

Bruxelles, 10.12.2021
COM(2021) 773 final

2021/0405 (NLE)

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

sui conti individuali di apprendimento

{SEC(2021) 417 final} - {SWD(2021) 368 final} - {SWD(2021) 369 final} -
{SWD(2021) 370 final}

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

• **Motivi e obiettivi della proposta**

La riuscita delle transizioni digitale e verde dipende da lavoratori con le giuste competenze e la necessità di agire in fretta esercita una forte pressione sui sistemi degli Stati membri a sostegno dell'apprendimento permanente. Inoltre il cambiamento demografico in Europa ci obbliga ad attivare il pieno potenziale di tutti per garantire una crescita sostenibile. Infine la ripresa dagli effetti socioeconomici della pandemia di COVID-19 richiede una politica rafforzata in materia di competenze onde favorire, ove necessario, la riuscita delle transizioni professionali.

Il miglioramento delle competenze è una parte fondamentale della risposta a queste sfide. Le competenze sono un elemento centrale dello stile di vita europeo in quanto costituiscono un fattore chiave per il successo delle persone in un mercato del lavoro in rapida trasformazione. Un solido bagaglio di competenze apre opportunità, fornisce una rete di sicurezza in tempi di incertezza e promuove l'inclusione e il progresso sociale. Eppure in tutta Europa sono troppo poche le persone che partecipano regolarmente ad attività di apprendimento una volta completata l'istruzione iniziale. Molti si trovano esclusi dalle opportunità di miglioramento delle competenze o di riqualificazione a causa della loro situazione lavorativa o di circostanze personali, come la mancanza di mezzi economici, tempo o motivazione per seguire un percorso formativo. La limitata consapevolezza delle proprie esigenze di competenze, la scarsa trasparenza delle offerte formative, l'incertezza sulla qualità e sul riconoscimento dei programmi di formazione e l'insufficiente adeguamento delle offerte disponibili alle esigenze individuali contribuiscono alla scarsa motivazione a intraprendere percorsi formativi in un contesto di esigue opportunità di sostegno finanziario¹.

Di conseguenza attualmente soltanto un adulto su 10 in Europa intraprende un percorso formativo in un periodo tipo di quattro settimane² e meno della metà di tutti gli adulti riferisce di aver partecipato a corsi d'istruzione formale o non formale o attività di formazione in un periodo di 12 mesi. Inoltre coloro che intraprendono corsi d'istruzione o formazione non sono necessariamente quelli che ne hanno più bisogno. Ad esempio, i lavoratori subordinati a tempo indeterminato sono più propensi degli altri adulti a partecipare a iniziative di apprendimento (45 % rispetto al 29 %), e i settori, le mansioni e i tipi di occupazione con percentuali più elevate di lavoratori meno qualificati si trovano in fondo alla classifica del miglioramento delle competenze³. Nel complesso la partecipazione delle donne a iniziative di apprendimento degli adulti è leggermente superiore a quella degli uomini (38,4 % rispetto al

¹ Cfr. nella sezione 2.2 della valutazione d'impatto un'analisi dei fattori all'origine della scarsa e irregolare partecipazione ad attività di formazione.

² Indagine sulla forza lavoro 2020, variabile [TRNG_LFSE_01](#).

³ [Indagine sull'istruzione degli adulti 2016](#), fascia di età 25-64 anni, esclusa la formazione sul posto di lavoro con l'affiancamento di un tutor. Questo è l'anno più recente per il quale sono disponibili dati sulla partecipazione degli adulti all'apprendimento negli ultimi 12 mesi.

36,4 %). Tuttavia gli uomini indicano con maggiore frequenza delle donne di aver partecipato ad attività di formazione per motivi legati al lavoro⁴.

Una forza lavoro qualificata è un fattore chiave anche per la produttività, la sostenibilità e l'innovazione delle imprese di tutte le dimensioni, specialmente per le piccole e medie imprese (PMI). Grazie ad essa possono crescere e contribuire alla riuscita delle transizioni digitale e verde, creando così posti di lavoro di qualità elevata. Fornire alle persone le giuste competenze permette anche alle imprese di trarre vantaggio dalle tecnologie avanzate.

Tuttavia lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze e le carenze di competenze sul mercato del lavoro persistono e sono in aumento⁵. Ad esempio, ostacolano già la transizione verso un'economia più verde, il che evidenzia l'importanza degli investimenti in competenze per raggiungere gli ambiziosi obiettivi dell'UE di cui al Green Deal europeo, compresi gli obiettivi di riduzione delle emissioni⁶, e frenano la transizione digitale: oltre il 70 % delle imprese ritiene che la carenza di personale con adeguate competenze digitali costituisca un ostacolo agli investimenti⁷. In particolare, le PMI sono spesso in svantaggio rispetto alle imprese di maggiori dimensioni quando si tratta di sostenere il miglioramento delle competenze del loro personale. Le probabilità di partecipare a percorsi formativi sono più elevate per i dipendenti delle grandi imprese (55 %) piuttosto che per quelli delle PMI (42 %). Tra le PMI rientrano le microimprese con meno di 10 dipendenti, il cui personale tende a essere quello che meno partecipa ad attività di formazione (36 %)⁸.

La comunicazione della Commissione su un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza⁹ è stata pubblicata nel luglio 2020, al culmine della pandemia di COVID-19. Tale comunicazione invitava a una rivoluzione delle competenze e a un cambiamento di paradigma sulle politiche in materia di competenze, annunciando 12 azioni per raggiungere questi obiettivi. Una di queste azioni consisteva in un'iniziativa per i conti individuali di apprendimento, che permettono alle persone di accumulare e conservare diritti di formazione in modo da poterne usufruire a fini di formazione, orientamento o convalida.

Questo cambiamento di paradigma sulle politiche in materia di competenze contribuisce anche a numerose iniziative chiave della Commissione:

⁴ Il 79 % dell'apprendimento non formale degli uomini era legato al lavoro, rispetto al 71 % delle donne. Non sono disponibili dati corrispondenti per l'apprendimento formale.

⁵ Nell'[indagine della BEI sugli investimenti](#), la percentuale di datori di lavoro dell'UE che ritiene che le difficoltà nel trovare lavoratori con le giuste competenze costituiscano un ostacolo agli investimenti è aumentata dal 66 % nel 2016 al 76 % nel 2019 e ha registrato solo un leggero calo (73 %) nel 2020, anno della pandemia di COVID-19.

⁶ ILO (2019), "[Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies](#)".

⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, "Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale" ([COM\(2021\) 118 final](#)).

⁸ [Indagine sull'istruzione degli adulti 2016](#), fascia di età 25-64 anni, esclusa la formazione sul posto di lavoro con l'affiancamento di un tutor.

⁹ Comunicazione della Commissione, "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" ([COM\(2020\) 274 final](#)).

- il *piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali* includeva un ambizioso obiettivo principale in tema di competenze: entro il 2030 il 60 % degli adulti in età lavorativa nell'UE dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione. I leader dell'UE hanno accolto con favore questo obiettivo nella dichiarazione di Porto dell'8 maggio 2021 e nelle conclusioni del Consiglio europeo del 25 giugno 2021¹⁰;
- il *Green Deal europeo*¹¹ riconosce nelle competenze un fattore cruciale per la transizione verde verso un'economia moderna, efficiente sotto il profilo delle risorse e competitiva. La comunicazione della Commissione "Pronti per il 55 %" ¹², del 14 luglio 2021, riconosce che la transizione verde può riuscire solo se l'UE dispone della forza lavoro qualificata di cui ha bisogno per restare competitiva;
- nel suo discorso sullo stato dell'Unione del 2021, la presidente von der Leyen ha sottolineato l'importanza di investire nelle competenze digitali e la necessità di richiamare l'attenzione dei leader dell'UE su questo aspetto. La comunicazione sul *decennio digitale europeo*¹³ ribadisce l'obiettivo di un minimo dell'80 % della popolazione dell'UE con almeno competenze digitali di base e fissa l'obiettivo di 20 milioni di specialisti impiegati nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con una convergenza di genere, entro il 2030. La proposta di recente adozione sul *percorso per il decennio digitale*¹⁴ stabilisce un quadro di riferimento per perseguire tali obiettivi;
- la comunicazione della Commissione su *una nuova strategia industriale per l'Europa*¹⁵ invita ad agire con risolutezza per garantire che tutti possano usufruire dell'apprendimento permanente e che l'istruzione e la formazione continuino a tenere il passo e contribuiscano a realizzare la duplice transizione;
- tramite il *dispositivo per la ripresa e la resilienza*¹⁶, che fa parte di NextGenerationEU, e il quadro finanziario pluriennale, l'UE sta fornendo agli Stati membri un quantitativo di finanziamenti senza precedenti da investire nelle competenze. Tutti i piani nazionali per la ripresa e la resilienza adottati finora dalla Commissione includono misure per il miglioramento delle competenze e la riqualificazione.

¹⁰ [Dichiarazione di Porto - Consiglio \(europa.eu\)](#) e [2425-06-21-euco-conclusions-en.pdf \(europa.eu\)](#).

¹¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Il Green Deal europeo" ([COM\(2019\) 640 final](#)).

¹² Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Pronti per il 55 %": realizzare l'obiettivo climatico dell'UE per il 2030 lungo il cammino verso la neutralità climatica" ([COM\(2021\) 550 final](#)).

¹³ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale" ([COM \(2021\)118 final](#)).

¹⁴ "Percorso per il decennio digitale" ([COM\(2021\) 574 final](#)).

¹⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa" ([COM\(2021\) 350 final](#)).

¹⁶ [Regolamento \(UE\) 2021/241](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17).

La presente iniziativa è necessaria perché quelle passate si sono rivelate insufficienti ad aumentare sostanzialmente la partecipazione degli adulti alla formazione e a colmare le lacune di sostegno nell'accesso alla formazione. Sebbene la situazione vari da uno Stato membro all'altro, tutti si trovano ad affrontare sfide simili, come indicato nell'analisi del semestre europeo e nelle raccomandazioni specifiche per paese¹⁷.

Dall'analisi della valutazione d'impatto¹⁸ emerge che sono **due i fattori generali all'origine del problema: il sostegno finanziario che le persone ricevono per partecipare a percorsi formativi è insufficiente, anche per superare gli ostacoli che impediscono di trovare tempo da dedicare alla formazione, e la motivazione a seguire corsi di formazione non è sufficiente.**

Le conseguenze del problema sono molteplici e vanno da un maggior rischio di disoccupazione, retribuzioni più basse e minore soddisfazione lavorativa per il singolo soggetto a una riduzione della produttività nelle imprese, specialmente nelle PMI, e di conseguenza a una diminuzione del PIL e della resilienza dell'economia nel suo complesso¹⁹.

A meno che non si intraprenda un'azione risoluta, si prevede che la partecipazione degli adulti all'apprendimento raggiungerà solo il 49 % circa entro il 2030, rimanendo dunque ben al di sotto dell'obiettivo del 60 %. Per questo la Commissione propone un nuovo approccio per sostenere il miglioramento delle competenze e la riqualificazione nell'UE, in linea con l'agenda per le competenze, che pone le persone al centro e le dota del sostegno e degli strumenti necessari per partecipare regolarmente ad attività di apprendimento.

L'obiettivo generale dell'iniziativa è sostenere gli Stati membri nell'attuare riforme che consentano agli adulti di partecipare a percorsi formativi, in modo tale da aumentare i tassi di partecipazione e ridurre le carenze di competenze. La proposta riguarda tutti gli adulti in età lavorativa, indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale²⁰. Essa adotta quindi un approccio completamente nuovo all'apprendimento permanente, scindendo i diritti di formazione dal loro finanziatore iniziale e conferendo alle persone la piena titolarità dei diritti. L'iniziativa contribuisce così all'obiettivo globale dell'UE di promuovere un'economia sociale di mercato altamente competitiva, nell'ottica della piena occupazione e del progresso sociale. Le analisi di scenario suggeriscono che, nel 2030, l'approccio proposto farebbe salire la partecipazione ad attività di formazione a livelli superiori all'obiettivo del 60 % fissato dall'UE²¹.

¹⁷ Cfr. nell'allegato 6.3 della valutazione di impatto i dettagli sulle disuguaglianze nella partecipazione degli adulti all'apprendimento e nell'allegato 6.4 una panoramica delle raccomandazioni specifiche per paese sulle competenze.

¹⁸ Cfr. la sezione 2 della valutazione d'impatto.

¹⁹ Cfr. la sezione 2.3 della valutazione d'impatto.

²⁰ L'espressione "situazione lavorativa" include tutte le persone occupate, i disoccupati e le persone che non fanno parte delle forze di lavoro. L'espressione "condizione professionale" include tutte le persone occupate indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, ossia compresi i lavoratori autonomi e altre persone con forme di lavoro atipiche.

²¹ Cfr. la sezione 6.1 della valutazione d'impatto.

In termini concreti, la presente proposta raccomanda agli Stati membri di consentire agli adulti di partecipare ad attività di formazione, al fine di aumentare i tassi di partecipazione e ridurre le carenze di competenze:

- a) sostenendo tutti gli adulti in età lavorativa nell'accesso alla formazione, anche per le transizioni professionali e indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale;
- b) aumentando gli incentivi e la motivazione delle persone a chiedere di partecipare ad attività di formazione.

Per raggiungere questi obiettivi la presente proposta di raccomandazione invita gli Stati membri a istituire conti individuali di apprendimento. Questi concretizzeranno il diritto all'apprendimento permanente, impiegando i conti individuali di apprendimento quale strumento per consentire ai singoli di partecipare ad attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro e avvalendosi di un quadro di sostegno che includa opportunità di orientamento e di convalida, per sostenere l'effettiva fruizione della formazione. Quanto precede corrisponde all'orientamento 6 della decisione del Consiglio del 2021 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione²² ("orientamenti per l'occupazione"), che conferma la versione del 2020²³, la quale sottolinea l'importanza dell'accesso all'occupazione e alle competenze e invita gli Stati membri a *"rafforzare le disposizioni relative ai diritti alla formazione individuale e garantirne la trasferibilità durante le transizioni professionali, anche, se del caso, attraverso conti individuali di apprendimento"*.

- **Coerenza con le disposizioni vigenti nel settore normativo interessato**

La proposta integra ed è coerente con le iniziative strategiche esistenti dell'UE, di cui la maggior parte si concentra sull'elaborazione dell'offerta di istruzione e formazione per gli adulti ("lato dell'offerta") piuttosto che sul processo per renderla accessibile agli adulti e incoraggiare questi ultimi a farvi ricorso ("lato della domanda").

Inoltre le iniziative esistenti hanno spesso una portata limitata, in quanto si concentrano solo su determinati gruppi invece che su tutti gli adulti in età lavorativa. Ad esempio, adottando la raccomandazione del Consiglio del 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze²⁴ (il più recente atto giuridico importante dell'UE sulla politica in materia di apprendimento degli adulti), gli Stati membri hanno concordato di adottare un approccio strategico e coordinato per offrire opportunità di apprendimento ai 58 milioni di adulti scarsamente qualificati dell'UE²⁵. L'obiettivo è di aiutarli a migliorare le loro competenze (alfabetiche, matematiche e digitali) di base e/o ad acquisire un più ampio corredo di competenze passando a qualifiche di livello superiore. La relazione del 2019 sull'attuazione della raccomandazione mostra una serie di risposte strategiche nazionali diverse. In essa si

²² [Decisione \(UE\) 2021/1868 del Consiglio](#), del 15 ottobre 2021, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 379 del 26.10.2021, pag. 1).

²³ [Decisione \(UE\) 2020/1512 del Consiglio, del 13 ottobre 2020 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione](#), pag. 22.

²⁴ [Raccomandazione del Consiglio, del 19 dicembre 2016, sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti](#) (GU C 484 del 24.12.2016, pag. 1).

²⁵ Indagine sulla forza lavoro 2020, variabile [edat_lfs_9901](#).

sottolinea anche che per affrontare la sfida del miglioramento delle competenze di persone scarsamente qualificate occorre un approccio sistemico a lungo termine accompagnato da finanziamenti, una diffusione e orientamenti adeguati, cosa che spesso non avviene. La raccomandazione ha un gruppo destinatario e una portata più limitati rispetto alla presente proposta, dal momento che si concentra principalmente sulle persone scarsamente qualificate e non raccomanda di fornire sostegno finanziario ai singoli discenti.

La presente iniziativa integra una serie di strumenti menzionati nel **piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali**²⁶ del marzo 2021 che invita l'UE e gli Stati membri a migliorare le politiche e gli investimenti in materia di competenze:

- unitamente alla presente proposta è presentata una proposta della Commissione relativa a una **raccomandazione del Consiglio sulle microcredenziali**, che costituisce un'azione dell'agenda per le competenze e uno strumento chiave per realizzare lo spazio europeo dell'istruzione entro il 2025²⁷. Essa mira ad aiutare le persone ad adattarsi all'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro promuovendo la qualità, la trasparenza e il riconoscimento di brevi programmi di formazione. Le microcredenziali possono contribuire a garantire che le persone che utilizzano i loro conti individuali di apprendimento siano sicure della qualità della formazione e del successivo riconoscimento dei loro sforzi, anche da parte dei loro datori di lavoro attuali e futuri. Insieme, queste due iniziative incentivano la scelta di seguire un percorso formativo, da un lato fornendo agli adulti gli strumenti per farlo, dall'altro assicurando che i loro sforzi saranno ripagati;
- il **patto per le competenze**²⁸, avviato nel novembre 2020, mira a mobilitare i portatori di interessi pubblici e privati affinché intraprendano azioni concrete per il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione delle persone sul mercato del lavoro e, se del caso, condividano gli sforzi costituendo partenariati. Da allora la Commissione ha tenuto tavoli di discussione di alto livello con rappresentanti dell'industria, parti sociali ed erogatori di istruzione e formazione professionale (IFP) nell'intento di avviare partenariati su larga scala nei 14 ecosistemi industriali della strategia industriale dell'UE. Alla fine del novembre 2021 erano stati creati cinque partenariati di questo tipo²⁹, che si sono impegnati a provvedere al miglioramento del livello delle competenze e alla riqualificazione di 1,5 milioni di persone nei prossimi anni. Fino a quel momento il patto per le competenze aveva riunito più di 500 membri, tra cui organizzazioni commerciali settoriali, piccole e grandi imprese, università, erogatori di IFP, parti sociali, camere di commercio, autorità regionali e locali e servizi per l'impiego pubblici e privati;

²⁶ Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, ([COM\(2021\) 102 final](#)).

²⁷ Comunicazione della Commissione sulla realizzazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025" ([COM\(2020\)625 final](#)).

²⁸ [Un patto per le competenze](#).

²⁹ Tali partenariati riguardano gli ecosistemi industriali seguenti: settore automobilistico, microelettronica, settore aerospaziale e della difesa; costruzione navale; ed energia rinnovabile offshore.

- l'adozione della presente proposta di raccomandazione agevolerà l'attuazione della **raccomandazione della Commissione sul sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE)**³⁰, adottata nel marzo 2021. In questo modo gli Stati membri potranno mettere a punto pacchetti strategici a sostegno delle transizioni nel mercato del lavoro per i lavoratori, in particolare promuovendo opportunità di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione e misure di sostegno.

2. BASE GIURIDICA, SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

• Base giuridica

La base giuridica della raccomandazione proposta è l'articolo 292 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) in combinato disposto con l'articolo 149 TFUE, in quanto la principale finalità di questa iniziativa è sostenere gli Stati membri nel raggiungimento degli obiettivi della politica occupazionale. L'articolo 149 TFUE consente di adottare misure non vincolanti nel settore dell'occupazione volte a fornire analisi comparative e indicazioni, nonché a promuovere approcci innovativi. La raccomandazione contribuirà all'attuazione dell'articolo 145 TFUE, che impone agli Stati membri e all'Unione di adoperarsi per "*sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici*".

• Sussidiarietà (per la competenza non esclusiva)

La presente proposta è conforme al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE).

Sebbene si preveda che sosterrà e velocizzerà gli sforzi nazionali, l'iniziativa rispetterà pienamente il principio di sussidiarietà, lasciando agli Stati membri la facoltà di decidere in merito ai parametri chiave della progettazione, in particolare le fonti di finanziamento, il livello dei diritti di formazione, i gruppi destinatari prioritari (vale a dire le persone che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi) e le opportunità di formazione ammissibili. Se è vero che gli Stati membri possono adottare misure per migliorare la situazione a livello nazionale, è anche vero che un'iniziativa a livello dell'UE può sostenere, coordinare e velocizzare gli sforzi nazionali condividendo esperienze e promuovendo approcci innovativi. Può anche contribuire a definire le aspettative e creare fiducia tra gli Stati membri e i portatori di interessi affinché aumentino gli investimenti pubblici e privati nelle competenze, segnalando che tutti contribuiranno alla creazione della risorsa comune di una forza lavoro dell'UE qualificata e trarranno beneficio da essa. L'84 %

³⁰ Raccomandazione (UE) 2021/402 della Commissione, del 4 marzo 2021, relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione (EASE) in seguito alla crisi COVID-19 ([C\(2021\) 1372 final](#)).

dei rispondenti³¹ alla consultazione pubblica ha convenuto che l'iniziativa potrebbe anche promuovere un utilizzo più efficiente dei fondi dell'UE per lo sviluppo delle competenze.

L'iniziativa può facilitare l'accesso alla formazione per il crescente numero di cittadini dell'UE che vivono in un altro Stato membro, contribuendo in tal modo alla mobilità dei lavoratori nell'Unione e all'ulteriore integrazione del mercato unico³². Può altresì contribuire a creare condizioni di parità per le aziende nel mercato unico, migliorando la qualità e la trasparenza del mercato della formazione in tutta l'Unione.

- **Proporzionalità**

La presente proposta è conforme al principio di proporzionalità di cui all'articolo 5, paragrafo 4, TUE.

Le azioni proposte sono proporzionate agli obiettivi perseguiti, data l'urgenza della sfida e l'ambizione espressa dagli Stati membri di aumentare significativamente la partecipazione degli adulti all'apprendimento entro il 2030 al di sopra dei livelli che si può ragionevolmente prevedere di raggiungere nell'ambito dello scenario di riferimento, rafforzando le disposizioni sui diritti individuali di formazione e garantendone la trasferibilità durante le transizioni professionali.

La raccomandazione di istituire conti personali per i diritti di formazione è proporzionata perché tali conti consentono di scindere i diritti di formazione dal loro finanziatore iniziale e di conferire ai singoli soggetti la piena titolarità dei diritti, il che è essenziale per garantirne la trasferibilità. I conti personali agevolano anche modelli di finanziamento flessibili con la condivisione dei costi tra diversi finanziatori dei diritti di formazione e un sostegno modulato per gruppi destinatari, dando spazio a un'ampia gamma di possibili modelli nazionali di finanziamento e attuazione. L'attuazione della proposta di raccomandazione riguardante i conti individuali di apprendimento e del quadro di sostegno può basarsi sulle disposizioni già in vigore negli Stati membri o su quelle previste nei piani nazionali per la ripresa e la resilienza. Essa consente approcci differenziati che rispecchino le diverse situazioni economiche, finanziarie e sociali degli Stati membri, nonché le diverse condizioni dell'istruzione, della formazione e del mercato del lavoro.

Il contenuto della presente proposta di raccomandazione non va quindi oltre quanto necessario per raggiungere i suoi obiettivi.

- **Scelta dello strumento**

Alla luce dell'obiettivo (sostenere la riforma negli Stati membri) e della base giuridica prevista, sono in esame solo strumenti non vincolanti. Una prima opzione è quella di proporre

³¹ La percentuale varia dal 69 % per le imprese al 93 % per le ONG e altri rispondenti. La percentuale di rispondenti provenienti da Stati membri con tassi di partecipazione bassi che hanno espresso il proprio accordo (89 %) è di 12 punti superiore rispetto a quella dei rispondenti provenienti da Stati membri con tassi di partecipazione alti (77 %).

³² Cfr. Commissione Europea (2020), "[Relazione annuale sulla mobilità del lavoro all'interno dell'UE](#)", per le tendenze nella mobilità del lavoro nell'UE e Dorn e Zweigmüller (2021), "[Migration and Labor Market Integration in Europe](#)" (*Journal of Economic Perspectives*), per una teoria secondo cui la carenza di competenze mancanti limita la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE.

una revisione degli orientamenti per l'occupazione, in modo da sostenere le riforme degli Stati membri attraverso il processo del semestre europeo e le raccomandazioni specifiche per paese. Gli orientamenti più recenti, che risalgono all'ottobre 2021³³, confermano la versione del 2020, che chiedeva già agli Stati membri di *"rafforzare le disposizioni relative ai diritti alla formazione individuale e garantirne la trasferibilità durante le transizioni professionali, anche, se del caso, attraverso conti individuali di apprendimento"*. Tuttavia, poiché gli orientamenti per l'occupazione sono di natura generale, essi non forniscono ulteriori indicazioni su come procedere.

Un'altra opzione è costituita da una comunicazione o una raccomandazione della Commissione, che potrebbe fornire agli Stati membri ulteriori indicazioni e orientare l'attuazione di raccomandazioni specifiche per paese. Tuttavia essa non avrebbe la titolarità politica degli Stati membri e sarebbe quindi insufficiente a incentivare le riforme necessarie.

Lo strumento prescelto è una proposta di raccomandazione del Consiglio. In questo modo gli Stati membri riceveranno raccomandazioni concordate su uno strumento concreto che possa aiutarli a raggiungere l'obiettivo principale dell'UE sulla partecipazione ad attività di formazione entro il 2030. La proposta di raccomandazione del Consiglio fornisce inoltre un quadro d'azione comune che potrebbe servire da base per un'analisi successiva delle riforme e dei progressi. Pur lasciando agli Stati membri la decisione in merito ai parametri di progettazione quali i gruppi destinatari prioritari, i finanziamenti o le opportunità di formazione ammissibili, la proposta fornisce indicazioni su come affrontare le sfide individuate nelle raccomandazioni specifiche per paese nell'ambito del semestre europeo, che tengono conto delle circostanze specifiche di ogni Stato membro.

Il 61 %³⁴ dei rispondenti alla consultazione pubblica era d'accordo sul fatto che una legislazione dell'UE seguita dagli Stati membri su base volontaria, come una raccomandazione del Consiglio, sarebbe uno strumento adeguato per raggiungere gli obiettivi di questa iniziativa.

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

- **Valutazioni ex post / Vaglio di adeguatezza della legislazione vigente**

Non pertinente.

- **Consultazioni dei portatori di interessi**

La **valutazione d'impatto iniziale** è stata disponibile online per un riscontro del pubblico tra il 23 marzo e il 20 aprile 2021. Sono state ricevute in totale 23 risposte, che hanno per lo più sottolineato l'importanza di definire conti individuali di apprendimento in collaborazione con le parti sociali, la necessità di assicurare che la formazione sia di alta qualità, che siano

³³ [Decisione \(UE\) 2020/1512 del Consiglio](#), del 13 ottobre 2020, relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione (GU L 344 del 19.10.2020, pag. 22), riconfermata dalla [decisione \(UE\) 2021/1868 del Consiglio](#) del 15 ottobre 2021 (GU L 379 del 26.10.2021, pag. 1).

³⁴ La percentuale varia dal 49 % per le imprese all'83 % per le ONG e altri rispondenti.

disponibili orientamenti e informazioni e che sia dedicata sufficiente attenzione ai gruppi vulnerabili.

La Commissione ha tenuto una **consultazione pubblica di 12 settimane**, tra il 23 aprile e il 16 luglio 2021, che ha ricevuto 216 risposte da 78 cittadini, 26 autorità pubbliche, 46 associazioni commerciali e imprese, 26 sindacati e 40 ONG/altri rispondenti. La maggior parte dei rispondenti (35), di cui 23 erano organizzazioni a livello dell'UE, aveva sede in Belgio; seguivano i riscontri ricevuti dall'Italia (24). Inoltre sono state ricevute 38 risposte scritte.

La **consultazione pubblica** ha confermato la definizione del problema e il potenziale valore aggiunto dell'UE. È stato espresso un ampio sostegno agli sforzi politici per facilitare l'apprendimento degli adulti, ma un sostegno meno deciso alla formazione non legata al lavoro. L'84 % dei rispondenti era d'accordo sul fatto che i conti individuali di apprendimento potrebbero essere efficaci per contrastare i vincoli finanziari che incidono sulla partecipazione ad attività di formazione. L'82 % dei rispondenti concordava sul fatto che la motivazione a partecipare alla formazione può essere rafforzata mediante conti individuali di apprendimento, con punteggi altrettanto alti per l'orientamento professionale, opportunità di convalida dell'apprendimento informale e non formale, un registro pubblico delle opportunità di formazione di qualità garantita, campagne di sensibilizzazione a livello dell'UE e nazionale e una piattaforma digitale che funga da "sportello unico". È stata espressa una richiesta generale di evitare la complessità e la burocrazia e di assicurare la facilità di accesso per le persone.

Si sono tenuti 11 **eventi di consultazione mirata** con diversi gruppi di portatori di interessi e parti sociali, anche al più alto livello politico³⁵. Durante l'audizione dedicata alle parti sociali³⁶, queste ultime hanno espresso il loro accordo con gli obiettivi generali dell'iniziativa, ma hanno sottolineato che i conti individuali di apprendimento dovrebbero essere considerati uno dei molteplici strumenti per raggiungerli.

Nel suo parere³⁷ il comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) ha convenuto che l'iniziativa potrebbe migliorare la motivazione e il livello di partecipazione degli adulti a iniziative di istruzione e formazione. Al contempo, sostiene che i conti individuali di apprendimento dovrebbero integrare, piuttosto che sostituire, l'offerta di formazione esistente finanziata dal governo e/o guidata dalle parti sociali.

La maggior parte dei portatori di interessi e delle parti sociali, e specialmente coloro che provengono dagli Stati membri con sistemi di formazione ben sviluppati, ad esempio i paesi nordici, hanno sottolineato l'importanza di integrare nuove iniziative con l'infrastruttura formativa nazionale (o regionale) esistente, rispettando i contratti collettivi per la formazione

³⁵ Tra questi figurano un'audizione dedicata delle parti sociali ad alto livello politico, una consultazione del comitato per l'occupazione (EMCO), uno scambio di opinioni con i membri del Comitato economico e sociale Europeo (CESE) e del Comitato delle regioni (CdR), uno scambio di opinioni con il comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP) e i direttori generali per la formazione professionale (DGFP), come pure consultazioni mirate con altri gruppi di portatori di interessi pertinenti tra cui il quadro europeo delle qualifiche (EQF), gruppi consultivi e reti politiche di Europass e la rete europea dei servizi pubblici per l'impiego.

³⁶ Audizione delle parti sociali del 15 aprile 2021.

³⁷ [Parere del CCFP sui conti individuali di apprendimento.](#)

già in vigore, che normalmente coinvolgono datori di lavoro, sindacati e autorità pubbliche. È stato espresso un accordo generale sul fatto che l'obiettivo della formazione di una nuova iniziativa sui diritti di formazione dovrebbe essere orientato al mercato del lavoro e che l'impatto sarebbe maggiore se i diritti di formazione fossero coordinati con orientamenti, sistemi di qualità garantita e formazione accreditata.

Il Parlamento europeo, nel suo parere sull'agenda per le competenze per l'Europa³⁸, evidenzia il potenziale dei conti individuali di apprendimento, un meccanismo di finanziamento considerato cruciale per sostenere il miglioramento delle competenze e la riqualificazione, soprattutto per i gruppi più vulnerabili.

Le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020 sul miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione³⁹ invitano gli Stati membri a esplorare possibili modelli per il finanziamento pubblico e privato dell'apprendimento permanente e dello sviluppo di competenze a livello individuale ed esortano la Commissione a sostenere gli Stati membri in questi sforzi.

Nel suo parere del 7 luglio 2021 sull'apprendimento degli adulti, il Comitato economico e sociale europeo⁴⁰ ritiene che l'apprendimento permanente dovrebbe affermarsi come stile di vita condiviso da tutti e diventare anche una realtà sul luogo di lavoro, ed esorta la Commissione e gli Stati membri a raggiungere e a superare l'obiettivo annuale del 60 % di partecipazione degli adulti ad attività di apprendimento. Esso raccomanda agli Stati membri di rafforzare la politica, la governance e il finanziamento di questo settore e di assicurarsi che tutti gli adulti godano di pari accesso a un apprendimento permanente.

Un forum di alto livello sui conti individuali di apprendimento ha attratto quasi 800 partecipanti provenienti da 48 paesi e il seminario di convalida dello studio di supporto alla valutazione d'impatto (con circa 25 partecipanti, per lo più ONG e autorità pubbliche) si è concentrato sull'analisi del problema e dell'impatto.

- **Assunzione e uso di perizie**

Le informazioni a sostegno dell'iniziativa comprendono:

- uno studio esterno a sostegno della valutazione d'impatto;
- dati pertinenti tratti da indagini condotte a livello dell'UE, ad esempio l'indagine sulla forza lavoro, l'indagine sull'istruzione degli adulti, l'indagine sulla formazione professionale continua, indagini pertinenti condotte da Eurofound e Cedefop sulla

³⁸ [Risoluzione del Parlamento europeo, dell'11 febbraio 2021, sulla comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" \(2020/2818\(RSP\)\).](#)

³⁹ [Conclusioni del Consiglio, dell'8 giugno 2020, sulla riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze quale base per aumentare la sostenibilità e l'occupabilità, nel quadro del sostegno alla ripresa economica e alla coesione sociale.](#)

⁴⁰ [Parere del Comitato economico e sociale europeo, del 7 luglio 2021, sul tema "Apprendimento degli adulti".](#)

partecipazione ad attività di apprendimento per l'età adulta e sulla relativa offerta, nonché su ostacoli e incentivi;

- letteratura pertinente relativa a valutazioni di esperienze internazionali;
- diversi contributi interconnessi della rete di esperti indipendenti in materia di apprendimento degli adulti: relazioni per paese sui sistemi di incentivi finanziari disponibili, un'analisi dei dati statistici disponibili e un'analisi del contesto per fornire alle persone incentivi finanziari diretti per la formazione;
- informazioni tratte dalle consultazioni sull'agenda per le competenze e sul piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, nonché gli esiti dei tavoli di discussione di alto livello sul patto per le competenze⁴¹.
- **Valutazione d'impatto**

La Commissione ha realizzato una valutazione d'impatto delle opzioni strategiche, sostenuta da una consultazione strutturata all'interno della Commissione mediante un gruppo direttivo interservizi⁴². La valutazione d'impatto è stata discussa con il comitato per il controllo normativo il 29 settembre 2021. Il 1° ottobre 2021 tale comitato ha espresso un parere positivo con riserve, che sono state affrontate aggiungendo chiarimenti sull'ambito di applicazione dell'iniziativa, sullo scenario di riferimento, sulla descrizione degli impatti previsti e sull'adozione dell'opzione prescelta⁴³.

Le opzioni strategiche differivano in quanto alla modalità di erogazione dei diritti di formazione (buoni di formazione o conti personali), alla dimensione del gruppo destinatario e alla libertà delle persone nel scegliere le opportunità di formazione. L'opzione strategica prescelta è quella di erogare a tutti gli adulti in età lavorativa diritti di formazione sotto forma di conti personali, modulando gli importi a seconda delle necessità di sostegno e consentendo alle singole persone di scegliere liberamente tra opportunità di formazione il cui livello di qualità, la cui pertinenza per il mercato del lavoro e il cui riconoscimento siano garantiti dalla loro inclusione in un registro pubblico. Questa opzione è la più efficace per raggiungere gli obiettivi dell'iniziativa in quanto riduce ampiamente le carenze e la frammentazione del sostegno, adeguando al contempo la formazione alle esigenze individuali⁴⁴.

Alla luce degli obiettivi dell'iniziativa, della base giuridica e del principio di sussidiarietà, lo strumento legislativo prescelto è una proposta di raccomandazione del Consiglio. Tale strumento consente di raccomandare una combinazione di diritti individuali di formazione e di condizioni del quadro di sostegno, permettendo agli Stati membri di attuare le misure in sintonia con le circostanze nazionali.

Vantaggi dell'opzione prescelta: le analisi di scenario suggeriscono che, nel 2030, l'attuazione dell'opzione prescelta potrebbe far salire la partecipazione ad attività di formazione a livelli

⁴¹ [Un patto per le competenze.](#)

⁴² Tra cui DG CNECT, EAC, ECFIN, ESTAT, GROW, JRC, JUST, LS, REFORM ed SG.

⁴³ Cfr. l'allegato 1 della valutazione d'impatto.

⁴⁴ Cfr. le sezioni 2.2 e 7 della valutazione d'impatto per una discussione più dettagliata di come le misure strategiche raccomandate nella presente proposta affrontano gli ostacoli individuati che si frappongono alla partecipazione.

superiori all'obiettivo del 60 % fissato dall'UE e ridurre i divari di partecipazione tra gli Stati membri. I principali impatti attesi sono retribuzioni più alte per le persone, maggiore produttività per le imprese, PIL più elevato e maggiore coesione sociale.

Costi dell'opzione prescelta: le analisi di scenario stimano un costo diretto annuo dei diritti di formazione di circa 17,6-24,5 miliardi di EUR⁴⁵. I costi aggiuntivi derivano dal maggiore utilizzo del congedo di formazione retribuito e dai costi di attivazione e amministrativi, ma si prevede che saranno limitati data l'importante infrastruttura in materia già presente in molti Stati membri. Se l'attuazione dell'iniziativa è corretta, i calcoli del rapporto costi-benefici suggeriscono che i vantaggi di cui sopra superano sensibilmente i costi.

Effetto sulle imprese (comprese le PMI): si prevede che le imprese beneficeranno di una forza lavoro più qualificata e produttiva e di minori carenze di competenze, con benefici particolari per le PMI, i cui dipendenti sono quelli che attualmente meno partecipano ad attività di formazione.

Effetto sui bilanci e sulle amministrazioni nazionali: le modalità di finanziamento sono a discrezione degli Stati membri. I calcoli del rapporto costi-benefici suggeriscono che i vantaggi superano in misura considerevole i costi, così che adeguati accordi di finanziamento e condivisione dei costi possono promuovere la sostenibilità delle finanze pubbliche.

- **Efficienza normativa e semplificazione**

Non pertinente.

- **Diritti fondamentali**

A norma dell'articolo 14, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea "[o]gni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua": questo concetto è ripreso anche nei principi 1, 4 e 5 del pilastro europeo dei diritti sociali. Si prevede che l'iniziativa avrà un impatto positivo sui diritti fondamentali colmando le lacune nell'accesso alla formazione continua. Si tratta di un impatto piuttosto forte, dato che l'iniziativa riguarda tutti gli adulti in età lavorativa e, al contempo, fornisce anche sostegno specifico alle persone che più hanno bisogno di migliorare le loro competenze e di riqualificarsi.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

Questa iniziativa non richiede ulteriori risorse provenienti dal bilancio dell'UE. Le implicazioni per i bilanci nazionali dipenderanno dal modello di finanziamento scelto dallo Stato membro in questione.

⁴⁵ Queste stime sono tratte dalle analisi di scenario presentate nella sezione 6.1 della valutazione d'impatto. Si basano sul diritto di formazione che corrisponde a 30 ore per tutti gli adulti in età lavorativa e a 50 ore per le persone che più hanno bisogno di migliorare le loro competenze e di riqualificarsi. I costi monetari per beneficiario dipendono dai costi di formazione degli Stati membri, con una media dell'UE stimata a 381 EUR per 30 ore e a 631 EUR per 50 ore di formazione.

5. ALTRI ELEMENTI

- **Piani attuativi e modalità di monitoraggio, valutazione e informazione**

La presente proposta di raccomandazione invita gli Stati membri a collaborare con la Commissione alla sua attuazione. Raccomanda agli Stati membri di applicare i suoi principi il prima possibile e di presentare un piano che stabilisca le misure da adottare a livello nazionale. I progressi compiuti nell'attuazione dei piani dovrebbero essere discussi nel contesto della sorveglianza multilaterale del semestre europeo in seno al comitato per l'occupazione, concentrandosi sugli strumenti messi in atto dagli Stati membri e sui risultati (come la partecipazione ad attività di formazione e i successivi esiti sul mercato del lavoro).

La Commissione intende stabilire, insieme al comitato per l'occupazione, un quadro di monitoraggio con indicatori quantitativi e qualitativi comuni concordati, come base per valutare l'attuazione della presente raccomandazione e per la sua revisione. Al fine di razionalizzare gli obblighi di comunicazione degli Stati membri, tale quadro userebbe, per quanto possibile, informazioni già raccolte attraverso altri quadri di monitoraggio, in modo tale da evitare duplicazioni in termini di monitoraggio e comunicazione (ad esempio per il dispositivo per la ripresa e la resilienza, il Fondo sociale europeo Plus e il quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione).

La Commissione mira a esaminare e valutare i progressi compiuti nell'attuazione della proposta di raccomandazione, in cooperazione con gli Stati membri e previa consultazione dei relativi portatori di interessi, e a riferire al Consiglio non prima di cinque anni dalla data della sua adozione.

- **Documenti esplicativi (per le direttive)**

Non pertinente.

- **Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta**

(Punti 1-2) L'aspetto innovativo della presente proposta è che **pone la persona direttamente al centro dello sviluppo delle competenze**. Raccomanda agli Stati membri di mettere a punto politiche e strumenti per sostenere tutti gli adulti in età lavorativa nell'accesso alla formazione, anche per le transizioni professionali, indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale, nonché di aumentare gli incentivi e la motivazione delle persone a chiedere di partecipare ad attività di formazione. I conti individuali di apprendimento e un quadro di sostegno, che preveda orientamenti e opportunità di convalida, possono promuovere l'effettiva fruizione della formazione.

(Punto 3) Il **gruppo destinatario** dell'iniziativa è costituito da tutti gli adulti in età lavorativa che risiedono legalmente in uno Stato membro, indipendentemente dal loro livello d'istruzione e dalla loro attuale situazione lavorativa o dal loro tipo di occupazione, compresi quindi i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e altri lavoratori in forme di lavoro atipiche, i disoccupati e le persone che non fanno parte delle forze di lavoro. La proposta raccomanda quindi di creare un conto individuale di apprendimento per ogni adulto in età lavorativa nello Stato membro in cui risiede legalmente.

Tuttavia per i lavoratori frontalieri e i lavoratori autonomi dell'UE che sono cittadini dell'Unione e che lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui risiedono è giustificata un'eccezione. Poiché i conti individuali di apprendimento mirano principalmente a sviluppare competenze pertinenti per il mercato del lavoro, il luogo di residenza non sarebbe un criterio adeguato per determinare in quale Stato membro dovrebbe essere creato il conto individuale di apprendimento per questo gruppo. La proposta raccomanda perciò il luogo di lavoro (anche nel caso di lavoro autonomo) quale criterio per determinare dove dovrebbe essere creato il conto individuale di apprendimento per i lavoratori frontalieri. Questo trattamento sarebbe in linea con il principio di non discriminazione dei cittadini per quanto riguarda l'accesso ai vantaggi sociali stabilito nell'articolo 7, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 492/2011⁴⁶.

(Punti 5-7) La proposta raccomanda agli Stati membri di adottare un **approccio universale**, istituendo un conto individuale di apprendimento per ogni persona che rientra nell'ambito di applicazione di questa iniziativa e garantendo l'adeguata erogazione annuale di diritti individuali di formazione. Al contempo, la proposta chiede agli Stati membri di **modulare i finanziamenti in base alle esigenze dei singoli soggetti**. Tale approccio "universale ma differenziato" è stato sostenuto dai portatori di interessi nella consultazione pubblica. La proposta raccomanda di concedere ulteriori diritti di formazione a coloro che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi. In funzione del contesto nazionale, potrebbe trattarsi di persone in condizioni professionali specifiche (ad esempio forme di lavoro atipiche) a seconda della loro situazione lavorativa (occupati, disoccupati o persone che sono fuori dalle forze di lavoro), che lavorano per imprese in settori significativamente interessati dalla transizione digitale o verde o in determinati tipi di imprese (ad esempio microimprese, PMI), oppure persone che hanno necessità di acquisire competenze specifiche (ad esempio le persone scarsamente qualificate) o che appartengono a gruppi di età o gruppi vulnerabili specifici. I gruppi che ricevono ulteriori diritti di formazione possono variare con l'evoluzione del mercato.

(Punti 8-9) I conti individuali di apprendimento sostengono l'idea della **condivisione dei costi**, poiché consentono di raggruppare e gestire in un unico conto i contributi di diverse fonti, come le autorità pubbliche e i datori di lavoro. In questo modo si facilita la modulazione del sostegno in base alle esigenze di miglioramento delle competenze e di riqualificazione (ad esempio i servizi pubblici per l'impiego finanziano ulteriori diritti individuali di formazione per i disoccupati), nonché integrazioni da parte dei datori di lavoro per i loro dipendenti, o facoltative o derivanti da accordi di contrattazione collettiva.

(Punto 10) L'**accumulo di diritti individuali di formazione per un periodo determinato** in un conto personale consente alle singole persone di accumulare diritti indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale, di intraprendere una formazione più lunga o più costosa, di formarsi per le transizioni tra lavori diversi o di rispondere alle esigenze emergenti in termini di competenze durante i periodi di crisi e nel contesto delle transizioni verde e digitale. Al fine di incoraggiare le persone a fare uso di tali diritti, gli Stati

⁴⁶ Regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione (GU L 141 del 27.5.2011, pag. 1).

membri possono stabilire regole sui massimali per l'accumulo o sulla scadenza dei diritti stessi.

(Punto 11) La proposta raccomanda che le persone ricevano i diritti di formazione nel loro luogo di residenza legale, ad eccezione dei lavoratori frontalieri e dei lavoratori autonomi che lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui risiedono, che dovrebbero ricevere detti diritti nello Stato membro in cui lavorano. Poiché i diritti esulano dall'ambito di applicazione delle norme comuni sulla protezione dei diritti di sicurezza sociale di coloro che si spostano all'interno dell'UE⁴⁷, la proposta raccomanda agli Stati membri di consentire alle persone di conservare il proprio conto individuale di apprendimento e i diritti di formazione accumulati durante i periodi trascorsi a vivere in un altro Stato membro. In questo modo le persone potranno usarli al loro rientro o per offerte di apprendimento a distanza, in linea con le norme in vigore per i conti individuali di apprendimento nel proprio Stato membro di origine. Al contempo, avrebbero diritto a un nuovo conto individuale di apprendimento nello Stato membro in cui risiedono attualmente. In questo modo si agevola la mobilità transfrontaliera e si sottolinea il principio che, una volta conferiti, i diritti di formazione appartengono ai singoli soggetti. La trasferibilità dei diritti di formazione tra gli Stati membri sarà oggetto di ulteriori approfondimenti una volta creati i conti individuali di apprendimento nazionali e sarà trattata nella valutazione dell'attuazione della presente raccomandazione. L'UE può facilitare la discussione sulla trasferibilità dei diritti individuali di formazione tra gli Stati membri.

(Punti 12-20) È essenziale istituire un **quadro di sostegno** per facilitare la fruizione delle opportunità di formazione, orientamento professionale e convalida. Si propone di includervi opportunità di orientamento professionale e di convalida, un registro nazionale pubblico e un portale digitale nazionale unico che contribuisca ai conti individuali di apprendimento consentendo l'autenticazione elettronica sicura e il collegamento al registro. Il quadro svolgerà un ruolo cruciale nel motivare le persone a decidere di intraprendere percorsi formativi in quanto fornirà una selezione di opportunità di formazione affidabili e di qualità garantita, unitamente a opzioni di orientamento professionale e di convalida. Anche la cooperazione dei **datori di lavoro**, in particolare delle **microimprese e delle PMI**, sarà cruciale per la riuscita della creazione del quadro.

(Punto 12) Le consultazioni hanno individuato nei **servizi di orientamento professionale** l'elemento più importante di un quadro di sostegno. Sebbene tali servizi siano disponibili nella maggior parte degli Stati membri, la loro portata è spesso limitata. Al fine di orientare le persone verso le opportunità di formazione che meglio rispondono alle loro esigenze, si raccomanda agli Stati membri di migliorare l'accesso all'orientamento professionale di persona per tutti gli adulti, così come l'accesso ai servizi di orientamento tramite mezzi digitali (in particolare attraverso un registro di facile uso delle opportunità riconosciute).

La **convalida dell'apprendimento precedente** consente ai singoli soggetti di dimostrare di aver acquisito determinate competenze. La recente valutazione della raccomandazione del

⁴⁷ I diritti di formazione esulano dall'ambito di applicazione del [regolamento \(CE\) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale \(GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1\)](#).

Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale⁴⁸ indica che sono stati compiuti notevoli progressi, ma osserva anche la presenza di sfide persistenti e prende atto delle risposte proposte. Occorre in particolare garantire un sostegno alle persone, un coordinamento più stretto con i servizi di orientamento e un'efficace personalizzazione delle iniziative di convalida per i gruppi svantaggiati e vulnerabili. La proposta cerca di affrontare le sfide non ancora risolte in materia di convalida, raccomandando agli Stati membri di garantire che i conti individuali di apprendimento possano essere utilizzati per accedere alle opportunità di convalida e che tali opportunità, compresa la valutazione delle competenze di persona od online, siano disponibili e accessibili. In tal modo integra la proposta di un approccio europeo alle microcredenziali, che può anche facilitare la convalida e il riconoscimento dei risultati della formazione.

(Punti 13-17) **Un registro nazionale pubblico** delle offerte di formazione riconosciuta e di qualità, di orientamento professionale e di convalida può rafforzare la motivazione delle persone a intraprendere percorsi formativi, presentando le opportunità disponibili in modo facilmente accessibile e riducendo l'incertezza sulla qualità e sul riconoscimento dei risultati della formazione. Registri simili esistono già o sono in fase di sviluppo in almeno 12 Stati membri. La proposta raccomanda a tutti gli Stati membri di istituire un tale registro e di tenerlo aggiornato, insieme a un modello di governance sostenibile con regole trasparenti per l'inserimento di nuove offerte formative. Solo le offerte di formazione, orientamento professionale e convalida incluse nel registro dovrebbero poter essere finanziate mediante i diritti individuali di formazione. Nel registro dovrebbero essere inclusi anche i servizi di orientamento professionale e le opportunità di convalida forniti a titolo gratuito dagli Stati membri ai singoli soggetti. I criteri per includere nuove opportunità nei registri dovrebbero essere formulati a livello di Stato membro, sulla base di requisiti di qualità trasparenti e in collaborazione con le parti sociali e i portatori di interessi pertinenti, attingendo all'analisi sul fabbisogno di competenze e ai quadri europei delle competenze⁴⁹. I corsi di formazione brevi inclusi nel registro dovrebbero essere elaborati in linea con l'approccio europeo alle microcredenziali, onde promuovere la trasparenza sulla qualità e il riconoscimento dei risultati della formazione. Gli Stati membri sono incoraggiati ad aprire in modo trasparente il registro nazionale alle opportunità di formazione offerte dagli erogatori di altri paesi, purché siano di qualità affidabile. Come hanno confermato le consultazioni, le parti sociali e i portatori di interessi possono aggiungere valore alla governance di tali registri e sono disposti a farlo.

(Punto 18) La proposta raccomanda agli Stati membri di creare e mantenere un **portale digitale nazionale unico**, facilmente accessibile tramite dispositivi mobili (ad esempio tramite un'applicazione digitale), al fine di aumentare la trasparenza sulle opportunità di formazione e sostegno disponibili a livello nazionale e consentire agli utenti di accedere ai

⁴⁸ Commissione europea (2020), "[Studio a sostegno della valutazione della raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale](#)".

⁴⁹ Ad esempio, i quadri europei delle competenze sulla competenza digitale (DigiComp), sulle competenze personali, sociali e la capacità di imparare a imparare (LifeComp), sulle competenze imprenditoriali (EntreComp) e sulle competenze in materia di sostenibilità (GreenComp).

propri conti individuali, riesaminare i propri diritti individuali di formazione disponibili e consultare il registro nazionale.

(Punti 19-20) Il **congedo di formazione retribuito** permette ai lavoratori di mantenere la propria retribuzione o ricevere un reddito sostitutivo durante periodi di formazione che variano da pochi giorni a diversi mesi. Tali disposizioni esistono già in 24 Stati membri, 12 dei quali sono firmatari della Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)⁵⁰. Tuttavia l'accesso al congedo di formazione retribuito è spesso limitato da caratteristiche particolari del rapporto di lavoro. Criteri di idoneità restrittivi e mancanza di informazioni da parte dei potenziali beneficiari fanno sì che meno dell'1 % della popolazione occupata tenda ad avvalersi delle disposizioni esistenti⁵¹. Si invitano dunque gli Stati membri ad adottare anche disposizioni sui congedi di formazione retribuiti universalmente disponibili o a rivedere le disposizioni esistenti per garantire che si applichino a tutte le persone occupate, come pure a prevedere un sostegno finanziario per i datori di lavoro i cui dipendenti ricorrono al congedo di formazione retribuito (in particolare le PMI, che affrontano sfide maggiori). La proposta raccomanda di rafforzare i legami tra le disposizioni sul congedo di formazione retribuito e altre misure di sostegno disponibili, lasciandone i dettagli alla discrezione degli Stati membri.

(Punto 21) La proposta raccomanda inoltre agli Stati membri di organizzare ampie **attività di divulgazione** e campagne **di sensibilizzazione**, in particolare tra le persone più lontane dal mercato del lavoro. Tali attività sono fondamentali per garantire un tasso più elevato di partecipazione degli adulti alle opportunità di apprendimento, in particolare tra i gruppi con scarsa consapevolezza delle esigenze e delle opportunità di miglioramento delle competenze e di riqualificazione. La cooperazione tra autorità pubbliche, parti sociali, organizzazioni della società civile e altri portatori di interessi può aumentare l'efficacia di tali attività.

(Punto 22) Per sostenere l'attuazione dell'iniziativa in esame si raccomanda agli Stati membri di mettere a punto **disposizioni di monitoraggio per garantire il continuo miglioramento** dei conti individuali di apprendimento e del quadro di sostegno. I successivi adeguamenti intesi a garantire che gli obiettivi della presente raccomandazione siano raggiunti nel modo più efficiente potrebbero riguardare l'ammontare dei diritti individuali di formazione, la definizione delle persone che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi o l'agevole integrazione dei vari elementi del quadro di sostegno.

(Punti 23-26) Le disposizioni per garantire il **finanziamento** adeguato e sostenibile dei conti individuali di apprendimento devono essere determinate a livello nazionale, in linea con le circostanze nazionali e riservando un'attenzione particolare alle PMI. Sebbene la responsabilità dell'attuazione della raccomandazione ricada sullo Stato membro, la proposta raccomanda di facilitare la combinazione di diverse fonti di finanziamento pubbliche e private, che possano ad esempio includere integrazioni volontarie da parte dei datori di lavoro.

⁵⁰ Dato al 1° febbraio 2020, secondo una versione preliminare della banca dati aggiornata "[Financing Adult Learning](#)" del Cedefop (aggiornamento imminente) presentata nell'allegato 8.2. L'ultima ratifica della [Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito](#) dell'ILO da parte di uno Stato membro è avvenuta nel 1993.

⁵¹ Cedefop (2012), "[Training leave. Policies and practice in Europe](#)".

Gli Stati membri possono anche beneficiare del sostegno di vari fondi dell'UE, in particolare i fondi della politica di coesione, tra cui il Fondo sociale europeo Plus⁵², il Fondo europeo di sviluppo regionale⁵³ e il Fondo per una transizione giusta⁵⁴, nonché del dispositivo per la ripresa e la resilienza⁵⁵ nell'ambito di NextGenerationEU, se hanno incluso riforme e investimenti al riguardo nei loro piani per la ripresa e la resilienza. Lo strumento di sostegno tecnico può fornire consulenze mirate per elaborare e attuare riforme a sostegno della creazione dei conti individuali di apprendimento e del loro quadro di sostegno.

(Punto 27) Come spiegato sopra, il **sostegno dell'UE** si concentrerà sulla mobilitazione dei finanziamenti senza precedenti che l'UE mette a disposizione degli Stati membri per lo sviluppo delle competenze a titolo di NextGenerationEU e del quadro finanziario pluriennale. L'UE sosterrà anche lo sviluppo delle competenze attraverso iniziative pertinenti quali il patto per le competenze, il piano per la cooperazione settoriale sulle competenze, la coalizione per le competenze e le occupazioni digitali, la piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti in Europa (EPALE) e altre misure adeguate di Erasmus+, nonché progetti di cooperazione tra le parti sociali a livello dell'UE. Essa può anche sostenere l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone pratiche nell'attuazione della raccomandazione. L'ulteriore lavoro sulla piattaforma Europass dovrebbe concentrarsi sull'assicurare l'interoperabilità, ossia il collegamento con ciascun portale digitale nazionale unico per i conti individuali di apprendimento.

(Punti 28-30) La **comunicazione e la valutazione** si baseranno sul monitoraggio di cui alla sorveglianza multilaterale effettuata in seno al comitato per l'occupazione nel contesto del ciclo del semestre europeo, sulla base di un quadro e di disposizioni di monitoraggio concordati. Si raccomanda agli Stati membri di preparare un piano attuativo entro 12 mesi dall'adozione della raccomandazione. Si propone una prima valutazione non prima che siano trascorsi cinque anni dall'adozione.

⁵² [Regolamento \(UE\) 2021/1057](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013 (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 21).

⁵³ [Regolamento \(UE\) 2021/1058](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e al Fondo di coesione (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 60).

⁵⁴ Regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo per una transizione giusta (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 1).

⁵⁵ [Regolamento \(UE\) 2021/241](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17).

Proposta di

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

sui conti individuali di apprendimento

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 292, in combinato disposto con l'articolo 149,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

- (1) Una forza lavoro competente è cruciale per rafforzare la competitività sostenibile dell'UE, sostenere una ripresa fonte di occupazione in seguito alla pandemia di COVID-19 e assicurare che le transizioni digitale e verde siano socialmente eque. Con l'evolversi dei mercati del lavoro le persone devono tenere il passo aggiornando le proprie competenze. Nel contesto del cambiamento demografico, nuove e migliori competenze aprono maggiori opportunità e dotano le persone delle capacità per svolgere un ruolo attivo nella gestione delle transizioni nel mercato del lavoro e partecipare pienamente alla società. Inoltre il miglioramento delle competenze degli adulti può essere uno strumento molto efficace per promuovere l'equità sociale e l'inclusione per una transizione giusta.
- (2) L'articolo 14, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua. Il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali⁵⁶ stabilisce che ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro. Il quarto principio riguarda il sostegno attivo all'occupazione, per difendere il diritto di ogni persona a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Il quinto principio, che riguarda l'occupazione flessibile e sicura, sottolinea che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori dovrebbero avere diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione.
- (3) Il 25 giugno 2021 il Consiglio europeo ha accolto con favore gli obiettivi principali dell'UE figuranti nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti

⁵⁶

[Pilastro europeo dei diritti sociali.](#)

sociali, in linea con la dichiarazione di Porto⁵⁷, sostenendo così l'ambizione di assicurare che, entro il 2030, almeno il 60 % di tutti gli adulti partecipi ogni anno ad attività di formazione. Tuttavia nell'UE la partecipazione degli adulti all'apprendimento è rimasta ferma nell'ultimo decennio, e 21 Stati membri non hanno raggiunto l'obiettivo a livello dell'UE fissato per il 2020. Per molti adulti, come quelli che lavorano in forme di lavoro atipiche, i dipendenti di piccole e medie imprese (PMI), i disoccupati, gli inattivi e le persone scarsamente qualificate, le opportunità di sviluppo delle competenze sono troppo spesso fuori portata.

- (4) L'agenda per le competenze per l'Europa⁵⁸, adottata nel luglio 2020, invita a una rivoluzione delle competenze per trasformare le transizioni ecologica e digitale in opportunità per una ripresa rapida ed equa. Essa annuncia, tra l'altro, che la Commissione valuterà i conti individuali di apprendimento quale strumento per sostenere lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione degli adulti in età lavorativa, a integrazione di altre azioni rivolte ai datori di lavoro e agli erogatori di istruzione e formazione.
- (5) Le competenze per la transizione verde e il miglioramento delle competenze e la riqualificazione della forza lavoro saranno necessari nel contesto del passaggio a un'economia moderna, efficiente sotto il profilo delle risorse e competitiva, come previsto dal Green Deal europeo⁵⁹ per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. La comunicazione della Commissione "Pronti per il 55 %" ⁶⁰ riconosce che la transizione verde può riuscire solo se l'UE dispone della forza lavoro qualificata di cui ha bisogno per restare competitiva e indica le azioni faro dell'agenda per le competenze tese a dotare le persone delle competenze indispensabili per le transizioni verde e digitale.
- (6) La comunicazione sul decennio digitale europeo⁶¹ ribadisce l'obiettivo di garantire che entro il 2030 almeno l'80 % della popolazione dell'UE abbia almeno competenze digitali di base e fissa l'obiettivo di 20 milioni di specialisti impiegati nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con convergenza di genere, entro il 2030. La proposta della Commissione sul percorso per il decennio digitale⁶² suggerisce di stabilire un quadro di riferimento per perseguire tali obiettivi. Il piano d'azione per l'istruzione

⁵⁷ [Conclusioni del Consiglio europeo](#) del 24-25 giugno 2021, che fanno seguito alla [dichiarazione di Porto](#) dell'8 maggio 2021.

⁵⁸ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" ([COM\(2021\)274 final](#)).

⁵⁹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Il Green Deal europeo" ([COM\(2019\) 640 final](#)).

⁶⁰ Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Pronti per il 55 %: realizzare l'obiettivo climatico dell'UE per il 2030 lungo il cammino verso la neutralità climatica" ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁶¹ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale" ([COM \(2021\)118 final](#)).

⁶² Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il programma strategico per il 2030 "Percorso per il decennio digitale" ([COM\(2021\) 574](#)).

digitale 2021-2027⁶³ sottolinea che i mezzi tecnologici dovrebbero essere utilizzati per facilitare l'accessibilità e rafforzare la flessibilità delle opportunità di apprendimento, inclusi il miglioramento delle competenze e la riqualificazione.

- (7) La comunicazione della Commissione su una nuova strategia industriale per l'Europa⁶⁴ invita ad agire con risolutezza per garantire che tutti possano usufruire dell'apprendimento permanente e che l'istruzione e la formazione continuino a tenere il passo e contribuiscano a realizzare la duplice transizione.
- (8) Le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020⁶⁵ invitano gli Stati membri a esplorare possibili modelli per il finanziamento pubblico e privato dell'apprendimento permanente e dello sviluppo di competenze a livello individuale, ed esortano la Commissione a sostenere gli Stati membri in questi sforzi.
- (9) L'insufficienza del sostegno finanziario ricevuto dalle persone costituisce uno dei principali ostacoli che condizionano la partecipazione all'apprendimento. Nel complesso gli investimenti pubblici e privati sono insufficienti. La maggior parte della formazione legata al lavoro nell'UE è offerta dal datore di lavoro. Tuttavia molte imprese, soprattutto PMI, non forniscono o finanziano attività di formazione per il loro personale, e le persone con lavori atipici hanno un accesso limitato o nullo alla formazione offerta dal datore di lavoro. Tali disuguaglianze compromettono il benessere e la salute delle persone, riducono la competitività economica, si traducono in opportunità mancate e frappongono ostacoli all'innovazione, oltre a comportare il rischio di lasciare indietro qualcuno nella transizione verso attività economiche più sostenibili.
- (10) Oltre ai costi diretti, i vincoli di tempo sono un fattore importante che impedisce agli adulti di cercare un percorso formativo. La maggior parte degli Stati membri è firmataria della Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e l'ha recepita nel diritto nazionale. Tuttavia in molti Stati membri l'esistenza dei congedi di formazione è poco conosciuta, per cui se ne fa uno scarso utilizzo, e le disposizioni spesso non coprono i lavoratori atipici o non permettono agli adulti di cercare attività di istruzione e formazione durante i periodi di disoccupazione o di bassa attività economica.
- (11) Molti adulti, specialmente tra le persone scarsamente qualificate e quelle più lontane dal mercato del lavoro, non sono motivati a seguire percorsi formativi. È possibile che non siano consapevoli delle proprie esigenze in termini di competenze, che non sappiano se siano disponibili sostegno e attività di formazione e se queste siano di buona qualità e riconosciute nel mercato del lavoro. Inoltre le persone potrebbero non essere motivate a partecipare a

⁶³ [Comunicazione della Commissione](#) al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sul piano d'azione per l'istruzione digitale (COM(2018) 022 final).

⁶⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa" ([COM\(2021\) 350 final](#)).

⁶⁵ [Conclusioni del Consiglio, dell'8 giugno 2020](#), sulla riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze quale base per aumentare la sostenibilità e l'occupabilità, nel quadro del sostegno alla ripresa economica e alla coesione sociale.

un'attività di formazione che è stata scelta senza consultarle e non è fatta su misura per le loro esigenze.

- (12) Per il miglioramento delle competenze e la riqualificazione nell'UE occorre un nuovo approccio, che dovrebbe integrare gli strumenti esistenti e dare seguito agli impegni politici responsabilizzando le persone e dotandole del sostegno e degli strumenti di cui hanno bisogno per migliorare le loro competenze o riqualificarsi, a tutti i livelli di competenza.
- (13) Nel suo parere dell'agosto 2021⁶⁶ sull'iniziativa dell'UE per i conti individuali di apprendimento e il rafforzamento dell'offerta formativa in Europa, il comitato consultivo per la formazione professionale sostiene che tale iniziativa dovrebbe migliorare l'impegno, la motivazione e il livello di partecipazione degli adulti a iniziative di istruzione e formazione. La sfida principale è quella di migliorare l'incontro tra competenze e posti di lavoro e garantire l'accesso a opzioni formative diversificate e di qualità mediante un'offerta più pertinente e mirata.
- (14) I problemi delineati sopra possono essere affrontati fornendo alle persone un sostegno finanziario diretto tramite diritti di formazione in conti individuali di apprendimento, e istituendo un ampio quadro di sostegno che garantisca loro l'accesso a opportunità di formazione, informazioni, orientamento, congedi di formazione retribuiti e riconoscimento dei risultati della formazione.
- (15) Diritti di formazione adeguati dovrebbero essere definiti a livello nazionale, in linea con le esigenze formative delle persone; ad esempio consentendo attività di formazione riconosciute che corrispondono a 30 ore all'anno per tutti arrivando a 50 ore per le persone che più ne hanno bisogno. Modulare i finanziamenti in base alle esigenze può accrescere l'efficienza dell'iniziativa. Gli Stati membri possono stabilire ulteriori diritti di formazione per i soggetti con maggiore necessità, a seconda del contesto nazionale e dell'evoluzione del mercato del lavoro. Gli Stati membri potrebbero ad esempio integrare i conti individuali di apprendimento in settori strategici⁶⁷, in modo tale da sostenere le transizioni verde e digitale. Oltre ai diritti finanziari, la pertinenza, l'utilità e il riconoscimento della formazione sono fattori chiave che ne condizionano la fruizione. Le parti sociali e i portatori di interessi pertinenti dovrebbero essere consultati su questi temi.
- (16) I conti individuali di apprendimento dovrebbero consentire alle persone di accumulare e usare i diritti di formazione per un periodo determinato, affinché possano intraprendere percorsi formativi più lunghi o più costosi o formarsi durante i periodi di crisi economica in risposta alle esigenze emergenti in termini di competenze. Le persone dovrebbero poter conservare i propri diritti individuali di formazione indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale e nei passaggi da una carriera a un'altra. Gli Stati

⁶⁶ [Parere del CCFP sui conti individuali di apprendimento.](#)

⁶⁷ La comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, "Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa" ([COM\(2021\) 350 final](#)) individua 14 ecosistemi industriali ai quali fornire un sostegno specifico, anche per lo sviluppo delle competenze della loro forza lavoro attuale e futura.

membri dovrebbero stabilire regole per la scadenza dei diritti, in modo da dare ai discenti un incentivo a farne pieno uso.

- (17) Le persone dovrebbero poter utilizzare i loro diritti individuali di formazione anche dall'estero, se accedono a una formazione riconosciuta e di qualità garantita nel registro nazionale del loro conto di apprendimento. La trasferibilità dei diritti tra gli Stati membri è una caratteristica auspicata per il lungo termine che deve però essere oggetto di ulteriori approfondimenti.
- (18) Per aiutare le persone a individuare un percorso formativo adeguato e quindi aumentare la loro motivazione ad apprendere, come pure ad accedere alle opportunità di orientamento professionale e di convalida, è opportuno rendere disponibili registri pubblici aggiornati delle formazioni riconosciute mediante specifici portali digitali nazionali unici accessibili a tutti, comprese le persone con disabilità, e garantirne un'interconnessione adeguata con la piattaforma Europass.
- (19) Dovrebbe essere possibile utilizzare i conti individuali di apprendimento per accedere alla convalida, comprese le opportunità di valutazione delle competenze. La recente valutazione della raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale⁶⁸ indica che sono stati compiuti notevoli progressi, ma osserva anche la presenza di sfide persistenti e prende atto delle risposte proposte. Occorre, in particolare, fornire alle singole persone un sostegno su misura e garantire un coordinamento più stretto con i servizi di orientamento e un'efficace personalizzazione delle iniziative di convalida per i gruppi svantaggiati e vulnerabili. Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare la fornitura di microcredenziali laddove pertinente, sulla base delle esigenze individuate e in linea con l'approccio europeo alle microcredenziali.
- (20) La presente raccomandazione sostiene l'attuazione dei congedi di formazione retribuiti. L'erogazione adeguata di congedi di formazione retribuiti, in linea con la Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito dell'ILO⁶⁹ (ratificata da 12 Stati membri), permetterebbe ai lavoratori di mantenere la propria retribuzione o ricevere un reddito sostitutivo durante periodi di formazione che variano da pochi giorni a diversi mesi. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati ad avviare un dialogo con le parti sociali su disposizioni che consentano ai lavoratori dipendenti di partecipare ad attività di formazione durante l'orario di lavoro utilizzando i loro conti individuali di apprendimento. A questo proposito, si dovrebbe prendere in considerazione la situazione specifica delle PMI e in particolare delle microimprese.
- (21) Attività e campagne di divulgazione e sensibilizzazione più ampie sono fondamentali per assicurare alti tassi di partecipazione degli adulti alle opportunità di apprendimento, in particolare tra i gruppi con scarsa

⁶⁸ Commissione europea (2020), "[Studio a sostegno della valutazione della raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale](#)".

⁶⁹ Dato al 1° febbraio 2020, secondo una versione preliminare della banca dati aggiornata "[Financing Adult Learning](#)" del Cedefop (aggiornamento imminente) presentata nell'allegato 8.2. L'ultima ratifica della [Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito](#) dell'ILO da parte di uno Stato membro è avvenuta nel 1993.

consapevolezza delle possibilità di miglioramento delle competenze e di riqualificazione, come quelli più lontani dal mercato del lavoro. La cooperazione tra autorità pubbliche, parti sociali, organizzazioni della società civile e altri portatori di interessi, basata sulla convinzione comune che il miglioramento delle competenze e la riqualificazione siano un mezzo di investimento, può aumentare l'efficacia delle attività di divulgazione e sensibilizzazione. L'attenzione rivolta all'accessibilità dovrebbe facilitare la partecipazione degli adulti con disabilità.

- (22) Le disposizioni di monitoraggio e il miglioramento continuo dei conti individuali di apprendimento e del quadro di sostegno sono fondamentali per favorire l'attuazione. Gli adeguamenti successivi potrebbero riguardare l'ammontare dei diritti individuali di formazione, i gruppi prioritari o l'agevole integrazione dei vari elementi del quadro di sostegno.
- (23) Un finanziamento adeguato è una caratteristica chiave per la riuscita dei regimi dei conti individuali di apprendimento. Questi ultimi dovrebbero facilitare la condivisione dei costi tra diverse fonti di finanziamento, come le autorità pubbliche e i datori di lavoro, consentendo ai diversi finanziatori di contribuire al conto. Una combinazione di fonti di finanziamento pubbliche e private dovrebbe garantire la sostenibilità dell'iniziativa negli Stati membri, che è fondamentale per la sua riuscita. In questo modo si facilita la modulazione del sostegno e delle integrazioni dei datori di lavoro ai loro dipendenti, sia volontariamente sia in seguito ad accordi di contrattazione collettiva.
- (24) Fondi dell'UE come il Fondo sociale europeo Plus⁷⁰, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo per una transizione giusta e, se del caso, il dispositivo per la ripresa e la resilienza nell'ambito di NextGenerationEU⁷¹, come pure le consulenze mirate fornite attraverso lo strumento di sostegno tecnico, possono sostenere la creazione di conti individuali di apprendimento e del relativo quadro di sostegno. Anche l'apprendimento reciproco, agevolato dalla Commissione, può sostenere il processo.
- (25) La presente raccomandazione non dovrebbe pregiudicare la competenza esclusiva degli Stati membri per quanto riguarda l'organizzazione e il contenuto dei loro sistemi di apprendimento/formazione degli adulti. Non dovrebbe impedire loro di mantenere o adottare disposizioni più avanzate in questa materia rispetto a quelle ivi raccomandate.
- (26) Gli Stati membri dovrebbero coinvolgere nell'elaborazione delle riforme le parti sociali e i portatori di interessi, comprese le organizzazioni della società civile. La presente raccomandazione non dovrebbe limitare l'autonomia delle parti sociali ove esse siano responsabili dell'istituzione e della gestione dei sistemi di formazione.
- (27) Le misure delineate nella presente raccomandazione non dovrebbero sostituire l'offerta formativa da parte dei datori di lavoro, dei servizi per l'impiego

⁷⁰ [Regolamento \(UE\) 2021/1057](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 giugno 2021, che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013 (GU L 231 del 30.6.2021, pag. 21).

⁷¹ [NextGenerationEU](#), basato sullo sfruttamento del pieno potenziale del bilancio dell'Unione, contribuisce a ricostruire un'Europa più verde, più digitale e più resiliente.

pubblici e privati, il sostegno pubblico alle istituzioni di istruzione e formazione o altri tipi di sostegno,

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

Obiettivi

1. La presente raccomandazione mira a sostenere le riforme degli Stati membri volte a offrire a un maggior numero di adulti la possibilità di partecipare a percorsi formativi, in modo tale da aumentare i tassi di partecipazione e ridurre le carenze di competenze. Essa contribuisce dunque all'obiettivo dell'UE di promuovere un'economia sociale di mercato altamente competitiva, nell'ottica della piena occupazione e del progresso sociale. Nello specifico, mira a:
 - a) sostenere tutti gli adulti in età lavorativa nell'accesso alla formazione, anche per le transizioni professionali e indipendentemente dalla loro situazione lavorativa o condizione professionale;
 - b) aumentare gli incentivi e la motivazione delle persone a chiedere di partecipare ad attività di formazione.
2. A tal fine, si raccomanda agli Stati membri di istituire conti individuali di apprendimento, quale strumento per consentire ai singoli di partecipare ad attività di formazione pertinenti per il mercato del lavoro, e un quadro di sostegno che includa opportunità di orientamento e di convalida, per promuovere l'effettiva fruizione di tale formazione.

Ambito di applicazione

3. La presente raccomandazione riguarda gli adulti in età lavorativa che risiedono legalmente in uno Stato membro, indipendentemente dal loro livello d'istruzione e dalla loro attuale situazione lavorativa o condizione professionale. Gli Stati membri dovrebbero creare un conto individuale di apprendimento per ogni persona appartenente a questo gruppo.

A titolo di deroga, i lavoratori frontalieri e i lavoratori autonomi che lavorano in uno Stato membro diverso da quello in cui risiedono dovrebbero essere coperti nello Stato membro in cui lavorano.

Definizioni

4. Ai fini della presente raccomandazione si applicano le definizioni seguenti:
 - a) "diritto individuale di formazione": il diritto di accedere a una dotazione personale a disposizione di una persona per coprire i costi diretti di percorsi formativi pertinenti per il mercato del lavoro, di orientamento e consulenza, valutazione delle competenze o convalida ammissibili al finanziamento;
 - b) "conto individuale di apprendimento": modalità di erogazione dei diritti individuali di formazione. Si tratta di un conto personale che permette ai singoli soggetti di accumulare e conservare i loro diritti nel tempo, per

utilizzarli per qualsiasi opportunità di formazione, orientamento o convalida ammissibile che ritengano più utile e quando lo desiderino, in linea con le norme nazionali. Tale conto conferisce al singolo soggetto la piena titolarità dei diritti, indipendentemente dalla fonte di finanziamento;

- c) "trasferibilità" dei diritti individuali di formazione: il fatto che, una volta conferiti, i diritti rimangono in possesso del soggetto interessato, anche durante le transizioni tra lavori diversi, dal lavoro all'apprendimento, dall'occupazione alla disoccupazione e tra attività e inattività;
- d) "quadro di sostegno": comprende il sostegno che promuove l'effettiva fruizione dei diritti individuali di formazione. Esso include opportunità di orientamento professionale e di convalida, un registro nazionale delle opportunità ammissibili al finanziamento a titolo dei diritti individuali di formazione, un portale digitale nazionale unico per accedere al conto individuale di apprendimento e al registro nazionale e congedi di formazione retribuiti.

Il conto individuale di apprendimento

5. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interessi pertinenti, dovrebbero creare un conto individuale di apprendimento per ogni persona che rientra nell'ambito di applicazione della presente iniziativa.
6. Gli Stati membri dovrebbero garantire, per ogni conto individuale di apprendimento, un'adeguata erogazione annuale che possa essere accumulata e utilizzata nell'arco di un periodo determinato, al fine di consentire una formazione più solida.
7. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interessi pertinenti, dovrebbero erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti delle persone che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi, in base alle esigenze nazionali o settoriali, alla situazione lavorativa o contrattuale o al livello di qualifica del singolo e a qualsiasi altra circostanza pertinente, nonché secondo criteri chiari e trasparenti.
8. Gli Stati membri dovrebbero invitare i datori di lavoro a erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti individuali di apprendimento dei loro lavoratori e di altre persone che lavorano nella loro catena di valore industriale, in particolare coloro che lavorano nelle PMI.
9. Gli Stati membri dovrebbero invitare i servizi per l'impiego pubblici e privati a erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti individuali di apprendimento delle persone che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi.
10. Gli Stati membri dovrebbero stabilire le condizioni alle quali i diritti individuali di formazione possono essere accumulati e conservati, al fine di trovare un equilibrio tra il consentire ai singoli soggetti di accumulare i propri diritti per finanziare corsi di formazione più lunghi e l'incoraggiarli a utilizzare regolarmente tali diritti nel corso della loro vita lavorativa.
11. Gli Stati membri dovrebbero garantire che i diritti individuali di formazione accumulati in un conto in uno Stato membro siano conservati o possano essere utilizzati per opportunità di formazione, orientamento professionale e convalida

ammissibili in quello Stato membro, anche durante i periodi in cui la persona vive in un altro Stato membro.

Il quadro di sostegno

Si raccomanda agli Stati membri di incorporare i conti individuali di apprendimento in un quadro di sostegno che includa gli elementi che seguono.

– **Orientamento professionale e convalida**

12. Gli Stati membri dovrebbero garantire che i servizi di orientamento professionale e le opportunità di convalida⁷², comprese le opportunità di valutazione delle competenze, di persona od online, siano disponibili e accessibili per ogni titolare di un conto individuale di apprendimento, a titolo gratuito o mediante l'utilizzo dei suoi diritti individuali di formazione.

– **Un registro nazionale delle opportunità di formazione di qualità, orientamento professionale e convalida ammissibili**

13. Gli Stati membri dovrebbero istituire e mantenere aggiornato un registro pubblico delle opportunità di formazione, orientamento professionale e convalida ammissibili al finanziamento a titolo dei diritti individuali di formazione, compatibile con il modello di apprendimento europeo. Nel registro dovrebbero essere inclusi anche i servizi di orientamento professionale e le opportunità di convalida forniti a titolo gratuito dagli Stati membri ai singoli soggetti.
14. Gli Stati membri dovrebbero stabilire e pubblicare norme chiare per l'inclusione nel registro di varie forme di opportunità di formazione pertinenti per il mercato del lavoro, di orientamento professionale e di convalida, sulla base di requisiti di qualità trasparenti e di analisi sul fabbisogno di competenze, in collaborazione con le parti sociali e i portatori di interessi pertinenti. Essi dovrebbero provvedere al riesame periodico di tali norme al fine di garantirne la rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro.
15. Gli Stati membri dovrebbero invitare gli erogatori di opportunità di apprendimento formale e non formale a sviluppare e ampliare la loro offerta sulla base delle esigenze individuate, anche, se pertinente, fornendo microcredenziali secondo l'approccio dell'UE⁷³ e mediante l'uso di quadri delle competenze a livello dell'UE e nazionali.
16. Gli Stati membri dovrebbero invitare le parti sociali e i portatori di interessi pertinenti a partecipare al processo di definizione dei criteri di ammissibilità per le opportunità di formazione incluse nel registro.
17. Gli Stati membri dovrebbero aprire in modo trasparente il loro registro nazionale alle opportunità di formazione offerte dagli erogatori di altri paesi.

⁷² In linea con la raccomandazione del Consiglio, del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (GU C 398 del 22.12.2012, pag. 1).

⁷³ In linea con la raccomandazione del Consiglio sulle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità.

– **Portale digitale nazionale unico a sostegno dei conti individuali di apprendimento**

18. Gli Stati membri dovrebbero mettere le singole persone in condizione di accedere al proprio conto individuale di apprendimento e di navigare facilmente nel registro mediante un'autenticazione elettronica sicura su un portale digitale nazionale unico⁷⁴, facilmente accessibile⁷⁵ da dispositivi mobili, che dovrebbe essere interconnesso con la piattaforma Europass.

– **Congedo di formazione retribuito**

19. Gli Stati membri dovrebbero avviare un dialogo con le parti sociali su disposizioni che consentano ai lavoratori dipendenti di partecipare ad attività di formazione durante l'orario di lavoro utilizzando i loro conti individuali di apprendimento.
20. Gli Stati membri dovrebbero introdurre disposizioni relative al congedo di formazione retribuito o rivedere l'adeguatezza delle disposizioni esistenti, in linea con la Convenzione relativa al congedo per motivi di formazione retribuito dell'ILO, considerando:
- a) la copertura di tutti i tipi di rapporti di lavoro e dei lavoratori autonomi;
 - b) il sostegno finanziario e non finanziario per i datori di lavoro (in particolare le PMI) i cui dipendenti fruiscono dei congedi di formazione retribuiti;
 - c) la necessità di garantire l'efficace attuazione di tali disposizioni.

Attività di divulgazione e sensibilizzazione

21. Gli Stati membri dovrebbero, insieme alle parti sociali, alle organizzazioni della società civile, alle organizzazioni regionali e locali e ad altri attori pertinenti, intraprendere ampie attività e campagne di divulgazione e sensibilizzazione, adattate alle esigenze dei potenziali beneficiari del regime dei conti individuali di apprendimento, in particolare di coloro che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi secondo quanto definito a livello nazionale, per motivare le persone idonee e informarle sui loro diritti e vantaggi riguardo ai conti individuali di apprendimento e al quadro di sostegno. Le attività di sensibilizzazione dovrebbero anche rivolgersi in particolare ai lavoratori delle PMI.

Monitoraggio e miglioramento continuo

22. Gli Stati membri dovrebbero monitorare e valutare sistematicamente il funzionamento dei conti individuali di apprendimento e del quadro di sostegno e realizzare gli adeguamenti necessari per raggiungere l'obiettivo della presente raccomandazione nel modo più efficiente, ad esempio per quanto riguarda l'ammontare dei diritti di formazione, la definizione dei soggetti che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi e l'agevole

⁷⁴ I portali dovrebbero essere creati in linea con i principi della comunicazione della Commissione su un quadro europeo di interoperabilità, [COM\(2017\) 134 final](#).

⁷⁵ In linea con i requisiti di accessibilità della direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi (GU L 151 del 7.6.2019, pag. 70).

integrazione dei vari elementi del quadro di sostegno. In questo processo si dovrebbero consultare le parti sociali e i portatori di interessi pertinenti.

Finanziamento

23. Gli Stati membri dovrebbero garantire un finanziamento adeguato e sostenibile dei conti individuali di apprendimento, tenendo conto delle circostanze nazionali, riservando un'attenzione particolare alle PMI.
24. Gli Stati membri dovrebbero facilitare la combinazione di diverse fonti di finanziamento pubbliche e private per contribuire ai diritti individuali di formazione, anche come conseguenza della contrattazione delle parti sociali.
25. Gli Stati membri dovrebbero garantire un finanziamento adeguato e sostenibile del quadro di sostegno e delle attività di divulgazione e sensibilizzazione di cui sopra.
26. Gli Stati membri dovrebbero utilizzare al massimo e nel modo più efficiente i fondi e gli strumenti dell'UE, in particolare il Fondo sociale europeo Plus, il Fondo europeo di sviluppo regionale e il Fondo per una transizione giusta, il dispositivo per la ripresa e la resilienza e lo strumento di sostegno tecnico al fine di:
 - a) istituire conti individuali di apprendimento nazionali, inseriti in un quadro di sostegno, anche sviluppando un portale digitale nazionale unico per i conti individuali di apprendimento e i relativi servizi riconosciuti e creando registri nazionali delle formazioni riconosciute;
 - b) erogare ulteriori diritti individuali di formazione ai conti di coloro che più hanno bisogno di migliorare le proprie competenze e di riqualificarsi, in linea con le priorità dell'UE, comprese le transizioni verde e digitale;
 - c) creare e fornire opportunità di orientamento professionale e di convalida;
 - d) organizzare attività di divulgazione e sensibilizzazione.

Sostegno dell'Unione

27. Il Consiglio accoglie con favore l'intenzione della Commissione di sostenere l'attuazione della presente raccomandazione, avvalendosi delle competenze del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), della Fondazione europea per la formazione (ETF), della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e dell'Autorità europea del lavoro (ELA):
 - a) facilitando l'apprendimento reciproco tra gli Stati membri a sostegno dell'elaborazione e della realizzazione di opportune riforme per l'attuazione della presente raccomandazione;
 - b) espandendo la base di conoscenze sui conti individuali di apprendimento e sulle questioni a essi correlate ed elaborando materiale di orientamento pertinente;
 - c) valutando ulteriori sviluppi della piattaforma Europass, in particolare per garantire l'interoperabilità con i portali digitali nazionali unici per i conti individuali di apprendimento, e rendendo visibili le opportunità di apprendimento, orientamento

professionale e convalida per le quali si possono utilizzare i diversi diritti individuali di formazione nazionali.

Comunicazione e valutazione

28. Gli Stati membri dovrebbero attuare i principi enunciati nella presente raccomandazione appena possibile e presentare alla Commissione un piano che riporti le corrispondenti misure da adottare a livello nazionale entro (*inserire la data corrispondente a 12 mesi dall'adozione da parte del Consiglio*). I progressi compiuti nell'attuazione dei piani dovrebbero essere monitorati nell'ambito della sorveglianza multilaterale effettuata in seno al comitato per l'occupazione nel contesto del ciclo del semestre europeo. Il quadro di monitoraggio deve, se del caso, utilizzare le informazioni già raccolte attraverso altri quadri di monitoraggio ed evitare duplicazioni.
29. Entro (*inserire la data corrispondente a 12 mesi dall'adozione da parte del Consiglio*) la Commissione e il comitato per l'occupazione dovrebbero istituire congiuntamente un quadro di monitoraggio con indicatori quantitativi e qualitativi comuni concordati per valutare l'attuazione della presente raccomandazione e i suoi risultati, nonché disposizioni di monitoraggio che ne consentano il riesame. La Commissione dovrebbe garantire che il quadro di monitoraggio utilizzi dati provenienti dagli altri quadri di monitoraggio dell'UE e che non crei un eccessivo onere amministrativo.
30. La Commissione dovrebbe esaminare e valutare i progressi compiuti nell'attuazione della presente raccomandazione, in cooperazione con gli Stati membri e previa consultazione delle parti sociali e dei portatori di interessi pertinenti, e riferire al Consiglio entro cinque anni dalla data della sua adozione. Nell'esaminare la pertinenza dell'iniziativa, tale valutazione potrebbe anche concentrarsi sulla trasferibilità dei diritti individuali di formazione tra gli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Consiglio
Il presidente*