

Bruxelles, 7 marzo 2025
(OR. en)

6463/25

SOC 91
EMPL 63
EDUC 49
MI 121
COMPET 124
JAI 285
GENDER 23

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	6 marzo 2025
Destinatario:	Thérèse BLANCHET, segretaria generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2025) 90 final
Oggetto:	COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI L'Unione delle competenze

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2025) 90 final.

All.: COM(2025) 90 final



COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 5.3.2025
COM(2025) 90 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E
SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI**

L'Unione delle competenze

L'Unione delle competenze

La forza competitiva dell'Europa risiede nei suoi cittadini. Il nostro capitale umano è fondamentale per la prosperità, la resilienza economica e la peculiare economia sociale di mercato dell'UE. Si tratta di un fattore chiave per favorire la crescita della produttività, rendere le nostre industrie più competitive e innovative, attrarre ulteriori investimenti e garantire un mercato unico dinamico e una maggiore sicurezza economica. Mettere al primo posto le persone e investire nelle competenze produce benefici a più riprese. Nel contesto della concorrenza per i talenti a livello mondiale, e a fronte di una popolazione in età lavorativa in diminuzione nell'UE, la competitività dell'Europa dipende da competenze orientate al futuro che contribuiscono alla coesione economica, sociale e territoriale. Anche il capitale umano è essenziale per promuovere la preparazione e la sicurezza nell'attuale situazione geopolitica.

Per essere competitiva e preparata per il futuro l'UE deve sostenere e preparare i suoi cittadini con le abilità e le competenze necessarie per il successo nell'apprendimento, nel lavoro e nella vita, come evidenziato dalla bussola per la competitività dell'UE¹. L'economia sociale di mercato europea, grazie alle sue solide fondamenta nei settori dell'istruzione, della formazione, della ricerca, dell'innovazione e della democrazia, può fungere da solida base.

1. Il problema: la necessità di sviluppare maggiori e migliori competenze

L'Unione delle competenze² mira a sostenere lo sviluppo di sistemi di istruzione, formazione e competenze di qualità, inclusivi e adattabili per aumentare la competitività dell'UE. Una migliore analisi del fabbisogno di competenze a livello di UE sarà di fondamentale importanza in questo contesto ai fini dell'elaborazione di politiche efficaci e mirate.

Le carenze e le lacune in termini di competenze, l'insufficiente rapidità della trasformazione nonché la frammentazione e l'inefficienza della governance stanno ostacolando la competitività dell'UE, come sottolineato nelle relazioni Draghi³, Letta⁴ e Niinistö⁵. Tali fattori costituiscono un ostacolo alla crescita della produttività e all'innovazione e pregiudicano l'impegno profuso per la decarbonizzazione e la digitalizzazione.

1.1 Carenze e lacune in termini di competenze

L'Europa non produce un numero sufficiente di laureati e diplomati dell'istruzione superiore e di diplomati dell'istruzione e formazione professionale qualificati, né consente a un numero sufficiente di persone di migliorare il proprio livello di competenze o di riqualificarsi nel corso della propria vita lavorativa. Inoltre nella concorrenza per i talenti a livello mondiale l'Europa

¹ [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - "Bussola per la competitività dell'UE" \(COM \(2025\) 30 final\).](#)

² Il concetto di competenze dovrebbe essere inteso in senso lato in tutta la comunicazione. Esso comprende le abilità, le conoscenze e le competenze per la vita, ben al di là delle competenze necessarie per il mercato del lavoro.

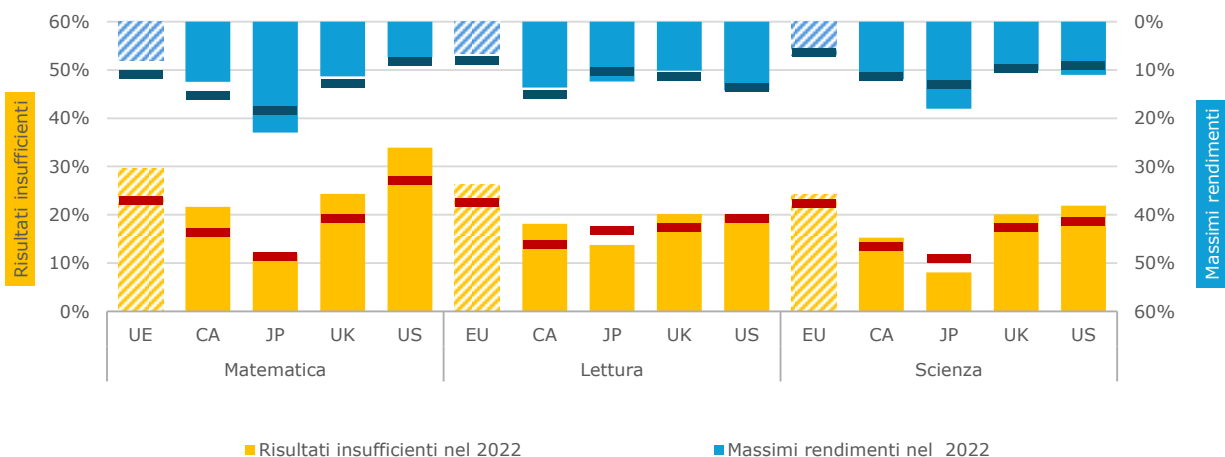
³ "The future of European Competitiveness", relazione di Mario Draghi.

⁴ "Much more than a market – Speed, Security, Solidarity, Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens", relazione di Enrico Letta.

⁵ "Safer Together: Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness", relazione di Sauli Niinistö, ex presidente della Repubblica di Finlandia, nella sua veste di consigliere speciale della presidente della Commissione europea.

fatica a risultare una destinazione attraente. Le carenze di personale qualificato sono spesso più gravi nelle regioni meno sviluppate, in quelle remote e in quelle ultraperiferiche. Le persone con disabilità o provenienti da un contesto migratorio spesso incontrano ulteriori ostacoli nello sviluppo delle loro competenze, il che si traduce in un potenziale non sfruttato nella forza lavoro dell'UE.

A partire dalla scuola: l'Europa è in ritardo per quanto riguarda l'acquisizione delle competenze di base. I risultati ottenuti dai quindicenni in matematica, lettura e scienze sono peggiorati e confermano una tendenza al ribasso, come dimostrano i recenti dati PISA⁶. Analogamente, quasi la metà dei giovani europei non dispone delle competenze digitali di base.



Fonte: Commissione europea 2024: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1>.

Nell'istruzione e formazione professionale: l'istruzione e formazione professionale (IFP) ha tradizionalmente rappresentato un percorso verso posti di lavoro di qualità e carriere soddisfacenti nelle professioni mediamente qualificate. La domanda di qualifiche professionali è elevata, in particolare nei settori in cui persistono gravi carenze di manodopera⁷. Le competenze verdi sono tra le numerose competenze indispensabili sviluppate attraverso l'IFP e sono fondamentali per il successo della transizione verde e dell'economia circolare. Complessivamente, tra le occupazioni soggette a maggiori carenze nell'UE, due terzi sono professioni artigianali che richiedono generalmente un'istruzione e formazione professionale⁸. Le carenze in questi ambiti e in altri settori chiave come l'agricoltura e la pesca potrebbero addirittura peggiorare, in quanto la quota di giovani lavoratori (di età inferiore ai 30 anni) in queste professioni è bassa, il che rende più pressante l'esigenza di un ricambio generazionale.

Nell'istruzione superiore: oltre la metà dei nuovi posti di lavoro entro il 2035 sarà creata nell'ambito di professioni altamente qualificate. Tuttavia l'Europa non produce abbastanza talenti altamente qualificati. Deve investire e sostenere la messa in comune delle risorse nell'istruzione

⁶ La relazione dello studio PISA 2022 delinea un peggioramento dei risultati scolastici e una maggiore disuguaglianza
⁷ Relazione EURES "Labour shortages and surpluses in Europe 2023": <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023?etrans=it>.

⁸ L'aumento delle carenze di competenze è anche un problema da affrontare per preservare il patrimonio culturale.

superiore per aumentare l'accesso all'innovazione, alle conoscenze all'avanguardia e alle competenze di alto livello, anche attraverso programmi di studio congiunti nell'ambito di alleanze tra istituti di istruzione superiore, come le alleanze delle università europee.

Proseguire a livello di apprendimento degli adulti: la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze saranno essenziali per tutta la vita e la carriera delle persone; eppure un adulto su cinque ha difficoltà a leggere e scrivere⁹ e meno del 40 % della popolazione adulta partecipa all'istruzione o alla formazione¹⁰, una percentuale ben al di sotto dell'obiettivo del 60 % fissato per il 2030. Tale percentuale è molto inferiore tra gli adulti scarsamente qualificati (18,4 %). Quasi la metà della popolazione adulta non dispone delle competenze digitali di base, nonostante oltre il 90 % dei posti di lavoro le richieda¹¹. I vincoli temporali, le considerazioni finanziarie, le responsabilità di assistenza e la motivazione sono alcuni degli ostacoli che impediscono agli adulti di proseguire con l'apprendimento.

Divario di genere: sebbene il numero di giovani donne laureate o diplomate dell'istruzione superiore sia complessivamente più elevato di quello degli uomini, il numero di uomini che studiano scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) è quasi il doppio rispetto a quello delle donne, sia nell'ambito dell'istruzione superiore che in quello dell'istruzione e formazione professionale. Ciò incide fortemente sulla segregazione di genere nel mercato del lavoro e limita il potenziale di innovazione dell'UE.

Carenza di competenze finanziarie e imprenditoriali: gli europei non dispongono delle competenze finanziarie e imprenditoriali necessarie per investire di più e avviare e sviluppare start-up di successo, il che limita sensibilmente il potenziale di innovazione e di crescita dell'UE.

Concorrenza per i talenti a livello mondiale: l'UE è meno attraente per i cittadini di paesi terzi di talento rispetto ad altri membri dell'OCSE come il Canada, gli Stati Uniti e l'Australia¹². Inoltre alcuni dei migliori talenti dell'UE trovano migliori opportunità all'estero per avviare un'attività o eccellere nel mondo accademico.

Gravi carenze di competenze e rischio di carenza di manodopera nei settori in rapida trasformazione e durante le crisi: l'Europa deve far fronte a carenze di competenze e a potenziali carenze in settori critici in caso di catastrofi e crisi. La attività di mappatura delle esigenze in termini di forza lavoro e di formazione di nuovi segmenti di forza lavoro o l'afflusso di lavoratori qualificati non sono sufficienti.

1.2 Differenze nella rapidità della trasformazione

⁹ "Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?", indagine sulle competenze degli adulti 2023, OCSE: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Statistiche sull'apprendimento degli adulti, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics&action=statexp-seat&lang=it.

¹¹ La relazione sullo stato del decennio digitale 2024 sottolinea che solo il 55,6 % della popolazione dell'UE possiede almeno le competenze digitali di base (rispetto all'obiettivo dell'80 %) e che, al ritmo attuale, il numero di specialisti in TIC raggiungerà solo 12 milioni entro il 2030, ben al di sotto dell'obiettivo di 20 milioni.

¹² "Talent attractiveness 2023", OCSE: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

In Europa i sistemi di istruzione e formazione non tengono il passo con le rapide trasformazioni tecnologiche e l'evoluzione delle competenze necessarie per portare avanti la decarbonizzazione dell'economia¹³ e ridurre le dipendenze nei settori strategici.

L'Europa si trova ad affrontare una sfida crescente nel soddisfare la domanda di talenti qualificati nei settori STEM, soprattutto in ambiti strategici come le tecnologie pulite e circolari, le tecnologie digitali, il settore aerospaziale e la difesa, compresi i settori tradizionali che si affidano sempre più a strumenti digitali che richiedono competenze STEM. Formiamo professionisti altamente qualificati, ma in numero insufficiente a colmare le carenze. Nell'UE quasi quattro PMI su cinque faticano a trovare lavoratori con le competenze necessarie in particolare per quanto riguarda le tecnologie innovative come l'IA, i semiconduttori e l'informatica quantistica, e il problema incide fortemente sulle start-up e sulle scale-up. Tali carenze si ripercuotono su tutti i settori, compresi quelli dei trasporti, degli alimenti e dell'energia, limitando la crescita economica e soffocando l'innovazione.

Il calo delle competenze di base tra i quindicenni è strettamente legato alla mancanza di insegnanti specializzati in matematica e scienze, il che evidenzia l'urgente necessità di attrarre insegnanti e formatori in tali discipline e di sostenerli meglio attraverso lo sviluppo professionale continuo in questi settori critici. Inoltre, con l'evolversi delle esigenze e delle aspettative delle nuove generazioni, potrebbe essere necessaria una nuova visione dei percorsi formativi e professionali in linea con il mutevole panorama del lavoro e dell'innovazione.

Altrettanto importante è dotare le persone, in tutti gli angoli d'Europa e di tutte le generazioni, delle competenze necessarie per affrontare le sfide sociali più urgenti come i cambiamenti climatici, le pressioni sulle istituzioni democratiche e le minacce alla nostra sicurezza interna, anche per quanto riguarda la cibersicurezza e le minacce ibride, garantendo loro al contempo la possibilità di cogliere le opportunità offerte dalla transizione verde e digitale.

In definitiva l'Europa deve utilizzare meglio le competenze esistenti, migliorando il riconoscimento delle qualifiche a livello transfrontaliero e riconoscendo le competenze acquisite al di fuori dell'istruzione formale. Molte persone faticano a vedere riconosciute le proprie competenze quando si spostano all'interno dell'UE o arrivano da paesi terzi, con un conseguente sottoutilizzo dei talenti.

1.3 Frammentazione della governance e analisi del fabbisogno di competenze

Le politiche in materia di competenze sono strettamente interconnesse con l'istruzione, il lavoro, la politica economica e finanziaria e l'inclusione sociale. Tuttavia questi settori sono spesso gestiti da ministeri o dipartimenti diversi, sia a livello nazionale che a livello regionale, ciascuno con proprie priorità specifiche.

Inoltre la questione delle competenze è affrontata da una moltitudine di portatori di interessi da punti di vista differenti e in modo non sufficientemente coordinato, vale a dire i sistemi di istruzione e formazione, l'industria, i servizi pubblici per l'impiego, le parti sociali e la società civile.

¹³ Il "piano d'azione industriale dell'UE per il settore automobilistico" mira ad affrontare le difficoltà relative all'innovazione e alla leadership nelle tecnologie future, nella transizione pulita e nella decarbonizzazione, e relative alle competenze necessarie per conseguirle.

Tale frammentazione ostacola gli investimenti intelligenti e non consente di effettuare un'adeguata analisi del fabbisogno di competenze.

A causa di un consolidamento insufficiente e della mancanza di previsioni e di una collaborazione efficace tra le diverse agenzie con conoscenze in materia di analisi del fabbisogno di competenze, è difficile conciliare domanda e offerta future di competenze, anche al fine di agevolare la migrazione legale.

Sebbene gli Stati membri abbiano intensificato il proprio impegno in materia di istruzione e competenze, le sfide che devono affrontare sono troppo importanti e urgenti affinché possano farlo da soli. L'azione a livello di UE può accelerare la trasformazione delle competenze e dell'istruzione di cui l'Europa ha bisogno per colmare le carenze di competenze, le differenze in termini di rapidità e le lacune del processo decisionale. È inoltre fondamentale coinvolgere attivamente i paesi candidati, nonché i potenziali candidati e i paesi del vicinato, nelle riforme e nelle iniziative pertinenti previste dall'Unione delle competenze poiché anche questi paesi devono affrontare sfide analoghe.

Questi sono i tre motivi per cui l'Europa ha bisogno di cambiare radicalmente passo in termini di ambizione e azione. L'Unione delle competenze è una strategia ambiziosa volta a garantire l'erogazione di istruzione e l'acquisizione di competenze nell'UE, sostenuta da un nuovo modello di cooperazione per presentare soluzioni coraggiose basate su una serie chiara di obiettivi (sezione 2), azioni chiave (sezione 3), mezzi finanziari (sezione 4) e una governance più efficace (sezione 5).

2. L'Unione delle competenze: obiettivi

L'Unione delle competenze mira a garantire che **tutti in Europa**, indipendentemente dal luogo in cui si trovano, **abbiano la possibilità di costruire solide basi di competenze e impegnarsi nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze lungo tutto l'arco della vita**, in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali. Il suo obiettivo è sostenere i sistemi europei di istruzione e formazione affinché offrano a tutti, compresi tutti i giovani, indipendentemente dal loro contesto di provenienza e dal loro luogo di residenza, pari opportunità per accedere all'istruzione, all'apprendimento permanente e a posti di lavoro di qualità, come pure per affrontare le transizioni e le crisi. Basi educative e competenze più solide sostengono anche valori dell'UE come la democrazia, i diritti umani, la solidarietà, l'inclusione sociale e la diversità, in quanto aiutano le persone a sviluppare una maggiore resilienza alla cattiva informazione e alla disinformazione, alla radicalizzazione e al reclutamento nella criminalità e conferiscono loro i mezzi per contribuire a un'Europa più verde, più equa e più coesa.

Il secondo obiettivo è quello di aiutare **le imprese a essere competitive** e resilienti, agevolando i datori di lavoro, e in particolare le PMI, nella ricerca delle persone dotate delle competenze necessarie a creare una crescita sostenibile e posti di lavoro di qualità. È anche un invito rivolto alle imprese affinché investano nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze dei lavoratori di tutte le generazioni per adattarsi a sfide e opportunità in continua evoluzione. Allo stesso tempo riconosce che le imprese, in particolare le PMI e le start-up/scale-up, hanno bisogno degli incentivi e del sostegno adeguati per poter realizzare tali investimenti.

Infine l'Unione delle competenze si adopererà per **rendere le competenze e le qualifiche, indipendentemente dal luogo in cui sono state acquisite in Europa, trasparenti, affidabili e**

riconosciute in tutto il mercato unico, in modo da consentire alle persone di esercitare il proprio diritto di libera circolazione e ai datori di lavoro, in particolare alle PMI, di assumere efficacemente oltre confine. È anche un invito rivolto agli Stati membri affinché si adoperino per un rapido riconoscimento delle competenze e delle qualifiche acquisite al di fuori dell'UE.

3. Principali filoni dell'Unione delle competenze

Per conseguire gli obiettivi enunciati sopra l'Unione delle competenze:

- **svilupperà le competenze richieste per posti di lavoro e vite di qualità** attraverso solide basi educative, con un approccio inclusivo all'apprendimento permanente;
- **consentirà la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze** di una forza lavoro agile in grado di padroneggiare la transizione digitale e pulita, con particolare riguardo alle persone con competenze medio-basse;
- **farà circolare le competenze** attraverso la libera circolazione delle persone in tutta l'UE, sfruttando appieno il potenziale del mercato unico;
- **attrarrà, svilupperà e tratterrà** i talenti.



L'Unione delle competenze prenderà le mosse da azioni già intraprese nell'ambito dello **spazio europeo dell'istruzione**¹⁴, dell'**agenda per le competenze per l'Europa**¹⁵ e dello **Spazio europeo della ricerca**. Su tale base la Commissione interagirà con gli attori nei settori dell'istruzione e della formazione, dell'occupazione e del mercato del lavoro, con le parti sociali e con gli altri portatori di interessi per integrare la governance dell'istruzione e delle competenze nell'Unione delle competenze. La Commissione riconosce pienamente il ruolo primario degli Stati membri in questo campo, come stabilito dagli articoli 165 e 166 TFUE, e nell'attuazione delle suddette azioni agirà nell'ambito delle sue competenze.

A. Sviluppo delle competenze per la vita attraverso una solida base educativa

Il forte peggioramento delle **competenze di base** dei nostri giovani, comprese quelle digitali, è una bomba a orologeria per i nostri sistemi di istruzione e per la competitività dell'Europa. L'indagine PISA 2022 evidenzia tendenze preoccupanti: il 30 % dei quindicenni dell'UE non dispone del livello minimo di competenza in matematica, mentre circa il 25 % ha difficoltà nella lettura e nelle scienze¹⁶. Circa il 43 % dei discenti all'ottavo anno della scuola dell'obbligo ha difficoltà con l'alfabetizzazione digitale di base, il che conferma una tendenza al ribasso¹⁷.

Sebbene in media l'UE sia sulla buona strada per raggiungere l'obiettivo del 2030 di ridurre il tasso di abbandono scolastico al di sotto 9 %, per i ragazzi, i giovani con disabilità e gli studenti provenienti da un contesto migratorio il rischio di abbandono scolastico è maggiore. Inoltre, rispetto a 10 anni fa, l'UE è ancora più lontana dall'obiettivo fissato per il 2030 di portare la percentuale di discenti con risultati insufficienti al di sotto del 15 %. Il **contesto socioeconomico di provenienza** rimane un importante indicatore di previsione dei risultati scolastici: i discenti svantaggiati hanno un rischio di ottenere risultati insufficienti nelle competenze di base 6,1 volte maggiore rispetto ai loro coetanei più favoriti¹⁸. Si registrano **divari di genere** nella lettura, materia in cui le ragazze hanno maggiori probabilità di rientrare tra i discenti che conseguono i risultati migliori in tutti i paesi dell'UE, e in scienze, ambito in cui i risultati insufficienti sono leggermente più diffusi tra i ragazzi. Si riscontrano divari nelle **zone rurali** rispetto alle zone urbane, in particolare per quanto riguarda la lettura¹⁹ e le competenze digitali²⁰. La percentuale di giovani delle zone rurali con un titolo di istruzione superiore è limitata rispetto alle zone urbane²¹.

In questo modo l'UE rischia di rimanere ulteriormente indietro nella corsa tecnologica globale, nel cui ambito le esigenze in termini di intelligenza artificiale (IA), automazione e cibersecurity stanno rimodellando le industrie e le società. Nei settori della difesa, aerospaziale e delle tecnologie di fusione le competenze STEM avanzate sono essenziali per ridurre la dipendenza da fornitori di

¹⁴ Risoluzione relativa a un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione per il periodo 2021-2030 ([GU C 497 del 10.12.2021](#)).

¹⁵ Agenda per le competenze per l'Europa: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en?prefLang=it.

¹⁶ ["The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results"](#).

¹⁷ ["International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\) in Europe, 2023"](#).

¹⁸ [Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2024](#).

¹⁹ Per ulteriori dettagli sull'istruzione scolastica nelle zone rurali, cfr. OCSE (2021), "Delivering quality education in rural communities".

²⁰ Nonostante il miglioramento degli ultimi anni, rimane un divario del 15 % (COM(2024) 450 final).

²¹ Eurostat (2022).

paesi terzi e sviluppare capacità di prossima generazione. Tuttavia tra il 2015 e il 2022 si è registrata una diminuzione complessiva (-7 %) dei dottorandi nei settori STEM, con cifre in calo per le scienze naturali, la matematica e la statistica (-13,1 %) e per le TIC, ossia le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (-25,5 %); l'unico aumento è stato registrato nei settori dell'ingegneria, dell'industria manifatturiera e dell'edilizia (+ 9,4 %).

Inoltre la promozione di approcci STEAM, che integrano scienza, tecnologia, ingegneria, arte e matematica abbattendo le barriere disciplinari, favorisce il pensiero creativo. Questo insieme di competenze è molto ricercato dai datori di lavoro²². Facilita inoltre l'alfabetizzazione digitale e finanziaria dotando gli studenti delle competenze necessarie per comprendere il funzionamento dei sistemi digitali e finanziari.

Allo stesso tempo urge affrontare le **disparità di genere** in quanto le donne sono ancora sottorappresentate in molti settori STEM, tra cui l'ingegneria e l'informatica, mentre gli uomini sono sottorappresentati in settori come la sanità, i servizi sociali e l'insegnamento.

È fondamentale rendere la **professione di insegnante** più attraente ed equilibrata dal punto di vista del genere, affrontare la carenza di insegnanti, in particolare nel settore STEM, e trattenere i talenti, nonché garantire che gli insegnanti siano meglio attrezzati per gestire i risultati insufficienti e i cambiamenti tecnologici. Ad esempio, solo il 40 % degli insegnanti è preparato a utilizzare le tecnologie digitali nell'insegnamento. Mentre il 68% degli adolescenti utilizza già l'IA, i sistemi di istruzione non dispongono dei quadri necessari per integrare efficacemente l'IA nell'apprendimento²³.

Lo sviluppo di competenze per la vita, anche per quanto riguarda i media, l'alfabetizzazione digitale, il pensiero critico o la cibersicurezza di base, è fondamentale per la **preparazione** generale dell'Europa di fronte alle crisi, anche in termini di resilienza democratica. In tale contesto i discenti hanno anche bisogno di solide competenze di base e avanzate, in particolare nel settore STEM, ma anche di conoscenze e competenze civiche. È necessario migliorare la preparazione ai rischi nei sistemi di istruzione e formazione per garantire che l'UE e i suoi Stati membri possano continuare a operare in qualsiasi circostanza, svolgendo funzioni sociali fondamentali.

Anche l'apprendimento non formale e informale, il lavoro giovanile, le iniziative culturali, la pratica dello sport e il volontariato possono offrire alle persone preziose opportunità per sviluppare conoscenze, competenze, atteggiamenti e comportamenti che consentano loro di crescere e diventare cittadini attivi.

Risultati principali attesi a livello di UE, nazionale, regionale e locale

★ Sviluppare solide basi nell'istruzione e nella formazione

- Intensificare il sostegno all'alfabetizzazione di base, alla matematica, alle scienze, alle competenze digitali e di cittadinanza attraverso un **piano d'azione per le competenze di base**. Attraverso la sperimentazione di un **regime di sostegno alle competenze di base** la Commissione collaborerà con gli Stati membri interessati per creare un quadro di misure di intervento efficaci, sostenute dai finanziamenti dell'UE, destinate ai bambini e ai giovani che hanno difficoltà ad acquisire le competenze di base. Un **premio europeo per le scuole**

²² Forum economico mondiale, "Future of Jobs Report 2023": <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

²³ [Vodafone Foundation, "AI in European Schools", 2025.](#)

innovative riconoscerà le scuole che hanno dimostrato capacità di innovazione eccezionali nel modificare i programmi di studio per insegnare agli studenti le competenze STEM e di cittadinanza, anche attraverso la cooperazione con le imprese e le autorità locali. La Commissione propone di integrare l'obiettivo esistente in materia di competenze di base come segue: **entro il 2030**,

- **la percentuale di risultati insufficienti in termini di alfabetizzazione, matematica, scienze e competenze digitali dovrebbe essere inferiore al 15%; la percentuale di massimi rendimenti nell'alfabetizzazione, nella matematica e nelle scienze dovrebbe essere almeno del 15%.**
- Sulla base di un riesame del piano d'azione per l'istruzione digitale, la Commissione presenterà una **tabella di marcia per il 2030 sul futuro dell'istruzione e delle competenze digitali** per promuovere la parità di accesso all'istruzione digitale per tutti. Un solido ecosistema di istruzione digitale dell'UE consentirà di prepararsi per il futuro e di stabilire partenariati a lungo termine con EdTech con sede nell'UE e soluzioni europee sviluppate in modo indipendente. Un'iniziativa sull'**IA nell'istruzione e nella formazione** definirà un quadro di riferimento per l'alfabetizzazione in materia di IA e sosterrà l'integrazione dell'IA nell'offerta di istruzione e formazione, rispondendo all'esigenza di sicurezza online e di benessere digitale, affrontando la disinformazione e la cattiva informazione e promuovendo al tempo stesso l'innovazione nell'istruzione. Il quadro delle competenze digitali sarà aggiornato entro la fine del 2025 per tenere conto delle nuove tecnologie emergenti, compresa l'IA.
- Offrire sostegno attraverso un **piano strategico per l'istruzione in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM)** per invertire la tendenza al peggioramento dei risultati per quanto riguarda le competenze STEM nella scuola e attrarre un maggior numero di studenti verso i percorsi e le carriere STEM. Attrarre un maggior numero di ragazze e donne verso gli studi in ambito STEM, compresi gli studi e le carriere digitali, è un obiettivo fondamentale del piano. La Commissione propone inoltre un obiettivo strategico riguardante l'iscrizione a percorsi STEM: **entro il 2030**,
 - **la percentuale di studenti iscritti a settori STEM nell'IFP iniziale di livello intermedio dovrebbe essere almeno del 45 %²⁴, con una proporzione di studentesse di almeno una su quattro iscritti²⁵;**
 - **la percentuale di studenti iscritti a settori STEM a livello di istruzione terziaria dovrebbe essere almeno del 32 %²⁶, con una proporzione di studentesse di almeno due su cinque iscritti²⁷;**

²⁴ Nel 2022 la percentuale di studenti iscritti a settori STEM nell'IFP iniziale di livello intermedio era del 36,2 % (ultimi dati disponibili). L'obiettivo per il 2030 a livello di UE consiste in un aumento medio annuo di circa 1,1 punti percentuali.

²⁵ Nel 2022 la percentuale di donne iscritte a settori STEM nell'IFP iniziale di livello intermedio (sul totale delle iscrizioni STEM) era del 16,1 % (ultimi dati disponibili). L'obiettivo per il 2030 a livello di UE consiste in un aumento medio annuo di circa 1,1 punti percentuali.

²⁶ Nel 2022 la percentuale di studenti iscritti a settori STEM a livello di istruzione terziaria era del 27,1 % (ultimi dati disponibili). L'obiettivo per il 2030 a livello di UE consiste in un aumento medio annuo di circa 0,6 punti percentuali.

²⁷ Nel 2022 percentuale di donne iscritte in settori STEM a livello di istruzione terziaria (sul totale delle iscrizioni STEM) era del 31,8 % (ultimi dati disponibili). L'obiettivo per il 2030 a livello di UE consiste in un aumento medio annuo di circa 1 punto percentuale.

- **la percentuale di studenti iscritti a programmi di dottorato nel settore delle TIC dovrebbe essere almeno del 5 %²⁸, con una proporzione di studentesse di almeno una su tre iscritti.**
- Affrontare l'attrattiva delle **carriere accademiche e di insegnamento** attraverso:
 - **un'agenda dell'UE per gli insegnanti e i formatori**, che aiuti gli Stati membri ad affrontare la carenza di insegnanti e a migliorarne le condizioni di lavoro e le prospettive di carriera;
 - **un quadro europeo delle competenze per il personale accademico** dell'istruzione superiore, che integri l'attuale quadro europeo delle competenze per i ricercatori (ResearchComp). Per ridare valore ai ruoli pedagogici nel mondo accademico è necessario un ulteriore riconoscimento per l'insegnamento innovativo, lo sviluppo di opportunità di apprendimento permanente e di formazione attraverso microcredenziali, la creazione di opportunità di istruzione transnazionale o l'istituzione di una cooperazione con i datori di lavoro²⁹.
- ★ **Sviluppare un sistema di istruzione e formazione professionale (IFP) attraente e innovativo**

Aumentare l'attrattiva, l'eccellenza e l'inclusività dell'IFP con una strategia europea per l'IFP. La strategia si concentrerà sul ruolo dell'IFP nel sostenere la competitività e l'innovazione, la coesione economica, territoriale e sociale e il ricambio generazionale nell'UE, affrontando le carenze e gli squilibri tra domanda e offerta di competenze, migliorando l'attrattiva, la qualità e la pertinenza dell'IFP per il mercato del lavoro e sostenendo la mobilità e l'internazionalizzazione. La strategia affronterà anche gli stereotipi di genere e di altro tipo nelle scelte di studio e si baserà sui benefici dell'IFP e sui relativi risultati sul mercato del lavoro, in modo che l'IFP diventi un percorso di apprendimento tanto apprezzato quanto l'istruzione superiore, anche per le donne.

★ **Creare un sistema di istruzione superiore inclusivo e orientato al futuro**

- Presentare un'iniziativa intesa ad **aumentare l'accessibilità dell'istruzione superiore** per una più ampia gamma di discenti di diverse fasce di età al fine di soddisfare la crescente domanda di persone in possesso di un diploma di istruzione superiore nel mercato del lavoro (una tendenza che si prevede si accentuerà notevolmente con i futuri posti di lavoro) e promuovere servizi di sostegno al benessere degli studenti, fornendo loro aiuti mirati per la loro riuscita. L'iniziativa sosterrà gli istituti di istruzione superiore e il relativo personale nell'attuazione dei principi, delle linee guida e degli indicatori riguardanti un più ampio accesso all'istruzione superiore e la dimensione sociale della stessa, adottati nell'ambito del processo di Bologna nel 2024.
- Potenziare **l'educazione all'imprenditorialità** a tutti i livelli, con un maggior numero di moduli specifici (anche transfrontalieri) nelle università, in collaborazione con il loro ecosistema di innovazione. Ciò aiuterà gli studenti a sviluppare le competenze e la mentalità necessarie per avviare imprese e creare posti di lavoro.

²⁸ Rispetto al 3,7 % del 2022.

²⁹ [Raccomandazione del Consiglio, del 25 novembre 2024, relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore.](#)

Risultati principali

Piano d'azione sulle competenze di base [primo trimestre 2025]

Regime di sostegno alle competenze di base (progetto pilota) [2026]

Tabella di marcia per il 2030 sul futuro dell'istruzione e delle competenze digitali [quarto trimestre 2025]

Iniziativa sull'IA nell'istruzione [2026]

Piano strategico per l'istruzione in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico (STEM) [primo trimestre 2025]

Agenda dell'UE per gli insegnanti e i formatori [2026]

Quadro europeo delle competenze per il personale accademico [2026]

Strategia europea per l'istruzione e la formazione professionale (IFP) [2026]

Aumentare l'accessibilità dell'istruzione superiore [2027]

Strategia sull'equità intergenerazionale [primo trimestre 2026]

B. Riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze per garantire competenze orientate al futuro

Il ritmo e la portata delle trasformazioni in corso sono senza precedenti. Le competenze hanno sempre rappresentato uno dei vantaggi competitivi dell'Europa. Garantire gli strumenti adeguati per la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze in modo reattivo ed efficace aiuterà le imprese e i datori di lavoro europei a essere competitivi, faciliterà le transizioni da un posto di lavoro a un altro e garantirà che nessuno sia lasciato indietro.

La riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze rappresentano una responsabilità condivisa. Le autorità pubbliche a livello di UE, nazionale, regionale e locale hanno un ruolo da svolgere, ma questo vale anche per le imprese, le parti sociali, gli erogatori di istruzione e formazione, le organizzazioni della società civile, le comunità locali e i singoli individui.

Le proiezioni relative al mercato del lavoro futuro rafforzano l'urgenza di intervenire per garantire le competenze di cui l'Europa ha bisogno. La Commissione ha già individuato 42 professioni soggette a carenza di personale a livello di UE, principalmente nel settore edile, nei trasporti, in alcune professioni sanitarie, quali infermieri e medici specialisti, e tra i prestatori di assistenza³⁰. Tali carenze sono destinate ad aumentare con l'IA, la robotica, i processi basati sui dati e l'avvento di industrie di trasformazione necessarie per la transizione pulita³¹.

³⁰ Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE (COM(2023) 716 final).

³¹ La forza lavoro nel settore dell'energia dovrà aumentare del 50 % entro il 2030 per consentire la diffusione delle energie rinnovabili, delle tecnologie di rete e di efficienza energetica.

La partecipazione degli adulti all'apprendimento rimane insufficiente: ogni anno, infatti, solo il 39,5 % degli adulti partecipa ad attività di formazione³², ben al di sotto dell'obiettivo principale dell'UE del 60 % entro il 2030. Gli adulti scarsamente qualificati, che hanno più bisogno di formazione, partecipano ancora meno. I tassi di partecipazione sono inoltre in media più bassi nelle regioni meno sviluppate e in quelle in transizione. Le donne e i gruppi vulnerabili, come le persone con disabilità, incontrano ulteriori ostacoli che impediscono loro di partecipare alla formazione. In tale contesto la tabella di marcia per i diritti delle donne promuoverà le pari opportunità e l'accesso alla riqualificazione e al miglioramento del livello delle competenze.

Dobbiamo rafforzare il ruolo dei cittadini anziani disposti a continuare a contribuire al mercato del lavoro. Si dovrebbero inoltre sostenere le iniziative politiche che presentano vantaggi reciproci per diverse generazioni. I luoghi di lavoro multigenerazionali rispondono a esigenze diverse, rappresentano un investimento nel trasferimento bidirezionale di conoscenze e competenze tra cittadini giovani e anziani e, in ultima analisi, costituiscono un beneficio per la società nel suo complesso.

Gran parte del miglioramento del livello delle competenze è riconducibile alla formazione sul posto di lavoro offerta dai datori di lavoro. Nel 2020 il 67,4 % delle imprese ha offerto attività di formazione, ma la partecipazione varia in modo significativo tra settori, industrie e paesi. I servizi pubblici per l'impiego non rispondono in misura sufficiente alle esigenze di formazione degli adulti per la riqualificazione finalizzata a cambiare professione o settore.

Uno dei principali ostacoli alla partecipazione alla formazione tra gli adulti scarsamente qualificati è la mancanza di motivazione³³. Le esperienze negative con l'apprendimento scolastico possono avere un "effetto cicatrice". Sono necessari approcci alternativi che coinvolgano un insieme più ampio di attori per stimolare gli adulti a intraprendere attività di apprendimento in ambienti nuovi o sicuri.

Il **dialogo sociale** a tutti i livelli (europeo, nazionale e locale) è fondamentale per plasmare lo sviluppo delle competenze attraverso la contrattazione collettiva, la gestione di fondi per la formazione e lo sviluppo, i servizi di orientamento e l'incontro tra posti di lavoro e competenze. Tale aspetto sarà ulteriormente promosso.

Risultati principali attesi dal settore pubblico a livello di UE, nazionale o regionale

★ Riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze degli adulti

- **Continuare a sostenere l'attuazione dei conti individuali di apprendimento**³⁴ per consentire a tutte le persone di riqualificarsi e migliorare il livello delle competenze, indipendentemente dalla posizione professionale. I conti individuali di apprendimento possono aiutare le persone interessate dalle transizioni ad acquisire le competenze necessarie per passare a nuove attività. Molti Stati membri stanno sperimentando tali regimi, che dovranno però essere ulteriormente sviluppati, valutati e consolidati nei prossimi anni.

³² "VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union", Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

³³ La mancanza di motivazione degli adulti è stato un problema ricorrente individuato da tutti gli Stati membri durante l'Anno europeo delle competenze.

³⁴ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sui conti individuali di apprendimento (2022/C 243/03).

- **Ampliare il ricorso alle microcredenziali** in quanto soluzioni di apprendimento flessibili, in linea con l'approccio europeo³⁵, per garantire che siano affidabili, comprensibili, rilasciate digitalmente e comparabili tra i vari settori e paesi. A tal fine sarà necessario coinvolgere attivamente tutti i tipi di erogatori di microcredenziali, in particolare gli erogatori di formazione privati, oltre agli istituti di istruzione e formazione. Se del caso, le microcredenziali dovrebbero essere collegate ai quadri nazionali e al quadro europeo delle qualifiche. Gli orientamenti sugli strumenti di assicurazione della qualità rafforzeranno la fiducia e l'adozione delle microcredenziali nelle procedure di assunzione. L'obiettivo consiste anche nell'aumentare il numero di microcredenziali congiunte rilasciate dai centri di eccellenza per l'istruzione e la formazione professionale, dalle alleanze delle università europee e dalle accademie UE delle competenze, e di accrescere il loro utilizzo da parte delle imprese nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera, concentrandosi in particolare sui settori strategici.
 - **Sostenere le attività di apprendimento tra pari per gli Stati membri in spazi innovativi di apprendimento a livello di comunità** al fine di coinvolgere e motivare gli adulti con scarse competenze di base a migliorare il livello delle competenze operando in ambienti in cui si sentono più a loro agio. Incoraggiare gli Stati membri a collaborare con i servizi pubblici per l'impiego e i servizi sociali per aiutare gli adulti a migliorare il livello delle competenze di base e attivarli, se del caso. In questo contesto si potrebbero sperimentare approcci intergenerazionali.
 - **Sviluppare e istituire un progetto pilota relativo alla Garanzia per le competenze** affinché i lavoratori dei settori in fase di ristrutturazione o a rischio di disoccupazione abbiano l'opportunità di sviluppare ulteriormente le proprie carriere in altri settori e/o imprese. Promuovendone la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze, in linea con le pertinenti strategie di transizione nazionali, regionali e/o settoriali, la Garanzia per le competenze sosterrà le prospettive occupazionali di tali lavoratori e la stabilità del loro posto di lavoro.
 - Valutare, nell'ambito del riesame del regolamento generale di esenzione per categoria³⁶, **se le norme in materia di aiuti di Stato applicabili alla formazione** debbano essere aggiornate per fornire migliori incentivi all'industria, compresa l'economia sociale, a investire nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze dei lavoratori, in vista di una transizione giusta.
- ★ **Sfruttare i partenariati pubblico-privato e promuovere la cooperazione in settori strategici**
- **Rafforzare e razionalizzare il patto per le competenze** al fine di sostenere i settori strategici nelle loro attività di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze, anche attraverso partenariati su vasta scala in linea con la bussola per la competitività, il patto per l'industria pulita e la futura strategia dell'Unione in materia di preparazione. Il rafforzamento

³⁵ Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02).

³⁶ Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato, nella versione modificata, testo consolidato (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>).

dei partenariati su vasta scala sosterrà lo sviluppo di soluzioni specifiche per settore³⁷. Il patto rafforzato affronterà la frammentazione di iniziative come le accademie UE delle competenze, l'alleanza europea per l'apprendistato, i centri di eccellenza per l'istruzione e la formazione professionale e le alleanze delle università europee, e migliorerà i collegamenti tra di esse. Saranno potenziate le sinergie intersettoriali tra i membri del patto, come pure la condivisione delle conoscenze e delle risorse lungo la catena del valore (ad esempio analisi del fabbisogno di competenze, profili professionali, programmi di studio, moduli di formazione). I membri del patto si sono impegnati a migliorare il livello delle competenze di 25 milioni di lavoratori entro il 2030. La Commissione invita i membri del patto ad almeno raddoppiare i loro impegni.

- **Riesaminare e attuare specifiche accademie UE delle competenze.** Sarà condotto un riesame delle accademie esistenti, comprese le accademie dell'industria a zero emissioni nette, per valutare i fattori di successo. Sulla scorta di tale analisi sarà istituito un numero mirato di accademie, in base ai modelli di maggior successo, per fornire le competenze di cui l'industria ha bisogno per la transizione verde e digitale e per il patto per l'industria pulita. Tali accademie dovrebbero riguardare settori strategici quali la difesa, l'industria automobilistica, l'economia circolare, l'eolico, le reti, gli alimenti e ambiti digitali quali l'IA, la quantistica, i mondi virtuali e i semiconduttori. A giugno 2025 la Commissione inaugurerà la rete industria-università dell'accademia per le competenze in materia di cibersecurity e promuoverà i Cyber Campus per le competenze in materia di cibersecurity in vari Stati membri e regioni. Entro il 2028 l'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (IET) fornirà a un milione di studenti le competenze necessarie in settori strategici, in collaborazione con le imprese, prestando particolare attenzione alla partecipazione equilibrata sotto il profilo del genere.
- Sperimentare azioni, anche attraverso Erasmus+, il programma Europa digitale e l'EIT, per la creazione di **partenariati transnazionali tra università e imprese** per la formazione di persone per i settori interessati da gravi carenze di competenze. Tali partenariati potrebbero ad esempio sostenere specifici programmi congiunti o sviluppare di concerto microcredenziali, come pure sostenere l'imprenditorialità e il tutoraggio per le start-up e le scale-up. La strategia dell'UE su start-up e scale-up definirà ulteriori azioni per aiutare tali imprese a trattenere e attrarre i talenti di cui hanno bisogno per avviare la propria attività e crescere nell'UE.
- Ampliare l'**alleanza europea per l'apprendistato** affinché raggiunga 700 impegni entro il 2030 a favore, tra l'altro, delle persone al di fuori del mercato del lavoro e di apprendistati per gli adulti ai fini della riqualificazione e del miglioramento del livello delle competenze.

Risultati principali

Sperimentazione della Garanzia per le competenze per i lavoratori [2025]

Istituzione di specifiche accademie UE delle competenze, dopo un riesame di quelle esistenti [2026]

Sperimentazione di partenariati transnazionali tra università e imprese per settori interessati da gravi carenze di competenze [2026]

³⁷ Esistono partenariati su vasta scala nei seguenti settori: aerospaziale e della difesa, agroalimentare, edilizia, industrie creative e culturali, digitale, industrie ad alta intensità energetica, sanità, elettronica, mobilità, trasporti, industria automobilistica, economia di prossimità ed economia sociale, energie rinnovabili, commercio al dettaglio, tessile e turismo.

C. Garantire la circolazione e la distribuzione delle competenze per sfruttare appieno il potenziale del mercato unico.

Il mercato unico offre un quadro unico per la "circolazione" (ossia la libera circolazione) delle persone e delle loro competenze. L'UE ha messo a punto una legislazione per la libera circolazione delle professioni regolamentate e una serie di strumenti per la trasparenza e il mercato del lavoro, come il quadro europeo delle qualifiche, Europass, ESCO³⁸ ed EURES³⁹. Inoltre, nell'ambito del processo di Bologna, è stato sviluppato il sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti per l'istruzione post-secondaria.

Persistono tuttavia barriere che ostacolano la trasferibilità e il riconoscimento senza soluzione di continuità delle competenze e delle qualifiche delle persone. Facilitando la convalida delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche e rafforzando la cooperazione transnazionale, l'Unione delle competenze sosterrà una mobilità transfrontaliera equilibrata e la libera circolazione delle conoscenze e delle competenze. Ciò permetterà di migliorare la corrispondenza tra le competenze delle persone e i posti di lavoro che assumono quando si spostano nell'UE, riducendo la fuga dei cervelli e contrastando le tendenze allo spopolamento nelle regioni a rischio di declino demografico.

Collaborando con gli Stati membri per l'istituzione di un diploma europeo riconosciuto da tutti gli Stati membri, l'Unione delle competenze offrirà un'istruzione e una formazione della massima qualità, mettendo in comune le risorse attraverso una cooperazione transnazionale e transdisciplinare sostenuta da Erasmus+.

Risultati principali attesi a livello di UE, nazionale, regionale e locale

★ Facilitare la trasferibilità delle competenze e delle qualifiche

- Elaborare un'**iniziativa sulla trasferibilità delle competenze** per offrire ai lavoratori e alle imprese maggiori opportunità per sfruttare appieno il potenziale del mercato unico. In primo luogo, valutare la necessità di un'eventuale **proposta legislativa** per affrontare gli ostacoli alla mobilità dei lavoratori, anche nelle professioni non regolamentate. L'iniziativa potrebbe basarsi sugli attuali strumenti di trasparenza volti a garantire la comprensione, la comparabilità e l'accettazione delle competenze e delle qualifiche in tutti gli Stati membri, nonché la fiducia nelle stesse. Potrebbe inoltre promuovere formati europei comuni per l'uso di credenziali digitali interoperabili al fine di consentire la comprensione e l'accettazione delle competenze e delle qualifiche. In secondo luogo, sulla base della relazione sull'attuazione della direttiva sulle qualifiche professionali, la Commissione valuterà le azioni da intraprendere per facilitare, ampliare e modernizzare ulteriormente i processi di riconoscimento delle professioni regolamentate, in particolare sfruttando gli strumenti digitali. In terzo luogo, sarà valutata la possibilità di proporre norme comuni intese a semplificare le procedure per il riconoscimento e la convalida delle qualifiche e delle competenze dei cittadini di paesi terzi.
- **Sviluppare un quadro comune europeo per il riconoscimento automatico delle qualifiche di studio e dei periodi di studio all'estero** nella scuola, nell'IFP e nell'istruzione superiore. Esaminare la possibilità di **adesione dell'UE alla Convenzione sul riconoscimento dei titoli**

³⁸ Classificazione europea di abilità, competenze, qualifiche e occupazioni.

³⁹ Rete europea di servizi per l'impiego.

di studio relativi all'insegnamento superiore nella regione europea ("convenzione di Lisbona sul riconoscimento")⁴⁰. L'obiettivo sarà quello di ridurre l'incertezza dei discenti in mobilità in merito al riconoscimento delle qualifiche e dei risultati di apprendimento, evitando procedure amministrative lunghe e imprevedibili. Ne deriveranno condizioni di parità per tutti i discenti, indipendentemente dal settore di istruzione e formazione e dal paese di origine.

★ **Qualifiche europee orientate al futuro**

- **Facilitare lo sviluppo di programmi di studio europei congiunti e innovativi**, anche nelle **discipline per settori strategici** e in ambiti tecnologici chiave come l'IA, la quantistica, i semiconduttori, i dati o la cibersicurezza, potenzialmente attraverso **un diploma europeo/marchio di diploma europeo**⁴¹ basato su criteri concordati. Questa iniziativa promuoverà le competenze orientate al futuro e la messa in comune delle competenze e delle conoscenze degli istituti di istruzione superiore di tutta l'UE, al di là dell'offerta di ogni singolo istituto.
- **Facilitare la mobilità dei lavoratori e dei discenti dell'IFP** avviando i lavori per lo sviluppo di un potenziale **diploma/marchio europeo per l'IFP**. Il diploma potrebbe riguardare l'IFP iniziale a livello secondario superiore e post-secondario. Un progetto pilota sostenuto da Erasmus+ coinvolgerà gli Stati membri e gli erogatori di IFP nella sperimentazione di un diploma/marchio europeo per l'IFP nel periodo 2025-2026.

★ **Una cooperazione transnazionale approfondita per fornire abilità e competenze orientate al futuro**

- Valutare lo sviluppo di uno **status giuridico europeo** adeguato per le **alleanze di istituti di istruzione superiore** nonché di un **percorso di investimento per le alleanze delle università europee** al fine di garantire una cooperazione e un finanziamento sostenibili, mettere in comune le risorse e rafforzare i partenariati con le imprese e i dipartimenti di ricerca all'interno del loro ecosistema di innovazione.
- Rafforzare la cooperazione transnazionale nell'ambito dei **centri di eccellenza per l'istruzione e la formazione professionale** e contribuire alle riforme nazionali dell'IFP attraverso partenariati pubblico-privato. Continuare a sostenere la creazione di centri di eccellenza per l'istruzione e la formazione professionale nel periodo 2026-2029, sulla base di una valutazione.
- Sperimentare, nel 2026, **alleanze delle scuole europee** al fine di incrementare la mobilità degli alunni e degli insegnanti, la cooperazione transfrontaliera tra scuole e autorità scolastiche e l'innovazione. Le alleanze fungeranno da banchi di prova per metodi didattici, programmi di studio e quadri delle competenze innovativi, in particolare per le competenze di base. Le alleanze aiuteranno le scuole partecipanti a diventare organizzazioni di apprendimento per un insegnamento efficace delle competenze di base, anche in collaborazione con le autorità locali.

★ **Promuovere la mobilità per tutti i discenti**

- Rafforzare **Erasmus+** per renderlo più inclusivo e accessibile a tutti, concentrandosi in particolare sui discenti con minori opportunità, anche nell'IFP. Una più ampia diffusione del

⁴⁰ [STCE 165 - Convenzione sul riconoscimento delle qualifiche relative all'insegnamento superiore nella regione europea.](#)

⁴¹ [Comunicazione della Commissione relativa a un piano per un diploma europeo.](#)

programma determinerà maggiori prospettive di sviluppo delle competenze, contribuendo così in maniera più decisiva alla costruzione di un'Europa resiliente, competitiva e coesa.

Risultati principali

Iniziativa sulla trasferibilità delle competenze [2026]

Quadro comune europeo per il riconoscimento automatico delle qualifiche di studio e dei periodi di studio all'estero nella scuola, nell'IFP e nell'istruzione superiore [2027]

Avvio di programmi di studio europei congiunti e innovativi con un diploma europeo/marchio di diploma europeo [2026]

Status giuridico per le alleanze delle università europee [2027]

Sperimentazione di un diploma europeo per l'IFP [2025-2026]

Sperimentazione delle alleanze delle scuole europee [2026]

D. Attrarre e trattenere lavoratori qualificati provenienti da paesi terzi per far fronte alle carenze di competenze e sviluppare i migliori talenti in Europa

Stando alle previsioni, fino al 2050 la popolazione europea in età lavorativa si ridurrà di un milione di adulti all'anno. Sono necessari sforzi per incoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro del maggior numero possibile di persone in età lavorativa, eliminando gli ostacoli persistenti e raggiungendo i gruppi con minori opportunità. Tuttavia, anche qualora tali sforzi si rivelino fruttuosi, con il calo demografico la popolazione dell'UE non sarà sufficiente a fare fronte alla carenza di manodopera e a ottimizzare il potenziale di innovazione dell'UE. La graduale integrazione dei paesi candidati in alcune aree del mercato unico rafforzerà la competitività dell'economia dell'UE nell'attuale contesto di concorrenza agguerrita sul piano mondiale. Il sostegno strategico all'istruzione e alla formazione nei paesi partner, nell'ambito della strategia "Global Gateway", ha un impatto trasformativo e consente di promuovere la sostenibilità, contribuendo al tempo stesso a migliorare la competitività delle imprese europee, soprattutto nei paesi di investimento.

A integrazione delle misure per l'attivazione e il miglioramento del livello delle competenze della sua forza lavoro, l'UE deve diventare un polo d'attrazione globale per i talenti, sia per attrarli che per trattenerli. Per mantenere e rafforzare la sua posizione nei settori dell'istruzione, della ricerca e dell'innovazione, l'Europa deve rafforzare la propria attrattiva per ricercatori, accademici e studenti di alto livello di tutto il mondo, nonché per gli specialisti in settori strategici come quelli legati alla prossima ondata di tecnologie di frontiera. La capacità dell'UE di competere su scala mondiale dipende non solo dalla capacità di trattenere i talenti autoctoni ma anche dalla capacità di attingere attivamente a talenti provenienti da paesi terzi. Offrendo infrastrutture per l'istruzione e la ricerca di livello mondiale, prospettive di carriera competitive e un ambiente normativo e di finanziamento favorevole, l'UE può diventare una destinazione di elezione per le menti più brillanti. Le sovvenzioni del Consiglio europeo della ricerca a favore della ricerca di frontiera possono essere fondamentali per attirare e trattenere nell'UE ricercatori brillanti provenienti da tutto il mondo, fornendo finanziamenti flessibili e a lungo termine per svolgere attività di ricerca di frontiera in Europa.

L'attenzione dedicata a tale ambizione sarà pari a quella accordata alla necessità di garantire l'accesso a posti di lavoro di qualità e la disponibilità degli stessi, in particolare nei settori in cui i lavoratori sono esposti a un rischio maggiore di trovarsi in condizioni di lavoro inique, insalubri e non sicure. La corretta applicazione delle norme in materia di mobilità dei lavoratori, anche con il sostegno dell'Autorità europea del lavoro (ELA), è di fondamentale importanza per costruire un mercato unico ben funzionante e ciò riguarda tutti i lavoratori, compresi i cittadini di paesi terzi, in particolare nel contesto del distacco dei lavoratori e in catene di subappalto lunghe e complesse.

I cittadini di paesi terzi che soggiornano legalmente nell'UE dovrebbero essere sostenuti nella loro integrazione e dovrebbero poter mettere pienamente a frutto i loro talenti, con buone condizioni di lavoro. Dovrebbe inoltre essere rafforzata la cooperazione con i paesi partner in materia di mobilità internazionale dei lavoratori e di sviluppo delle competenze.

L'Unione delle competenze garantirà che l'Europa sia in prima linea a livello mondiale nell'attrazione di talenti per l'innovazione e promuova la diversità e l'inclusione, tenendo conto della necessità di valutare le implicazioni per la sicurezza in settori strategici come la cibersicurezza, il settore aerospaziale e la difesa.

Risultati principali attesi a livello di UE, nazionale, regionale e locale

★ Un quadro europeo di attrazione dei talenti

- Una volta adottato dai colegislatori, istituire il **bacino dei talenti dell'UE**, una **piattaforma a livello di UE volta a facilitare l'assunzione internazionale** di cittadini di paesi terzi in cerca di lavoro che risiedono al di fuori dell'UE e che possiedono le competenze necessarie per lavorare in professioni soggette a carenza di personale a livello di UE **a tutti i livelli di competenze**.
- **Rendere l'Europa attraente per i migliori ricercatori di tutto il mondo**, evitando e contrastando la fuga di cervelli dall'UE sia per i ricercatori europei che per quelli internazionali attraverso:
 - **l'offerta di eccellenti condizioni di lavoro e occupazione e di prospettive di carriera in ambito scientifico**, concentrandosi in particolare sulla lotta alla precarietà nelle fasi iniziali della carriera di ricerca, attraverso l'azione Marie Skłodowska-Curie ("MSCA") **"Choose Europe"** ("Scegli l'Europa"). Un progetto pilota sarà avviato nel 2025. I candidati potranno collegare le sovvenzioni MSCA a concorsi finalizzati alla copertura di posizioni a lungo termine nelle università e negli istituti di ricerca dopo la fine del progetto;
 - il sostegno all'attuazione del **nuovo quadro per le carriere della ricerca**⁴² e della Carta europea dei ricercatori, particolarmente importante per trattenere i ricercatori in Europa e favorire il ritorno di quelli della diaspora scientifica.

⁴² Proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'agenda politica dello Spazio europeo della ricerca per il periodo 2025-2027.

- **Rendere i sistemi di istruzione e formazione europei attraenti per gli studenti brillanti.**
 - La Commissione propone un nuovo obiettivo: **entro il 2030 il numero annuo di studenti provenienti da paesi terzi che si arrivano nell'UE per studiare e conseguire un diploma a livello terziario dovrebbe essere almeno pari a 350 000⁴³.**
 - Sperimentare **fiere di studio virtuali**, in particolare per le discipline STEM e altre discipline strategiche, e organizzare attività di promozione in presenza nel quadro della campagna "**Studiare in Europa**" per incentivare gli studenti dei principali istituti dei paesi terzi a studiare in Europa in discipline fondamentali tramite **borse di studio Erasmus Mundus** e del **programma Europa digitale**, come pure nel quadro delle **alleanze delle università europee**.
- **Facilitare l'attrazione e l'integrazione di cittadini di paesi terzi qualificati.**
 - La Commissione presenterà nel corso dell'anno una **strategia in materia di visti** che comprenderà misure per **sostenere l'arrivo di studenti, ricercatori e lavoratori qualificati di alto livello provenienti da paesi terzi**, ad esempio attraverso una migliore attuazione della direttiva su studenti e ricercatori⁴⁴ e della direttiva sulla Carta blu. È inoltre necessario un maggiore sostegno agli Stati membri e ai loro consolati al fine di garantire che i visti per soggiorni di lunga durata e i permessi di soggiorno possano essere rilasciati tempestivamente. I finanziamenti dell'UE faciliteranno un migliore coordinamento tra le autorità competenti in materia di migrazione e istruzione.
 - Un fattore chiave per attrarre talenti è creare in Europa le giuste condizioni per la loro integrazione e sostenere la vita familiare. Nel corso dell'anno la Commissione procederà al riesame del **piano d'azione dell'UE per l'integrazione e l'inclusione** e valuterà come sostenere più efficacemente le misure di integrazione e di ricongiungimento familiare, in particolare per i lavoratori qualificati e i ricercatori.
 - I programmi di formazione per l'assunzione ("Train to hire programmes") sono fondamentali per rispondere al fabbisogno di forza lavoro in Europa e contribuire allo sviluppo delle competenze dei paesi partner. Tali programmi sono in fase di sviluppo nell'ambito dei **partenariati volti ad attirare talenti** e dovrebbero essere ulteriormente sviluppati nell'ambito degli **uffici polifunzionali di accesso legale ("Multipurpose Legal Gateway Offices")** istituiti congiuntamente con gli Stati membri interessati per fornire un sostegno supplementare ai datori di lavoro nella ricerca delle competenze di cui hanno bisogno, in particolare in settori di interesse comune come l'edilizia, l'assistenza, le TIC, i trasporti, la bioeconomia, il turismo, l'agricoltura o la cultura. Tali programmi dovrebbero basarsi su un partenariato pubblico-privato ed essere vantaggiosi sia per l'UE che per i paesi partner. L'imminente nuovo patto per il Mediterraneo offre particolari opportunità in questo senso.

⁴³ L'obiettivo per il 2030 a livello di UE riguarda il numero di diplomati dell'istruzione terziaria in mobilità in entrata provenienti da paesi terzi. Nel 2022 (ultimi dati disponibili) la cifra era pari a 248 827, il che significa che l'obiettivo a livello di UE richiede un aumento di circa il 41 % entro il 2030. Secondo una previsione lineare, al 2030 il dato dovrebbe essere pari a circa 328 000 individui, il che significa che l'obiettivo per il 2030 a livello di UE richiede un miglioramento di circa il 7 % rispetto alla progressione lineare.

⁴⁴ 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).

Risultati principali

Inaugurazione della piattaforma informatica del bacino di talenti dell'UE

Progetto pilota nell'ambito dell'azione Marie Skłodowska-Curie ("MSCA") "Choose Europe" [quarto trimestre 2025]

Una nuova strategia in materia di visti [quarto trimestre 2025]

Lancio degli uffici polifunzionali di accesso legale ("Multipurpose Legal Gateway Offices") [2026]

4. Investire nell'istruzione e nelle competenze — mobilitare investimenti pubblici e privati

L'istruzione e le competenze sono un investimento (non un costo) che produce benefici a più riprese. Investire in una popolazione e in una forza lavoro ben istruita non solo consente ai cittadini di accedere a posti di lavoro di qualità e di mantenerli, ma è anche un investimento nella competitività e nella preparazione dell'UE, nel consolidamento della crescita e della resilienza economiche inclusive, nella coesione sociale e territoriale e, in ultima analisi, nel rafforzamento del modello sociale europeo e della protezione dei valori e della democrazia europei.

L'attuale bilancio settennale (2021-2027) assegna investimenti nell'istruzione e nelle competenze attraverso programmi quali il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), che sostiene le competenze con 42 miliardi di EUR, il dispositivo per la ripresa e la resilienza (67,7 miliardi di EUR per investimenti in capitale umano e infrastrutture), il Fondo europeo di sviluppo regionale (8,7 miliardi di EUR), Erasmus+ (26,1 miliardi di EUR), il Fondo per una transizione giusta (2,3 miliardi di EUR) e InvestEU (che mobilita oltre 1 miliardo di EUR). È importante che gli Stati membri sfruttino il riesame intermedio dei programmi della politica di coesione 2021-2027 per rafforzare i loro investimenti in materia di istruzione e competenze, a sostegno di riforme ambiziose volte ad attuare l'Unione delle competenze.

I futuri finanziamenti dell'UE continueranno a sostenere gli investimenti nell'istruzione e nelle competenze a livello di UE. Sfruttando le migliori pratiche, i progetti pilota e gli insegnamenti appresi a livello di UE, insieme a un migliore coordinamento con le priorità strategiche europee, sarà possibile massimizzare il valore aggiunto degli investimenti in settori critici per la competitività europea.

Il bilancio dell'UE è solo una parte del quadro. Data l'entità della sfida, e i benefici netti in termini di competitività, prosperità e resilienza, è fondamentale sfruttare i finanziamenti e le iniziative al di là dei fondi europei, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Nel 2022 la spesa delle pubbliche amministrazioni per tutti i livelli di istruzione è stata pari al 4,7 % del PIL (media UE). Per l'apprendimento degli adulti la spesa è stata dello 0,1 % del PIL.

Gli Stati membri e il settore privato devono investire di più nell'istruzione, nella formazione, nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze.

Risultati principali attesi a livello di UE, nazionale, regionale e a livello del settore privato

- Sfruttare appieno le possibilità offerte da **InvestEU** e inaugurare una nuova **piattaforma** congiunta **"EU Invest in Talent"**, in collaborazione con il Gruppo Banca europea per gli

investimenti, aperta a tutti gli istituti finanziari internazionali e alle banche nazionali di promozione, che preveda una combinazione di finanziamenti dell'UE e prestiti da parte dei principali investitori per promuovere gli investimenti a tutti i livelli di istruzione in Europa e incrementare i finanziamenti e l'impatto. Nell'ambito della piattaforma, **coordinare le iniziative del settore privato e aumentare gli investimenti del settore privato** in materia di formazione, riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze negli ecosistemi industriali chiave, rafforzando il patto per le competenze e le accademie UE delle competenze e istituendo partenariati transnazionali università-imprese. Anche i centri di eccellenza per l'istruzione e la formazione professionale e le alleanze delle università europee sono strumenti eccellenti per stimolare gli investimenti del settore privato nello sviluppo di competenze orientate al futuro.

- **Incoraggiare gli Stati membri ad avvalersi della possibilità**, introdotta di recente, di avvalersi di un **percorso aggiustamento prorogato** nel quadro di governance economica rivisto al fine di includere riforme propizie alla crescita e agli investimenti nell'istruzione, nella formazione, nella riqualificazione e nel miglioramento del livello delle competenze, che contribuiscano ad aumentare la produttività e la partecipazione al mercato del lavoro.
- **Proseguire e rafforzare il lavoro sugli investimenti sociali**, anche con il polo per gli investimenti sociali⁴⁵, promuovendo l'apprendimento reciproco e il sostegno tecnico agli Stati membri per attuare riforme e investimenti in ambito sociale, del mercato del lavoro e delle competenze e migliorare la capacità di misurarne i benefici sociali ed economici sulla produttività e sulla sostenibilità fiscale.
- **Esplorare le migliori pratiche per sostenere ulteriormente posti di lavoro di qualità** e promuovere la riqualificazione della forza lavoro attraverso gli appalti pubblici.
- **Valutare la qualità e la pertinenza degli investimenti nell'istruzione e nella formazione**, con il sostegno del laboratorio di apprendimento sugli investimenti nell'istruzione e nella formazione di qualità⁴⁶.
- **Incoraggiare gli Stati membri a fare un uso appropriato delle possibilità di finanziamento** a favore dell'istruzione e della formazione offerte dall'FSE+.

5. Governance

Per realizzare l'Unione delle competenze serviranno una maggiore ambizione, una responsabilità e una titolarità collettive, capacità di anticipazione, un orientamento coordinato, investimenti e un'efficace attuazione delle riforme a molteplici livelli. A tal fine l'Unione delle competenze si baserà su una struttura e una governance solide e realizzerà la priorità di sviluppare un capitale umano forte, come fattore abilitante orizzontale, a sostegno delle priorità dell'UE in materia di competitività e preparazione. A tale riguardo l'Unione delle competenze sarà allineata al **nuovo meccanismo di orientamento** per la competitività delineato nella bussola per la competitività, che consentirà di integrare in modo rapido ed efficace le questioni relative alle competenze, anche nei settori concreti individuati come critici per la competitività europea.

La governance dell'Unione delle competenze, che dovrà essere pienamente attuata il prima possibile, si baserà su una piattaforma di analisi del fabbisogno di competenze e di istruzione forte,

⁴⁵ Cfr. le conclusioni del Consiglio relative al ruolo delle politiche del mercato del lavoro, delle competenze e sociali per economie resilienti (11066/24) e i principi guida volontari per gli Stati membri dell'UE per valutare l'impatto economico delle riforme e degli investimenti nei settori del mercato del lavoro, delle competenze e della politica sociale (10779/24).

⁴⁶ [Laboratorio di apprendimento sugli investimenti nell'istruzione e nella formazione di qualità](#).

tempestiva, coerente e coordinata: **l'osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze**. Con l'obiettivo di semplificare e consolidare un processo decisionale informato e agile in questo settore, l'Unione delle competenze si baserà su una stretta collaborazione tra tutti i portatori di interessi, in particolare le parti sociali, il settore privato e gli istituti di istruzione e formazione, attraverso un **comitato europeo ad alto livello per le competenze**.

Poiché il capitale umano, l'istruzione e le competenze sono fondamentali per garantire la competitività europea, la Commissione intende presentare, nel ciclo del semestre europeo, **una nuova raccomandazione per l'UE a 27 sull'istruzione e le competenze**. La raccomandazione si baserebbe sui contributi dell'osservatorio e del comitato ad alto livello per guidare gli Stati membri e tutti gli attori interessati nel campo del capitale umano, dell'istruzione e delle competenze e contribuire ad assicurare che le riforme e gli investimenti, sia pubblici che privati, rispondano alle esigenze più stringenti in modo strategico ed efficace.

Di seguito sono illustrati gli elementi principali della governance dell'Unione delle competenze.

★ **Fornire i dati necessari per una politica ben informata: un osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze**

Un'analisi tempestiva e accurata del fabbisogno di competenze è fondamentale per garantire un'azione politica informata e finanziamenti efficaci. Attraverso il nuovo osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze la Commissione fornirà dati e prospettive strategici riguardanti le riserve (attuali e future), l'utilizzo e il fabbisogno di competenze in settori e regioni precisi, così come le prestazioni dei sistemi di istruzione e formazione. Grazie a questa tempestiva comunicazione di dati sarà possibile disporre di allerte precoci sulle carenze di competenze in settori critici o strategici per l'UE.

La Commissione⁴⁷ sta adottando misure per migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze e la raccolta di dati in stretto coordinamento con Eurostat e con gli osservatori e le agenzie competenti dell'UE⁴⁷ (Eurofound, Autorità europea del lavoro e Cedefop), che raccolgono un ingente insieme di dati, come la relazione annuale sulle carenze e sulle eccedenze di manodopera e lo strumento online di analisi delle competenze per i posti vacanti, producendo analisi e previsioni sul fabbisogno di competenze pressoché "in tempo reale". Tra le altre fonti di dati pertinenti figurano le analisi del fabbisogno di competenze a livello settoriale effettuate nell'ambito del patto per le competenze e del piano per le competenze (Blueprint alliances), il monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e diplomati, la relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione, l'osservatorio europeo del settore dell'istruzione superiore, l'osservatorio delle carriere nel settore della ricerca e dell'innovazione (ReICO), lo spazio europeo di dati sulle competenze e la rete Eurydice.

L'osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze consentirà di centralizzare tutti questi dati granulari, in tempo reale e comparabili in uno sportello unico, fornendo i contributi necessari al comitato ad alto livello per le competenze e alimentando i lavori del semestre europeo.

★ **Guidare il cambiamento — Un comitato europeo ad alto livello per le competenze**

Sulla base delle risultanze dell'osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze e al fine di sostenere i lavori a livello politico, la Commissione istituirà un **comitato europeo ad alto**

⁴⁷ Attualmente è in fase di costruzione un *data lakehouse* per accorpare tutti i dati delle agenzie, coordinato da Eurofound. Il *lakehouse* è in fase di sperimentazione e i lavori sono attualmente incentrati sull'accorpamento dei dati sulle competenze.

livello per le competenze ad hoc. Il comitato, presieduto dalla Commissione europea, riunirà i principali portatori di interessi, tra cui i dirigenti d'impresa, gli erogatori di istruzione e formazione e le parti sociali, al fine di fornire ai responsabili politici dell'UE informazioni e orientamenti esaustivi e intersettoriali sulle competenze, e garantirà una visione coordinata che individui le azioni incisive necessarie per rafforzare il nostro capitale umano, sulla base delle risultanze dell'osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze.

Il comitato sosterrà il lavoro della Commissione in vista di una raccomandazione per l'UE-27 sul capitale umano e delle raccomandazioni specifiche per paese. Se del caso, terrà conto delle raccomandazioni del comitato per il decennio digitale sulle competenze digitali di base, nonché delle raccomandazioni di altri organismi pertinenti. Riunendo i principali portatori di interessi, il comitato faciliterà un'azione rapida sul campo, semplificando e riducendo nel contempo i tempi di discussione e consultazione di diversi organismi e istituzioni a livello nazionale e di UE. Il comitato avrà una struttura dinamica e agile, in grado di rispondere rapidamente all'evoluzione della situazione nel panorama delle competenze settoriali dell'UE e di convocare i portatori di interessi a seconda delle diverse questioni urgenti da discutere.

★ Verso una specifica raccomandazione per l'UE-27 sul capitale umano: istruzione e competenze nel semestre europeo

Le competenze costituiscono fattori determinanti della competitività sostenibile. L'Unione delle competenze sarà pertanto ancorata al meccanismo di orientamento per la competitività, che comprenderà lo strumento di coordinamento per la competitività e un semestre europeo semplificato.

L'introduzione del quadro di convergenza sociale nel semestre europeo⁴⁸ nel 2024 ha attirato una maggiore attenzione verso gli squilibri sociali e i rischi per la convergenza sociale verso l'alto. Al quadro di convergenza sociale è possibile aggiungere ulteriori analisi e consulenze personalizzate sulla politica degli Stati membri in materia di capitale umano al fine di migliorare e aggiornare in modo significativo il monitoraggio e l'analisi dei risultati a livello occupazionale, sociale, di istruzione e di competenze. La Commissione intende introdurre una raccomandazione orizzontale per l'UE-27 sul capitale umano rivolta a tutti gli Stati membri, sulla base delle risultanze dell'osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze e dell'analisi della Commissione europea, con il sostegno del comitato europeo ad alto livello per le competenze.

La raccomandazione per l'UE-27 dovrebbe concentrarsi in particolare sulle questioni strutturali in materia di istruzione e competenze, nonché sul loro rapporto con il mercato del lavoro e la competitività in rapida evoluzione. L'obiettivo è quello di fornire un contributo alla definizione dell'agenda per le questioni relative al capitale umano per l'UE nel suo complesso e un contributo ai pertinenti dibattiti politici in seno al Consiglio, nonché orientare il vertice sociale trilaterale. Dovrebbe essere complementare agli altri elementi del semestre europeo tra cui, in particolare, la relazione comune sull'occupazione e gli orientamenti per l'occupazione, e confluirà nelle relazioni per paese e nelle raccomandazioni specifiche per paese.

A livello istituzionale la Commissione guiderà un rafforzamento della collaborazione e dei collegamenti per garantire la coerenza tra i diversi elementi del semestre europeo e incoraggerà

⁴⁸ Regolamento (UE) 2024/1263 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2024, relativo al coordinamento efficace delle politiche economiche e alla sorveglianza di bilancio multilaterale e che abroga il regolamento (CE) n. 1466/97 del Consiglio.

una più stretta collaborazione tra le pertinenti formazioni del Consiglio, in particolare tra i ministeri dell'Istruzione, dell'Occupazione e dell'Economia, al fine di affrontare la sfida delle competenze del capitale umano a livello di UE e nazionale in un approccio esteso a tutta l'amministrazione.

A livello di attuazione delle politiche, una struttura di governance semplificata dello spazio europeo dell'istruzione potrebbe essere strettamente integrata nella governance dell'Unione delle competenze al fine di sfruttare l'efficace cooperazione tra le diverse autorità per realizzare il cambiamento sistemico necessario per esercitare un impatto maggiore. Strutture di governance forti e agili rafforzerebbero il sostegno agli Stati membri nell'attuazione di riforme basate su dati concreti. Nel primo semestre del 2025 la Commissione pubblicherà una relazione di valutazione sullo spazio europeo dell'istruzione, che servirà da base per il riesame da parte del Consiglio.

6. Conclusioni – Prospettive per il futuro

La bussola per la competitività dell'UE sottolinea che il fondamento della competitività e della preparazione dell'Europa al futuro è costituito dai suoi cittadini, le cui competenze sono una condizione abilitante. L'Unione delle competenze propone un nuovo approccio che combina politiche in materia di istruzione, formazione e occupazione in una visione comune in materia di competitività. Porta avanti quattro filoni d'azione in materia di competenze che promuoveranno l'innovazione, la decarbonizzazione, la preparazione, la democrazia e l'equità sociale.

L'Unione delle competenze inquadrerà i lavori della Commissione nel corso dell'intero mandato. La sfida futura è enorme e può essere affrontata solo se tutti gli attori, tra cui Stati membri, parti sociali, comunità imprenditoriale, università e scuole, si assumeranno una responsabilità collettiva e si impegneranno in un approccio esteso a tutta l'amministrazione che affronti sia il lato dell'offerta che quello della domanda di competenze (compresi lo sviluppo e il riconoscimento delle competenze, i legami con le condizioni di lavoro, la demografia, le pratiche aziendali).

Il pieno impegno è l'unica strada percorribile, chiaramente tracciata dall'Unione delle competenze. Tale impegno si basa su un solido meccanismo di attuazione e una governance ancorata a un meccanismo di orientamento per la competitività coerente e snello volto a informare le decisioni in materia di investimenti e di riforme a livello nazionale e di UE, che comprenderà lo strumento di coordinamento per la competitività e il semestre semplificato, con il sostegno dei fondi dell'UE e nazionali e un ruolo rafforzato dei partenariati pubblici e privati. Le suddette azioni si baseranno su un meccanismo di attuazione e su una governance solidi nel quadro del semestre europeo, con il sostegno dei fondi dell'UE e nazionali e un ruolo rafforzato per i partenariati pubblici e privati. La Commissione invita il Parlamento europeo, il Consiglio europeo, il Consiglio e le parti sociali ad approvare l'Unione delle competenze e a contribuire attivamente alla realizzazione delle iniziative in essa contenute.