



Bruxelles, 22.9.2016  
COM(2016) 381 final/2

**CORRIGENDUM**

This document corrects document COM(2016) 381 final of 10.6.2016.

Concerns the Italian language version.

Terms "risultati dell'apprendimento" and "sviluppo delle competenze" were corrected.

The text shall read as follows:

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

**UNA NUOVA AGENDA PER LE COMPETENZE PER L'EUROPA**

**Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività**

{SWD(2016) 195 final}

# UNA NUOVA AGENDA PER LE COMPETENZE PER L'EUROPA

## *Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività*

### **1. INTRODUZIONE**

Le competenze<sup>1</sup> aprono la strada all'occupabilità e alla prosperità. Chi è dotato delle giuste competenze può aspirare a occupazioni di qualità ed esprimere appieno le proprie potenzialità in qualità di cittadino attivo e sicuro di sé. In un'economia globale in rapido mutamento le competenze determineranno in larga misura la competitività e la capacità di stimolare l'innovazione. Sono un fattore di attrazione per gli investimenti, un catalizzatore nel circolo virtuoso della creazione di posti di lavoro e della crescita ed elementi essenziali per la coesione sociale.

La situazione in Europa richiede tuttavia un intervento. Settanta milioni di europei non possiedono adeguate competenze di lettura e scrittura e un numero ancora maggiore dispone di scarse competenze matematiche e digitali, situazione che li espone al rischio di disoccupazione, povertà ed esclusione sociale<sup>2</sup>. Si ritiene che oltre la metà dei dodici milioni di disoccupati di lungo periodo siano lavoratori con un basso livello di competenze. Gli istituti di istruzione superiore devono garantire che i laureati e i diplomati dell'IFP siano dotati di competenze pertinenti e aggiornate.

La carenza di competenze e gli squilibri tra domanda e offerta di competenze sono impressionanti. Molte persone svolgono mansioni non corrispondenti al loro talento. Nel contempo il 40% dei datori di lavoro europei trova difficoltà a reperire persone dotate delle competenze di cui necessita per crescere e innovare. Gli erogatori di istruzione, da un lato, e i datori di lavoro e i discenti, dall'altro, hanno una percezione diversa del livello di preparazione dei diplomati dell'IFP e dei laureati per il mercato del lavoro. Le persone che possiedono lo spirito imprenditoriale e le competenze necessari per avviare un'attività in proprio sono troppo poche.

I mercati del lavoro e i sistemi di istruzione e formazione nazionali e regionali si trovano ad affrontare sfide specifiche, ma tutti gli Stati membri hanno problemi e opportunità simili:

- l'acquisizione e lo sviluppo di competenze sono essenziali per produrre risultati e modernizzare i mercati del lavoro, al fine di fornire nuove forme di flessibilità e sicurezza per le persone in cerca di lavoro, i lavoratori e i datori di lavoro;
- gli squilibri tra domanda e offerta di competenze ostacolano la produttività e la crescita, oltre a pregiudicare la resilienza degli Stati membri agli sconvolgimenti economici;
- la trasformazione digitale dell'economia sta ridefinendo le modalità secondo cui le persone lavorano o svolgono attività commerciali; i nuovi metodi di lavoro incidono sui tipi di competenze necessarie, tra cui innovazione e imprenditorialità. Molti settori stanno subendo una rapida evoluzione tecnologica e le competenze digitali sono necessarie per tutte le occupazioni, dalle più semplici alle più complesse. Livelli elevati di competenze permettono di adattarsi a cambiamenti imprevedibili. Analogamente, la transizione a un'economia circolare e a basse

<sup>1</sup> Il termine "competenze" è utilizzato per indicare genericamente che cosa una persona sa, comprende ed è in grado di fare.

<sup>2</sup> Le informazioni contenute nella presente comunicazione si basano sui dati forniti nel documento di lavoro dei servizi della Commissione che l'accompagna.

emissioni di carbonio implica la creazione di modelli di impresa e profili professionali nonché l'adattamento agli stessi;

- l'invecchiamento e la contrazione della forza lavoro dell'UE determina, in alcuni casi, scarsità di competenze. Per ovviare a tale fatto è necessario aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e la produttività. Le donne rappresentano il 60% dei nuovi laureati, ma il loro tasso di occupazione resta inferiore a quello degli uomini; inoltre le donne e gli uomini tendono a lavorare in settori diversi. I mercati del lavoro inclusivi dovrebbero avvalersi delle competenze e dei talenti di tutti, comprese le persone con un basso livello di competenze e altri gruppi vulnerabili. Nella corsa mondiale ai talenti occorre incoraggiare i nostri lavoratori competenti, frenare la fuga dei cervelli e al contempo agevolare la mobilità dei cittadini dell'UE, attirare talenti dall'estero e fare un uso migliore delle competenze dei migranti;
- la qualità e la pertinenza dell'istruzione e della formazione disponibili, tra cui gli standard di insegnamento, variano notevolmente. Ciò contribuisce ad aumentare le disparità in termini di prestazioni economiche e sociali degli Stati membri, laddove politiche più incisive in materia di istruzione e di competenze sono di fondamentale importanza per plasmare l'innovazione e potrebbero favorire una convergenza verso i paesi che vantano i risultati migliori;
- le percezioni non sono sempre radicate nella realtà; ad esempio, una maggiore consapevolezza dei buoni esiti occupazionali dell'istruzione e formazione professionale (IFP) può renderla una scelta di elezione per un maggior numero di persone. Parimenti, aumentare l'attrattiva delle professioni dell'insegnamento stimolerebbe i giovani di talento a perseguire tale carriera;
- le persone apprendono sempre di più in contesti che esulano dall'istruzione formale: online, sul luogo di lavoro, attraverso corsi professionali, attività sociali o volontariato. Queste esperienze di apprendimento spesso non sono riconosciute.

Affrontare le sfide connesse alle competenze richiederà notevoli sforzi a livello programmatico e riforme sistemiche nel settore dell'istruzione e della formazione. Richiederà investimenti intelligenti in capitale umano da fonti pubbliche e private, in linea con il patto di stabilità e crescita. La necessità di rafforzare e aggiornare le competenze occupa anche un posto di primo piano nel programma indicativo del pilastro europeo dei diritti sociali presentato l'8 marzo<sup>3</sup>.

Benché la competenza in merito al contenuto dell'insegnamento e all'organizzazione dei sistemi di istruzione e formazione spetti agli Stati membri, è richiesto uno sforzo concertato per conseguire risultati significativi e sostenibili. A livello di UE si apporta già un contributo importante al rafforzamento della base di competenze dell'Europa, segnatamente nel quadro del semestre europeo, della strategia Europa 2020 con il suo duplice obiettivo in materia di istruzione, del piano di investimenti per l'Europa, del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione "ET 2020" e degli interventi dei fondi strutturali e d'investimento europei. Il Fondo sociale europeo e il Fondo europeo di sviluppo regionale erogheranno, da soli, oltre 30 miliardi di EUR per sostenere lo sviluppo delle competenze nel periodo 2014-2020 e il programma Erasmus+ sostiene lo sviluppo delle competenze nell'istruzione e nella formazione con quasi 15 miliardi di EUR.

<sup>3</sup> Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali [COM(2016) 127 final].

La nuova agenda per le competenze presentata oggi figura al primo posto nell'elenco delle principali iniziative del programma di lavoro della Commissione per il 2016. Essa sostiene un impegno condiviso e si propone di conseguire una visione comune circa l'importanza strategica delle competenze per promuovere l'occupazione, la crescita e la competitività. L'agenda per le competenze rafforza e, in alcuni casi, razionalizza le iniziative esistenti per fornire una migliore assistenza agli Stati membri nell'ambito delle riforme nazionali e per indurre un cambiamento di mentalità sia nelle persone sia nelle organizzazioni. Essa invoca un impegno comune per attuare riforme in una serie di settori in cui l'azione dell'Unione apporta un valore aggiunto maggiore e verte su tre filoni di attività principali:

1. accrescere la qualità e la pertinenza della formazione delle competenze;
2. rendere le competenze e le qualifiche più visibili e comparabili
3. migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze e le informazioni correlate per migliorare le scelte professionali.

La sola azione a livello di UE non è tuttavia sufficiente. Il successo dipende dall'impegno e dalle conoscenze di numerosi attori: i governi nazionali, le regioni, gli enti locali, le imprese e i datori di lavoro, i lavoratori e la società civile, e le persone stesse, chiamate a cogliere opportunità per valorizzare al meglio i propri talenti. In particolare alle parti sociali spetterà un ruolo fondamentale nel garantire che l'agenda sia sviluppata e attuata con successo e tenga il passo con le esigenze in rapida evoluzione del nostro mercato del lavoro e della società.

\*\*\*

## **2. DEFINIRE OBIETTIVI PIÙ AMBIZIOSI: LE PRIORITÀ**

### **2.1. ACCRESCERE LA QUALITÀ E LA PERTINENZA DELLA FORMAZIONE DELLE COMPETENZE;**

È necessaria un'ampia gamma di competenze per esprimere appieno le proprie potenzialità sul posto di lavoro e nella società. A livello di UE l'attenzione rivolta da politiche e programmi al raggiungimento di un livello di istruzione ha prodotto risultati significativi. Nel 2014 circa 10 milioni di persone in più rispetto al 2010 hanno completato gli studi superiori e il numero dei giovani che hanno abbandonato la scuola era sceso a 4,5 milioni di rispetto ai 6 milioni registrati nel 2010. Si tratta di un notevole progresso verso il conseguimento degli obiettivi di Europa 2020.

I fatti però confermano sempre più che le politiche volte ad aumentare il livello di istruzione da sole non bastano. Al centro dell'attenzione ci sono ora la qualità e la pertinenza dell'apprendimento. Molti giovani abbandonano l'istruzione e la formazione senza essere sufficientemente pronti a entrare nel mercato del lavoro e privi delle competenze o della mentalità necessarie per avviare un'attività in proprio.

L'acquisizione di competenze è un processo, formale e informale, che continua lungo tutto l'arco della vita e inizia in giovane età. Gli effetti positivi a lungo termine di un'istruzione prescolastica di buona qualità, che getta le basi per la capacità e la motivazione future all'apprendimento, sono significativi e ben documentati.

Oltre a richiedere le giuste competenze specifiche per le mansioni da svolgere, i datori di lavoro esigono sempre più competenze trasferibili, come la capacità di lavorare in gruppo, il pensiero creativo e la capacità di risolvere i problemi. Questo insieme di competenze è essenziale anche per le persone che intendono avviare un'attività in proprio. Eppure solitamente a tali competenze viene attribuita una scarsa attenzione nei programmi di studio e in molti Stati membri raramente esse sono oggetto di una valutazione formale. I profili interdisciplinari, vale a dire le persone capaci di svolgere mansioni che rientrano in diversi settori di attività, sono sempre più apprezzati dai datori di lavoro, ma sono presenti in numero limitato sul mercato del lavoro.

### **Rafforzare le basi: competenze di base**

L'Europa si trova ad affrontare una sfida sulle competenze di base. Per avere accesso a occupazioni di qualità e partecipare pienamente alla società occorre un livello minimo di competenze di base, tra cui quelle matematiche, alfabetiche e digitali, che costituiscono anche gli elementi fondamentali per l'ulteriore apprendimento e la progressione di carriera. Circa un quarto della popolazione adulta europea ha notevoli difficoltà di lettura e scrittura ed inoltre dispone di scarse competenze matematiche e digitali. Oltre 65 milioni di persone nell'UE non hanno conseguito una qualifica corrispondente al livello di istruzione secondaria superiore. Questo tasso varia notevolmente tra i vari paesi dell'UE, raggiungendo in alcuni il 50% o più.

Poiché la maggior parte delle occupazioni richiede sempre più competenze complesse, chi è scarsamente qualificato ha minori opportunità occupazionali a disposizione, oltre a correre un rischio maggiore di svolgere occupazioni precarie e ad avere una probabilità due volte maggiore di trovarsi in una situazione di disoccupazione di lungo periodo rispetto a chi è meglio qualificato. Le persone sottoqualificate sono spesso anche consumatori vulnerabili, soprattutto in mercati sempre più complessi.

1. *Per migliorare le opportunità occupazionali degli adulti con un basso livello di competenze in Europa, gli Stati membri dovrebbero istituire percorsi di sviluppo delle competenze mediante una Garanzia per le competenze definita di concerto con le parti sociali, gli erogatori di istruzione e formazione e le autorità locali, regionali e nazionali. Il miglioramento del livello delle competenze dovrebbe riguardare sia gli occupati sia i disoccupati. Gli adulti con un basso livello di competenze dovrebbero essere aiutati a migliorare le loro competenze alfabetiche, matematiche e digitali e, ove possibile, a sviluppare una più ampia gamma di competenze grazie alle quali sia possibile conseguire un titolo di istruzione secondaria superiore o equivalente.*

*La Commissione propone di istituire una **Garanzia per le competenze** [cfr. il documento di riferimento COM(2016) 382] per fornire:*

- ✓ una valutazione delle competenze che consenta agli adulti scarsamente qualificati di individuare le competenze di cui dispongono e le loro esigenze in termini di miglioramento;*
- ✓ un'offerta di apprendimento che risponda alle esigenze specifiche dei singoli e dei mercati locali del lavoro;*
- ✓ opportunità di convalida e riconoscimento delle proprie competenze.*

## **Sviluppare la resilienza: competenze chiave e abilità più elevate e complesse**

L'istruzione e la formazione di tipo formale dovrebbero dotare tutti di un'ampia gamma di competenze, che spianino la strada alla realizzazione e allo sviluppo personali, all'inclusione sociale, alla cittadinanza attiva e all'occupazione. Tra queste figurano le competenze alfabetiche e matematiche, la scienza e le lingue straniere, oltre alle abilità trasversali e alle competenze chiave, quali le competenze digitali, l'imprenditorialità, il pensiero critico, la capacità di risolvere i problemi o di imparare ad apprendere e l'alfabetizzazione finanziaria.

L'acquisizione precoce di tali competenze costituisce la base per lo sviluppo di competenze più elevate e complesse, che sono necessarie per stimolare la creatività e l'innovazione. Dette competenze, che devono essere rafforzate durante l'intero arco della vita, consentono di trovarsi a proprio agio nei luoghi di lavoro e in una società in rapida evoluzione nonché di far fronte a situazioni di complessità e incertezza.

Benché alcune di esse siano già consolidate nei sistemi di istruzione, le competenze chiave, quali imprenditorialità e cittadinanza, e le competenze trasversali in genere non lo sono. Nei casi in cui gli Stati membri hanno adottato provvedimenti per integrarle nei programmi di studio, ciò non è stato fatto sempre in modo coerente. Al fine di promuovere una concezione comune di due di queste competenze, la Commissione ha messo a punto un quadro di riferimento per le competenze digitali<sup>4</sup> (già ripreso in 13 Stati membri) e un quadro di riferimento per l'imprenditorialità<sup>5</sup>, entrambi di recente pubblicazione.

La Commissione continuerà a collaborare con i portatori di interessi al fine di sviluppare strumenti di valutazione e convalida di tali competenze. Detti strumenti permetteranno alle autorità pubbliche e agli organismi privati di migliorare i loro servizi di orientamento, formazione e tutoraggio per i giovani, le persone in cerca di lavoro e gli individui in generale. La Commissione sosterrà anche i paesi, le regioni e gli istituti di istruzione e formazione dell'UE per aiutare i giovani ad acquisire le competenze imprenditoriali che possano aiutarli ad avviare un'attività in proprio o un'impresa sociale. I programmi dell'UE come Erasmus+, COSME e il Fondo sociale europeo forniscono già un sostegno finanziario a tal fine.

2. *Per aiutare più persone ad acquisire un nucleo centrale di competenze la Commissione intende avviare nel 2017 una revisione del **Quadro delle competenze chiave**<sup>6</sup>. L'obiettivo è sviluppare una concezione comune delle competenze chiave e promuovere ulteriormente la loro introduzione nei programmi di istruzione e formazione. La revisione fornirà inoltre un sostegno per migliorare lo sviluppo e la valutazione di tali competenze. Particolare attenzione sarà dedicata alla promozione della **mentalità imprenditoriale e orientata all'innovazione**, anche incoraggiando esperienze imprenditoriali pratiche.*

## **Rendere l'istruzione e la formazione professionale una scelta di elezione**

L'istruzione e la formazione professionale è apprezzata in quanto promuove le competenze professionali specifiche e quelle trasversali, agevola la transizione verso l'occupazione, oltre a mantenere e aggiornare le competenze della forza lavoro in base

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>.

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp/>.

<sup>6</sup> Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (GU 2006/962/CE).



alle esigenze settoriali, regionali e locali. Sebbene ogni anno oltre 13 milioni di discenti siano impegnati nell'istruzione e nella formazione professionale, le previsioni in diversi Stati membri indicano che in futuro vi sarà una carenza di persone con qualifiche IFP.

Per molti giovani e per i loro genitori l'istruzione e formazione professionale resta una seconda scelta. Il coordinamento tra datori di lavoro ed erogatori di istruzione e formazione è talvolta difficile. Occorre che l'istruzione e formazione professionale aumenti la sua attrattiva mediante un'offerta di qualità e un'organizzazione flessibile, consentendo una progressione verso l'apprendimento professionale superiore o accademico e garantendo legami più stretti con il mondo del lavoro.

L'offerta di istruzione e formazione professionale di livello superiore è in costante espansione ed è apprezzata da discenti e datori di lavoro in quanto fornisce le competenze richieste dal mercato del lavoro. Questi sviluppi devono essere ulteriormente incoraggiati e opportunamente integrati nei quadri e nei sistemi delle qualifiche.

Le imprese e le parti sociali dovrebbero essere coinvolte nella concezione e nell'erogazione dell'istruzione e della formazione professionale a tutti i livelli, come dimostrato nel sistema duale di apprendistato. L'IFP dovrebbe comprendere una forte dimensione basata sul lavoro, ove possibile abbinata a un'esperienza internazionale.

3. *La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, le parti sociali e gli erogatori di istruzione e formazione, sosterrà l'attuazione delle conclusioni di Riga a sostegno di competenze e qualifiche professionali di qualità e pertinenti per il mercato del lavoro:*

- ✓ *favorendo le opportunità per i discenti di intraprendere un'esperienza di apprendimento basata sul lavoro nel quadro del loro percorso di studi;*
- ✓ *aumentando per i discenti dell'IFP le opportunità di combinare le esperienze di apprendimento acquisite in contesti diversi, sulla base degli strumenti IFP già esistenti in materia di garanzia della qualità<sup>7</sup> e crediti<sup>8</sup>, e in linea con la revisione della raccomandazione sul Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF);*
- ✓ *sostenendo lo sviluppo e la visibilità delle opportunità di istruzione e formazione professionale superiore attraverso partenariati tra gli erogatori di istruzione, il settore della ricerca e le imprese, con particolare attenzione al fabbisogno di competenze superiori a livello settoriale;*
- ✓ *migliorando la disponibilità dei dati relativi ai risultati dell'istruzione e della formazione professionale sul mercato del lavoro;*
- ✓ *esaminando modalità per razionalizzare la governance a livello UE del settore IFP, tra cui un ruolo di coordinamento più esplicito per il comitato consultivo per la formazione professionale;*
- ✓ *avviando nel 2016 la **prima Settimana europea delle competenze nell'istruzione e formazione professionale** e rafforzando la collaborazione con la World Skills Organisation al fine di presentare gli studi professionali come un'opzione di elezione.*

<sup>7</sup> Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (1) (GU 2009/C/155/01).

<sup>8</sup> Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (GU 2009/C 155/02).

## Un mondo connesso: accento sulle competenze digitali

La rapida trasformazione digitale dell'economia comporta che quasi tutte le occupazioni, come pure la partecipazione alla società in generale, richiedano ora un certo livello di competenze digitali. L'economia collaborativa sta cambiando i modelli di impresa, aprendo nuove opportunità e nuove vie di accesso al mondo del lavoro, richiedendo competenze diverse e ponendo sfide quali l'accesso alle opportunità di miglioramento del livello delle competenze. La robotizzazione e l'intelligenza artificiale stanno sostituendo le occupazioni ripetitive, non solo nelle fabbriche ma anche negli uffici. L'accesso ai servizi, inclusi quelli elettronici, sta cambiando e richiede che gli utenti, i fornitori e le amministrazioni pubbliche dispongano di competenze digitali sufficienti. La sanità elettronica (e-health), ad esempio, sta trasformando il modo in cui le persone ricevono l'assistenza sanitaria e vi accedono.

La domanda di professionisti delle tecnologie digitali è aumentata del 4% all'anno negli ultimi dieci anni. Eppure in Europa le competenze digitali sono carenti a tutti i livelli. Nonostante la continua forte crescita occupazionale, si prevede che il numero di posti di lavoro vacanti nel campo delle professioni TIC quasi raddoppi entro il 2020, raggiungendo le 756 000 unità. Quasi la metà della popolazione dell'UE inoltre non dispone delle competenze digitali di base e circa il 20% ne è del tutto privo. Occorre che gli Stati membri, le imprese e i singoli individui rispondano alla sfida e investano di più nella formazione di competenze digitali (comprese la programmazione/l'informatica) in tutti gli ambiti dell'istruzione e della formazione.

L'Europa ha bisogno di persone versate nel digitale, che siano in grado non solo di utilizzare le tecnologie digitali, ma anche innovare ed essere all'avanguardia nel loro utilizzo. In mancanza di questo elemento l'Europa non riuscirà ad abbracciare la trasformazione digitale. L'acquisizione di nuove competenze è di vitale importanza per tenere il passo con gli sviluppi tecnologici e l'industria sta già introducendo metodi di formazione innovativi. Anche i poli di ricerca e innovazione possono contribuire a sviluppare e trasferire tali competenze, agendo da catalizzatori per gli investimenti e per la creazione di imprese e posti di lavoro.

4. *La Commissione si appresta a varare la **coalizione per le competenze e le occupazioni digitali** al fine di creare un ampio bacino di talenti digitali e garantire che i singoli individui e la forza lavoro in Europa siano dotati di competenze digitali adeguate.*

*Basandosi sui risultati positivi della Grande coalizione per l'occupazione nel digitale e della strategia dell'UE in materia di competenze informatiche, e in coordinamento con le attività svolte nel quadro dell'iniziativa "Istruzione e formazione 2020", si invitano gli Stati membri a **sviluppare strategie nazionali complete in materia di competenze digitali entro la metà del 2017 in base agli obiettivi fissati entro la fine del 2016.** Quanto sopra comprende:*

- ✓ *l'istituzione di coalizioni nazionali per le competenze digitali che colleghino autorità pubbliche e portatori di interessi dei settori imprenditoriale, dell'istruzione, della formazione e del mercato del lavoro;*
- ✓ *l'elaborazione di misure concrete volte a introdurre le abilità e le competenze digitali in tutti i livelli di istruzione e formazione, sostenere i docenti e gli educatori e promuovere il coinvolgimento attivo delle imprese e di altre organizzazioni.*



*La Commissione riunirà gli Stati membri e i portatori di interessi, tra cui le parti sociali, nell'impegno ad agire e a individuare e condividere le migliori pratiche, in modo che possano essere più facilmente replicate e potenziate. Migliorerà la diffusione di informazioni sui fondi UE disponibili (fondi strutturali e di investimento europei, iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, Erasmus+) ed esaminerà eventuali opportunità di finanziamento, ad esempio attraverso sistemi di voucher.*

*La Commissione controllerà annualmente i progressi conseguiti tramite la relazione sui progressi del settore digitale in Europa (EDPR)<sup>9</sup>.*

## **2.2. RENDERE LE COMPETENZE E LE QUALIFICHE PIÙ VISIBILI E COMPARABILI**

Le qualifiche indicano ai datori di lavoro ciò che le persone sanno e sono in grado di fare, ma raramente tengono conto delle competenze acquisite al di fuori degli istituti di apprendimento formale, che pertanto rischiano di essere sottovalutate. Individuare e convalidare tali competenze è particolarmente importante per le persone scarsamente qualificate, i disoccupati o le persone a rischio di disoccupazione, le persone che devono cambiare il loro percorso di carriera e i migranti. Ciò aiuta a valorizzare e mettere a frutto la loro esperienza e il loro talento, a individuare le ulteriori esigenze di formazione e a cogliere le opportunità di riqualificazione.

Le differenze tra i sistemi di istruzione e formazione nell'UE rendono tuttavia difficile per i datori di lavoro valutare le conoscenze e le competenze delle persone in possesso di una qualifica rilasciata da un paese diverso dal loro.

La mobilità transfrontaliera può aiutare i mercati del lavoro a funzionare correttamente e offre maggiori opportunità alle persone. Ma a causa di una scarsa comprensione e di un ridotto riconoscimento delle loro qualifiche, i lavoratori dell'UE e di paesi terzi che si trasferiscono all'estero incontrano spesso più ostacoli per trovare un'occupazione o ricevono una retribuzione inferiore a quella percepita da lavoratori con qualifiche comparabili acquisite nel paese ospitante.

### **Migliorare la trasparenza e la comparabilità delle qualifiche**

A livello di UE la direttiva 2005/36/CE facilita il reciproco riconoscimento delle qualifiche professionali e l'accesso alle professioni regolamentate. Dal gennaio 2016 essa prevede la prima procedura elettronica a livello di UE per il riconoscimento delle qualifiche professionali (la cosiddetta tessera professionale europea)<sup>10</sup> per cinque professioni. Per facilitare la comprensione e il raffronto di ciò che si è effettivamente appreso (i "risultati di apprendimento") in fase di acquisizione delle qualifiche è stato istituito anche il Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF).

L'EQF ha incoraggiato gli attori di diversi settori nazionali dell'istruzione ad operare di concerto all'elaborazione di quadri nazionali delle qualifiche coerenti basati sui "risultati di apprendimento". Serve tuttavia un nuovo slancio affinché l'EQF raggiunga effettivamente i singoli e le organizzazioni e serva da base per il processo decisionale quotidiano in materia di assunzioni o accesso all'apprendimento, tenendo conto anche delle diverse modalità in cui avviene l'apprendimento.

<sup>9</sup> Europe's Digital Progress Report 2016 [SWD(2016) 187 final].

<sup>10</sup> Regolamento di esecuzione (UE) 2015/983 della Commissione, del 24 giugno 2015, sulla procedura di rilascio della tessera professionale europea e sull'applicazione del meccanismo di allerta ai sensi della direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 159 del 25.6.2015).

Diversi paesi non europei hanno manifestato interesse all'EQF affinché le loro qualifiche possano essere comparate con quelle europee. Ciò consentirebbe di attirare ricercatori e professionisti altamente qualificati da paesi terzi per assicurarsi le competenze necessarie nella nostra economia e, viceversa, renderebbe più facile per i ricercatori e i professionisti dell'UE lavorare al di fuori dell'UE. Questo approccio è in linea con l'obiettivo di una politica di migrazione legale più intelligente e ben gestita<sup>11</sup>. La revisione della direttiva "Carta blu" è particolarmente importante a tale proposito<sup>12</sup>. Un nuovo EQF migliorerebbe la comprensione delle qualifiche acquisite all'estero e agevolerebbe l'integrazione nel mercato del lavoro dell'UE dei migranti, sia arrivati di recente sia già residenti nell'UE.

5. *Per facilitare la comprensione delle qualifiche e delle corrispondenti competenze e contribuire alla loro valorizzazione sul mercato del lavoro dell'UE, la Commissione presenta una proposta di revisione del **Quadro europeo delle qualifiche**<sup>13</sup> [cfr. il documento di riferimento COM(2016) 383]]. La revisione:*

- ✓ *sosterrà il periodico aggiornamento dei sistemi nazionali delle qualifiche;*
- ✓ *garantirà che le qualifiche corrispondenti a un livello EQF si basino su principi comuni di garanzia della qualità<sup>14</sup>;*
- ✓ *assicurerà che, quando le qualifiche corrispondenti a un livello EQF si basano su crediti, ci si avvalga di principi comuni per i sistemi di crediti;*
- ✓ *incentiverà il ricorso all'EQF delle parti sociali, dei servizi pubblici per l'impiego, degli erogatori di istruzione e delle pubbliche autorità, a garanzia della trasparenza e del raffronto delle qualifiche;*
- ✓ *promuoverà la comparabilità delle qualifiche tra i paesi interessati dall'EQF e altri paesi, in particolare i paesi vicini e quelli che dispongono di quadri delle qualifiche già in fase di sviluppo adeguata, in conformità agli accordi internazionali dell'UE.*

### **Determinazione tempestiva delle competenze e delle qualifiche dei migranti**

Rispetto a quelli dell'UE sono meno i cittadini di paesi terzi risiedenti nell'UE che possiedono una qualifica di istruzione secondaria superiore (o inferiore). Circa il 25% dei cittadini di paesi terzi è altamente qualificato. Circa due terzi delle persone altamente qualificate sono tuttavia inattive, disoccupate o sovraqualificate per il lavoro che svolgono. Alcuni migranti già residenti nell'UE, così come quelli arrivati di recente, compresi i rifugiati, possono inoltre avere una conoscenza limitata della lingua del paese ospitante.

Comprendere le competenze, le qualifiche e le esperienze professionali dei neoimmigrati rappresenta una sfida per molti paesi dell'UE. Gli strumenti sviluppati grazie a Europass<sup>15</sup>, l'EQF, l'apprendimento tra pari e lo scambio di informazioni tra gli Stati

<sup>11</sup> Agenda europea sulla migrazione [COM(2015) 240] e Riformare il sistema europeo comune di asilo e potenziare le vie legali di accesso all'Europa [COM(2016) 197 final].

<sup>12</sup> Proposta di direttiva sulla condizione relativa all'ingresso e alla residenza dei cittadini di paesi terzi per lo svolgimento di lavori altamente qualificati [COM(2016) 378].

<sup>13</sup> Raccomandazione sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (GU 2008/C 111/01).

<sup>14</sup> I principi di garanzia della qualità a livello europeo in materia di istruzione generale sono oggetto di discussioni in corso nel contesto di ET2020.

<sup>15</sup> Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass) (GU 2241/2004/CE).

membri e le autorità competenti possono contribuire a determinare le competenze dei migranti e all'integrazione di questi ultimi. Individuare tempestivamente le competenze dei migranti può contribuire a determinare quali sono i primi passi da compiere per integrarli nella società di accoglienza e nel mercato del lavoro. A tal fine può essere necessario indirizzarli ad attività di formazione adeguate (compresi la formazione linguistica, la formazione imprenditoriale o i periodi di apprendistato disponibili tramite l'Alleanza europea per l'apprendistato) o ai servizi per l'impiego.

6. *Per una più rapida integrazione dei cittadini di paesi terzi, la Commissione:*

- ✓ *presenterà uno "Strumento di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi". Lo strumento assisterà i servizi dei paesi d'accoglienza e dei paesi ospitanti a individuare e documentare le competenze, le qualifiche e l'esperienza di cittadini di paesi terzi arrivati di recente;*
- ✓ *collaborerà con le autorità nazionali per sostenere il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche dei migranti, incluse quelle dei rifugiati, sostenere la formazione del personale nelle strutture di accoglienza per sveltire le procedure di riconoscimento, e per promuovere lo scambio di informazioni e le migliori pratiche relative alla comprensione e al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche;*
- ✓ *metterà a disposizione dei migranti arrivati di recente, compresi i rifugiati, corsi di lingue online erogati tramite il sostegno linguistico di Erasmus+ (100 000 licenze per corsi di lingua online saranno messe a disposizione dei rifugiati nell'arco di tre anni)<sup>16</sup>.*

### **2.3. FAVORIRE L'ANALISI DEL FABBISOGNO DI COMPETENZE, LA DOCUMENTAZIONE E LE SCELTE PROFESSIONALI CONSAPEVOLI**

I responsabili politici e gli erogatori di istruzione necessitano di dati attendibili sulle competenze che saranno necessarie in futuro per prendere le decisioni giuste su politiche e riforme, programmi di studio e investimenti. La rapida evoluzione del mercato del lavoro rende tuttavia difficile fornire informazioni affidabili. Non esiste inoltre una soluzione universalmente valida: i mercati del lavoro locali e regionali modellano il fabbisogno di competenze sulla falsariga delle tendenze globali, determinando così variazioni delle competenze proprie a specifiche occupazioni più richieste in regioni e/o settori economici diversi.

#### **Informazioni migliori per scelte migliori**

Che si sia alla ricerca di un'occupazione o si debba decidere che cosa e dove studiare, è necessario poter avere accesso ai dati disponibili sulle competenze e interpretarli correttamente; sono inoltre necessari mezzi idonei per (auto)valutare le proprie competenze e presentare in modo efficace le competenze e le qualifiche di cui si è in possesso. Allo stesso modo i datori di lavoro e altre organizzazioni potrebbero beneficiare di modalità più efficienti ed efficaci per individuare e assumere personale con le competenze adatte.

L'efficacia dell'analisi del fabbisogno di competenze varia tra i paesi dell'UE. In alcuni i partenariati tra parti sociali, governi ed erogatori di istruzione individuano già

<sup>16</sup> L'intera gamma di interventi destinati a favorire l'integrazione dei cittadini di paesi terzi è presentata nel piano d'azione sull'integrazione dei cittadini di paesi terzi [COM(2016) 377 final].

efficacemente il fabbisogno di competenze e adattano di conseguenza i programmi di studio. In altri i partenariati non sono ancora la norma.

La collaborazione risulta più efficace quando si basa su punti di forza e specializzazioni regionali e locali. Una migliore interazione a livello locale tra istruzione e formazione, da un lato, e mercato del lavoro, dall'altro, sostenuta da investimenti mirati, può inoltre limitare la fuga di cervelli e contribuire a sviluppare, attirare e trattenere i talenti necessari in determinate regioni e industrie.

7. *Per aiutare le persone a compiere scelte consapevoli in materia di apprendimento e di carriera, la Commissione proporrà una **revisione del quadro Europass**<sup>17</sup> per istituire una piattaforma di servizi online intuitiva e integrata, che fornirà strumenti web per documentare e condividere informazioni sulle competenze e sulle qualifiche e strumenti di autovalutazione gratuiti.*

*I dati sul fabbisogno e sulle tendenze in materia di competenze saranno potenziati mediante il crawling del web e l'analisi dei big data e saranno ulteriormente corroborati da dati provenienti da diversi settori, riunendo informazioni precise e fornite in tempo reale nel servizio offerto dall'attuale "Panoramica europea delle competenze" (Skills Panorama) quale parte di un servizio Europass integrato.*

8. *La Commissione esaminerà ulteriormente la questione della **fuga dei cervelli** e promuoverà la condivisione delle buone prassi sulle modalità più efficaci per affrontare il problema.*

## **Potenziare l'analisi del fabbisogno di competenze e la collaborazione nei settori economici**

Il fabbisogno di competenze attuale e futuro varia nei diversi settori dell'economia. Nuovi settori emergono o cambiano radicalmente, principalmente ma non esclusivamente a motivo degli sviluppi tecnologici. La transizione basata sull'innovazione verso un'economia circolare e a basse emissioni di carbonio e le tecnologie abilitanti fondamentali (KET), quali le nanotecnologie, l'intelligenza artificiale e la robotica, stanno trasformando un numero crescente di settori. L'offerta delle competenze giuste al momento giusto è fondamentale per garantire la competitività e l'innovazione. Anche la disponibilità di competenze di alto livello è un elemento cruciale per le decisioni di investimento. Dato il ritmo del progresso tecnologico, una grande sfida per l'industria, in particolare per le PMI, è prevedere e gestire al meglio i cambiamenti trasformativi per quanto riguarda le competenze richieste.

Molte iniziative volte a promuovere le competenze sono state avviate a livello settoriale, e regionale, con la partecipazione di organizzazioni e organismi pubblici e privati. Tali progetti restano però spesso frammentari e la loro incidenza sul sistema di istruzione e formazione è limitata. Per tale motivo la mobilitazione dell'industria, comprese le parti sociali, è indispensabile per elaborare soluzioni e metterle in atto. È pertanto necessario disporre di un approccio strategico rivolto a mercati e fabbisogni di competenze settoriali ben definiti.

Per garantire risultati di lunga durata e con effetti significativi, la collaborazione sulle competenze settoriali può essere opportunamente collegata a strategie di crescita per i settori interessati e sostenuta dall'impegno politico e dalla partecipazione dei portatori di interessi a livello nazionale, regionale e di UE.

<sup>17</sup> Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass) (GU 2241/2004/CE).

9. *Per migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze e affrontare le carenze di competenze nei settori economici, la Commissione sta varando un **piano per la cooperazione settoriale sulle competenze**, che contribuirà a mobilitare e coordinare i principali operatori del settore, stimolerà gli investimenti privati e incoraggerà un uso più strategico dei pertinenti programmi di finanziamento nazionali e dell'UE.*

*Partenariati sulle competenze settoriali, nell'industria e nei servizi, saranno istituiti a livello di UE e in seguito estesi a livello nazionale (o, se del caso, regionale) per:*

- ✓ tradurre le strategie settoriali per i prossimi 5-10 anni nella definizione dei fabbisogni di competenze e nella proposta di soluzioni concrete, come lo sviluppo congiunto di opportunità di istruzione e formazione professionale superiore e partenariati imprese-istruzione-ricerca;*
- ✓ sostenere, se del caso, accordi sul riconoscimento di qualifiche e certificazioni settoriali.*

*Il piano sarà sostenuto da finanziamenti dell'UE esistenti<sup>18</sup> e inizialmente sperimentato – mediante un processo indotto dalla domanda e con lavori preparatori a partire dal 2016 – in sei settori: **automobilistico, delle tecnologie marittime, spaziale, della difesa, tessile e del turismo**. In una seconda fase di attuazione, a decorrere dal 2017, saranno valutati ulteriori settori (edile, siderurgico, sanitario, delle tecnologie verdi e delle energie rinnovabili). I settori selezionati comprendono tanto le tecnologie di punta nell'intento di garantire la competitività a lungo termine, quanto settori più tradizionali che devono affrontare sfide specifiche a breve e medio termine.*

### **Capire meglio le performance dei laureati e dei diplomati dell'IFP**

Le università e gli erogatori di istruzione e formazione professionale preparano i giovani alla vita lavorativa. Essi devono pertanto comprendere le tendenze del mercato del lavoro, sapere quanto facilmente i loro ex studenti trovano un'occupazione e adattare di conseguenza i loro programmi. Gli studenti e le loro famiglie necessitano inoltre di tali informazioni per operare scelte consapevoli su che cosa e dove studiare. Adeguare i programmi di studio però richiede tempo ed è un processo complesso.

Maggiori informazioni sui risultati nel mercato del lavoro o sui progressi dell'apprendimento dei laureati e diplomati dell'istruzione terziaria dovrebbero essere più facilmente disponibili e comparabili. Dovrebbero basarsi su indicatori di garanzia della qualità, dati amministrativi (compresi quelli fiscali e previdenziali) e approcci fondati su indagini che si avvalgono di piattaforme sociali/media sociali, a seconda del caso.

In un certo numero di Stati membri sono stati elaborati meccanismi di monitoraggio per i laureati e diplomati dell'istruzione terziaria. I sistemi di monitoraggio su larga scala dei diplomati dell'IFP sono meno sviluppati e, anche in questo caso, vi è margine sufficiente per sostenere gli Stati membri affinché migliorino l'informazione.

<sup>18</sup> La Commissione ha dialogato con settori specifici, raccogliendo dati relativi alle carenze di competenze e al loro potenziale impatto su occupazione, crescita, innovazione e competitività. In base a tale analisi e tenendo conto del forte impegno politico e dei portatori di interessi a livello nazionale e di UE, sono stati individuati sei settori per la fase pilota.

10. *Per aiutare gli studenti e gli erogatori di istruzione a valutare la pertinenza delle offerte di apprendimento, la Commissione intende proporre nel 2017, come primo passo, un'iniziativa di monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati e diplomati dell'istruzione terziaria per sostenere gli Stati membri nel miglioramento delle informazioni sui progressi dei laureati nel mercato del lavoro.*

### **3. ATTIVITÀ IN CORSO: ACCELERARE IL RITMO**

Le dieci iniziative fondamentali illustrate in precedenza fanno parte di un'ambiziosa strategia a lungo termine intesa a garantire che le persone acquisiscano le competenze di cui hanno bisogno per prosperare nel mercato del lavoro e nella società in generale.

Anche altre attività in corso a livello nazionale e di UE contribuiranno a promuovere la presente Agenda per le competenze, aumentando le opportunità di apprendimento e facendo in modo che l'istruzione e la formazione rispondano alle esigenze del XXI secolo. Un impegno particolare è necessario per contribuire a colmare il divario tra istruzione e formazione e il mercato del lavoro. Dobbiamo investire ulteriormente nella modernizzazione dell'istruzione e formazione professionale e dell'istruzione superiore e valorizzare appieno le loro potenzialità in quanto motori di sviluppo regionale.

#### **3.1. INCREMENTARE LE OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO**

##### **Più apprendimento basato sul lavoro e partenariati imprese-istruzione**

L'apprendimento basato sul lavoro, di cui l'apprendistato è un esempio, è un efficace trampolino per ottenere buone occupazioni e sviluppare competenze adeguate al mercato del lavoro, comprese le competenze trasversali, e le parti sociali svolgono di norma un ruolo fondamentale in questo ambito. Ma più persone dovrebbero poter beneficiare di questa modalità di apprendimento. Attualmente soltanto un quarto degli studenti dell'istruzione professionale secondaria superiore partecipa a programmi di alternanza scuola-lavoro, mentre i programmi di istruzione generale e superiore raramente includono un'esperienza di lavoro. I partenariati imprese-istruzione, con la partecipazione di tutti i settori e i livelli dell'istruzione e della formazione, possono rendere fruibile questo potenziale.

Alcune iniziative di successo fanno scuola, coinvolgendo gli attori del mercato del lavoro in attività di istruzione e formazione e aiutando i giovani a fare il loro ingresso nel mondo del lavoro. L'Alleanza europea per l'apprendistato ha finora reso disponibili 250 000 opportunità di formazione e lavoro in azienda per i giovani. Grazie al Patto europeo per la gioventù un milione di giovani acquisirà competenze digitali e un programma "smart classroom" raggiungerà 100 000 studenti. Attraverso la Grande coalizione per l'occupazione nel digitale le imprese e altre organizzazioni hanno offerto milioni di ulteriori opportunità di formazione<sup>19</sup>.

A livello di istruzione superiore e postuniversitaria l'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (IET) è un esempio di come la collaborazione con le imprese e gli istituti di ricerca possa promuovere lo sviluppo dei piani di studio, i programmi di mobilità e

<sup>19</sup> <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.



l'accesso a infrastrutture industriali e di ricerca per la formazione pratica in un ambiente reale.

Si tratta di segnali positivi ma chiaramente insufficienti. Al fine di aiutare i discenti ad avvicinarsi di più al mondo del lavoro, **la Commissione elaborerà una serie di servizi di sostegno per facilitare la condivisione delle conoscenze, le attività di rete e la collaborazione sull'apprendistato**, e sosterrà riforme strutturali mediante consulenze inter pares e la condivisione delle migliori pratiche, anche attraverso i media sociali.

**Le parti sociali in vari settori, tra cui commercio, costruzioni e telecomunicazioni, hanno raggiunto posizioni comuni sulle competenze, comprese iniziative specifiche in materia di tirocini. Varie parti sociali dell'UE in differenti settori economici hanno anche rilasciato dichiarazioni di impegno congiunte nel quadro dell'Alleanza europea per l'apprendistato al fine di offrire un maggior numero di apprendistati di migliore qualità. Anche questa è una priorità nell'ambito del programma di lavoro congiunto delle parti sociali europee per il periodo 2015-2017. La Commissione aiuterà le parti sociali a valorizzare i risultati dei progetti comuni, ad esempio valutando il rapporto costo/efficacia dei periodi di apprendistato e stabilendo eventualmente un Quadro di qualità per l'apprendistato.**

### **Maggiore sostegno alla mobilità dei discenti**

Più discenti dovrebbero poter trarre beneficio da un'esperienza di apprendimento all'estero. I dati dimostrano che i giovani che studiano o seguono una formazione all'estero trovano un impiego molto più rapidamente rispetto a quelli che non possono vantare un'esperienza internazionale. Essi si adattano più rapidamente alle situazioni nuove e riescono a risolvere meglio i problemi. Di recente l'UE ha adattato il suo quadro giuridico per gli studenti e i ricercatori di paesi terzi<sup>20</sup>, segnatamente per favorire la capacità di attirare e trattenere questi talenti.

La mobilità degli studenti nell'ambito dell'istruzione superiore ha già una lunga tradizione. Ad oggi oltre 3 milioni di studenti hanno preso parte al programma Erasmus. Erasmus+ sostiene anche opportunità di mobilità per apprendisti e studenti dell'istruzione e della formazione professionale. Le opportunità di mobilità per i discenti sono tuttavia largamente insufficienti per soddisfare la domanda attuale. Solo pochi paesi prevedono opportunità di mobilità nei rispettivi sistemi nazionali di istruzione, formazione e gioventù.

Anche gli apprendisti traggono vantaggio dallo studio e dal lavoro all'estero. Al fine di migliorare le condizioni per la loro mobilità, la Commissione sta realizzando un progetto pilota commissionato dal Parlamento europeo per valutare la fattibilità e i vantaggi per gli apprendisti derivanti da periodi di mobilità all'estero più lunghi (6-12 mesi).

Il solo sostegno proveniente dal bilancio dell'UE non sarà mai sufficiente. Se gli Stati membri includessero il sostegno alla mobilità nei loro programmi nazionali, moltissimi giovani potrebbero beneficiare di un'esperienza all'estero.

La qualità dell'esperienza di lavoro o di studio fatta all'estero è essenziale. I finanziamenti devono andare di pari passo con le politiche e le misure nazionali volte a incoraggiare e

<sup>20</sup> Direttiva (UE) 2016/801 relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno per motivi di ricerca, studio, tirocinio, volontariato, programmi di scambio di alunni o progetti educativi, e collocamento alla pari.

valorizzare l'apprendimento acquisito e a garantire la pertinenza e la qualità della formazione. **Nel 2016 verrà lanciato un quadro di valutazione della mobilità dell'IFP per fornire una panoramica delle misure di sostegno in vigore nell'UE e offrire una buona base per individuare le aree in cui sono necessari sforzi ulteriori.**

### **Maggiori opportunità di apprendimento sul luogo di lavoro**

Coloro che costituiranno la forza lavoro europea nei prossimi due decenni sono in gran parte già adulti in questo momento. Essi necessitano di una formazione continua per aggiornare le loro competenze e cogliere nuove opportunità professionali.

Eppure solo 1 adulto su 10 partecipa attualmente a qualche forma organizzata di apprendimento, e si tratta soprattutto di persone con competenze di livello superiore e dei lavoratori delle grandi imprese. Nel 2010 circa un terzo delle imprese nell'UE non ha fornito alcuna formazione al proprio personale, mentre solo circa un terzo dei lavoratori era impegnato in un qualche tipo di formazione. Più di recente un quarto dei dipendenti ha dichiarato di non aver sviluppato le proprie competenze da quando ha iniziato a lavorare.

Si può fare di più per sostenere contesti di apprendimento sul luogo di lavoro e consentire in particolare alle PMI di fornire formazione, ad esempio agevolando la possibilità di mettere in comune le risorse e le infrastrutture per una formazione congiunta. I fondi strutturali e di investimento europei sono già disponibili per sostenere la modernizzazione delle infrastrutture di istruzione e formazione. **Unitamente al Fondo europeo per gli investimenti (FEI), la Commissione sta vagliando la possibilità di sostenere ulteriormente i prestiti bancari concessi a tassi favorevoli alle PMI mediante uno strumento finanziario specifico per le competenze.**

### **Maggiori opportunità di convalida dell'apprendimento non formale e informale**

Tutti dovrebbero avere la possibilità di mettere a frutto tutte le competenze che possiedono a fini di carriera o ulteriori opportunità di apprendimento. Sempre più spesso si apprendono e si sviluppano competenze in una vasta gamma di contesti che esulano dai sistemi formali di istruzione e formazione, attraverso esperienze lavorative, iniziative di formazione in azienda, risorse digitali o volontariato. Tali competenze possono essere convalidate, se vengono individuate, documentate, valutate e certificate, con opzioni che conducono ad una qualifica parziale o completa.

In molti paesi tuttavia le possibilità di convalida delle competenze sono scarsamente conosciute e il concetto non gode di ampia accettazione. In alcuni paesi la convalida è possibile solo nel contesto di progetti specifici, in altri i costi amministrativi sono proibitivi.

**Per aiutare i responsabili politici e gli operatori del settore a istituire modalità di convalida nazionali entro il 2018<sup>21</sup>, all'inizio del 2016 la Commissione e il Cedefop hanno pubblicato orientamenti per la convalida che saranno aggiornati periodicamente. Un aggiornamento dell'inventario europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale, che fotografa la situazione in Europa e fornisce esempi di buone pratiche, sarà pubblicato alla fine del 2016.**

<sup>21</sup> Convalida dell'apprendimento non formale e informale (GU 2012/C 398/01).

## 3.2. PROSEGUIRE GLI SFORZI DI MODERNIZZAZIONE

### Sostenere i docenti e i formatori

I discenti di tutte le età necessitano di educatori eccellenti per sviluppare l'ampia serie di competenze e atteggiamenti necessari per la vita e l'attività professionale. I risultati dei discenti nell'ambito dell'istruzione e della formazione variano principalmente in funzione delle caratteristiche individuali e della situazione familiare. Negli istituti di istruzione sono tuttavia i docenti e i formatori ad avere l'incidenza maggiore sui risultati dei discenti. Essi possono ispirare e aiutare i discenti ad acquisire competenze più elevate e pertinenti; inoltre svolgono un ruolo fondamentale nell'introdurre nuovi metodi di insegnamento e di apprendimento, nello stimolare la creatività e l'innovazione, nel superare i pregiudizi e nel valorizzare classi sempre più eterogenee.

L'invecchiamento dei docenti è una tendenza allarmante in molti paesi. Il loro pensionamento accresce il rischio di carenze di personale e di perdita di esperienza. Per creare una nuova generazione di professionisti dell'insegnamento occorrono metodi di assunzione innovativi, condizioni di lavoro allettanti e strategie per far restare gli insegnanti nella professione. Sviluppare le competenze del personale docente, senza tralasciare coloro che svolgono la professione da lungo tempo, rappresenta una priorità costante e sempre più pressante in tutta l'UE.

**La Commissione sosterrà la condivisione delle migliori pratiche in questo settore tra gli Stati membri e i portatori di interessi mediante opportunità di collaborazione e di mobilità. Un'attenzione particolare sarà riservata all'innovazione nella pedagogia: ciò comprenderà il sostegno a programmi di studio flessibili, la promozione di approcci collaborativi e interdisciplinari all'interno degli istituti e il sostegno dello sviluppo professionale per migliorare le pratiche di insegnamento innovative, compresi l'introduzione e l'utilizzo in classe degli strumenti digitali e l'incentivazione dello spirito imprenditoriale.**

### Modernizzare l'istruzione superiore

Entro il 2025 quasi la metà delle offerte di lavoro nell'UE richiederà qualifiche superiori, di solito rilasciate attraverso programmi accademici e professionali di livello terziario. Le competenze sviluppate grazie a questi programmi sono generalmente considerate fattori importanti per stimolare la produttività e l'innovazione. I laureati e diplomati dell'istruzione superiore hanno migliori opportunità di occupazione e percepiscono retribuzioni più elevate rispetto alle persone che dispongono solo di titoli di istruzione secondaria superiore.

Da una recente consultazione pubblica sul "progetto per la modernizzazione dei sistemi d'istruzione superiore in Europa"<sup>22</sup> emerge che oltre due terzi degli studenti e dei neolaureati percepiscono uno squilibrio tra l'offerta di laureati e diplomati dell'istruzione superiore e le conoscenze e competenze di cui l'economia ha bisogno. Quasi la metà degli erogatori di istruzione superiore condivide tale valutazione. Dalla consultazione è inoltre emersa la necessità che gli istituti di istruzione superiore siano soggetti attivi a livello regionale e nazionale, non solo fornendo al mercato del lavoro persone qualificate, ma anche promuovendo l'innovazione.

<sup>22</sup> Sostenere la crescita e l'occupazione – Un progetto per la modernizzazione dei sistemi d'istruzione superiore in Europa [COM(2011) 567 definitivo].

Altre sfide importanti individuate dai portatori di interessi comprendono gli effetti della tecnologia e della globalizzazione sull'istruzione superiore e l'esigenza di migliorare i risultati occupazionali e di apprendimento dei laureati e diplomati dell'istruzione superiore, di fornire un migliore orientamento ai futuri studenti e di incoraggiare una maggiore multidisciplinarietà.

**La Commissione collaborerà con i portatori di interessi per sostenere la modernizzazione dell'istruzione superiore basandosi sui risultati della consultazione pubblica. Ciò comprenderà in particolare lo sviluppo di quadri di valutazione delle competenze riguardanti diverse discipline dell'istruzione superiore al fine di consentire una valutazione comparabile delle competenze degli studenti e dei laureati e diplomati dell'istruzione superiore.**

\*\*\*

#### **4. ATTUARE L'AGENDA**

La nuova agenda per le competenze stabilisce una strategia comune per l'UE, gli Stati membri e i portatori di interessi a tutti i livelli. L'obiettivo è pervenire a una visione comune e a un impegno a collaborare per migliorare la qualità e la pertinenza della formazione di competenze, al fine di stare al passo con la rapida evoluzione del fabbisogno di competenze del mercato del lavoro, dotare tutti di un insieme minimo di competenze di base e rendere le qualifiche più comprensibili, oltre ad aiutare lavoratori e discenti a spostarsi più facilmente all'interno dell'UE.

Le parti sociali svolgeranno un ruolo centrale per il successo di questo programma, ispirandosi a iniziative a livello europeo e nazionale, attingendo a competenze settoriali specifiche e attivandosi a livello intra e intersettoriale.

Il semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche continuerà ad avere un ruolo fondamentale nel monitoraggio delle riforme in materia di istruzione, formazione e competenze. L'UE valuterà gli sforzi di riforma degli Stati membri attraverso le sue analisi specifiche per paese, la promozione dell'apprendimento reciproco e l'elaborazione di strategie basate su dati. Per contribuire a progettare e attuare le riforme la Commissione, in collaborazione con l'OCSE, assisterà gli Stati membri nello sviluppo di strategie nazionali e piani d'azione in materia di competenze basati su un approccio che coinvolga tutta l'amministrazione.

Uno degli obiettivi prioritari della nuova agenda per le competenze è aumentare la consapevolezza dell'importanza cruciale delle competenze per l'occupazione e le prospettive di crescita in Europa e affrontare tale questione al livello politico più elevato. Al fine di sostenere lo slancio politico, la Commissione valuterà modalità per riferire periodicamente sui progressi conseguiti. Tali relazioni potrebbero alimentare la preparazione del semestre europeo e i dibattiti politici in sede di Consiglio europeo.

La Commissione intende inoltre avviare un dialogo più approfondito con gli Stati membri su come utilizzare al meglio le opportunità offerte dai programmi di finanziamento esistenti per conseguire gli obiettivi dell'agenda. I principali strumenti interessati sono il Fondo sociale europeo (FSE), il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP), il Fondo Asilo, migrazione e integrazione (AMIF), Orizzonte 2020 ed Erasmus+. Anche le potenzialità della BEI e di altri organizzazioni e prodotti finanziari, compreso il Fondo europeo per gli investimenti strategici, dovrebbero essere utilizzate appieno per stimolare gli investimenti del settore privato nello sviluppo delle competenze.

In occasione della revisione intermedia del quadro finanziario pluriennale per il periodo 2014-2020 la Commissione esaminerà gli eventuali adeguamenti necessari per conseguire gli obiettivi dell'agenda. In una prospettiva di più lungo periodo, oltre il 2020, la Commissione promuoverà un dibattito sui diversi strumenti di finanziamento atti a promuovere le competenze.

La semplificazione delle attuali strutture di governance contribuirebbe ad attuare in modo più coordinato alcune delle iniziative proposte nella presente agenda. Un primo passo in tale direzione sarà la razionalizzazione di una serie di gruppi di esperti a livello di UE che si occupano di competenze e qualifiche, fatta salva la governance attualmente in vigore per le professioni regolamentate. Ulteriori misure verranno adottate in base a una valutazione delle strutture di governance esistenti. Il coordinamento e la coerenza saranno garantiti con il quadro strategico ET 2020 per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione<sup>23</sup> e le relative priorità politiche di recente adozione<sup>24</sup>. Analogamente verrà incoraggiato il coordinamento tra i centri di contatto nazionali finanziati dall'UE per EQF, Europass e Euroguidance al fine di istituire un'interfaccia unica per varie iniziative europee sulle competenze nei confronti dei portatori di interessi nazionali e per facilitare l'accesso degli utenti. Detta semplificazione sarà perseguita in consultazione con gli Stati membri.

La Commissione invita il Parlamento europeo e il Consiglio, il Comitato economico e sociale europeo e il Comitato delle regioni ad approvare la presente agenda e a sostenerne attivamente l'attuazione, in stretta cooperazione con tutti i portatori di interessi. La Commissione si impegna a promuovere un dialogo e una consultazione continui sull'agenda per le competenze con un'ampia gamma di portatori di interessi e con il pubblico in generale.

<sup>23</sup> Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020) (GU 2009/C 119/2).

<sup>24</sup> Nuove priorità per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (GU 2015/C 417/4).

**ALLEGATO**

**ELENCO DELLE INIZIATIVE E CALENDARIO INDICATIVO**

<b>INIZIATIVA</b>		<b>CALENDARIO</b>
<b>Accrescere la qualità e la pertinenza della formazione delle competenze</b>		
Rafforzare la base: competenze di base	Proposta della Commissione di raccomandazione del Consiglio sull'istituzione di una garanzia per le competenze [cfr. il documento di riferimento COM(2016) 382].	<b>giugno 2016</b>
Sviluppare la resilienza: competenze chiave e abilità più elevate e complesse	Proposta della Commissione relativa alla revisione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, con un'attenzione particolare alla promozione dello spirito imprenditoriale, e dei relativi quadri europei di riferimento.	<b>4° trimestre 2017</b>
Rendere l'istruzione e la formazione professionale una scelta di elezione	Proposte della Commissione a sostegno della modernizzazione dell'istruzione e formazione professionale, tra cui l'eventuale revisione del quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) e del sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).	<b>2° trimestre 2017</b>
Un mondo connesso: accento sulle competenze digitali	Varo dell'iniziativa "coalizione per le competenze e le occupazioni digitali".	<b>fine 2016</b>
<b>Rendere le competenze e le qualifiche più visibili e comparabili</b>		
Migliorare la trasparenza e la comparabilità delle qualifiche	Proposta della Commissione relativa alla revisione del Quadro europeo delle qualifiche [cfr. il documento di riferimento COM(2016) 383].	<b>giugno 2016</b>
Determinazione tempestiva delle competenze e delle qualifiche dei migranti	Presentazione dello "Strumento di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi".	<b>giugno 2016</b>
<b>Favorire l'analisi del fabbisogno di competenze, la documentazione e le scelte professionali consapevoli</b>		
Migliori analisi e informazioni per scelte migliori	Proposta della Commissione relativa alla revisione del quadro Europass per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche.	<b>3° trimestre 2016</b>
Migliori analisi e informazioni per scelte migliori	Ulteriore analisi e condivisione delle migliori pratiche per contrastare la fuga di cervelli.	<b>fine 2016</b>
Potenziare l'analisi del fabbisogno di competenze nei	Avvio di un piano per la cooperazione settoriale sulle competenze.	<b>giugno 2016</b>



settori economici		
Capire meglio le performance dei laureati e dei diplomati dell'IFP	Proposta della Commissione relativa a un'iniziativa di monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati.	<b>2° trimestre 2017</b>