzione a disposizione delle persone in cerca di lavoro di limitare l'accesso ai loro dati personali sulla piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE.

- 1.5.2. *Valore aggiunto dell'intervento dell'Unione (che può derivare da diversi fattori, ad es. un miglior coordinamento, la certezza del diritto o un'efficacia e una complementarità maggiori). Ai fini del presente punto, per "valore aggiunto dell'intervento dell'Unione" si intende il valore derivante dall'intervento dell'Unione che va ad aggiungersi al valore che avrebbero altrimenti generato gli Stati membri se avessero agito da soli.*

Motivi dell'azione a livello europeo (ex ante): tutti gli Stati membri fanno fronte a carenze di competenze e di manodopera sempre più gravi alla luce delle sfide demografiche e di quanto richiesto dalla duplice transizione. Se da un lato alcuni di essi stanno già affrontando tali carenze attraverso la riattivazione della forza lavoro interna e il miglioramento della mobilità all'interno dell'UE, dall'altro tali sforzi potrebbero non essere sufficienti per affrontare integralmente le carenze attuali e future. Per questo motivo alcuni Stati membri hanno già riconosciuto il ruolo fondamentale della migrazione legale e hanno sviluppato politiche per attirare i talenti, ma queste ultime sono estremamente frammentate e differiscono tra gli Stati membri per quanto riguarda la portata d'intervento. Si prevede quindi che siano insufficienti a colmare la domanda di forza lavoro nell'UE. Alcune piattaforme digitali e alcuni strumenti per attirare talenti sono stati messi a punto a livello nazionale, ma sono disponibili soltanto in pochi Stati membri e hanno portata limitata, mentre le carenze di personale dell'UE interessano tutti i livelli di competenze; tali strumenti non affrontano quindi la dimensione del problema al livello dell'UE.

La mancanza di un approccio armonizzato e la visibilità potenzialmente limitata delle attuali piattaforme nazionali a livello globale riducono la capacità degli Stati membri di conseguire economie di scala in sede di elaborazione di politiche per attirare talenti individualmente. Pertanto il problema dell'insufficienza delle assunzioni di cittadini di paesi terzi attraverso i canali esistenti per la migrazione della forza lavoro al fine di colmare le carenze di manodopera e di competenze dell'UE non può essere affrontato adeguatamente dai singoli Stati membri. Agendo individualmente, gli Stati membri, in particolare quelli più piccoli con una minore visibilità a livello mondiale, potrebbero non essere in grado di competere per attirare persone di paesi terzi in cerca di lavoro.

Una piattaforma dell'UE unificata potrebbe contribuire a collegare l'offerta di lavoro dei cittadini di paesi terzi con la domanda dell'UE e a colmare il relativo divario, attirando così i talenti stranieri in misura maggiore rispetto a quanto potrebbero fare gli Stati membri agendo individualmente.

Valore aggiunto dell'Unione previsto (ex post): il bacino di talenti dell'UE consentirebbe di sostenere le assunzioni internazionali di cittadini di paesi terzi attraverso percorsi legali per far fronte alle carenze di manodopera e di competenze dell'UE. In quanto piattaforma di abbinamento tra domanda e offerta di lavoro a livello dell'UE che offre anche informazioni trasparenti sui processi di immigrazione e assunzione e servizi di assistenza, migliorerebbe l'efficienza complessiva della gestione della migrazione di forza lavoro a livello dell'UE e promuoverebbe l'UE come destinazione per i lavoratori stranieri. Migliorerebbe inoltre la competitività e la crescita economica dell'Unione rafforzando la visibilità delle politiche di migrazione legale dell'UE e degli Stati membri a livello mondiale e attirando dall'estero un maggior numero di cittadini di paesi terzi. Grazie alle economie di scala, l'UE sarebbe più preparata a competere sulla scena mondiale per attirare talenti stranieri e realizzare la transizione verde e digitale. In tal modo sarà possibile

includere un maggior numero di potenziali candidati dotati delle giuste competenze e gestire in modo più adeguato il fabbisogno dei datori di lavoro in ciascuno Stato membro. Lo strumento indicherebbe chiaramente alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro che l'UE è pronta ad accoglierle nel suo mercato del lavoro. Il bacino di talenti dell'UE integrerà e rafforzerà le attuali iniziative nazionali volte ad attirare talenti.

1.5.3. Insegnamenti tratti da esperienze analoghe

Nell'ottobre 2022 è stata avviata l'iniziativa pilota del bacino di talenti dell'UE per sostenere l'inserimento nel mercato del lavoro di persone in fuga dalla guerra in Ucraina. Nell'ambito di questa iniziativa pilota, i beneficiari di protezione temporanea soggiornanti in uno Stato membro possono attualmente registrare il loro CV sulla piattaforma EURES e cercare opportunità di lavoro in un altro Stato membro, ma i loro CV non sono abbinati ai posti vacanti. Mentre l'iniziativa pilota del bacino di talenti dell'UE è stata concepita specificamente per agevolare l'integrazione nel mercato del lavoro dei beneficiari di protezione temporanea già presenti nell'UE, il bacino di talenti dell'UE sarebbe destinato ad attirare persone di paesi terzi in cerca di lavoro che non soggiornano ancora nell'UE. Pertanto le due iniziative hanno una logica, una base giuridica e un ambito di applicazione differenti e gli insegnamenti tratti dall'iniziativa pilota possono essere utilizzati per la presente iniziativa solo in misura limitata. Tuttavia l'esperienza dell'iniziativa pilota mostra l'importanza di garantire un sistema di abbinamento tra profili professionali e posti vacanti e di condurre un'ampia campagna di sensibilizzazione al fine di raggiungere i cittadini di paesi terzi potenzialmente interessati a utilizzare lo strumento. È stata inoltre confermata anche la pertinenza del ruolo dei servizi pubblici per l'impiego.

1.5.4. Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale ed eventuali sinergie con altri strumenti pertinenti

La proposta fa seguito al nuovo patto sulla migrazione e l'asilo che ha riconosciuto la migrazione legale quale elemento essenziale dell'approccio globale dell'UE al fenomeno migratorio e ha espresso l'impegno a "esplorare ulteriormente le opzioni per costituire un bacino di talenti dell'UE per i lavoratori qualificati provenienti da paesi terzi che potrebbe fungere da piattaforma a livello di Unione per le assunzioni internazionali".

L'intenzione di istituire un bacino di talenti dell'UE è stata annunciata nell'ambito del pacchetto sulle competenze e sui talenti. L'iniziativa del bacino di talenti dell'UE migliorerebbe l'uso delle direttive dell'UE sulla migrazione legale, in quanto il fatto di ricevere un'offerta di lavoro, che sarà agevolato dal bacino di talenti dell'UE, rappresenta una condizione preliminare per ottenere un visto o un permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Rendendo più chiaro il quadro normativo in materia di migrazione legale attraverso l'offerta di informazioni online e di servizi di assistenza, il bacino di talenti dell'UE agevolerebbe l'accesso alle procedure sostenendo quindi le assunzioni internazionali di cittadini di paesi terzi tramite percorsi legali. Inoltre l'istituzione di percorsi legali efficaci può contribuire a ridurre la migrazione irregolare e favorire il mercato del lavoro dell'UE.

Il bacino di talenti dell'UE sosterrà inoltre l'attuazione dei partenariati volti ad attirare talenti fornendo uno strumento per un efficace inserimento professionale delle persone in cerca di lavoro provenienti dai paesi partner che partecipano a tali

partenariati, aumentando in tal modo l'efficacia della cooperazione dell'UE con i paesi terzi in materia di migrazione legale e, di conseguenza, della gestione della migrazione in generale.

Poiché sarà aperto anche alle persone di paesi terzi in cerca di lavoro che necessitano di protezione internazionale, il bacino di talenti dell'UE contribuirà all'obiettivo di aprire e rafforzare canali legali e sicuri per coloro che necessitano di protezione internazionale in tutto il mondo, come indicato nella raccomandazione della Commissione del 2020 relativa ai percorsi legali di protezione nell'UE.

Il bacino di talenti dell'UE è uno degli elementi essenziali del pacchetto della Commissione sulla mobilità dei talenti adottato nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze.

Integrerà anche le iniziative politiche dell'UE volte ad affrontare le carenze di manodopera e di competenze nell'UE, quali l'agenda per le competenze per l'Europa, agevolando al contempo la realizzazione della transizione verde e digitale nell'UE, in linea con la normativa sull'industria a zero emissioni nette e il piano industriale del Green Deal.

Facendo tesoro dell'esperienza di EURES e dell'Autorità europea del lavoro, contribuirà a realizzare sinergie con alte misure strategiche dell'UE volte ad affrontare le carenze di competenze e di manodopera nell'UE (in particolare EURES).

Gli investimenti necessari a livello di Unione europea e di Stati membri sono compatibili con il quadro finanziario pluriennale 2021-2027, e saranno finanziati tramite l'AMIF.

1.5.5. Valutazione delle varie opzioni di finanziamento disponibili, comprese le possibilità di riassegnazione

Nell'ambito dell'attuale QFP, le esigenze possono essere soddisfatte mediante riassegnazione nel quadro dell'attuale programma AMIF.

Non sono previsti costi aggiuntivi nell'ambito dell'attuale QFP. Nel QFP per il periodo successivo al 2027, si propone di finanziare il costo per il bacino dei talenti dell'UE attraverso il successivo QFP, senza pregiudicare l'accordo sul QFP e sui programmi. I costi per il periodo successivo al 2027 sono indicativi e non pregiudicano il bilancio disponibile per l'iniziativa nell'ambito del futuro QFP.

1.6. Durata e incidenza finanziaria della proposta/iniziativa

☐ **durata limitata**

- ☐ in vigore a decorrere dal [GG/MM]AAAA fino al [GG/MM]AAAA
- ☐ incidenza finanziaria dal AAAA al AAAA per gli stanziamenti di impegno e dal AAAA al AAAA per gli stanziamenti di pagamento

☒ **durata illimitata**

- attuazione con un periodo di avviamento dal 2026 al 2028
- e successivo funzionamento a pieno ritmo.

1.7. Metodi di esecuzione del bilancio previsti⁴⁶

☒ **Gestione diretta** a opera della Commissione

– ☒ a opera dei suoi servizi, compreso il suo personale presso le delegazioni dell'Unione

– ☐ a opera delle agenzie esecutive

☒ **Gestione concorrente** con gli Stati membri

☒ **Gestione indiretta** affidando compiti di esecuzione del bilancio:

– ☐ a paesi terzi o organismi da questi designati;

– ☒ a organizzazioni internazionali e loro agenzie (specificare);

– ☐ alla BEI e al Fondo europeo per gli investimenti;

– ☐ agli organismi di cui agli articoli 70 e 71 del regolamento finanziario;

– ☐ a organismi di diritto pubblico;

– ☐ a organismi di diritto privato investiti di attribuzioni di servizio pubblico nella misura in cui sono dotati di sufficienti garanzie finanziarie;

– ☐ a organismi di diritto privato di uno Stato membro preposti all'attuazione di un partenariato pubblico-privato e che sono dotati di sufficienti garanzie finanziarie;

– ☐ a organismi o persone incaricati di attuare azioni specifiche della PESC a norma del titolo V TUE e indicati nel pertinente atto di base.

– *Se è indicata più di una modalità, fornire ulteriori informazioni alla voce "Osservazioni".*

Osservazioni

Si prevede che la fase di sviluppo del bacino di talenti dell'UE durerà due anni, nel corso dei quali sarà istituita la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, insieme al segretariato del bacino di talenti dell'UE e ad altri consessi di governance. Il bacino di talenti dell'UE dovrebbe essere operativo dall'inizio del 2028.

La gestione indiretta sarà applicabile a partire dal 2028, in quanto a partire da tale data si intende sostenere finanziariamente gli attori internazionali o stabiliti nell'UE presenti nei paesi terzi che potrebbero aiutare gli sfollati che necessitano di protezione internazionale a sfruttare le opportunità offerte dal bacino di talenti dell'UE, sostenendo in tal modo lo sviluppo di percorsi di lavoro complementari.

⁴⁶ Le spiegazioni dei metodi di esecuzione del bilancio e i riferimenti al regolamento finanziario sono disponibili sul sito BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

2. MISURE DI GESTIONE

2.1. Disposizioni in materia di monitoraggio e di relazioni

Precisare frequenza e condizioni.

I finanziamenti attuati in **gestione diretta e indiretta** saranno attuati nell'ambito dello strumento tematico dell'AMF, che rientra anche nel meccanismo generale di monitoraggio e valutazione del Fondo Asilo e migrazione. Saranno stabiliti modelli e norme semplificati per raccogliere indicatori dai beneficiari delle convenzioni di sovvenzione e degli accordi di contributo allo stesso ritmo della gestione concorrente, al fine di garantire la trasmissione di dati comparabili.

Se il contributo dell'Unione è erogato in regime di **gestione concorrente** si applicano le norme indicate di seguito. I finanziamenti attuati dagli Stati membri in gestione concorrente seguiranno le norme stabilite nel regolamento (UE) 2021/1060, del 24 giugno 2021 (di seguito regolamento RDC), nel regolamento 2018/2016 (regolamento finanziario) e nel regolamento (UE) 2021/1147, del 7 luglio 2021, che istituisce il Fondo Asilo, migrazione e integrazione (di seguito regolamento AMIF). In linea con il regolamento RDC, ciascuno Stato membro ha già istituito un sistema di gestione e di controllo per il proprio programma per garantire la qualità e l'affidabilità del sistema di monitoraggio. Pertanto per la gestione concorrente è già in vigore un quadro coerente ed efficiente di rendiconto, monitoraggio e valutazione. Gli Stati membri sono tenuti a istituire un comitato di sorveglianza al quale la Commissione può partecipare con funzioni consultive. I comitati di sorveglianza esamineranno tutte le questioni che incidono sui progressi del programma verso il conseguimento dei suoi obiettivi. Per quanto riguarda i fondi per gli affari interni, gli Stati membri presentano alla Commissione relazioni annuali sull'attuazione del programma e sui progressi compiuti nel conseguimento degli obiettivi intermedi e finali, esponendo inoltre tutte le questioni che incidono sulla performance del programma e le misure adottate per farvi fronte.

2.2. Sistema di gestione e di controllo

2.2.1. *Giustificazione della o delle modalità di gestione, del meccanismo o dei meccanismi di attuazione del finanziamento, delle modalità di pagamento e della strategia di controllo proposti*

La strategia di controllo sarà basata sul regolamento finanziario e sul regolamento RDC. Per la parte attuata mediante **gestione diretta e indiretta** nell'ambito dello strumento tematico, il sistema di gestione e controllo si baserà sull'esperienza acquisita nell'attuazione dell'attuale QFP.

Se il contributo dell'Unione è erogato in regime di **gestione concorrente** si applicano le norme indicate di seguito. Gli Stati membri riceveranno un contributo supplementare per l'interoperabilità dei loro sistemi nazionali con la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE, per i loro punti di contatto nazionali e per l'assistenza amministrativa per il rilascio dei "pass" nel contesto dei partenariati per i talenti (se del caso). Gli importi corrispondenti saranno assegnati agli Stati membri mediante la modifica del loro programma. Tali programmi sono gestiti in regime di gestione concorrente, in linea con l'articolo 63 del regolamento finanziario, il regolamento RDC e il regolamento AMIF. Le modalità di pagamento per la gestione concorrente sono stabilite nel regolamento RDC.

Eventuali irregolarità scoperte dalla Commissione o dalla Corte dei conti europea dopo la trasmissione del pacchetto di affidabilità annuale possono dar luogo a una rettifica finanziaria netta.

2.2.2 *Informazioni concernenti i rischi individuati e il sistema o i sistemi di controllo interno per ridurli*

Poiché il bacino di talenti dell'UE comporterà la creazione di una specifica piattaforma informatica per il bacino dei talenti dell'UE che dovrebbe inoltre essere interoperabile con i sistemi nazionali degli Stati membri partecipanti e impone a questi ultimi di designare i punti di contatto nazionali, vi è il potenziale rischio che, in caso di cooperazione insufficiente tra gli Stati membri, lo sviluppo del bacino di talenti dell'UE subirà ritardi.

I lavori preparatori rivestiranno pertanto un'importanza fondamentale. La Commissione dovrebbe avviare il prima possibile i lavori di base per i pertinenti aspetti informatici e di governance.

Saranno necessari incontri frequenti e contatti regolari tra la Commissione e gli Stati membri al fine di garantire che tutte le decisioni pertinenti siano adottate con rapidità e non incidano negativamente sulle tempistiche di attuazione.

La DG HOME effettua ogni anno un esercizio di gestione dei rischi per individuare e valutare i potenziali rischi elevati. I rischi considerati critici vengono riferiti ogni anno nel piano di gestione della DG HOME e sono accompagnati da un piano d'azione che definisce le azioni di mitigazione.

2.2.3. *Stima e giustificazione del rapporto costo/efficacia dei controlli (rapporto "costi del controllo ÷ valore dei fondi gestiti") e valutazione dei livelli di rischio di errore previsti (al pagamento e alla chiusura)*

Sul rapporto "costi del controllo/valore dei fondi gestiti" riferisce la Commissione regolarmente. La relazione annuale di attività 2022 della DG HOME indica un rapporto dello 0,45 % in relazione alla gestione concorrente, un rapporto dello 0,83 % in relazione alle sovvenzioni in regime di gestione diretta e un rapporto dello 0,12 % in relazione alla gestione indiretta.

2.3. **Misure di prevenzione delle frodi e delle irregolarità**

Precisare le misure di prevenzione e tutela in vigore o previste, ad esempio strategia antifrode.

La DG HOME continuerà ad applicare la propria strategia antifrode in linea con la strategia antifrode della Commissione (CAFS) per garantire, tra l'altro, che i propri controlli antifrode interni siano pienamente allineati alla CAFS e che il proprio approccio alla gestione del rischio di frode sia finalizzato a individuare i settori a rischio di frode e a trovare risposte adeguate.

3. INCIDENZA FINANZIARIA PREVISTA DELLA PROPOSTA/INIZIATIVA

3.1. Rubrica/rubriche del quadro finanziario pluriennale e linea/linee di bilancio di spesa interessate

- Linee di bilancio esistenti

Secondo l'ordine delle rubriche del quadro finanziario pluriennale e delle linee di bilancio

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	Linea di bilancio	Natura della spesa	Partecipazione			
	Numero	Diss./Non diss. ⁴⁷	di paesi EFTA ⁴⁸	di paesi candidati e potenziali candidati ⁴⁹	di altri paesi terzi	altre entrate con destinazione specifica
4	10 02 01	Diss./Non diss.	SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO

- Nuove linee di bilancio di cui è chiesta la creazione

Secondo l'ordine delle rubriche del quadro finanziario pluriennale e delle linee di bilancio

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	Linea di bilancio	Natura della spesa	Partecipazione			
	Numero	Diss./Non diss.	di paesi EFTA	di paesi candidati e potenziali candidati	di altri paesi terzi	altre entrate con destinazione specifica
	[XX.YY.YY.YY]		SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO	SÌ/NO

⁴⁷ Diss. = stanziamenti dissociati / Non diss. = stanziamenti non dissociati.

⁴⁸ EFTA: Associazione europea di libero scambio.

⁴⁹ Paesi candidati e, se del caso, potenziali candidati dei Balcani occidentali.

3.2. Incidenza finanziaria prevista della proposta sugli stanziamenti

3.2.1. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti operativi⁵⁰

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di stanziamenti operativi.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di stanziamenti operativi, come spiegato di seguito:

Mio EUR (al terzo decimale)

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	4									
DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Totale 24 - 27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Totale 24 - 30
Stanziamenti operativi										
10 02 01 - Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF)	Impegni	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 - Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF)	Pagamenti	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Stanziamenti amministrativi finanziati dalla dotazione di programmi specifici										
10 01 01 - Spese di supporto per il Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF)	SI = SP									
TOTALE stanziamenti per la DG HOME	Impegni	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamenti	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTALE stanziamenti operativi	Impegni	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamenti	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTALE stanziamenti amministrativi finanziati dalla dotazione di programmi specifici		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

⁵⁰ Le tabelle nella presente sezione rappresentano uno scenario in cui partecipano 20 Stati membri. Ciò non pregiudica le scelte degli Stati membri e il bilancio sarà adeguato a seconda del numero di Stati membri partecipanti al bacino di talenti dell'UE.

⁵¹ I costi per il periodo successivo al 2027 sono indicativi e non pregiudicano il bilancio disponibile per l'iniziativa nell'ambito del futuro QFP.

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

TOTALE stanziamenti per la RUBRICA 4 del quadro finanziario pluriennale	Impegni	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamenti	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rubrica del quadro finanziario pluriennale	7	"Spese amministrative"
---	----------	------------------------

Mio EUR (al terzo decimale)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Totale 24 - 27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Totale 24 - 30
Risorse umane	SI = SP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Altre spese amministrative	SI = SP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTALE DG HOME	SI = SP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTALE stanziamenti per la RUBRICA 7 del quadro finanziario pluriennale	(Totale impegni = Totale pagamenti)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTALE stanziamenti per le RUBRICHE da 1 a 7 del quadro finanziario pluriennale	Impegni	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Pagamenti	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

Dal 2028 il costo annuale della proposta è stimato a 25 milioni, che si propone di finanziare attraverso il successivo QFP, senza pregiudicare l'accordo sul QFP e sui programmi. Inoltre, a partire dal 2028, si intende sostenere finanziariamente gli attori internazionali o stabiliti nell'UE presenti nei paesi terzi che potrebbero aiutare gli sfollati che necessitano di protezione internazionale a sfruttare le opportunità offerte dal bacino di talenti dell'UE, sostenendo in tal modo lo sviluppo di percorsi di lavoro complementari. A questo stadio non è possibile quantificare tale importo in dettaglio.

⁵⁴ Idem.
⁵⁵ Idem.
⁵⁶ Idem.

3.2.2. Risultati previsti finanziati con gli stanziamenti operativi

Stanziamenti di impegno in Mio EUR (al terzo decimale)⁵⁷

Specificare gli obiettivi e i risultati		2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTALE	
↓	Tipo	Numero	Costo	Numero	Costo	Numero	Costo	Numero	Costo	Numero	Costo	Numero	Costo
TUTTI GLI OBIETTIVI: Governance – Risorse umane													
Punti di contatto nazionali (Stati membri, a carico dell'AMIF)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Totale parziale			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
OBIETTIVO SPECIFICO 2: Costi informatici di riutilizzo di alcune componenti di EURES													
Adeguamento e integrazione di Europass			0,087		0,087								0,175
Creazione dello strumento di accertamento preliminare			0,112		0,112								0,225
Banca dati dei CV dei cittadini di paesi terzi			0,112		0,112								0,225
Adeguamento e integrazione della banca dati delle offerte di lavoro EURES			0,300		0,300								0,600
Adeguamento e integrazione del motore di ricerca/abbinamento			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ La tabella rappresenta uno scenario in cui partecipano 20 Stati membri. Ciò non pregiudica le scelte degli Stati membri e il bilancio sarà adeguato a seconda del numero di Stati membri partecipanti al bacino di talenti dell'UE.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

EURES												
Sistema centrale			2,175		2,175							4,350
Interoperabilità tra la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e altri sistemi			0,075		0,075							0,150
Interoperabilità tra la piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE e i sistemi nazionali degli Stati membri partecipanti			2,088		2,088							4,176
Funzionamento (manutenzione)						0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastruttura			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315	1,574
Implementazione di funzionalità aggiuntive						1,645		1,645		0,548		3,837
Totale parziale obiettivo specifico 2			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635	18,386
OBIETTIVO SPECIFICO 3:												
Altre attività												
Comunicazione			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487	2,435
Traduzioni			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300	6,500
Formazione						1,600		1,600		1,600		4,800
Coordinamento orizzontale			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176	0,880
Informazioni online						1,057		1,057		1,057		3,171
Totale parziale obiettivo specifico 3			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620	17,786
OBIETTIVO SPECIFICO 4:												
Assistenza amministrativa per il rilascio dei "pass" (costi per gli Stati membri, a carico dell'AMIF)						1,440		1,440		1,440		4,320
Totale parziale obiettivo specifico 4										1,440		1,440
TOTALE			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262	93,906

3.2.3. Sintesi dell'incidenza prevista sugli stanziamenti amministrativi⁶⁰

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di stanziamenti amministrativi.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di stanziamenti amministrativi, come spiegato di seguito:

Mio EUR (al terzo decimale)

	2024	2025	2026	2027	TOTALE 24 - 27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTALE 24 - 30
RUBRICA 7 del QFP									
Risorse umane	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Altre spese amministrative	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Totale parziale RUBRICA 7 del QFP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Esclusa la RUBRICA 7 del QFP									
Risorse umane	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Altre spese amministrative	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Totale parziale esclusa la RUBRICA 7 del QFP	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTALE	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Il fabbisogno di stanziamenti relativi alle risorse umane e alle altre spese amministrative è coperto dagli stanziamenti dei servizi della Commissione già assegnati alla gestione dell'azione e/o riassegnati all'interno degli stessi servizi della Commissione, integrati dall'eventuale dotazione supplementare concessa ai servizi della Commissione responsabili nell'ambito della procedura annuale di assegnazione, tenendo conto dei vincoli di bilancio.

3.2.3.1. Fabbisogno previsto di risorse umane

- ☐ La proposta/iniziativa non comporta l'utilizzo di risorse umane.
- ☒ La proposta/iniziativa comporta l'utilizzo di risorse umane, come spiegato di seguito:

Stima da esprimere in equivalenti a tempo pieno

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Posti della tabella dell'organico (funzionari e agenti temporanei)							
20 01 02 01 (sede e uffici di rappresentanza della Commissione)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (delegazioni)							
01 01 01 01 (ricerca indiretta)							

⁶⁰ La tabella rappresenta uno scenario in cui partecipano 20 Stati membri. Tale ipotesi non pregiudica le scelte degli Stati membri e il bilancio sarà adeguato a seconda del numero di Stati membri partecipanti al bacino di talenti dell'UE.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

01 01 01 11 (ricerca diretta)							
Altre linee di bilancio (specificare)							
Personale esterno (in equivalenti a tempo pieno: ETP)							
20 02 01 (AC, END, INT della dotazione globale)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (AC, AL, END, INT e JPD nelle delegazioni)							
01 01 01 02 (AC, END, INT - ricerca indiretta)							
01 01 01 12 (AC, END, INT - ricerca diretta)							
Altre linee di bilancio (specificare)							
TOTALE	1	3	7	10	13	13	13

Il fabbisogno di risorse umane è coperto dal personale dei servizi della Commissione assegnato alla gestione dell'azione e/o riassegnato all'interno degli stessi servizi della Commissione integrato dall'eventuale dotazione supplementare concessa ai servizi della Commissione responsabili nell'ambito della procedura annuale di assegnazione, tenendo conto dei vincoli di bilancio.

Descrizione dei compiti da svolgere:

Funzionari e agenti temporanei	- Sostegno ai negoziati sulla proposta legislativa in seno al Parlamento europeo e al Consiglio - Redazione di atti delegati e di esecuzione + negoziati negli anni 2026 - 2027 - Istituzione della struttura di governance e comitatologia - Attuazione dei compiti del segretariato del bacino di talenti dell'UE, tra cui la pianificazione e il coordinamento delle relative attività - Protezione dei dati (compresi redazione e completamento degli accordi relativi alla titolarità del trattamento) - Gestione dei contratti dei prestatori di servizi e coordinamento informatico (gruppo direttivo informatico interno e presentazione al comitato per le tecnologie dell'informazione) - Cooperazione e assistenza nelle attività relative all'istituzione dei punti di contatto nazionali - Assistenza amministrativa per il rilascio dei "pass" - Sostegno agli Stati membri partecipanti ai partenariati per i talenti Regime specifico per i partenariati per i talenti (requisiti del pass, campagna d'informazione)
Personale esterno	- Sostegno ai negoziati e preparazione prima dell'entrata in vigore - Preparazione relativa alle esigenze di formazione e ai moduli di sviluppo della capacità - Sostegno all'elaborazione del quadro degli indicatori, al monitoraggio e alla valutazione - Strategia di comunicazione e organizzazione di eventi, attività di networking

3.2.4. *Compatibilità con il quadro finanziario pluriennale attuale*

La proposta/iniziativa:

- ☒ può essere interamente finanziata mediante riassegnazione all'interno della pertinente rubrica del quadro finanziario pluriennale (QFP).

I costi della proposta relativa al bacino dei talenti dell'UE saranno coperti dall'AMIF senza pregiudicare la dotazione esistente

- ☐ comporta l'uso del margine non assegnato della pertinente rubrica del QFP e/o l'uso degli strumenti speciali definiti nel regolamento QFP.

Spiegare la necessità, precisando le rubriche e le linee di bilancio interessate, gli importi corrispondenti e gli strumenti proposti.

- ☐ comporta una revisione del QFP.

Spiegare la necessità, precisando le rubriche e le linee di bilancio interessate e gli importi corrispondenti.

3.2.5. Partecipazione di terzi al finanziamento

La proposta/iniziativa:

- ☐ non prevede cofinanziamenti da terzi
- ☐ prevede il cofinanziamento da terzi indicato di seguito:

Stanziamenti in Mio EUR (al terzo decimale)

	Anno N ⁶⁷	Anno N+1	Anno N+2	Anno N+3	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)			Totale
Specificare l'organismo di cofinanziamento								
TOTALE stanziamenti cofinanziati								

3.3. Incidenza prevista sulle entrate

- ☐ La proposta/iniziativa non ha incidenza finanziaria sulle entrate.
- ☐ La proposta/iniziativa ha la seguente incidenza finanziaria:
 - ☐ sulle risorse proprie
 - ☐ su altre entrate
 - indicare se le entrate sono destinate a linee di spesa specifiche ☐

Mio EUR (al terzo decimale)

Linea di bilancio delle entrate:	Stanziamenti disponibili per l'esercizio in corso	Incidenza della proposta/iniziativa ⁶⁸					
		Anno N	Anno N+1	Anno N+2	Anno N+3	Inserire gli anni necessari per evidenziare la durata dell'incidenza (cfr. punto 1.6)	
Articolo							

Per quanto riguarda le entrate con destinazione specifica, precisare la o le linee di spesa interessate.

Altre osservazioni (ad es. formula/metodo per calcolare l'incidenza sulle entrate o altre informazioni).

⁶⁷ L'anno N è l'anno in cui inizia a essere attuata la proposta/iniziativa. Sostituire "N" con il primo anno di attuazione previsto (ad es.: 2021) e così per gli anni a seguire.

⁶⁸ Per le risorse proprie tradizionali (dazi doganali, contributi zucchero), indicare gli importi netti, cioè gli importi lordi al netto del 20 % per spese di riscossione.