

IT

IT

IT



COMMISSIONE EUROPEA

Strasburgo, 23.11.2010
COM(2010) 682 definitivo

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

**Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione:
Un contributo europeo verso la piena occupazione**

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

**Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione:
Un contributo europeo verso la piena occupazione**

INTRODUZIONE

L'Unione europea si è prefissa l'obiettivo di raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione del 75% per le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni: un impegno ambizioso a favore della sostenibilità del modello sociale europeo, dei sistemi di welfare, della crescita economica e delle finanze pubbliche.

Non sarà facile colmare la distanza ancora da percorrere per il raggiungimento dell'obiettivo. La crisi ha fatto scendere il tasso di occupazione al 69% e ha fatto salire il tasso di disoccupazione al 10%; presumendo che il mercato del lavoro si stabilizzi nel periodo 2010-2011, per raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione pari al 75% sarà necessaria una crescita occupazionale media leggermente superiore all'1% annuo. Poiché i tassi di fecondità sono in calo, nell'UE la popolazione in età lavorativa (15-64) comincerà a diminuire a partire già dal 2012, nonostante le continue ondate migratorie. Disporre di una forza lavoro qualificata è essenziale per sviluppare un'economia competitiva, sostenibile e innovativa, conformemente agli obiettivi della strategia Europa 2020. In tempi di ristrettezze di bilancio e di pressioni della concorrenza mondiale senza precedenti, è necessario dare la priorità alle politiche dell'UE in materia di occupazione e di competenze che contribuiscono a configurare la transizione verso un'economia verde, intelligente e innovativa.

L'UE potrà vincere tutte queste sfide e aumentare sostanzialmente i tassi di occupazione, in particolare di donne, giovani e anziani, **solo intervenendo con risolutezza e soffermandosi su quattro priorità fondamentali:**

- **1. Un migliore funzionamento dei mercati del lavoro.** Tassi di disoccupazione strutturale perennemente elevati costituiscono una perdita inaccettabile di capitale umano: scoraggiano i lavoratori e portano al ritiro prematuro dalla vita lavorativa e all'esclusione sociale. Le politiche di flessicurezza sono lo strumento migliore per modernizzare il mercato del lavoro: devono essere riviste e adattate alla luce del contesto post-crisi, al fine di accelerare le riforme, ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, sostenere le pari opportunità e rendere le transizioni convenienti.
- **2. Una forza lavoro più qualificata,** che grazie a nuovi modelli di organizzazione del lavoro è in grado di contribuire al cambiamento tecnologico e adeguarvisi. Si tratta di una sfida notevole, considerati la rapida evoluzione delle competenze necessarie e lo squilibrio persistente tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro dell'UE. Investire nei sistemi di istruzione e formazione, anticipare le esigenze in termini di competenze, fornire servizi di collocamento e di orientamento sarà fondamentale per aumentare la produttività, la competitività, la crescita economica e infine l'occupazione. L'UE è impegnata a migliorare i livelli di istruzione riducendo la dispersione scolastica a una percentuale pari o inferiore al 10% e portando almeno al 40% entro il 2020 la percentuale

di studenti che completa una formazione terziaria o equivalente. Le opportunità offerte dalla mobilità intra UE e dai flussi di immigrati provenienti dai paesi terzi non sono ancora pienamente valorizzate né adeguatamente prese in conto al fine di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, nonostante il notevole contributo degli immigrati alla crescita e all'occupazione.

- **3. Una maggiore qualità del lavoro e migliori condizioni di lavoro.** Non è possibile aumentare il numero di posti di lavoro a discapito della qualità: un'elevata qualità del lavoro nell'UE è associata ad altrettanto elevati livelli di produttività e partecipazione al mercato del lavoro. È necessario tener conto delle condizioni di lavoro e della salute fisica e psichica dei lavoratori al fine di far fronte alle esigenze delle carriere lavorative odierne, caratterizzate da più frequenti transizioni tra lavori sempre più gravosi e impegnativi e da nuove forme di organizzazione del lavoro.
- **4. Politiche più incisive per promuovere la creazione di posti di lavoro e la domanda di lavoro.** Non basta garantire che i cittadini rimangano sul mercato del lavoro e acquisiscano le competenze necessarie per ottenere un posto: la ripresa economica deve basarsi su una crescita foriera di occupazione. È necessario creare le giuste condizioni per generare più posti di lavoro, anche nelle imprese che operano con livelli elevati di competenze e modelli ad alta intensità di R&S. Una riduzione selettiva dei costi non salariali del lavoro può rappresentare un incentivo all'assunzione di disoccupati di lunga durata e altri lavoratori in procinto di abbandonare il mercato del lavoro. Anche le politiche finalizzate a sfruttare le fonti principali per la creazione di posti di lavoro e a promuovere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo sono essenziali per aumentare i tassi di occupazione.

La responsabilità e gli strumenti per raggiungere questi obiettivi rimangono degli Stati membri, conformemente al trattato e al principio di sussidiarietà. Tuttavia, l'obiettivo UE di registrare entro il 2020 un tasso di occupazione del 75% sarà raggiungibile soltanto mettendo in comune tutti gli sforzi e gli strumenti. **L'iniziativa faro "Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione" delinea, in 13 azioni chiave con misure di accompagnamento e preparatorie,** il possibile contributo dell'UE a questo impegno congiunto come parte della strategia Europa 2020. Nel quadro del processo di allargamento dell'UE e della politica europea di vicinato, la Commissione garantirà inoltre che gli obiettivi della presente agenda siano perseguiti nei paesi interessati.

PRIORITÀ DELL'AGENDA

1. VERSO UN NUOVO IMPULSO DELLE STRATEGIE DI FLESSICUREZZA: RIDURRE LA SEGMENTAZIONE E SOSTENERE LE TRANSIZIONI

Esperienza passata: le politiche di flessicurezza hanno aiutato ad affrontare la crisi, ma i gruppi più vulnerabili sono stati maggiormente colpiti

Nel dicembre 2007 il Consiglio ha adottato i principi comuni di flessicurezza dell'UE e le sue quattro componenti, quali strumenti per modernizzare i mercati del lavoro e promuovere

l'occupazione mediante nuove forme di flessibilità e sicurezza¹. Al fine di aumentare l'adattabilità, l'occupazione e la coesione sociale, gli Stati membri sono stati invitati a sviluppare meccanismi nazionali di flessicurezza e concepire strategie per riformare i loro mercati del lavoro di concerto con le parti sociali. Da allora la crisi ha messo alla prova le strategie di riforme nazionali e la flessicurezza; le esperienze degli ultimi due anni sono tanto incoraggianti quanto impegnative².

Da un lato è dimostrato che le politiche di flessicurezza hanno aiutato ad affrontare la crisi. Molti Stati membri hanno temporaneamente introdotto nuovi regimi statali di disoccupazione parziale o ne hanno aumentato il livello, l'ambito di applicazione e la durata, rendendo più gestibile il loro impiego. Aumentando la flessibilità interna, gli Stati membri hanno contrastato il calo nella crescita dell'occupazione verificatosi nel periodo 2008-2009, guadagnando in media 0,7 punti percentuali su base annua. Essi hanno aiutato le imprese ad evitare la perdita di capitale umano specializzato e i successivi costi di riassunzione, e hanno contribuito a mitigare il disagio dei lavoratori.

Diversi Stati membri hanno analogamente rafforzato i sistemi di assicurazione contro la disoccupazione (ovvero il livello delle prestazioni, la relativa durata e copertura per nuovi gruppi). Sono aumentate le politiche attive del mercato del lavoro, che comprendono incentivi all'avviamento di un'impresa, programmi di formazione e tirocini. I servizi pubblici per l'impiego hanno offerto un'assistenza più mirata nella ricerca del lavoro a gruppi particolari quali i giovani, gli immigrati, i lavoratori con contratti a tempo determinato, i lavoratori appena licenziati e quelli non aventi diritto ad alcun sussidio. In alcuni paesi i servizi per l'impiego hanno aumentato il loro personale di una quota pari o superiore al 10% per far fronte all'incremento dei disoccupati in cerca di lavoro.

Dall'altro lato la crisi ha messo in luce l'emergenza di attuare riforme del mercato del lavoro, senza ridurre il margine di consenso e fiducia tra le parti sociali – un prerequisito chiave per una politica di successo in materia di flessicurezza. Le politiche volte a ridurre la segmentazione sono state insufficienti: i giovani, i lavoratori temporanei e gli immigrati sono stati tra i gruppi più duramente colpiti dal rallentamento dell'economia. Il tasso di disoccupazione dei giovani (fino a 25 anni) ha registrato un aumento di 5,8 punti percentuali dal marzo 2008, arrivando a superare il 20%, mentre il tasso di disoccupazione degli adulti (tra i 25 e i 64 anni) è aumentato solo della metà e attualmente si attesta all'8,3%. Durante il picco della recessione, la perdita di posti di lavoro dei lavoratori temporanei era quasi quattro volte superiore a quella dei lavoratori permanenti. Il tasso di disoccupazione ha subito un'impennata anche per quanto concerne la popolazione immigrata.

La crisi ha anche dimostrato la difficoltà di attuare politiche realmente integrate. Ad esempio, i regimi di disoccupazione parziale non sono stati sufficientemente integrati da opportunità di formazione per i lavoratori. Anche negli Stati membri che hanno offerto incentivi supplementari per la formazione, un numero insufficiente di beneficiari potenziali ha colto l'opportunità di riqualificazione.

Un nuovo slancio: rafforzare le componenti della flessicurezza e l'attuazione

¹ Conclusioni del Consiglio relative alla comunicazione della Commissione europea "Verso principi comuni di flessicurezza" del 5/6 dicembre 2007 (doc.16201/07).

² Conclusioni del Consiglio sulla "Flessicurezza nei momenti di crisi" dell'8 luglio 2009 (doc.10388/09).

I principi comuni di flessicurezza dell'UE sono equilibrati ed esaurienti, e rimangono tutt'ora validi. Le quattro componenti della flessicurezza (accordi contrattuali flessibili e affidabili, politiche attive del mercato del lavoro, apprendimento permanente e sistemi moderni di sicurezza sociale) devono tuttavia essere rafforzate per assicurare che nel contesto post crisi i paesi si concentrino sulle riforme più efficienti in termini di costi e garantiscano una migliore flessibilità e sicurezza.

I meccanismi nazionali di flessicurezza degli Stati membri possono essere rafforzati e adattati al nuovo contesto socioeconomico grazie a un nuovo equilibrio tra le quattro componenti della flessicurezza e al loro interno nonché nella successione temporale delle diverse politiche. Anche le organizzazioni per l'impiego devono essere rafforzate per assicurare che i lavoratori traggano vantaggio dalle transizioni tra posti di lavoro, professioni, settori o status occupazionali. Rendere le transizioni convenienti è fondamentale per dare ai lavoratori la sicurezza necessaria affinché essi accettino e affrontino adeguatamente la mobilità. Infine, l'attuazione e la gestione devono valorizzare il coordinamento delle politiche e il coinvolgimento delle parti sociali e di altre parti interessate.

1.1. Priorità per rafforzare le quattro componenti della flessicurezza

Al fine di consolidare la riforma e la modernizzazione del mercato del lavoro, portando avanti i principi comuni dell'UE, **la Commissione propone le seguenti priorità fondamentali per rafforzare le quattro componenti della flessicurezza, in collaborazione con gli Stati membri e le parti sociali.**

Accordi contrattuali flessibili e affidabili:

- *Prestare particolare attenzione a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro.* È possibile seguire diverse strade, conformemente al contesto nazionale, tra cui la decentralizzazione della contrattazione collettiva o la revisione degli accordi contrattuali esistenti. Mentre in alcuni casi una maggiore varietà contrattuale può essere necessaria per rispondere a specifici bisogni territoriali e settoriali, nei mercati del lavoro fortemente segmentati una possibile soluzione da discutere consisterebbe nell'estendere l'uso di accordi contrattuali a tempo indeterminato che prevedano un periodo di prova sufficientemente lungo e un aumento graduale dei diritti di protezione sociale, accesso a formazioni, apprendimento permanente e servizi di orientamento professionale per tutti i lavoratori. L'obiettivo sarebbe quello di ridurre l'attuale divario tra i lavoratori con contratti a tempo determinato e quelli con contratti a tempo indeterminato.
- *Dare maggior peso alla flessibilità interna in tempi di crisi economica.* Sia la flessibilità interna che quella esterna sono importanti nel ciclo economico, ma la prima può aiutare i datori di lavoro ad adeguare le loro risorse di personale a un calo temporaneo della domanda, mantenendo i posti di lavoro che saranno utili nel lungo periodo. I datori di lavoro possono quindi mantenere le competenze specifiche dei loro lavoratori qualificati che saranno apprezzate al momento della ripresa economica. Le forme di flessibilità interna comprendono l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro o dell'orario di lavoro (ad esempio regimi di disoccupazione parziale). La flessibilità permette inoltre a uomini e donne di combinare il lavoro e la cura dei familiari, valorizzando in particolare il contributo delle donne all'economia formale e alla crescita, grazie allo stipendio da esse percepito per un lavoro svolto fuori dall'ambito domestico. Nonostante l'importanza rivestita dalla flessibilità interna, la flessibilità esterna rimane essenziale in caso di

adeguamenti strutturali necessari finalizzati a consentire un'efficiente riallocazione delle risorse.

Apprendimento permanente in senso lato:

- *Migliorare l'accesso all'apprendimento permanente*, per aiutare i lavoratori ad avanzare verso settori ad alto valore aggiunto e professioni in espansione, ad esempio quelli determinati dalle politiche di "crescita sostenibile", dalla politica e dalla legislazione in materia di pari opportunità nonché dal settore sanitario (i cosiddetti "lavori bianchi"). Percorsi d'istruzione più flessibili possono facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e scolastiche, anche mediante la modularizzazione dei programmi di istruzione. Questi percorsi devono inoltre permettere la convalida dell'apprendimento non formale e informale ed essere basati sui risultati dell'apprendimento nonché sull'integrazione dei sistemi di orientamento scolastico e professionale.
- *Adottare approcci mirati per i lavoratori più vulnerabili*, in particolare quelli meno qualificati, i disoccupati, i giovani, gli anziani, i disabili, le persone con disturbi mentali o gli appartenenti a minoranze ad esempio gli immigrati e i rom. I servizi pubblici per l'impiego devono fornire un orientamento professionale nonché programmi di formazione e tirocini adattati e mirati. È necessario accordare una priorità specifica i) al miglioramento delle competenze dei lavoratori più anziani che sono particolarmente vulnerabili alla ristrutturazione economica, ii) alla riqualificazione dei genitori che ritornano al lavoro dopo un periodo di congedo familiare e iii) alla riqualificazione dei colletti blu in vista del passaggio a lavori da colletti verdi.
- *Valorizzare il ruolo delle parti interessate e il dialogo sociale* nell'attuazione dell'apprendimento permanente. Grazie a partenariati a livello regionale e locale tra i servizi pubblici, gli istituti di istruzione e formazione e i datori di lavoro è possibile identificare in modo efficace le necessità di formazione, migliorare l'attinenza dei corsi e facilitare l'accesso a un'ulteriore formazione o istruzione. Il dialogo delle parti sociali è particolarmente importante nei meccanismi efficaci di ripartizione dei costi, nell'offerta di corsi sul posto di lavoro e nella promozione della cooperazione tra le organizzazioni del settore pubblico e le imprese.
- *Stabilire incentivi efficaci e meccanismi di ripartizione dei costi* per incrementare gli investimenti pubblici e privati nell'apprendimento permanente del personale e per aumentare la partecipazione dei lavoratori ai programmi di apprendimento permanente. Queste alcune delle misure previste: regimi di sgravi fiscali, programmi di "buoni" formativi destinati a specifici gruppi e conti d'apprendimento o altri programmi mediante i quali i lavoratori possono accumulare tempo e finanziamenti. Queste misure devono essere conformi alle norme dell'UE in materia di aiuti di Stato, mentre gli Stati membri possono beneficiare delle possibilità offerte dal regolamento generale di esenzione per categoria (CE) n.800/2008.

Politiche attive del mercato del lavoro

- *Adattare la combinazione di politiche attive del mercato del lavoro e il relativo ambito istituzionale al fine di ridurre il rischio di disoccupazione di lunga durata*. Gli Stati membri hanno realizzato notevoli progressi per quanto concerne questa componente della flessicurezza. In parte grazie alla strategia europea per l'occupazione, le politiche attive del mercato del lavoro sono di gran lunga migliori e più forti rispetto a dieci anni fa. Resta

tuttavia ancora molto da fare sotto diversi aspetti: la consulenza professionale individuale, l'assistenza nella ricerca di un lavoro, le misure volte a migliorare le competenze e l'occupabilità. Due questioni che richiedono un'ulteriore indagine sono l'efficienza in termini di costi delle politiche attive del mercato del lavoro e la subordinazione dei sussidi di disoccupazione alla partecipazione a tali politiche. Queste misure relative all'offerta di lavoro potrebbero essere insufficienti se la creazione di posti di lavoro è troppo lenta: esse devono quindi essere completate da misure relative alla domanda di lavoro, ad esempio sussidi all'assunzione mirati ed efficienti in termini di costi. Per ridurre al minimo il peso sulle finanze pubbliche, tali sussidi dovrebbero concentrarsi sulla creazione netta di posti di lavoro e sui lavoratori difficili da collocare, ad esempio quelli scarsamente qualificati o con esperienze limitate.

Sistemi moderni di sicurezza sociale:

- *Riformare i sistemi dei sussidi di disoccupazione per far sì che il livello e la copertura siano più facilmente adeguabili al ciclo economico* (ad esempio offrire più risorse in tempi di crisi e meno in tempi di ripresa). Ciò valorizzerebbe il ruolo dei sussidi quali stabilizzatori automatici, privilegiando l'assicurazione del reddito e le necessità di stabilizzazione rispetto agli incentivi alla ricerca di un lavoro durante i periodi di crisi e il contrario in periodi di ripresa. Con la ripresa del mercato del lavoro, gli Stati membri devono prendere in considerazione di revocare l'estensione temporanea dei sussidi e della durata dell'assicurazione contro la disoccupazione introdotta durante la recessione, per evitare gli effetti negativi sugli incentivi al reinserimento nel mondo del lavoro. La revisione delle prestazioni per lavoratori e disoccupati finalizzate a migliorare gli incentivi finanziari al lavoro deve essere integrata da misure volte a promuovere la formazione e altri sistemi di attivazione, fermo restando che i sussidi devono garantire l'ammortizzazione della povertà per chi resta senza lavoro.
- *Migliorare la copertura dei sussidi destinati a chi è più esposto al rischio di disoccupazione*, ad esempio i lavoratori con contratti a tempo determinato, i giovani al primo impiego e i lavoratori autonomi. Ciò può essere ottenuto, ove necessario, estendendo l'ambito di applicazione dei sistemi dei sussidi di disoccupazione e rafforzando altri diritti di sicurezza sociale (congedo parentale e altri diritti di conciliazione, malattia, indennità di invalidità, ecc.); il livello dei sussidi di disoccupazione deve essere commisurato alla cronistoria lavorativa individuale.
- *Rivedere il sistema pensionistico per garantire pensioni adeguate e sostenibili ai cittadini che presentano lacune retributive* a causa di periodi di disoccupazione, di malattia, di periodi dedicati alle cure familiari o di contratti a breve termine. La riforma delle pensioni dovrebbe andare di pari passo con politiche volte a sostenere le transizioni sul mercato del lavoro dei lavoratori più anziani, in particolare per quanto riguarda il reinserimento nel mondo del lavoro.

1.2. Priorità per migliorare l'attuazione, il monitoraggio e la gestione della flessicurezza

Le parti sociali europee hanno sostenuto l'adozione di principi comuni di flessicurezza e hanno sottolineato l'importanza di un approccio che combini la flessicurezza interna ed esterna. In molti paesi le parti sociali sono state coinvolte nell'attuazione e nel monitoraggio dei programmi di flessicurezza nazionali, ma è necessario rafforzare le consultazioni e il

dialogo: le politiche di flessicurezza possono avere successo soltanto se le parti sociali fanno proprie le riforme del mercato del lavoro.

Come annunciato nell'"Atto per il mercato unico"³ e nell'iniziativa faro "Una politica industriale per l'era della globalizzazione"⁴, la Commissione sta nuovamente consultando le parti sociali per sviluppare un quadro UE per la ristrutturazione con l'intenzione di incoraggiare un passaggio da azioni puramente reattive a strategie più preventive e assicurarne la piena attuazione. Le strategie preventive permettono di prendere in considerazione i bisogni determinati dalla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e da settori con sovraccapacità strutturali. Esse possono anche contribuire ad evitare conflitti sociali mediante una gestione negoziata delle operazioni di ristrutturazione, ad esempio sviluppando la formazione professionale e le riconversioni economiche.

L'esperienza fondamentale degli ultimi due anni ha dimostrato l'importanza delle organizzazioni per l'impiego. I servizi per l'impiego e in particolare quelli pubblici possono agire da agenzie di transizione rafforzando i servizi offerti. Anche se attualmente il loro compito principale consiste nel rispondere alle necessità dei disoccupati, i servizi per l'impiego possono assumere un ruolo più globale di fornitori di servizi permanenti, nel campo della valutazione delle competenze, della definizione dei profili, dell'organizzazione delle formazioni, dell'orientamento professionale individuale e della consulenza ai clienti (lavoratori e datori di lavoro), facendo combaciare la domanda e l'offerta di lavoro e offrendo servizi ai datori di lavoro, nonché aiutando le persone più lontane dal mercato del lavoro a far fronte alle difficoltà che incontrano. I servizi per l'impiego devono anche promuovere partenariati tra i servizi (servizi per l'impiego pubblici, privati e del settore terziario), gli istituti di istruzione e formazione, le ONG e gli organismi previdenziali.

Infine, l'esecuzione di politiche di flessicurezza valide richiede un monitoraggio sistematico ed efficace dei progressi realizzati dagli Stati membri. Dall'adozione dei principi comuni, il Comitato per l'occupazione ha sviluppato un quadro analitico comprendente un'ampia gamma di indicatori. La Commissione si baserà su questo quadro e assicurerà un monitoraggio e una valutazione regolari delle politiche di flessicurezza in tutta l'UE.

Flessicurezza - Azioni chiave da 1 a 3:

1. Un nuovo slancio a favore della flessicurezza deve risultare da un approccio comune delle istituzioni dell'UE, degli Stati membri e delle parti sociali. Sulla base dei principi comuni di flessicurezza adottati dall'UE, le priorità proposte dalla presente iniziativa faro stabiliscono i termini di un **ampio dibattito sul rafforzamento delle quattro componenti della flessicurezza** (ad esempio su accordi contrattuali a tempo indeterminato o sulla riforma dei sistemi di sussidi). Queste priorità potrebbero essere discusse all'inizio del 2011 in occasione di una **conferenza delle parti interessate sulla flessicurezza**, organizzata dalla Commissione con gli Stati membri, il Parlamento europeo e le parti sociali. Il consenso sulla flessicurezza quale contributo essenziale alla realizzazione dell'obiettivo fissato dalla strategia Europa 2020 in materia di occupazione deve essere consolidato nel primo semestre del 2012 da una comunicazione su un nuovo impulso per la flessicurezza.

2. L'importanza chiave che riveste l'acquisizione di abilità e competenze nel corso di tutta la vita professionale richiede strategie globali di **apprendimento permanente e in particolare**

³ COM(2010)608 del 27.10.2010.

⁴ COM(2010)614 del 28.10.2010.

un nuovo approccio all'apprendimento degli adulti, fondato su principi comuni quali la responsabilità comune e il partenariato, meccanismi di finanziamento efficaci, percorsi flessibili nonché una formazione iniziale di qualità e una formazione permanente mirata. Forte dei progressi conseguiti nel quadro del processo di Copenaghen, la Commissione presenterà nel 2011: una comunicazione **sull'attuazione di strategie di apprendimento permanente e di sviluppo delle competenze**; una **guida alle politiche europee** che definisce un quadro per l'attuazione dell'apprendimento permanente; e un **piano di azione rinnovato per l'apprendimento degli adulti**.

3. Per rinforzare la partecipazione e l'adesione delle parti sociali all'agenda per nuove competenze e per l'occupazione a livello UE, la Commissione propone di tenere, a partire dal 2011, un **forum sociale tripartito**. Questo forum sarà dedicato all'attuazione dell'agenda e, in particolare, delle politiche di flessicurezza, in vista del vertice sociale trilaterale che precede il Consiglio di primavera nel quadro del semestre europeo.

Misure di accompagnamento e preparatorie:

Complementariamente a queste azioni chiave, per rinforzare i meccanismi di gestione e attuazione e per sostenere gli Stati membri, la Commissione:

- Introdurrà, a partire dal 2011, **una metodologia globale volta a monitorare** i progressi degli Stati membri nell'applicazione dei principi di flessicurezza, sulla base dei lavori in corso in seno al comitato per l'occupazione.
- Stabilirà, entro la fine del 2011, **un partenariato tra i servizi per l'impiego** del settore pubblico, privato e terziario, al fine di favorire a livello UE un dialogo strategico finalizzato a rendere le transizioni convenienti. Questo partenariato concederà anche finanziamenti limitati a progetti di prassi ottimali; un nuovo strumento web garantirà la diffusione delle buone pratiche una volta valutate e convalidate.
- Lancerà nel 2011 una **consultazione delle parti sociali europee sul quadro europeo per la ristrutturazione**.

2. DARE AI CITTADINI GLI STRUMENTI PER ACQUISIRE LE COMPETENZE NECESSARIE ALL'ESERCIZIO DI UNA PROFESSIONE

Resta estremamente difficile far combaciare l'offerta di competenze e i bisogni del mercato del lavoro

Nella sua comunicazione del 2008 "Nuove competenze per nuovi lavori", seguita da due conclusioni del Consiglio e da una relazione elaborata da esperti indipendenti, la Commissione ha indicato la necessità di prevedere con anticipo e di far incrociare le competenze necessarie e i bisogni del mercato del lavoro come priorità assoluta per l'UE⁵. Nel maggio 2009 gli Stati membri hanno adottato il "quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione" che concerne l'apprendimento permanente e lo sviluppo delle competenze dei cittadini di tutte le età.

⁵ COM(2008) 868 del 16.12.2008. Conclusioni del Consiglio del 9.3.2009 e del 7.6.2010. "Nuove competenze per nuovi lavori: agire subito" relazione del gruppo di esperti, Febbraio 2010.

La crisi ha evidenziato l'importanza di questa sfida: ha accelerato il ritmo delle ristrutturazioni economiche e numerosi lavoratori dei settori in declino si sono ritrovati disoccupati poiché non possedevano le competenze richieste nei settori in espansione. Attualmente i primi segni della ripresa economica vanno di pari passo con le difficoltà a reperire personale altamente qualificato.

Anche le prospettive a lungo termine mettono in luce l'importanza delle competenze. Nell'UE il numero di posti di lavoro occupati da personale altamente qualificato dovrà aumentare di 16 milioni di unità entro il 2020, mentre quello dei posti di lavoro occupati da lavoratori poco qualificati è destinato a diminuire di 12 milioni circa. Troppe persone non possiedono le competenze necessarie per avere successo sul mercato del lavoro; gli adulti con uno scarso livello di studi hanno un settimo delle possibilità di partecipare alla formazione e all'apprendimento permanente rispetto alle persone con un alto livello di studi e, di conseguenza, incontrano difficoltà crescenti ad adattarsi ai bisogni di competenze nuove e in costante evoluzione.

Le gravi carenze di personale qualificato, così come di competenze tecniche e di gestione, specifiche di determinate professioni, ostacolano la realizzazione degli obiettivi UE in materia di crescita sostenibile. Si tratta inoltre di carenze in settori determinanti per l'innovazione, in particolare le scienze, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica. Nel settore automobilistico e della costruzione navale, ad esempio, la domanda di veicoli ibridi e di investimenti offshore nelle energie sostenibili necessita già di numerose competenze oltre a quelle di cui sono attualmente dotati i lavoratori di questi settori. È infatti necessario prevedere investimenti significativi nelle competenze "verdi" per assicurare che l'UE sia in grado di conseguire l'ambizioso obiettivo di avere, entro il 2020, 3 milioni di lavoratori "verdi". Entro il 2015 ci sarà una carenza di personale qualificato in materia di TIC stimata tra le 384 000 e le 700 000 persone che creerà difficoltà per il settore stesso ma anche per quanto concerne la diffusione delle TIC in tutti i settori dell'economia. Inoltre, oltre il 30% degli europei non ha mai utilizzato internet o l'ha fatto raramente, il che limita notevolmente le loro opportunità di lavoro, poiché la maggior parte delle professioni richiede già competenze informatiche⁶. Entro il 2020 il settore della sanità potrebbe registrare una carenza pari a circa 1 milione di operatori professionali (2 milioni se si considera il personale sanitario ausiliario), che rappresenta il 15% dell'assistenza sanitaria necessaria nell'UE. È inoltre necessario 1 milione di ricercatori in più per conseguire l'ambizioso obiettivo di creare un'Europa dell'innovazione.

Lo squilibrio tra le competenze richieste e le competenze disponibili ha anche una componente geografica: le carenze di competenze e le strozzature nelle aree in forte crescita coesistono con aree in cui persiste un tasso di disoccupazione elevato. La mobilità rimane molto limitata nell'UE. Nel 2009 solo il 2,4% della popolazione dell'UE era costituita da cittadini di un altro Stato membro. Anche la migrazione economica acquisisce un'importanza strategica per ovviare alle carenze di competenze. I cittadini dei paesi terzi ammontavano a circa 20 milioni, ovvero il 4,0% della popolazione totale dell'UE-27; in assenza di migrazione netta, la popolazione in età da lavoro si ridurrebbe del 12% nel 2030 e del 33% nel 2060, rispetto al 2009. Troppo spesso inoltre i lavoratori immigrati qualificati occupano posti di lavoro poco qualificati e di livello mediocre, il che sottolinea la necessità di una migliore gestione del potenziale e delle competenze di tali lavoratori.

⁶ Cfr. la definizione in COM (2007) 496 del 7.9.2007.

Rafforzare la capacità dell'UE di prevedere con anticipo e di far combaciare le competenze necessarie e i bisogni del mercato del lavoro

Le ripercussioni della crisi e la persistenza di un tasso di disoccupazione elevato fanno avvertire la necessità di capire meglio in quali settori dell'UE è più probabile che si verifichino future carenze di competenze. Le conoscenze acquisite dal 2008 mediante diverse azioni devono essere raggruppate in un esame sistematico dei bisogni di competenze a livello dell'UE. Le azioni intraprese dagli Stati membri per elevare i livelli di competenze devono essere completati da un'azione dell'UE che metta l'accento sulla mobilità geografica quale meccanismo di adeguamento che permette di ridurre le sacche regionali di disoccupazione e di rispondere ai bisogni del mercato. La Commissione continuerà inoltre a sostenere la creazione di consigli sulle competenze settoriali a livello europeo su iniziative delle parti interessate, tra cui le parti sociali o i relativi osservatori. In modo simile, in linea con il programma di Stoccolma⁷ e, in particolare, con lo sviluppo di una legislazione UE in materia di migrazione lecita, la Commissione prenderà misure volte a sfruttare in modo più efficace il potenziale degli immigrati già presenti nell'UE. I cinque ambiti di azione principali sono presentati di seguito.

2.1. Sviluppare i servizi di informazioni sul mercato del lavoro e la gestione delle competenze

La maggior parte degli Stati membri sviluppa i suoi servizi di informazioni sul mercato del lavoro relative alle competenze attuali e future, mediante organismi tra cui gli osservatori che riuniscono i rappresentanti del mercato del lavoro e degli istituti di istruzione e formazione. Queste analisi facilitano l'elaborazione di norme di qualificazione e l'adattamento dei sistemi di formazione ai bisogni del mercato del lavoro.

Tuttavia, vi sono ancora ampie potenzialità per sviluppare ulteriormente gli strumenti previsionali relativi al mercato del lavoro esistenti a livello nazionale, regionale e settoriale nonché a livello UE, e per diffondere i risultati ottenuti in modo da affrontare meglio le carenze di competenze. La Commissione faciliterà la cooperazione tra gli organismi che si occupano della gestione delle competenze (previsione dei bisogni di competenze e reattività dei sistemi di istruzione e formazione) negli Stati membri, al fine di promuovere la condivisione delle informazioni e un migliore utilizzo dei dati relativi al mercato del lavoro nel quadro delle politiche a favore dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione.

2.2. Garantire la giusta combinazione di competenze

Senza discriminazioni di età, sesso, origine socio-economica, appartenenza etnica o disabilità, tutti i cittadini dell'UE devono avere la possibilità di acquisire e sviluppare la combinazione di conoscenze, competenze e attitudini di cui hanno bisogno per riuscire sul mercato del lavoro.

A tal fine, i sistemi di istruzione e formazione devono offrire la giusta combinazione di competenze, comprese le fondamentali competenze informatiche e trasversali, alfabetizzazione mediatica e capacità di comunicare in una lingua straniera. Essi devono inoltre garantire che i giovani che conseguono un diploma di istruzione secondaria o terziaria dispongano delle competenze e delle abilità necessarie per un passaggio rapido ed efficace al mondo del lavoro. La lotta alla dispersione scolastica e ai bassi livelli di competenze di base quali l'alfabetizzazione, il calcolo e le scienze, anche tra gli adulti, è un elemento essenziale

⁷ COM(2010)171 del 20.4.2010.

per favorire l'inclusione, l'occupazione e la crescita. In materia di formazione continua l'obiettivo da raggiungere è una partecipazione del 15% di tutti gli adulti alle attività di apprendimento permanente⁸.

Si sono conseguiti buoni risultati nell'adattamento dei programmi scolastici, nell'introduzione di riforme sull'impronta del quadro europeo delle competenze cruciali per l'apprendimento permanente e nell'utilizzo dell'Europass. Gli Stati membri dovranno tuttavia accelerare il ritmo delle riforme e attuare quadri nazionali di certificazione basati sui risultati di istruzione e formazione, come indicato nella raccomandazione sul quadro europeo delle qualifiche. Analogamente il processo di Copenaghen dovrà contribuire a migliorare l'attrattiva dell'istruzione e della formazione professionale iniziale.

Tenuto conto del ruolo trasversale delle competenze informatiche nell'economia, l'agenda digitale europea è un catalizzatore essenziale che può contribuire a dotare i lavoratori e i disoccupati in cerca di lavoro delle adeguate competenze informatiche, con azioni mirate a promuovere un'alfabetizzazione informatica di base per i cittadini meno qualificati, meno specializzati e più anziani nonché per i lavoratori delle PMI, ma anche a promuovere competenze avanzate e specializzate nel campo delle TIC per figure professionali specifiche quali gli specialisti delle TIC.

2.3. Far coincidere le competenze individuali e le opportunità di lavoro e trarre vantaggio dai potenziali posti di lavoro in Europa

Offrire la giusta combinazione di competenze è tanto essenziale quanto evitare di sottoutilizzare il talento e le potenzialità delle persone. Ciò richiede una migliore cooperazione tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione e della formazione, nonché una maggiore trasparenza sul mercato del lavoro, al di là dell'approccio tradizionale che consiste nel misurare le competenze solo sulla base delle qualifiche formali.

Il passaggio a concezioni basate sulle competenze e sulle attitudini rappresenta già un'evoluzione notevole del sistema di istruzione, dei mercati del lavoro e della loro interazione. Questa evoluzione ha a sua volta importanti implicazioni sull'operato dei servizi per l'impiego nei settori della valutazione delle competenze, della definizione dei profili, dell'organizzazione delle formazioni, della cooperazione con gli istituti di formazione, dell'orientamento professionale e della consulenza ai clienti (compresi i datori di lavoro). È necessario intensificare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e i centri di orientamento nel settore dell'istruzione, affinché questi ultimi possano offrire una consulenza direttamente pertinente al mercato del lavoro.

La consulenza, gli incentivi e l'assistenza alle imprese, tra cui le PMI, sono inoltre importanti per aiutarle a sviluppare e a sfruttare al meglio le competenze presenti sul mercato del lavoro. È necessario incoraggiare i datori di lavoro al coinvestimento e alla partecipazione nelle attività degli istituti di istruzione e formazione, in particolare dell'istruzione superiore e della formazione professionale; questi partenariati possono sviluppare e aggiornare i profili di competenze, i programmi di studi e le qualifiche pluridisciplinari, e facilitare l'offerta di formazioni basate sul lavoro, dall'apprendistato ai dottorati industriali. Questi partenariati strutturati potrebbero costituire un mezzo efficace e sistematico di sviluppare questa interazione.

⁸ Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione, ET 2020, (doc. 9845/09).

Al fine di colmare i gap di competenze per i lavori del futuro e rendere i nostri sistemi di formazione più recettivi ai bisogni futuri della nostra economia (ad esempio l'economia verde), è necessario promuovere nuove specializzazioni universitarie in modo da ottenere una massa critica che aumenterà la competitività europea.

2.4. Valorizzare la mobilità geografica in tutta l'UE

La mobilità interregionale e transnazionale è influenzata da diversi fattori non regolamentari: l'alloggio, la lingua, le opportunità di lavoro per i partner, i meccanismi di reintegro, le "barriere" storiche e il riconoscimento dell'esperienza della mobilità, soprattutto nelle PMI. I recenti sforzi finalizzati a migliorare la mobilità geografica si sono concentrati sull'eliminazione degli ostacoli giuridici e amministrativi (ad esempio in materia di riconoscimento delle qualifiche e di trasferibilità dei diritti a pensioni complementari). I cittadini devono attualmente essere meglio informati di questi cambiamenti al fine di cogliere senza esitazione le opportunità di carriera transfrontaliere; è necessario inoltre dare maggiore priorità all'aumento della trasparenza sui posti di lavoro vacanti in tutta l'UE. Nel contesto del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, la Commissione, in collaborazione con gli Stati membri, esaminerà la situazione delle categorie professionali fortemente mobili, in particolare i ricercatori coinvolti in attività di ricerca remunerate, per facilitare la loro mobilità geografica e intersettoriale al fine di completare entro il 2014 lo Spazio europeo della ricerca.

Alcune figure professionali devono ancora intraprendere procedure lunghe e onerose per ottenere il riconoscimento delle loro qualifiche. La Commissione sta esaminando la direttiva relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, al fine di determinare le soluzioni possibili (la tessera professionale ad esempio) e semplificare la situazione esistente.

2.5. Valorizzare il potenziale della migrazione

Per massimizzare il contributo potenziale della migrazione alla piena occupazione, è necessario integrare meglio gli immigrati che già risiedono legalmente nell'UE, in particolare rimuovendo le barriere all'occupazione quali la discriminazione e il mancato riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, che espongono gli immigrati al rischio di disoccupazione e di esclusione sociale. Lo scarso rendimento degli studenti provenienti dai paesi terzi rispetto alla popolazione autoctona nei sistemi di istruzione degli Stati membri costituisce un'altra questione da affrontare.

Un migliore monitoraggio e una migliore previsione dei bisogni di competenze, nonché un migliore riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, tra cui quelle acquisite al di fuori dell'UE, può ridurre considerevolmente lo "spreco di cervelli" derivante dal fatto che gli immigrati con un livello di istruzione elevato occupino posti di lavoro poco qualificati o di qualità limitata. Nel rispetto del principio della preferenza comunitaria e del diritto degli Stati membri a determinare il numero dei lavoratori dei paesi terzi ammissibili, una mappatura del profilo di competenze dei cittadini dei paesi terzi già residenti sul territorio dell'UE aiuterebbe a determinare in che modo il quadro giuridico in espansione dei sistemi UE e nazionali di ammissione dei lavoratori migranti potrebbe contribuire a ridurre le carenze di competenze. Una politica di ammissione flessibile e fondata sulla domanda potrebbe contribuire in modo significativo a rispondere ai bisogni futuri di manodopera. L'adeguamento delle competenze può essere inoltre migliorato grazie a una maggiore cooperazione con i paesi terzi su diversi fronti quali il riconoscimento delle competenze, la condivisione di informazioni sui bisogni del mercato del lavoro e la collaborazione con i servizi per l'impiego e le agenzie di collocamento.

Migliorare e adeguare le competenze – Azioni chiave da 4 a 8:

La Commissione intende:

- 4. Stabilire, a partire dal 2012, una **panoramica europea delle competenze**, destinata a garantire una maggiore trasparenza per chi cerca lavoro, per i lavoratori, per le imprese e/o le istituzioni pubbliche. Questa panoramica sarà disponibile online e conterrà le previsioni aggiornate sull'offerta di competenze e i bisogni del mercato del lavoro fino al 2020. Essa fornirà: i) informazioni aggiornate sulle venticinque professioni più in crescita nell'UE e sulle cinque professioni più richieste per Stato membro; ii) un'analisi dei bisogni di competenze basata sulle informazioni raccolte dall'osservatorio europeo dei posti di lavoro vacanti; iii) un'analisi degli squilibri di competenze e dell'utilizzo delle competenze sul luogo di lavoro, fondata su inchieste dei datori di lavoro, degli studenti e dei diplomati; iv) un'analisi prospettiva a livello settoriale, basata sui lavori del consiglio settoriale europeo sull'impiego e le competenze, e v) le proiezioni effettuate dal Cedefop⁹ e dagli Stati membri. Ove opportuno la panoramica renderà conto dei bisogni di competenze in settori di particolare importanza quali le scienze, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica.
- 5. Preparare entro il 2012, in tutte le lingue europee, una classificazione europea delle capacità, delle competenze e delle professioni (*European Skills, Competences and Occupations* - ESCO).
- 6. Considerare nel 2012 la possibilità di presentare proposte che contribuiscano alla **riforma del sistema di riconoscimento delle qualifiche professionali**, sulla base dell'evoluzione della direttiva relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.
- 7. Lanciare nel 2011 una **nuova agenda per l'integrazione** dei cittadini dei paesi terzi, al fine di offrire strutture e strumenti migliori per facilitare lo scambio delle conoscenze e l'inserimento delle priorità degli Stati membri in materia di integrazione in tutti i settori d'azione interessati.
- 8. Considerare nel 2012 la possibilità di presentare proposte volte a contribuire al miglioramento dell'**applicazione dei diritti dei lavoratori migranti dell'UE** in relazione al principio della libera circolazione dei lavoratori.

Misure di accompagnamento e preparatorie:

La Commissione intende inoltre, in collaborazione con gli Stati membri:

- proporre entro il 2011 un **nuovo parametro di riferimento in materia di educazione all'occupabilità**, per definire una nuova priorità consistente nella preparazione dei giovani alla transizione verso il mercato del lavoro, proporre una raccomandazione del Consiglio sulla **riduzione della dispersione scolastica** e istituire un **gruppo di esperti di alto livello a favore dell'alfabetizzazione** di giovani e adulti.
- Lanciare entro la fine del 2010 una **campagna di sensibilizzazione sul modo in cui i cittadini possono beneficiare delle norme europee in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale per spostarsi in Europa** senza perdere i propri diritti.

⁹

Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale.

- Nel quadro della **valutazione dei risultati delle attività delle PMI**, valutare i bisogni futuri in materia di competenze nelle microimprese e nelle imprese artigiane per un campione rappresentativo di Stati membri dell'UE al fine di integrare meglio i bisogni di queste imprese nelle iniziative esistenti dell'UE.
- A partire dal 2011, sostenere l'acquisizione di competenze utili allo sviluppo sostenibile e incoraggiare lo sviluppo di competenze nei settori interessati dalla **tabella di marcia verso un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse e dal nuovo piano d'azione per l'ecoinnovazione**.
- A partire dal 2011, sostenere le "**alleanze della conoscenza**", che riuniscono imprese e istituti di formazione e istruzione nell'elaborazione di nuovi programmi di studio destinati a far fronte ai deficit di competenze nell'innovazione e a rispondere ai bisogni del mercato del lavoro. Saranno inoltre sviluppati i dottorati industriali europei nel quadro delle azioni Marie Curie e dei tirocini Erasmus nelle imprese.
- Proporre nel 2011 una raccomandazione del Consiglio sull'identificazione, la registrazione e la **convalida delle competenze** acquisite al di fuori del settore formale dell'istruzione e della formazione, tra cui in particolare un **passaporto europeo delle competenze** che permetterà a ciascuno di registrare e presentare le competenze acquisite nel corso di tutta la vita.
- Nel 2011 presentare **un'analisi del contributo delle politiche migratorie al bilanciamento tra le esigenze del mercato del lavoro e le competenze**, conformemente al programma di Stoccolma. Sarà creata **una rete strategica volta a migliorare l'istruzione degli immigrati**, al fine di far fronte alla differenza del livello di formazione tra gli studenti immigrati e la popolazione indigena.
- Entro il 2012 **riformare i servizi europei per l'impiego EURES e la loro base giuridica** al fine di sviluppare la capacità di adeguamento delle competenze e di collocamento ai fini della strategia europea per l'impiego e di ampliarli a sostegno del programma "il tuo primo posto di lavoro EURES".
- Entro il 2012 proporre un metodo e strumenti a livello UE per sostenere gli Stati membri nell'**integrazione delle competenze in materia di TIC e dell'alfabetizzazione digitale (competenze informatiche) nelle principali politiche di apprendimento permanente**.
- Entro il 2012 presentare una **comunicazione sulla politica europea del multilinguismo** che proporrà le priorità per i sistemi di istruzione e formazione e un sistema di riferimento linguistico europeo basato sui risultati dell'inchiesta europea sulle competenze linguistiche al fine di conseguire l'obiettivo "lingua madre +2" stabilito a Barcellona.
- Entro il 2012 elaborare in cooperazione con gli Stati membri **un piano di azione contro la carenza di personale sanitario**. Tale piano sarà accompagnato da un'azione congiunta a titolo del programma sanitario finalizzata alla previsione del fabbisogno di personale sanitario e alla pianificazione della forza lavoro.
- Entro il 2012 pianificare e promuovere i **centri d'eccellenza europei nelle nuove specializzazioni universitarie** per le professioni del futuro. La Commissione analizzerà i metodi migliori per favorire la mobilità degli studenti (europei e internazionali) verso questi centri di eccellenza.

3. MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL LAVORO E LE CONDIZIONI DI LAVORO

Risultati contrastanti sulla qualità del lavoro nell'UE negli ultimi dieci anni

Una qualità elevata del lavoro va di pari passo con un'ampia partecipazione al mercato del lavoro. L'ambiente di lavoro è infatti essenziale per accrescere il potenziale della manodopera e costituisce un fattore di competitività di primo livello. Per innovare e ottenere risultati rapidamente ed efficacemente, le imprese dell'UE fondano la loro sopravvivenza e la loro espansione su una forza lavoro motivata che opera in un ambiente di lavoro di qualità, in condizioni di sicurezza e di salute sul lavoro.

Nell'ultimo decennio si sono alternati risultati positivi e negativi per quanto concerne la qualità del lavoro in Europa. La soddisfazione lavorativa è globalmente aumentata; gli incidenti sul lavoro, compresi quelli mortali, sono diminuiti anche se, almeno per una minoranza di persone, il lavoro è diventato più intenso e stressante. Dall'altro lato, il numero dei lavoratori con contratti di lavoro temporanei e part-time non scelti di loro volontà è aumentato rispettivamente passando dal 53,7% e dal 18% nel 2001 al 60,3% e al 25,6% nel 2009. I salari sono aumentati in misura minore rispetto alla produttività nella maggior parte degli Stati membri e la povertà dei lavoratori persiste: il numero degli occupati che vive sotto la soglia della povertà si è mantenuto stabile dal 2005 intorno all'8%. In molti paesi il lavoro non dichiarato continua a lasciare segmenti importanti della manodopera senza protezione, in una situazione di vulnerabilità.

A causa della crisi, un maggior numero di posti di lavoro si è visto esposto alla pressione concorrenziale e a un deterioramento delle condizioni di lavoro. Spesso le nuove forme di lavoro e le transizioni più numerose tra gli impieghi non sono state accompagnate da adeguate condizioni di lavoro, il che ha provocato un aumento dello stress psicologico e dei disturbi psicosociali. Questa evoluzione ha un costo sociale ed economico e può mettere in pericolo la capacità concorrenziale dell'Europa: ambienti di lavoro insicuri e insalubri comportano un aumento delle domande di prestazioni di invalidità e il ritiro anticipato dalla vita lavorativa.

Rivedere la legislazione dell'UE e favorire gli strumenti "non vincolanti"

Migliorare la qualità del lavoro richiederà una reazione di politica integrata a livello UE nonché azioni degli Stati membri. L'Unione dispone di un *acquis* legislativo solido che completa l'azione degli Stati membri nel migliorare le condizioni di vita e di lavoro grazie all'applicazione nell'UE di norme minime concernenti le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro, i diritti dei lavoratori in materia di informazione, consultazione e partecipazione, la parità tra uomini e donne e la non discriminazione, sulle quali si fondano le condizioni di concorrenza leale, livelli di produttività elevati e la creazione di posti di lavoro di qualità. L'*acquis* va tuttavia adattato per chiarire l'attuazione o l'interpretazione delle norme, rendendone la comprensione e l'applicazione più facile per i cittadini e per le imprese, per rispondere a nuovi rischi per la sicurezza e la salute delle persone sul lavoro e per ridurre le formalità amministrative. Più in generale, l'*acquis* deve essere mantenuto in linea con le nuove forme di lavoro e le nuove tecnologie, al fine di favorire e non ostacolare l'adattamento del luogo di lavoro.

La legislazione UE non è sempre sufficiente. Gli strumenti non vincolanti quali le analisi comparative, il coordinamento delle politiche, lo scambio di buone pratiche, la valutazione mediante parametri di riferimento, le guide di attuazione, i quadri di azione, i codici di condotta e le raccomandazioni possono contribuire in modo significativo alla formazione del

consenso e a creare i giusti incentivi per un'azione a livello degli Stati membri o delle imprese. Sono quindi necessarie altre iniziative per sostenere un quadro legislativo più intelligente, per consolidare una prospettiva strategica a lungo termine al fine di migliorare l'attuazione della legislazione a livello degli Stati membri da parte delle autorità nazionali e dalle parti sociali, e per rivedere il concetto di qualità del lavoro e gli indicatori corrispondenti.

3.1. Un quadro legislativo UE più intelligente per l'occupazione e per la salute e la sicurezza al lavoro

La Commissione procederà a una valutazione su larga scala e progressiva dell'attuale legislazione UE. I lavori sono già cominciati con la valutazione di due importanti atti legislativi, uno relativo all'orario di lavoro e l'altro al distacco dei lavoratori. Si procederà con altri elementi in materia di occupazione nonché di salute e sicurezza. Questa valutazione completa non osterà alla preparazione di nuove proposte legislative se emergerà il bisogno di un'azione immediata e se le nuove disposizioni sono giustificate da una valutazione approfondita del loro impatto economico e sociale.

È inoltre necessario valutare dettagliatamente diverse disposizioni legislative che possono apparire inefficaci o difficili da applicare, ad esempio le norme relative alla protezione dei beneficiari di pensioni professionali supplementari in caso di insolvenza del datore di lavoro. La Commissione proporrà di includere, dopo un'adeguata valutazione, i lavoratori marittimi e i pescatori nell'ambito di applicazione della legislazione UE in materia di occupazione. Nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro, le priorità saranno in particolare la revisione delle direttive concernenti la tutela dei lavoratori esposti ai campi elettromagnetici, agli agenti cancerogeni e mutageni, nonché la prevenzione delle patologie muscoloscheletriche. I rischi derivanti dall'esposizione al fumo ambientale saranno oggetto di una particolare attenzione. Anche i rischi associati ai nanomateriali e le cause dell'incidenza crescente delle malattie mentali sul lavoro saranno studiati.

3.2. Un approccio strategico basato su strumenti non vincolanti

La Commissione può avere un ruolo importante nel mobilitare le risorse da parte degli Stati membri, delle parti sociali e delle agenzie dell'UE. Attraverso il dialogo sociale europeo, le parti sociali intersettoriali e settoriali hanno sviluppato un corpo importante di strumenti non vincolanti, tra cui gli accordi autonomi; questi ultimi contribuiscono a migliorare le norme del lavoro e hanno un effetto diretto e concreto sulle condizioni di lavoro di milioni di lavoratori nell'UE. Pur nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, la Commissione continuerà a sostenere e finanziare questa attività e, ove giustificato, valuterà l'impatto di questo tipo di accordi.

L'esperienza acquisita nell'ambito della strategia europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012 dovrà permettere di lanciare un dibattito sul rinnovamento di tale strategia, nonché la sua possibile estensione ad altri campi d'azione.

Il lavoro non dichiarato, compresa la classificazione inappropriata dei lavoratori come collaboratori indipendenti effettuata da alcuni datori di lavoro, continua ad aumentare e prende sempre di più una dimensione transfrontaliera. È necessario un impegno rinnovato per intensificare la cooperazione a livello UE tra gli ispettorati del lavoro e gli altri organismi responsabili di controllare l'applicazione della legislazione in materia di impiego.

È necessario intervenire anche per riesaminare la definizione e gli indicatori comuni dell'UE in materia di qualità del lavoro, al fine di renderli più operativi per la valutazione e il confronto mediante parametri di riferimento delle politiche degli Stati membri in questo settore. In particolare, l'approccio alla qualità del lavoro deve essere riesaminato alla luce dei recenti sviluppi, quali la flessicurezza e la volontà di "rendere le transizioni convenienti", e delle nuove forme di lavoro.

Qualità del lavoro e condizioni di lavoro – Azioni chiave da 9 a 12:

La Commissione intende:

- 9. Nel 2011, riesaminare la **direttiva sull'orario di lavoro** e presentare una proposta legislativa finalizzata a migliorare l'attuazione della **direttiva sul distacco dei lavoratori**. Ove appropriato, la Commissione lancerà un'azione volta a **modificare, precisare o semplificare la legislazione esistente in materia di impiego**, se giustificato da una valutazione d'impatto e dopo la consultazione delle parti sociali dell'UE.
- 10. Nel 2011 procedere alla **valutazione finale della strategia 2007-2012 in materia di salute e sicurezza sul lavoro** e, su tale base, proporre nel 2012 una **strategia successiva per il periodo 2013-2020**.
- 11. Nel 2012 **esaminare l'efficacia della legislazione UE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché le direttive sul lavoro part-time e i contratti a tempo determinato e la loro incidenza sulla partecipazione delle donne al lavoro e alla parità di retribuzione**, in collaborazione con le parti sociali e nel rispetto dell'autonomia del dialogo sociale.
- 12. Procedere entro il 2004 a un **esame completo della legislazione in materia di salute e sicurezza** in partenariato con gli Stati membri e le parti sociali europee, nel quadro del comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Misure di accompagnamento e preparatorie:

La Commissione intende, in collaborazione con gli Stati membri:

- Nel 2011 esaminare la **fattibilità di un'iniziativa destinata a intensificare la cooperazione tra gli ispettorati del lavoro e altre autorità di forza pubblica**, al fine di prevenire il lavoro non dichiarato e lottare contro di esso.
- Nel 2011, **riesaminare e ottimizzare il concetto di qualità del lavoro**, in collaborazione con gli Stati membri e le parti sociali.
- Nel 2012, **esaminare l'impatto delle direttive anti discriminazione attinenti all'occupazione**, ovvero le direttive 2000/78/CE¹⁰ e 2000/43/CE¹¹.

¹⁰ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

¹¹ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

4. SOSTENERE LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO

La crisi economica ha avuto ripercussioni considerevoli sulla creazione di posti di lavoro, ma alcuni ostacoli alla domanda di manodopera sono strutturali

Non basta garantire che i cittadini rimangano sul mercato del lavoro e acquisiscano le competenze necessarie per ottenere un posto: la ripresa economica deve basarsi sulla creazione di posti di lavoro la quale dipende a sua volta essenzialmente dalla crescita economica. Dal 2008 il rallentamento dell'attività economica ha effettivamente avuto un'incidenza considerevole sulla creazione di posti di lavoro: ha annullato la maggior parte degli incrementi costantemente registrati negli ultimi dieci anni in materia di crescita occupazionale e di riduzione della disoccupazione nell'UE. La crescita economica nell'UE è stata nuovamente positiva nella seconda metà del 2009, dopo cinque trimestri consecutivi di contrazione dell'attività economica. I mercati del lavoro dell'UE hanno cominciato a mostrare segni di stabilizzazione e i tassi dei posti di lavoro vacanti hanno registrato un leggero aumento negli ultimi trimestri.

Questi sviluppi positivi sono certamente apprezzabili, ma il clima economico non è la causa di tutti i cambiamenti osservati negli ultimi due anni: la creazione di posti di lavoro dipende anche dalle politiche del mercato del lavoro attuate a livello UE e nazionale. Stimolare la crescita può non essere sufficiente per creare posti di lavoro più numerosi e di qualità superiore: anche il contesto imprenditoriale deve favorire l'occupazione.

Le politiche a favore della creazione di posti di lavoro devono tener conto dell'importante contributo delle piccole e medie imprese (PMI) a un'ampia quota dell'attività economica e professionale in Europa. Oltre il 99% delle imprese nell'UE è costituito da PMI, che rappresentano i due terzi dei posti di lavoro del settore privato, da cui l'importanza di tenere conto dei bisogni delle PMI nell'elaborazione della legislazione applicabile all'occupazione. Tuttavia, un numero troppo limitato di PMI innovative si trasforma in imprese più grandi con un maggior numero di lavoratori. L'UE annovera inoltre un minor numero di imprese giovani, innovative e ad alta intensità di R&S rispetto agli Stati Uniti. Le importanti carenze di competenze in materia di innovazione e informatica impediscono alle PMI di adottare modelli di impresa intelligenti e innovativi e nuove tecnologie. I lavoratori autonomi rappresentano il 15% della forza lavoro dell'UE e, anche in periodi di prosperità economica, il loro numero non è aumentato in modo considerevole: la quota dei lavoratori autonomi nella popolazione attiva dell'UE è diminuita di un punto percentuale tra il 2000 e il 2008.

Ripristinare la creazione di posti di lavoro affinché chiunque voglia lavorare possa ottenere un impiego

La crescita economica resta la leva principale per la creazione di posti di lavoro. Nella strategia Europa 2020, le iniziative faro "L'Unione dell'innovazione"¹² e "Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione"¹³ definiscono un pacchetto importante di azioni a favore di un nuovo approccio strategico all'innovazione e a una base industriale competitiva; queste azioni devono contribuire a stimolare la crescita economica, ancorandola alla conoscenza e alle attività a forte valore aggiunto, e a individuare le possibilità di investimento e di creazione di posti di lavoro. Anche l'"Atto per il mercato unico"¹⁴ contiene

¹² COM(2010)546 del 6.10.2010.

¹³ COM(2010)614 del 28.10.2010.

¹⁴ COM(2010)608 del 27.10.2010.

un insieme di proposte destinate a sfruttare pienamente il potenziale del mercato unico e a rinforzare la crescita e il lavoro. Analogamente, l'iniziativa *"Youth on the move"*¹⁵ ha già definito un quadro specifico per l'occupazione dei giovani.

Al di là di queste iniziative, è tuttavia necessario stabilire le condizioni idonee alla creazione di posti di lavoro, in particolare alle due estremità dello spettro delle competenze. Riconoscendo che l'UE può ancora fare molto per migliorare le modalità di trasferimento dell'innovazione verso i sistemi di produzione, la Commissione proporrà soluzioni volte a facilitare la creazione di posti di lavoro nelle imprese che richiedono qualifiche elevate e che si basano su modelli ad alta intensità di R&S. La Commissione studierà inoltre gli incentivi per i datori di lavoro affinché essi assumano i disoccupati di lunga durata e altri lavoratori in procinto di abbandonare il mercato del lavoro. Complementariamente all'azione degli Stati membri, la Commissione accorderà un'attenzione particolare anche all'imprenditorialità e al lavoro autonomo quali mezzi essenziali per aumentare i tassi di occupazione. Tutte le iniziative rispetteranno il principio di "pensare prima in piccolo" ("*think small first*") al fine di tenere conto delle caratteristiche specifiche delle PMI.

4.1. Consolidare le condizioni quadro per la creazione di posti di lavoro

Secondo le stime della Commissione, una riduzione del 25% delle spese amministrative potrebbe, a lungo termine, risultare in un aumento del PIL dell'1,4%. Per associare la crescita economica alla creazione di posti di lavoro, è necessario rimuovere gli ostacoli amministrativi alla creazione d'impresa e all'assunzione. Questo aspetto è particolarmente importante nelle imprese attive nei settori a rapida evoluzione e ad alta intensità di R&S nei quali la domanda di qualifiche elevate può essere significativa. Infatti, il conseguimento dell'obiettivo di destinare il 3% del PIL dell'UE alla R&S entro il 2020 permetterebbe la creazione di 3,7 milioni di posti di lavoro entro il 2020¹⁶. A tale riguardo, è necessario investire maggiormente a favore dell'aumento del numero dei laureati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica, al fine di creare le condizioni propizie allo sviluppo delle tecnologie abilitanti fondamentali, indispensabili nelle strategie di R&S e di innovazione dell'industria e dei servizi.

In tempi di disoccupazione elevata, è essenziale favorire le assunzioni mediante una riduzione dei costi non salariali della manodopera (ad esempio trasferendo gli oneri fiscali sul lavoro ai consumi energetici o all'inquinamento) poiché i costi di mantenimento dei sistemi di assicurazione contro la disoccupazione saranno molto probabilmente superiori alla perdita di entrate per il servizio di sicurezza sociale. Questo aspetto è particolarmente importante per le persone che incontrano difficoltà specifiche a trovare nuovamente lavoro dopo un periodo di recessione, ad esempio i lavoratori poco qualificati o i disoccupati di lunga durata. Sono essenziali anche gli incentivi destinati a riorientare il lavoro informale verso l'economia formale; un buon esempio è lo sviluppo di posti di lavoro dichiarati nelle attività domestiche, nei servizi sociali e in altre attività no profit, che offrono un importante punto di ingresso al mercato del lavoro per le persone più lontane da esso.

4.2. Promuovere l'imprenditorialità, il lavoro autonomo e l'innovazione

Le imprese dell'economia sociale, le cooperative, le mutue nonché le microimprese, compresi i lavoratori indipendenti, possono costituire una fonte di soluzioni innovative per rispondere alla domanda sociale in un processo partecipativo, offrendo possibilità di lavoro specifiche

¹⁵ COM(2010)477 del 15.9.2010.

¹⁶ COM(2010)546 del 6.10.2010.

alle persone più lontane dal mercato del lavoro. Nella sua comunicazione sull'"Atto per il mercato unico"¹⁷, la Commissione ha già annunciato diverse azioni destinate a sviluppare l'economia sociale e le imprese sociali, ad esempio l'iniziativa di imprenditorialità sociale o la consultazione pubblica sull'attuazione del regolamento sullo statuto della cooperativa europea. L'Istituto europeo di innovazione e tecnologia (EIT) favorirà la creazione e lo sviluppo delle imprese mediante una ricerca imperniata sull'innovazione, che privilegia in particolare l'imprenditorialità.

L'imprenditorialità dovrà diventare un mezzo più diffuso per creare posti di lavoro così come per lottare contro l'esclusione sociale. È necessario porre l'accento sulla formazione per garantire che i sistemi di istruzione forniscano le basi per stimolare la nascita di nuovi imprenditori e che le persone desiderose di creare e gestire una PMI acquisiscano le competenze necessarie per farlo. Gli Stati membri dovranno sviluppare l'imprenditorialità nei programmi di studio al fine di creare una massa critica di insegnanti di questa materia e di favorire le collaborazioni transfrontaliere tra le università e i centri di ricerca nel settore dell'innovazione e dell'imprenditorialità.

Sostenere la creazione di posti di lavoro – Azione chiave 13:

13. Nel 2011 la Commissione proporrà **principi guida atti a favorire le condizioni propizie alla creazione di posti di lavoro**. Questi principi comprenderanno i metodi per: i) agire sugli ostacoli amministrativi e giuridici all'assunzione e al licenziamento, alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo; ii) ridurre i costi non salariali della manodopera; iii) passare dal lavoro informale o non dichiarato a un'occupazione regolare.

Misure di accompagnamento e preparatorie:

Nel quadro dello "Small Business Act" la Commissione:

- Lancerà, entro la fine del 2010, una proposta volta a **prolungare l'azione preparatoria Erasmus per i giovani imprenditori e a convertirla in un programma permanente**.
- Sosterrà programmi specifici di formazione pedagogica e lo scambio di buone pratiche al fine di **sviluppare la formazione degli insegnanti in materia di imprenditorialità** e lancerà un manuale sull'insegnamento dell'imprenditorialità al fine di accrescere la diffusione, l'efficacia e la qualità di questo insegnamento in Europa.

STRUMENTI FINANZIARI DELL'UE AL SERVIZIO DELLE NUOVE COMPETENZE E DELL'OCCUPAZIONE

Tenuto conto delle ristrettezze fiscali che gravano sui bilanci nazionali, gli Stati membri e la Commissione devono concentrarsi su un migliore utilizzo dei fondi dell'UE. La politica di coesione contribuisce già allo sviluppo di nuove competenze e alla creazione di posti di lavoro, anche nel settore in espansione dell'economia verde. È possibile fare di più per sfruttare pienamente le possibilità offerte dagli strumenti finanziari e dai regolamenti dell'UE a supporto delle riforme nei settori dell'occupazione, dell'istruzione e della formazione. Si

¹⁷ COM(2010)608 del 27.10.2010.

tratta in primo luogo del Fondo sociale europeo (FSE), ma anche del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), del Fondo per lo sviluppo rurale (FEASR), del programma di apprendimento permanente e del programma Progress.

In particolare, conformemente alle proposte contenute nella revisione del bilancio¹⁸ e nella Quinta relazione sulla coesione¹⁹, è necessario aumentare l'efficacia degli strumenti della politica di coesione, compreso il FSE, considerando quattro priorità: 1) concentrare i mezzi finanziari su un numero ridotto di priorità; 2) rinforzare le condizioni e gli incentivi volti a incoraggiare gli Stati membri a realizzare le riforme istituzionali annunciate nei programmi nazionali di riforma; 3) concentrarsi sui risultati, grazie a un insieme di obiettivi e di indicatori chiari e misurabili definiti di comune accordo dalla Commissione e dagli Stati membri. e 4) stabilire contratti di investimento per lo sviluppo e il partenariato tra la Commissione e gli Stati membri.

Il riesame sostanziale degli strumenti finanziari sarà previsto nella discussione che accompagnerà la preparazione del prossimo quadro finanziario pluriennale, ma queste quattro priorità chiave dovranno servire da orientamento per rafforzare fin da ora il contributo dei fondi e del bilancio dell'UE all'agenda per nuove competenze e per l'occupazione.

Gli Stati membri sono invitati a concentrare gli interventi del FSE e degli altri fondi sulle riforme strutturali chiave, a favorire la condizionalità strutturale e a contribuire quindi alle azioni chiave e alle misure proposte dalla presente agenda nonché agli obiettivi europei e nazionali della strategia Europa 2020. In particolare:

1. Flessicurezza: i programmi del FSE possono finanziare la definizione di politiche più appropriate quali le misure attive del mercato del lavoro e l'apprendimento permanente, nonché strumenti e istituzioni tra cui i servizi pubblici per l'impiego. **Le parti sociali** possono inoltre beneficiare di un sostegno del FSE attraverso partenariati per le riforme in materia di occupazione. L'aiuto del FSE per rafforzare la capacità amministrativa può contribuire ai programmi integrati di flessicurezza; il **settimo programma quadro per le attività di ricerca, sviluppo tecnologico e dimostrazione può contribuire a un processo decisionale fondato su dati esperienziali.**

2. Migliorare e adeguare le competenze: il FSE può investire nella previsione e nello sviluppo delle competenze e delle qualifiche e sostenere la riforma dei sistemi di istruzione e formazione al fine di allinearli maggiormente alle necessità del mondo del lavoro. Lo scambio di esperienze e la creazione di reti tra l'insegnamento superiore, la ricerca e i centri d'impresa possono inoltre essere finanziati per far fronte ai bisogni di nuove competenze. Anche i lavori legati al passaggio ad un'economia più verde e ai servizi sociali e sanitari, nonché le competenze TIC data l'importanza delle TIC nell'economia e nella società di oggi, possono beneficiare di un maggiore aiuto del FSE e di altri fondi UE. Il FESR può finanziare gli investimenti nelle infrastrutture dell'insegnamento. Infine, il FSE e altri fondi strutturali potrebbero agire in sinergia con altri strumenti quali il **Fondo europeo per l'integrazione di cittadini di paesi terzi**, per aumentare la partecipazione degli immigrati all'occupazione e lottare contro la discriminazione, come anche il **programma per l'apprendimento permanente.**

¹⁸ COM(2010)700 del 19.10.2010.

¹⁹ COM(2010)642 del 9.11.2010.

3. Qualità del lavoro e condizioni di lavoro: Il FSE può cofinanziare la definizione e la diffusione di forme innovative e più produttive di organizzazione del lavoro, compreso il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. Per eliminare le disparità tra uomini e donne, il FSE può sostenere misure che consentono la conciliazione tra il lavoro e la vita privata e l'integrazione delle questioni di pari opportunità nonché azioni di lotta contro la segregazione in base al genere sul mondo del lavoro.

4. Creazione di posti di lavoro: il FSE e gli altri fondi UE possono finanziare la promozione dell'imprenditorialità, della creazione di imprese e del lavoro autonomo. L'ingegneria finanziaria può creare il legame mancante tra i mercati finanziari e i piccoli imprenditori. Il FSE, l'iniziativa **JASMINE** (Azione congiunta a favore degli istituti microfinanziari in Europa) finanziata dal FESR e il recente **strumento europeo di microfinanziamento Progress** possono aiutare i singoli cittadini a uscire dalla disoccupazione e dall'esclusione sociale permettendo loro di creare la propria impresa o di lavorare autonomamente. Queste misure completano gli altri investimenti del FSE a favore delle persone più vulnerabili.

Infine, il FSE e altri fondi possono fornire un **aiuto specifico e mirato a gruppi particolari in tutti i settori prioritari dell'agenda**; un esempio è l'aiuto fornito ai **rom** in alcuni Stati membri in settori quali la consulenza, l'istruzione, la formazione e l'orientamento per i lavoratori autonomi.

CONCLUSIONI

Le tredici azioni chiave e le misure di accompagnamento e preparatorie proposte nella presente agenda per nuove competenze e per l'occupazione richiedono di combinare diversi strumenti d'azione dell'UE, tra cui la legislazione, il coordinamento delle politiche, il dialogo sociale, i finanziamenti e i partenariati strategici. L'agenda è completata da altre iniziative mirate a gruppi specifici, ad esempio l'iniziativa faro Europa 2020 "Youth on the move"²⁰ e la strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015²¹. È ancora più importante ricordare che molti ambiti di azione della presente agenda, ad esempio la creazione di posti di lavoro, dipendono dall'approccio integrato della strategia Europa 2020 e fanno tutt'uno con quest'ultima.

L'attuazione e la partecipazione sono essenziali per il successo dell'agenda. In particolare le parti sociali hanno un ruolo preponderante nell'attuazione della flessicurezza e di altri aspetti della presente agenda. Le azioni intraprese potrebbero essere analizzate annualmente a livello UE in seno a un forum sociale trilaterale. La cooperazione a livello locale e regionale tra le parti sociali, i servizi pubblici per l'impiego, i servizi sociali, gli istituti di formazione e istruzione e le organizzazioni della società civile sarà essenziale per aiutare i cittadini che hanno più difficoltà a collocarsi stabilmente nel mercato del lavoro.

I fondi dell'UE, in particolare il FSE, possono contribuire in modo significativo all'agenda UE e agire da catalizzatori e da leva a sostegno delle priorità d'azione dell'Unione.

La Commissione anticiperà inoltre la dimensione internazionale dell'agenda. La crisi ha fatto emergere un consenso mondiale sulla necessità di portare avanti gli obiettivi economici e finanziari di pari passo con quelli sociali e occupazionali. Ora, con l'inizio della ripresa

²⁰ COM(2010)477 del 15.9.2010.

²¹ COM(2010)491 del 21.9.2010.

economica, la Commissione incoraggerà la condivisione delle risorse a livello internazionale nei contesti multilaterali (OIL, G20, OCSE e ONU), in seno alle strutture di cooperazione bilaterale poste in atto con partner strategici (in particolare Stati Uniti, Canada, Cina, India, Giappone, Sudafrica, Russia e Brasile) e nei quadri strategici regionali (ASEM e UE-America latina).

La Commissione **riesaminerà le priorità dell'agenda nel 2014** e le adatterà al nuovo quadro finanziario pluriennale. Nel frattempo renderà conto dei progressi conseguiti nelle valutazioni annuali della crescita, nel quadro della strategia Europa 2020.