**PATTO PER LE COMPETENZE**

Per massimizzare l'impatto degli investimenti nelle competenze, la promozione di un'azione congiunta offre grandi potenzialità. Le politiche e gli interventi in materia di competenze coinvolgono molti attori: imprese, lavoratori, erogatori di istruzione e formazione, autorità nazionali, regionali e locali, camere di commercio e servizi per l'impiego sono solo alcune delle parti che contribuiscono a far sì che lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione siano una realtà. Attraverso un'azione concertata è possibile offrire chiarezza alle singole persone e alle imprese lungo tutta la catena del valore, ridurre i costi e concentrarsi sulle priorità.

È per questo motivo che la Commissione lancia un patto per le competenze: un impegno e un approccio condivisi allo sviluppo delle competenze. Il patto è saldamente ancorato ai principi del pilastro europeo dei diritti sociali e sostiene gli obiettivi del Green Deal e della trasformazione digitale delineati nella comunicazione della Commissione "Un'Europa sociale forte per transizioni giuste".

Il patto intende mobilitare e incentivare i portatori di interessi del settore privato e pubblico affinché intraprendano azioni concrete per lo sviluppo delle competenze e la riqualificazione delle persone in età lavorativa, anche unendo le forze nell'ambito di partenariati.

**Adesione al patto**

* + - 1. Tutti i portatori di interessi che aderiscono al patto sottoscrivono la Carta e i suoi principi fondamentali, accettando di rispettarli e difenderli.
      2. I firmatari del patto sono invitati a tradurre la loro partecipazione in impegni concreti a favore dello sviluppo delle competenze e della riqualificazione. Gli impegni devono essere in linea con i principi fondamentali e possono essere costruiti intorno a una serie di elementi "catalizzatori" che esemplificano le modalità concrete di attuazione dei diversi principi.
      3. Gli impegni sono monitorati sulla base di almeno un indicatore chiave di prestazione, ad esempio il numero di persone che partecipano ai programmi di sviluppo delle competenze o riqualificazione.

**Principi fondamentali della Carta**

1. Promuovere una cultura dell'apprendimento permanente per tutti.
2. Creare partenariati forti in materia di competenze.
3. Monitorare domanda e offerta di competenze e prevedere il fabbisogno di competenze.
4. Lottare contro la discriminazione e a favore della parità di genere e delle pari opportunità.

**Il patto può essere attuato da:**

* singole imprese o altre organizzazioni private o pubbliche;
* partenariati regionali o locali;
* partenariati industriali o intersettoriali.

**Sostegno all'attuazione del patto**

A partire dal 2021 la Commissione sosterrà i firmatari del patto attraverso i seguenti servizi dedicati:

1. un **polo per il networking** che prevede: assistenza nel trovare interlocutori e organizzare le prime riunioni dei partenariati; collegamento con gli strumenti dell'UE esistenti, ad esempio Europass, Skills Panorama, EURES e la rete dei servizi pubblici per l'impiego; promozione delle attività dei membri del patto.
2. Un **polo delle conoscenze** che prevede: webinar, seminari e attività di apprendimento tra pari; aggiornamenti sulle politiche e gli strumenti dell'UE; informazioni su progetti, strumenti e migliori pratiche.
3. Un **polo degli orientamenti e delle risorse** che prevede: accesso alle informazioni sui pertinenti finanziamenti dell'UE; orientamenti per individuare le possibilità di finanziamento; agevolazione degli scambi tra i membri del patto e le autorità nazionali/regionali.

Le risorse di finanziamento generali dell'UE, in particolare il dispositivo per la ripresa e la resilienza e i pertinenti strumenti di finanziamento nell'ambito del quadro finanziario pluriennale 2021-2027[[1]](#footnote-2), possono sostenere il patto e dovrebbero essere sfruttate a pieno.

**CARTA**

**PREAMBOLO**

Visto il **pilastro europeo dei diritti sociali**, che orienta l'UE nella promozione di una ripresa sociale e inclusiva e una transizione giusta verso la neutralità climatica e un'Europa digitale;

Riconoscendo che l'**economia digitale** di oggi e di domani deve incentrarsi sulle persone;

Ricordando che il **Green Deal europeo** segna l'ambizione dell'Europa di diventare il primo continente a impatto climatico zero entro il 2050;

Sostenendo le **strategie industriali e per le PMI** con solide fondamenta nel mercato unico, che consentono alle imprese di innovare e sviluppare nuove tecnologie, promuovendo la circolarità e creando nuovi mercati;

Nella ferma convinzione che le competenze siano fondamentali sia per le persone che per le imprese al fine di sbloccare nuove e migliori opportunità di lavoro, di crescita e competitività, come indicato nell'**agenda europea per le competenze** per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza;

Comprendendo l'importante ruolo delle imprese e delle parti sociali nell'individuare il fabbisogno di competenze e sostenere lo sviluppo delle competenze necessarie;

Sottolineando l'importanza del dialogo sociale nel contribuire alla riuscita dei programmi di sviluppo delle competenze e riqualificazione in Europa, nel pieno rispetto dei sistemi nazionali, del ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva;

Sottolineando i vantaggi della cooperazione e dello scambio tra imprese, lavoratori e autorità regionali e locali;

Riconoscendo che la pandemia di COVID-19 ha profondamente colpito le nostre società ed economie, dimostrando l'importanza della solidarietà dell'UE e di un'azione rapida a sostegno di una ripresa equa e resiliente;

**Accogliamo con favore il patto per le competenze** varato dalla Commissione europea, al fine di mobilitare un impegno concertato tra partner del settore pubblico e privato per un investimento di qualità nelle competenze di tutte le persone in età lavorativa in tutta l'Unione, **e rispetteremo e difenderemo i seguenti principi fondamentali**:

1. **Promuovere una cultura dell'apprendimento permanente per tutti.**
2. **Creare partenariati forti in materia di competenze.**
3. **Monitorare domanda e offerta di competenze e prevedere il fabbisogno di competenze.**
4. **Lottare contro la discriminazione e a favore della parità di genere e delle pari opportunità.**

Elenco dei firmatari

**REALIZZARE IMPEGNI CONCRETI**

Oltre a rispettare e difendere i principi fondamentali, i firmatari del patto per le competenze sono fortemente incoraggiati a presentare impegni concreti per attuare azioni di sviluppo delle competenze o di riqualificazione, dando così vita ai principi fondamentali del patto. Ciò può avvenire in modi diversi, a seconda del contesto, dell'ecosistema industriale e del tipo di organizzazioni coinvolte, siano esse singole imprese o altre organizzazioni o partenariati.

Il seguente elenco riporta a titolo indicativo e non esaustivo una serie di catalizzatori in grado di sostenere la realizzazione di impegni concreti. Nel proporre un impegno, con azioni concrete di sviluppo delle competenze e di riqualificazione, le organizzazioni o i partenariati dovrebbero scegliere i pertinenti catalizzatori, adattarli e integrarli adeguatamente affinché corrispondano al contenuto del loro impegno. Dovrebbero inoltre identificare almeno un indicatore chiave di prestazione per monitorare l'impegno (ad esempio il numero di persone che partecipano alle azioni di sviluppo delle competenze o di riqualificazione).

**Promuovere una cultura dell'apprendimento permanente per tutti**

* L'organizzazione promuove le competenze dei suoi collaboratori come fattori essenziali del suo successo.
* Si sensibilizzano i datori di lavoro e i lavoratori sul valore e sui vantaggi dello sviluppo delle competenze e della riqualificazione, motivandoli così a migliorare costantemente le loro conoscenze e competenze.
* L'azione è sviluppata per e con i lavoratori ed è sostenuta da tutti i livelli direttivi.
* Sono disponibili orientamenti e assistenza allo sviluppo professionale.
* Vengono stanziate risorse finanziarie adeguate.
* Il monitoraggio e il controllo della qualità avvengono regolarmente.
* Si fa particolare attenzione allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione dei gruppi svantaggiati, inclusi i lavoratori più anziani e gli adulti svantaggiati in termini di competenze di base.
* I dirigenti e il personale sono sostenuti nell'apprendimento e nel superamento di ostacoli quali la mancanza di tempo, di fondi o di informazioni sulle opportunità di sviluppo delle competenze o di riqualificazione.
* Esistono incentivi finanziari e non finanziari che permettono alle imprese di offrire a dirigenti e personale opportunità di sviluppo delle competenze e di riqualificazione.
* Per le micro, piccole e medie imprese è previsto un sostegno specifico (ad esempio strumenti, servizi e finanziamenti) atto a creare e mantenere nell'organizzazione una cultura dell'apprendimento sia tra i dirigenti che tra il personale.

**Creare partenariati forti in materia di competenze**

* Sono coinvolti numerosi portatori di interessi, in particolare le parti sociali, gli erogatori di formazione, le autorità pubbliche, i ricercatori, i servizi pubblici o privati per l'impiego, le camere di commercio e altri organismi intermedi e le organizzazioni settoriali.
* Il partenariato in un ecosistema industriale è aperto a tutti i pertinenti portatori di interessi al fine di mettere in comune competenze e risorse per azioni concrete che consentano alle persone di mantenere il proprio posto di lavoro, cambiarlo o trovare una nuova occupazione.
* Il partenariato coopera a livello europeo, nazionale, regionale o locale, a seconda dei casi.
* Si promuove la cooperazione intersettoriale tra i corrispondenti partenariati dei vari settori/ecosistemi industriali.
* La cooperazione si basa sulla responsabilità condivisa e sul ruolo proattivo di ciascuna controparte.
* I membri del partenariato hanno un dialogo aperto e condividono e scambiano conoscenze per garantire un'elevata qualità dell'offerta formativa, compresa la qualità degli insegnanti/formatori e dei programmi di formazione.
* Il partenariato si basa su strumenti comprovati, ma elabora anche soluzioni innovative.

**Monitorare domanda e offerta di competenze e prevedere il fabbisogno di competenze**

* La domanda e l'offerta di competenze (specialistiche e trasversali) sono regolarmente monitorate e il fabbisogno di competenze è comunicato in modo chiaro alle persone.
* La previsione del fabbisogno di competenze tiene conto della necessità di sostenere le transizioni digitale e verde e delle conseguenze dell'evoluzione demografica.
* Il monitoraggio della domanda e dell'offerta di competenze esamina il fabbisogno di competenze per la forza lavoro e le imprese a livello regionale, nazionale ed europeo.
* La previsione del fabbisogno di competenze include i rapidi cambiamenti del mercato del lavoro e dà informazioni pertinenti e tempestive sul fabbisogno di competenze.
* La previsione del fabbisogno di competenze tiene conto degli sviluppi regionali, nazionali ed europei.
* Il meccanismo di monitoraggio include il fabbisogno di competenze non solo specialistiche, ma anche trasversali e di base.
* L'azione si basa sul fabbisogno individuato in termini di competenze sia specialistiche che trasversali.

**Lottare contro la discriminazione e a favore della parità di genere e delle pari opportunità**

* Le pari opportunità sono promosse attivamente in tutta l'azione, indipendentemente dal genere, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.
* L'azione dà accesso a opportunità di sviluppo delle competenze/riqualificazione di alta qualità a tutta la popolazione beneficiaria, indipendentemente dal genere, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età[[2]](#footnote-3) o dall'orientamento sessuale.
* La convalida e il riconoscimento delle competenze acquisite (incluse le microcredenziali) sono integrati nell'azione.
* Si tiene conto dei bisogni e delle capacità delle persone, comprese le loro esigenze personali e professionali (ad esempio cambiare lavoro in età avanzata);
* L'azione è flessibile, modulare e possibilmente eseguita con strumenti (anche digitali) che garantiscono l'accesso all'apprendimento a tutte le persone in età lavorativa.

1. Come il Fondo sociale europeo Plus, REACT-EU, il Fondo per una transizione giusta, Erasmus+, Orizzonte Europa, Europa digitale, il Fondo europeo di sviluppo regionale, InvestEU e il Fondo per la modernizzazione. [↑](#footnote-ref-2)
2. A meno che non sia giustificato dalla natura dell'azione, come nel caso delle iniziative di sviluppo delle competenze e riqualificazione rivolte ai lavoratori più anziani o ai giovani. [↑](#footnote-ref-3)