P9_TA(2023)0271

Promozione e adeguamento della formazione professionale come strumento per il successo dei lavoratori e come elemento costitutivo dell'economia dell'UE nella nuova industria 4.0

Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 luglio 2023 sulla promozione e l'adeguamento della formazione professionale come strumento per il successo dei lavoratori e come elemento costitutivo dell'economia dell'UE nella nuova industria 4.0 (2022/2207(INI))

(C/2024/3998)

Il Parlamento europeo,

— visti gli articoli 179, 180 e 181 del trattato sull'Unione europea,

— visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare gli articoli 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 e 174,

— vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 14, 15, 23, 25 e 26,

— vista la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD),

— visti l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite, in particolare gli OSS 4, 8 e 9,

— vista la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 28 ottobre 2021 nella causa *BX/Unitatea Administrativ Teritorială D*. (C-909-19) ([1]),

— visto il pilastro europeo dei diritti sociali e, in particolare, i principi 1, 3, 4 e 5,

— vista la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali ([2]),

— vista la comunicazione della Commissione del 1° luglio 2020 dal titolo "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" (COM(2020)0274),

— visto il regolamento (UE) 2021/694 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2021, che istituisce il programma Europa digitale e abroga la decisione (UE) 2015/2240 ([3]),

— vista la sua risoluzione del 12 febbraio 2019 su una politica industriale europea globale in materia di robotica e intelligenza artificiale ([4]),

— vista la sua risoluzione del 16 febbraio 2023 su una strategia dell'UE per stimolare la competitività industriale, gli scambi e posti di lavoro di qualità ([5]),

— viste le conclusioni del Consiglio del 9 ottobre 2020 su diritti umani, partecipazione e benessere degli anziani nell'era della digitalizzazione,

— vista la raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza ([6]),

— vista la dichiarazione di Osnabruck del 30 novembre 2020 relativa all'istruzione e alla formazione professionale come fattore abilitante della ripresa e delle transizioni giuste verso l'economia digitale e verde,

([1]) Sentenza della Corte di giustizia del 28 ottobre 2021, *BX/Unitatea Administrativ Teritorială D*., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) GU L 255 del 30.9.2005, pag. 22.
([3]) GU L 166 dell'11.5.2021, pag. 1.
([4]) GU C 449 del 23.12.2020, pag. 37.
([5]) Testi approvati, P9_TA(2023)0053.
([6]) GU C 417 del 2.12.2020, pag. 1.

— vista la raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti ([7]),

— vista la raccomandazione del Consiglio del 26 novembre 2018 sulla promozione del riconoscimento reciproco automatico dei titoli dell'istruzione superiore e dell'istruzione e della formazione secondaria superiore e dei risultati dei periodi di studio all'estero ([8]),

— vista la raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente ([9]),

— vista la comunicazione della Commissione del 9 marzo 2021 dal titolo "Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale" (COM(2021)0118),

— vista la comunicazione della Commissione del 19 aprile 2016 dal titolo "Digitalizzazione dell'industria europea – Cogliere appieno i vantaggi di un mercato unico digitale" (COM(2016)0180),

— vista la comunicazione della Commissione del 5 maggio 2021 dal titolo "Aggiornamento della nuova strategia industriale 2020: costruire un mercato unico più forte per la ripresa dell'Europa" (COM(2021)0350),

— vista la comunicazione della Commissione del 10 marzo 2020 dal titolo "Una nuova strategia industriale per l'Europa" (COM(2020)0102),

— vista la comunicazione della Commissione del 10 marzo 2020 dal titolo "Una strategia per le PMI per un'Europa sostenibile e digitale" (COM(2020)0103),

— vista la comunicazione della Commissione del 1° luglio 2020 dal titolo "Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione" (COM(2020)0276),

— vista la sua risoluzione del 17 febbraio 2022 sul rafforzamento del ruolo dei giovani europei: occupazione e ripresa sociale dopo la pandemia" ([10]),

— vista la comunicazione della Commissione del 13 settembre 2017 dal titolo "Investire in un'industria intelligente, innovativa e sostenibile – Una nuova strategia di politica industriale dell'UE" (COM(2017)0479),

— vista la comunicazione della Commissione del 26 agosto 2010 dal titolo "Un'agenda digitale europea" (COM(2010) 0245),

— vista la comunicazione della Commissione del 6 ottobre 2010 dal titolo "Iniziativa faro Europa 2020 – L'Unione dell'innovazione" (COM(2010)0546),

— visti la comunicazione della Commissione del 30 settembre 2020 sulla realizzazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025 (COM(2020)0625) e il documento di lavoro dei servizi della Commissione che la accompagna (SWD(2020)0212),

— vista la sua risoluzione del 19 maggio 2022 sulla creazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025 – microcredenziali, conti individuali di apprendimento e apprendimento al servizio di un ambiente sostenibile ([11]),

— visti la comunicazione della Commissione del 30 settembre 2020 dal titolo "Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027: ripensare l'istruzione e la formazione per l'era digitale" (COM(2020)0624) e il documento di lavoro dei servizi della Commissione che la accompagna (SWD(2020)0209),

— vista la relazione alla Commissione dal titolo "Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 – Human capital" (Indice di digitalizzazione dell'economia e della società (DESI) 2020 – Capitale umano),

— viste le 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,

([7]) GU C 484 del 24.12.2016, pag. 1.
([8]) GU C 444 del 10.12.2018, pag. 1.
([9]) GU C 189 del 4.6.2018, pag. 1.
([10]) GU C 342 del 6.9.2022, pag. 265.
([11]) GU C 479 del 16.12.2022, pag. 65.

— viste le conclusioni del Consiglio, del 16 giugno 2020, sul contrasto alla crisi COVID-19 nel settore dell'istruzione e della formazione,

— visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 13 luglio 2016 intitolato "Industria 4.0 e la trasformazione digitale: la direzione da seguire",

— visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 7 maggio 2020 intitolato "Finanziamenti sostenibili per l'apprendimento permanente e lo sviluppo di competenze nel contesto della carenza di manodopera qualificata",

— visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 15 marzo 2018 intitolato "Il futuro dell'occupazione: l'acquisizione di conoscenze e competenze appropriate per soddisfare le esigenze dei futuri posti di lavoro",

— visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 27 aprile 2023 intitolato "Sviluppo di competenze e capacità nel contesto della duplice transizione verde e digitale",

— vista la proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2021, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione (COM(2021)0206),

— vista la decisione (UE) 2023/936 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, relativa a un Anno europeo delle competenze ([12]),

— vista la dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale, proclamata il 15 dicembre 2022,

— vista la strategia "Global Gateway" dell'UE,

— visto lo studio del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) del febbraio 2022 dal titolo "Empowering adults through upskilling and reskilling pathways" (Migliorare la situazione degli adulti attraverso percorsi di riqualificazione e miglioramento del livello delle competenze),

— vista la relazione congiunta del Cedefop e della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), del 30 marzo 2023, dal titolo "Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey" (Promuovere l'uso delle competenze per ottenere risultati aziendali duraturi: dati raccolti dall'indagine sulle imprese europee) ([13]),

— vista la risoluzione del Consiglio, del 29 novembre 2021, su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030 ([14]),

— vista la strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030,

— visto l'articolo 54 del suo regolamento,

— vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0232/2023),

A. considerando che le politiche in materia di istruzione, formazione e competenze sono responsabilità degli Stati membri; che l'UE svolge un ruolo sempre più importante nel sostenere, motivare, coordinare e integrare le azioni degli Stati membri;

B. considerando che l'importanza dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) e, in particolare, del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione professionale dei lavoratori e delle persone in cerca di lavoro aumenterà ulteriormente, anche per effetto delle transizioni digitale e verde; che condizioni di lavoro dignitose sono essenziali per trattenere e attrarre lavoratori qualificati; che la formazione fornita ai lavoratori dal datore di lavoro non deve incidere negativamente sulla retribuzione dei lavoratori;

C. considerando che l'abbinamento delle competenze e delle aspirazioni dei lavoratori alle esigenze del mercato del lavoro dell'UE in evoluzione è uno degli obiettivi principali dell'Anno europeo delle competenze;

D. considerando che tra le maggiori sfide che l'istruzione e la formazione professionale continua (IFP continua) si trova attualmente ad affrontare figurano la sua scarsa attrattiva rispetto all'istruzione accademica, il mancato interesse da parte degli studenti e la mancanza di lavoratori qualificati;

([12]) GU L 125 dell'11.5.2023, pag. 1.
([13]) https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf
([14]) GU C 504 del 14.12.2021, pag. 9.

E. considerando che le transizioni digitale e verde potranno avere successo solo se i lavoratori dispongono delle capacità e delle competenze necessarie;

F. considerando che l'attuazione di un'IFP continua di alta qualità potrebbe comportare un onere finanziario significativo, in particolare per le microimprese e le piccole e medie imprese (PMI);

G. considerando che la parità di accesso all'IFP, compresi il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione professionale, come pure le opportunità di apprendimento permanente per tutti, sono essenziali;

H. considerando che nel 2021 il 45 % dei lavoratori dichiarava di aver ricevuto una formazione pagata dal datore di lavoro nei 12 mesi precedenti; che tale percentuale era inferiore tra i giovani lavoratori, le donne e i lavoratori con contratti a tempo determinato e interinali, il che evidenzia disuguaglianze nell'accesso alla formazione ([15]);

I. considerando che nel 2021 il 9,7 % dei giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni nell'UE aveva completato solo un ciclo di istruzione secondaria superiore e non seguiva corsi di perfezionamento o di formazione; che nel 2021 il 56 % dei rom di età compresa tra i 16 e i 24 anni non studiava, non lavorava e non partecipava ad alcun ciclo di istruzione o formazione (NEET);

J. considerando che nel 2021 la percentuale di cittadini nell'UE di età compresa tra i 25 e i 64 anni che frequentava un corso di istruzione o formazione era del 10,8 %, e che tale percentuale rappresentava un aumento di 1,7 punti rispetto al 2020 e quindi un ritorno ai livelli del 2019, ovvero precedenti alla crisi della COVID-19 ([16]);

K. considerando che l'Europa sta assistendo a una contrazione dei mercati del lavoro e che, entro il 2030, il 40 % degli europei vivrà in regioni interessate da una diminuzione del numero di posti di lavoro ([17]); che il 77 % delle imprese dell'UE riferisce di avere difficoltà nel trovare lavoratori con le competenze necessarie; che tale squilibrio tra domanda e offerta di competenze tra lavoratori e posti di lavoro nel mercato del lavoro dell'UE comporta costi significativi per le economie, le imprese e i singoli individui; che il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei fattori che ne determinano la qualità, quali la retribuzione, l'autonomia dei lavoratori e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, oltre agli investimenti nelle competenze e nell'apprendimento a livello aziendale, contribuirebbe a ridurre la carenza di manodopera ([18]);

L. considerando che uno degli obiettivi dell'agenda per le competenze per l'Europa è ottenere un tasso di partecipazione all'apprendimento del 50 % per le persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni entro il 2025 (rispetto al 38 % del 2016); che l'obiettivo di partecipazione per le persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni che abbiano almeno competenze digitali di base è del 70 % (rispetto al 56 % del 2019); che circa il 42 % degli europei non dispone di competenze digitali di base, compreso il 37 % di coloro che fanno parte della forza lavoro; che l'Unione intende aumentare la percentuale di cittadini con competenze digitali di base fino all'80 % entro il 2030;

M. considerando che l'IFP e l'apprendimento permanente di qualità sono elementi fondamentali per conseguire i principi del pilastro europeo dei diritti sociali; che uno degli obiettivi del piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali è assicurare che, entro il 2030, almeno il 60 % degli adulti partecipi ogni anno ad attività di formazione e un'occupazione di almeno il 78 %;

N. considerando che l'obiettivo dell'UE nell'ambito del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET2020) relativo alla partecipazione all'apprendimento degli adulti (15 % nel 2020) non è stato raggiunto nel ciclo precedente, in particolare per le persone appartenenti a gruppi vulnerabili ed emarginati e/o con minori opportunità; che gli anziani appartengono alla fascia di età con meno probabilità di partecipare all'apprendimento degli adulti; che le altre dimensioni dell'esclusione valutate da Eurostat sono legate al genere, al livello individuale di istruzione e allo status attivo nel mercato del lavoro;

O. considerando che persistono disuguaglianze nell'accesso all'apprendimento e all'IFP degli adulti per i lavoratori e le persone in cerca di lavoro; che la partecipazione degli adulti all'IFP è codeterminata da fattori quali il livello di istruzione, la categoria professionale, il settore economico di attività e le dimensioni dell'istituto; che tra gli ostacoli più frequenti all'accesso all'apprendimento degli adulti figurano i costi, l'inaccessibilità, la mancanza di infrastrutture di assistenza, la scarsa alfabetizzazione o la bassa autostima; che un'impresa su tre tra quelle che non forniscono formazione indica quali cause di tale carenza l'elevato carico di lavoro e la mancanza di tempo, mentre il 28% fa riferimento ai costi elevati della formazione professionale continua ([19]); che il tempo i costi rappresentano i maggiori ostacoli all'apprendimento degli adulti da un punto di vista individuale;

([15]) "Condizioni di lavoro nel periodo della COVID-19: implicazioni per il futuro ", Eurofound, 29 novembre 2022, disponibile all'indirizzo: https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

([16]) Statistiche Eurostat relative all'apprendimento degli adulti, disponibili all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

([17]) McKinsey Global Institute, "The future of work in Europe: Automation, workforce transitions and the shifting geography of employment" (Il futuro del lavoro in Europa: automazione, transizioni della forza lavoro ed evoluzione geografica dell'occupazione), pag. iv.

([18]) https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2023/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-europe

([19]) Indagine sulla formazione professionale continua 2015.

P. considerando che solo il 45 % dei lavoratori dell'Unione è in grado di mettere a frutto le sue conoscenze e competenze esistenti nell'ambito della sua attività principale, mentre per la percentuale restante una parte delle conoscenze e competenze è sottoutilizzata ([20]); che, al di là della carenza di manodopera e degli squilibri tra domanda e offerta di competenze, le difficoltà nell'assumere lavoratori qualificati riflettono anche la scarsa qualità dei posti di lavoro disponibili, la mancanza di una politica in materia di risorse umane orientata alle persone e il mancato sfruttamento delle opportunità di progettazione del lavoro ([21]);

Q. considerando che la quarta rivoluzione industriale, che comprende la piena digitalizzazione della fornitura dei servizi e dei processi di produzione, sta plasmando gli attuali mercati e società del lavoro e dell'istruzione, creando sia sfide che opportunità per i lavoratori e le imprese, quali la scomparsa di alcuni compiti e occupazioni e la creazione di altri, la ridistribuzione dinamica delle mansioni lavorative e una ridefinizione dei contenuti occupazionali; che sono necessari ulteriori investimenti da parte delle imprese al fine di sviluppare una solida IFP in tutta l'Unione e promuovere le competenze per lavorare con le nuove tecnologie, quali la produzione e i macchinari intelligenti, la robotica avanzata, il cloud computing, l'intelligenza artificiale, l'elaborazione dei dati e l'Internet delle cose; sottolinea l'importanza, da un lato, di soddisfare le esigenze di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione professionale e, dall'altro, di far fronte al divario digitale;

R. considerando che la percentuale di occupati (11,8 %) e di lavoratori (11,5 %) nell'istruzione e formazione degli adulti è più alta rispetto alla popolazione adulta in generale, ma ha mostrato tendenze simili negli ultimi anni; che esistono differenze significative a tale proposito tra gli Stati membri ([22]);

S. considerando che i dati Eurostat sulle imprese dell'UE con 10 o più dipendenti (escluse le imprese del settore finanziario) mostrano che il 98 % utilizza il computer e il 97 % ha accesso a Internet; che circa il 60 % di tutte le persone attive sul mercato del lavoro utilizza sul posto di lavoro computer, computer portatili, smartphone, tablet o altri dispositivi portatili ([23]);

T. considerando che, a causa dell'automazione del lavoro, si può osservare una riduzione del numero di posti di lavoro che richiedono un livello di competenze medio ed offrono un salario medio a fronte di un aumento dei posti di lavoro a bassa retribuzione e che richiedono un livello basso di competenze;

U. considerando che il 21 % dei lavoratori in Europa riferisce che le proprie funzioni lavorative principali sono cambiate a causa dell'introduzione di nuovi software o hardware ([24]);

V. considerando che l'edizione 2022 del quadro europeo di valutazione dell'innovazione mostra un miglioramento dei risultati in materia di innovazione negli anni 2015-2022; che permangono gravi disparità tra gli Stati membri ([25]);

W. considerando che tre imprese nell'UE su quattro hanno difficoltà a trovare personale con le giuste competenze ([26]); che si sta delineando una carenza di competenze;

X. considerando che le competenze trasversali, come le competenze umane, il multilinguismo, le capacità di apprendimento, la comunicazione, la gestione dei clienti, la risoluzione di problemi, il pensiero critico, l'imprenditorialità, la creatività, le competenze interculturali, il lavoro di squadra e l'alfabetizzazione digitale e mediatica, sono sempre più considerate dai datori di lavoro come aspetti fondamentali per l'assunzione; che le competenze trasversali hanno un impatto che va oltre l'occupazione e richiedono un cambiamento nella mentalità di tutti i soggetti interessati dell'IFP;

Y. considerando che le competenze individuate come fondamentali da tutti gli Stati membri per garantire un approccio all'apprendimento permanente consistono nell'alfabetizzazione, nel multilinguismo, nelle competenze nei settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM), nelle competenze digitali, nelle competenze personali, sociali e di imparare a imparare, nelle competenze civiche, nelle competenze interculturali e infine nell'imprenditorialità; che sussiste una carenza sproporzionata di donne che partecipano ai settori STEM;

Z. considerando che tra il 2020 e il 2021 sei lavoratori su dieci dell'UE+ hanno intrapreso almeno un'attività di istruzione e formazione formale o non formale per apprendere competenze legate al lavoro ([27]);

([20]) Cedefop, Seconda indagine europea su competenze e lavoro.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Allegati alla proposta di relazione comune sull'occupazione della Commissione e del Consiglio che accompagna la comunicazione della Commissione del 17 dicembre 2019 sulla strategia annuale di crescita sostenibile 2020 (COM(2019)0653), disponibile all'indirizzo: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5
([23]) Eurostat, Banca dati dell'economia e della società digitali, 2018.
([24]) Eurostat, Banca dati dell'economia e della società digitali, 2018.
([25]) Quadro europeo di valutazione dell'innovazione, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en.
([26]) Documento programmatico del Cedefop, "Challenging digital myths – First findings from Cedefop's second European skills and jobs survey", https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf
([27]) CEDEFOP, Seconda indagine europea su competenze e lavoro.

AA. considerando che la pandemia di COVID-19 ha avuto un impatto negativo significativo sulla regolare attuazione delle politiche in materia di istruzione e formazione; che la relativa crisi ha cambiato il modo di lavorare e ha rafforzato la necessità di aggiornare l'insieme delle competenze della forza lavoro europea, in particolare le competenze digitali;

AB. considerando che vi è una crescente domanda di competenze digitali; che tra il 2020 e il 2021 sono state introdotte nuove tecnologie digitali nel 44 % dei luoghi di lavoro; che 4 lavoratori dipendenti adulti su 10 hanno utilizzato più spesso le tecnologie digitali per svolgere alcune mansioni lavorative e che circa un terzo (36 %) hanno partecipato maggiormente ad attività di apprendimento per il lavoro online che offline ([28]); che la transizione digitale verso l'industria 4.0 richiede l'aumento delle competenze digitali di base per tutti i lavoratori e l'agevolazione dell'acquisizione di competenze digitali più avanzate, garantendo al contempo il loro adeguato riconoscimento in tutti gli Stati membri; che occorre prestare una particolare attenzione ai rischi e quindi alla fornitura di competenze in materia di cibersicurezza e di sicurezza digitale;

AC. considerando che i compiti possono essere automatizzati in molti settori e in misura diversa, il che comporta cambiamenti significativi nell'occupazione, nella produttività del lavoro, nelle esigenze di capacità professionale e nelle dimensioni della forza lavoro nell'Unione, con forti differenze regionali; che il 35 % dei lavoratori temono che le nuove tecnologie digitali possano svolgere o svolgeranno, in tutto o in parte, il loro lavoro in futuro ([29]); che il 45 % dei lavoratori sono preoccupati anche per l'obsolescenza delle competenze tecnologiche e per la necessità di acquisire nuove conoscenze e competenze; che il 49 % delle attività che le persone sono pagate per svolgere nell'economia globale possono essere automatizzare adattando la tecnologia attualmente dimostrata ([30]);

AD. considerando che un lavoratore adulto su cinque dell'UE+ (e il 31 % di coloro che non utilizzano le tecnologie digitali) trarrebbe beneficio da una formazione sulle competenze digitali di base, ovvero la navigazione sul web; che dal 70 % al 90 % potrebbero essere riqualificati in competenze più avanzate in materia di banche dati e programmazione di computer ([31]);

AE. considerando che, secondo gli obiettivi dell'UE, il 75 % delle imprese dell'UE dovrebbe utilizzare il cloud computing, l'IA e le tecnologie dei Big Data e oltre il 90 % delle PMI dovrebbe raggiungere almeno un livello base di intensità digitale ([32]);

AF. considerando che l'adeguamento dei programmi di studio e delle aspirazioni delle persone alle capacità e alle competenze necessarie per raggiungere la responsabilizzazione personale e professionale e rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e della società rappresenta una delle principali sfide per i sistemi di istruzione degli Stati membri; che più della metà dei bambini che iniziano ora la scuola primaria saranno impiegati in lavori che attualmente non esistono;

AG. considerando che è fondamentale stabilire condizioni e incentivi ottimali per consentire ai datori di lavoro di accedere a un'IFP di alta qualità che garantisca un'utile esperienza di apprendimento e lo sviluppo di una serie di competenze pertinenti per i lavoratori;

AH. considerando che la promozione di un processo di apprendimento basato sulle competenze potrebbe garantire la facile adattabilità di tale processo alle esigenze dei discenti e ai rapidi cambiamenti della società;

AI. considerando che, nel corso degli anni, la natura, la qualità, la percezione e la valutazione sociale dell'IFP si sono evolute grazie, tra l'altro, alle campagne e alle politiche sull'IFP, a migliori prospettive di carriera, a opportunità di mobilità e alle soluzioni digitali nel settore dell'istruzione; che, nonostante il miglioramento dello status e dell'immagine dell'IFP, spesso non è ancora la prima scelta da parte dei giovani ed è considerata una seconda opzione meno interessante dopo l'istruzione generale;

AJ. considerando che i cambiamenti demografici negli Stati membri hanno registrato un'accelerazione e si prevede che continuino ad accelerare nel corso dei prossimi decenni, il che rafforza la necessità di sfruttare appieno il potenziale di tutti gli adulti in età lavorativa investendo costantemente nelle loro competenze, conoscenze e qualifiche e facendo entrare nel mondo del lavoro un maggior numero di persone; che le imprese possono incontrare problemi legati alla perdita delle conoscenze dovuta al pensionamento dei lavoratori più esperti; che i luoghi e le condizioni di lavoro devono essere adattati alle esigenze di una forza lavoro che invecchia; che è fondamentale promuovere l'apprendimento tra lavoratori più o meno esperti nelle imprese e garantire il trasferimento delle conoscenze, anche tra le generazioni, attraverso programmi di tutoraggio, mediazione e coordinamento;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, pag. 9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, pag.16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, pag. 16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, pag. 14.
([32]) Commissione europea, Decennio digitale europeo: obiettivi digitali per il 2030, disponibile all'indirizzo: https://commissio n.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en.

AK. considerando che condizioni di lavoro dignitose e l'accesso a sistemi di sicurezza sociale, servizi sociali di qualità e un ambiente di vita attraente svolgeranno un ruolo importante nel trattenere e attrarre lavoratori qualificati; che il rafforzamento dello sviluppo personale e dell'orientamento per l'apprendimento sin dalla tenera età e il sostegno alla parità di accesso alle informazioni possono aiutare le persone a scegliere percorsi di apprendimento adeguati a opportunità di lavoro di qualità;

AL. considerando che sono in corso cambiamenti demografici; che si stima che la popolazione europea in età lavorativa (tra i 20 e i 64 anni) diminuirà dello 0,4 % ogni anno da oggi al 2040; che il declino demografico sta anche provocando cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro e una crescente domanda di lavoratori in alcuni settori come quelli della sanità o dell'assistenza;

AM. considerando che 28 settori risentono di carenze di una forza lavoro qualificata, tra cui i settori dell'assistenza sanitaria, dell'ospitalità, dell'edilizia, dei servizi informatici e della sicurezza; che sussiste una generale carenza di lavoratori, in particolare di donne, con competenze nei settori STEM; che la professione dell'insegnante è una delle prime cinque con carenze in Europa, con differenze a seconda delle regioni geografiche e delle materie, il che influisce sulla capacità di fornire l'istruzione e la formazione di cui tutti i discenti hanno bisogno per adattarsi alle transizioni digitale e verde e alla quarta rivoluzione industriale;

AN. considerando che la crescente domanda dei datori di lavoro di competenze specifiche rende necessario un maggiore impegno delle imprese nell'IFP;

AO. considerando che il Parlamento europeo ha condannato più volte la pratica dei tirocini non retribuiti quale forma di sfruttamento dei giovani lavoratori e una violazione dei loro diritti;

AP. considerando che, nell'ambito della strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, la Commissione si è impegnata a consentire alle persone con disabilità di vivere in modo indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita; che è fondamentale fornire alle persone con disabilità migliori opportunità di partecipare all'IFP e di acquisire nuove competenze, il che costituisce un prerequisito per l'occupazione e l'indipendenza;

1. sottolinea l'importanza dell'apprendimento permanente e dell'istruzione e formazione professionale, compresi il miglioramento del livello delle competenze e la riqualificazione, per sfruttare appieno il potenziale dei singoli e per lo sviluppo sostenibile dell'Unione, prestando attenzione alle esigenze specifiche dei gruppi più vulnerabili o svantaggiati; rinnova l'invito alla Commissione e agli Stati membri a istituire uno spazio europeo dell'istruzione e formazione professionale ([33]);

2. sottolinea che i dipendenti devono avere accesso alla formazione professionale durante l'orario di lavoro;

3. sottolinea la necessità di garantire una duplice transizione sostenibile e giusta dei posti di lavoro, mantenendo la forza lavoro esistente; sottolinea che i datori di lavoro dovrebbero fornire una formazione interna ai lavoratori, garantendo al contempo misure di supporto per le persone che incontrano difficoltà nella formazione;

4. sottolinea che ciascuna persona ha bisogno di opportunità per sviluppare, aggiornare e migliorare le proprie competenze al fine di stare al passo con le realtà del mondo del lavoro in rapida evoluzione e riscuotere successo nella propria vita personale e professionale; sottolinea che ciò richiede un approccio sistemico allo sviluppo delle competenze lungo tutto l'arco della vita, sostenuto da sistemi accessibili, di qualità e inclusivi di istruzione e formazione professionale iniziale (IFP iniziale) e da sistemi moderni e ben funzionanti di istruzione e formazione professionale continua (IFP continua), al fine di consentire a tutti gli adulti di usufruire di opportunità di apprendimento e formazione e di offrire sostegno ai datori di lavoro per organizzare tale formazione; si rammarica che le donne siano sottorappresentate nei settori STEM e nell'IFP; sottolinea l'importanza di aumentare il sostegno alla partecipazione delle donne a tale riguardo e di affrontare i relativi stereotipi;

5. sottolinea la necessità di includere attivamente i giovani e gli anziani nel processo di apprendimento professionale, al fine di evitare la discriminazione per età legata alle competenze e alla formazione professionale;

([33]) Come menzionato al paragrafo 32 della risoluzione del Parlamento europeo dell'11 novembre 2021 sullo spazio europeo dell'istruzione: un approccio olistico condiviso (GU C 205 del 20.5.2022, pag. 17).

6. sottolinea che alcuni dei fattori che ostacolano l'IFP a livello aziendale sono:

— il mancato riconoscimento dell'IFP come opportunità di carriera e un modo per migliorare la resilienza e l'eccellenza;

— la convinzione dei datori di lavoro che le competenze e le qualifiche disponibili del loro personale siano sufficienti e adeguate;

— la preferenza delle imprese per l'assunzione di nuovo personale invece di riqualificare e migliorare il livello delle competenze della forza lavoro esistente;

— gli ostacoli nell'organizzazione di formazioni, tra cui l'accessibilità dal punto di vista economico, l'accesso alla formazione erogata dal datore di lavoro (sia in termini di ubicazione che di tempistica) e l'elevato carico di lavoro delle imprese;

— i tentativi di trasferire la responsabilità della formazione dai datori di lavoro ai lavoratori;

— la discriminazione basata sull'età, come l'esclusione dei lavoratori più anziani dalla partecipazione alla formazione;

— il mancato riconoscimento delle competenze acquisite al di là delle esigenze del mercato del lavoro e ai fini dello sviluppo individuale del lavoratore;

7. sottolinea il ruolo cruciale delle parti sociali in materia di IFP; sottolinea l'importanza di un dialogo sociale ben funzionante e il ruolo dei contratti collettivi nel garantire l'offerta di IFP a tutti i lavoratori;

8. ricorda che le carenze di competenze e di manodopera sono, in alcuni casi, il risultato di posti di lavoro poco attraenti e di condizioni di lavoro inadeguate; sottolinea pertanto che affrontare questi problemi garantendo condizioni di lavoro dignitose e politiche di mantenimento è importante per un futuro mercato del lavoro ben funzionante; sottolinea altresì che il miglioramento della qualità dei posti di lavoro nei settori e nelle imprese in cui le condizioni di lavoro sono scarse è un elemento importante per affrontare il problema della fuga di cervelli, che si traduce in crescenti disuguaglianze tra le regioni, in uno sviluppo diseguale e in una diseguale capacità di promuovere l'innovazione e creare posti di lavoro;

9. osserva che l'acquisizione di numerose competenze connesse all'uso di software di base o di macchine computerizzate semplici dovrebbe essere garantita e pagata da tutti i datori di lavoro in quanto è fondamentale per la duplice transizione;

10. evidenzia che le politiche di IFP rimangono frammentate a livello nazionale e dell'Unione; invita la Commissione e gli Stati membri a lavorare per una maggiore convergenza tra i sistemi nazionali sulla base delle migliori pratiche; sottolinea che sistemi di IFP efficienti richiedono lo sviluppo di strategie sistematiche e di risorse adeguate, allineate con le strategie per le competenze sviluppate attraverso il dialogo sociale, al fine di consentire l'emancipazione delle persone, di aiutarle a sfruttare al meglio il loro potenziale e di garantire la competitività economica sostenibile;

11. invita la Commissione e gli Stati membri a vietare la pratica dei tirocini non retribuiti e a proporre un quadro giuridico comune volto a garantire un'equa retribuzione dei tirocini e degli apprendistati, al fine di evitare pratiche di sfruttamento;

12. sottolinea l'importanza dell'IFP per le persone con disabilità e con difficoltà di apprendimento; sottolinea la necessità di sviluppare strategie e di offrire opportunità di istruzione e formazione professionale a tutti, in particolare ai NEET e ai giovani che abbandonano prematuramente la scuola, ai lavoratori anziani, agli adulti con un basso livello di competenze e alle persone in cerca di occupazione, nonché a quanti vivono in zone remote e rurali e a chi appartiene a gruppi emarginati e incontra ostacoli istituzionali, ambientali e attitudinali, al fine di affrontare gli squilibri tra domanda e offerta di competenze e la carenza di manodopera; sottolinea che tali opportunità di formazione dovrebbero fornire competenze per posti di lavoro orientati al futuro, anche nei settori della transizione verde e della transizione digitale; invita gli Stati membri a dare priorità alle riqualificazione e al miglioramento del livello delle competenze delle persone in situazioni di vulnerabilità, al fine di agevolare la loro partecipazione attiva e la loro integrazione nel mercato del lavoro, ad esempio adattando la riqualificazione e il miglioramento del livello delle competenze alle loro capacità e aspirazioni e garantendo un sostegno su misura; sottolinea la necessità di assicurare il sostegno alle organizzazioni della società civile, dal momento che svolgono un ruolo fondamentale nel raggiungere persone provenienti da contesti diversi;

13. richiama l'attenzione sulla necessità di fornire IFP agli adulti a livello individuale, anche alle persone con un basso livello di competenze o di qualifiche, a chi è più svantaggiato in termini di accesso alla formazione atta a sviluppare abilità e competenze di base, nonché agli anziani, alle donne, alle persone con disabilità e a quanti cercano di reinserirsi nel mercato del lavoro dopo lunghe assenze causate, tra l'altro, da problemi di salute cronici o gravi o dalla necessità di fornire assistenza informale; sottolinea che sarebbe opportuno fornire un sostegno e incentivi adeguati e che i percorsi di apprendimento dell'IFP dovrebbero essere flessibili, incentrati sul discente e orientati ai risultati; sottolinea l'importanza di prevedere sostegni finanziari e non finanziari e di sviluppare l'orientamento professionale nonché campagne di informazione sull'IFP ai fini di una partecipazione più ampia e inclusiva alle opportunità di apprendimento e formazione; sottolinea, a tale proposito, l'importanza dei congedi di formazione retribuiti;

14. invita nuovamente i datori di lavoro a investire nello sviluppo delle capacità e delle competenze dei loro lavoratori, in particolare per quanto riguarda sia le capacità e le competenze necessarie per la transizione digitale e la transizione verde sia le competenze trasversali non tecniche;

15. sottolinea che le imprese, in particolare le PMI, le organizzazioni dell'economia sociale e le organizzazioni senza scopo di lucro devono essere ampiamente coinvolte, incoraggiate e sostenute dall'Unione europea affinché offrano opportunità di apprendimento e formazione; invita gli Stati membri a garantire opportunità di riqualificazione e miglioramento delle competenze accessibili e inclusive per tutti, senza lasciare indietro nessuno;

16. rileva che l'inclusione nel mercato del lavoro dei NEET e di altri gruppi vulnerabili dovrebbe diventare un obiettivo importante e un caposaldo dell'IFP di alta qualità, che richiede competenze trasversali specifiche da parte di insegnanti e formatori; ricorda che le capacità e le competenze trasversali sono incluse in misura sempre maggiore nei programmi di studio dell'IFP degli Stati membri; sottolinea la necessità di migliorare la convalida e il riconoscimento formale delle capacità e delle competenze in cooperazione con le parti sociali, in particolare le abilità e le competenze acquisite attraverso l'istruzione non formale e informale, come l'assistenza a lungo termine o il volontariato, nonché le capacità e le competenze acquisite in paesi terzi; sottolinea la necessità di migliorare gli strumenti attuali e di individuarne altri per facilitare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche dei cittadini di paesi terzi; chiede un quadro comune di riconoscimento delle competenze trasversali;

17. sottolinea la necessità di una nuova cultura dell'apprendimento orientata allo sviluppo di competenze trasversali in ambienti di apprendimento formali, informali e non formali, garantendo che tutti gli adulti, i giovani adulti e i giovani siano messi nelle condizioni di lavorare e di partecipare pienamente alla società e al loro sviluppo personale, in particolare attraverso l'acquisizione di competenze quali l'assistenza alla clientela, le competenze interpersonali, compresi il lavoro di squadra e la comunicazione, la risoluzione dei problemi, la gestione, compresa quella del tempo, il pensiero critico, l'acquisizione di strategie di apprendimento, le competenze in materia di sostenibilità e le competenze digitali, comprese quelle in materia di cibersicurezza;

18. sottolinea l'importanza dell'apprendimento sul luogo di lavoro e dell'acquisizione di esperienza pratica; sottolinea, a tale riguardo, gli esempi di migliori pratiche relative ai sistemi duali di formazione, che combinano l'apprendistato di qualità nelle imprese con l'istruzione scolastica professionale, unendo così il mondo del lavoro con quello dell'istruzione e consentendo ai giovani di accedere al mercato del lavoro; incoraggia gli Stati membri a sviluppare ulteriormente i sistemi duali di formazione; invita pertanto le imprese a prestare maggiore attenzione al ruolo dell'IFP e dell'apprendimento permanente; sottolinea che i datori di lavoro hanno la necessità di utilizzare una parte sostanziale delle loro risorse per garantire che i loro dipendenti abbiano le capacità e le competenze necessarie per poter lavorare con le tecnologie più recenti e in nuovi ambienti organizzativi e prevenire l'esclusione digitale; invita altresì le imprese a consentire alti livelli di discrezionalità nell'esercizio delle mansioni nonché di partecipazione organizzativa dei lavoratori, poiché tali forme di strutturazione del lavoro sono associate a un migliore accesso alla formazione e allo sviluppo delle competenze; evidenzia che i datori di lavoro dovrebbero sforzarsi di creare condizioni adeguate e spazi sicuri per i lavoratori che seguono o desiderano seguire una formazione formale o informale e sviluppare le loro competenze; invita gli Stati membri a dedicare un'attenzione specifica alle PMI, per le quali è particolarmente impegnativo soddisfare tali esigenze; sottolinea che le imprese, comprese le PMI, trarrebbero beneficio da una cooperazione strutturata con esperti nel campo dell'IFP;

19. ricorda il ruolo fondamentale degli insegnanti e dei formatori che lavorano in parallelo negli istituti di IFP e nelle imprese e che possono contribuire ad avvicinare maggiormente l'offerta dell'IFP alle esigenze dei datori di lavoro, portando l'innovazione nelle scuole e sopperendo alla carenza di insegnanti negli istituti di IFP; ricorda inoltre che una migliore collaborazione tra gli istituti di IFP e le imprese potrebbe risolvere efficacemente il problema della carenza di insegnanti nel settore e adattare maggiormente i programmi di studio dell'IFP alle esigenze dei datori di lavoro; sottolinea che gli insegnanti e i formatori devono acquisire nuove competenze tramite l'accesso a opportunità di miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione; sottolinea che aprire ai formatori i corsi di sviluppo professionale continuo erogati negli istituti di IFP e, viceversa, offrire formazioni in azienda agli insegnanti degli istituti di IFP potrebbe essere reciprocamente vantaggioso per rispondere alle loro esigenze, facendoli anche partecipare all'elaborazione dei programmi di studio; invita gli Stati membri e gli istituti di istruzione a investire con urgenza nelle loro strategie di sviluppo professionale continuo per gli insegnanti e i formatori dell'IFP, a elaborare ulteriormente tali strategie e a far sì che siano maggiormente riconosciute;

20. sottolinea che, per rispondere adeguatamente alle esigenze dei comparti in trasformazione e alle sfide poste dalla duplice transizione, nonché per mantenere la competitività dell'industria europea sui mercati globali, saranno necessari continui investimenti nelle infrastrutture di IFP continua, nella formazione degli insegnanti e nei sistemi di garanzia della qualità;

21. invita gli Stati membri e le autorità regionali e locali interessate a rafforzare le misure di lotta alla disoccupazione, alla povertà e all'esclusione sociale, anche rafforzando i servizi pubblici per l'impiego e promuovendo l'apprendimento permanente e misure dedicate orientate allo sviluppo professionale;

22. evidenzia che l'istruzione, la formazione e l'integrazione nel mercato del lavoro sono importanti strumenti per combattere la povertà e le disuguaglianze; esorta la Commissione e gli Stati membri a sostenere misure destinate ai gruppi svantaggiati e con un basso livello di competenze, ponendo l'accento sull'istruzione e la formazione atte a sviluppare le competenze sociali, scientifiche e professionali, in particolare le competenze digitali di base; invita gli Stati membri e gli enti regionali e locali interessati a garantire la diversificazione dell'offerta di istruzione e formazione;

23. sottolinea che i datori di lavoro devono promuovere l'apprendimento tra lavoratori più esperti e meno esperti, in modo da ridurre il divario in termini di competenze; raccomanda pertanto, anche alla luce dei cambiamenti demografici, la creazione di incentivi per il tutoraggio allo scopo di consentire la condivisione di competenze ed esperienze, anche tra generazioni diverse, per incoraggiare il miglioramento delle competenze di tutti i lavoratori e per affrontare la carenza di manodopera e gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro; sottolinea l'importanza del volontariato, che può contribuire a combattere l'esclusione sociale;

24. invita le imprese a utilizzare metodi di previsione dell'impatto dell'intelligenza artificiale sull'occupazione, considerando ad esempio l'apprendimento automatico guidato (*Supervised Machine Learning, SML*), allo scopo, tra l'altro, di individuare le professioni in cui i cambiamenti sono più probabili e di adattarvisi in tempo utile;

25. incoraggia le imprese ad aiutare i lavoratori ad assumersi una maggiore responsabilità nei confronti della propria carriera, indicando loro percorsi professionali alternativi e aiutandoli a fissare gli obiettivi da raggiungere, a suggerire le competenze necessarie a tal fine e a organizzare un'adeguata formazione in materia; raccomanda che tale offerta sia rivolta anche alle persone che seguono una formazione professionale e/o industriale (studenti e tirocinanti) attraverso la collaborazione tra imprese e istituti di istruzione;

26. richiama l'attenzione sulle opportunità e le sfide derivanti dal crescente numero di cittadini di paesi terzi nell'UE a seguito, tra l'altro, della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina; sottolinea che è importante fornire sostegno ai migranti, ai richiedenti asilo e ai rifugiati ai fini del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione nonché dell'accesso a posti di lavoro di qualità e alle informazioni concernenti le condizioni di lavoro e la protezione sociale; sottolinea che le misure chiave per valorizzare al meglio il loro potenziale comprendono il finanziamento dell'apprendimento linguistico, quale base per la comunicazione e il lavoro, nonché l'agevolazione del riconoscimento e della convalida delle loro abilità e competenze; sottolinea il ruolo cruciale dei sistemi e dei percorsi di IFP, anche ai fini del miglioramento del livello delle competenze e della riqualificazione, come strumenti fondamentali per l'integrazione sociale ed economica dei cittadini di paesi terzi, dei richiedenti asilo e dei rifugiati;

27. sottolinea che l'apprendimento permanente è necessario affinché tutti i membri della società, in particolare gli anziani, possano apprendere e acquisire nuove competenze e rimanere fisicamente e mentalmente attivi;

28. sottolinea l'importanza dell'istruzione professionale e dell'acquisizione di nuove capacità e competenze, in particolare di quelle richieste dalla transizione verde e dalla transizione digitale; invita gli Stati membri a elaborare, in cooperazione con le parti interessate dell'IFP, comprese le parti sociali e le autorità regionali e locali competenti, programmi di studio incentrati sulle professioni necessarie ad adattarsi alle sfide della transizione verde e della transizione digitale;

29. invita la Commissione a concepire l'Anno europeo delle competenze 2023 in modo olistico e ampio, evitando di rappresentare l'istruzione, la formazione e il miglioramento del livello delle competenze o la riqualificazione solo come strumenti per aumentare la competitività e l'occupabilità, tenendo conto del fatto che la promozione del patto per le competenze è uno dei mezzi per conseguire tale obiettivo;

30. invita la Commissione e gli Stati membri, in collaborazione con gli organi consultivi tripartiti e l'alleanza europea per l'apprendistato, a condurre campagne e attività educative, anche durante l'Anno europeo delle competenze e tramite eventi quali Euroskills, al fine di promuovere sia l'attrattiva e le opportunità dell'IFP di qualità e dell'apprendimento in età adulta, sia lo scambio di buone pratiche in tale settore;

31. invita gli Stati membri a semplificare le procedure amministrative legate all'IFP e a fornire a talune imprese, come le PMI e le organizzazioni dell'economia sociale, un'assistenza (ad esempio sotto forma di servizi di consulenza) volta a individuare le esigenze formative e a richiedere sostegno finanziario; sottolinea che, qualora le PMI non siano in grado di offrire corsi di formazione, questi ultimi potrebbero essere forniti da organizzazioni come le camere di commercio e artigianato; invita la Commissione e gli Stati membri ad aumentare gli investimenti in misure volte a integrare i giovani svantaggiati e i NEET nel mercato del lavoro e a ridurre il tasso di abbandono scolastico, che è particolarmente elevato tra i rom; invita gli Stati membri a investire nella salute degli allievi e degli studenti per prevenire l'abbandono scolastico prematuro e a sostenere i servizi di orientamento scolastico e professionale; invita gli Stati membri a fare un uso migliore, in tale contesto, delle risorse del Fondo sociale europeo Plus (FSE +), del Fondo per la ripresa e la resilienza e del Fondo per una transizione giusta;

32. invita la Commissione e gli Stati membri ad aumentare gli investimenti attraverso l'FSE+ per sostenere le misure volte a integrare i giovani svantaggiati e i NEET nel mercato del lavoro e a ridurre il tasso di abbandono scolastico;

33. incoraggia gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, a istituire un meccanismo di certificazione per le imprese che offrono apprendistati e formazioni di alta qualità in linea con gli standard di qualità del quadro europeo per apprendistati di qualità ed efficaci, in modo che tali imprese possano essere identificate e supportate;

34. mette in evidenza i vantaggi che la mobilità internazionale offre sia ai discenti che agli educatori nell'ambito dell'IFP e sottolinea la necessità di agevolare i programmi di mobilità permanente, riducendo gli attuali ostacoli alla mobilità; ricorda che i partecipanti all'IFP possono accedere a Erasmus+ e sottolinea che il sostegno nell'ambito di tale programma dovrebbe essere adattato in funzione del contesto socioeconomico e delle esigenze dei partecipanti, tenendo conto anche del costo della vita negli Stati membri ospitanti; esorta pertanto la Commissione e gli Stati membri a far sì che l'Anno europeo delle competenze dia impulso all'ulteriore rafforzamento del quadro per la mobilità ai fini della formazione professionale;

35. sottolinea che gli sviluppi tecnologici comportano sia sfide che opportunità, specialmente nei settori dell'intelligenza artificiale e della realtà virtuale, che cambieranno il settore dell'IFP, anche in termini di maggiore accessibilità e convenienza delle opportunità di formazione per un maggior numero di imprese e lavoratori; sottolinea che gli istituti di istruzione e i datori di lavoro hanno la responsabilità di preparare studenti, apprendisti e lavoratori alla presenza dell'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro e di sviluppare, in particolare, competenze di pensiero critico a tale riguardo; sottolinea l'importanza della cooperazione tra gli istituti di istruzione e i datori di lavoro onde migliorare le competenze e le conoscenze digitali ai fini dell'utilizzo degli strumenti che si avvalgono dell'intelligenza artificiale e della gestione algoritmica;

36. accoglie con favore le iniziative che mirano ad aumentare la partecipazione all'istruzione e all'apprendimento, quali la raccomandazione del Consiglio sui conti individuali di apprendimento ([34]), e le utili politiche messe in atto dagli Stati membri, come il congedo retribuito per motivi di formazione;

37. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

([34]) Raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, sui conti individuali di apprendimento (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 26).