

Occupabilità, formazione e “capability”
nei modelli giuridici di regolazione
dei mercati del lavoro.

RELAZIONE CONGRESSO A.I.D.L.A.S.S.
CAGLIARI - GIUGNO 2006

Bruno Caruso

ANNESSE C

*Riferimenti sulla qualità del lavoro
nell'Agenda di Lisbona*

Clemente Massimiani

ANNESSO C

Riferimenti sulla qualità del lavoro nell'Agenda di Lisbona

Clemente Massimiani

Il conseguimento di un «lavoro decente» rappresenta «il cuore del progresso sociale», secondo i canoni ed i fini cristallizzati nella celebre massima dell'OIL di «promuovere le opportunità di ottenere un lavoro *decente* e produttivo per donne e uomini, in condizioni di libertà, eguaglianza, sicurezza e dignità umana»¹. Non è questa la sede per descrivere e spiegare analiticamente i *parametri* di «lavoro decente» assunti dall'OIL a partire dal 1999, in occasione dell'87esima sessione della Conferenza internazionale del lavoro (un primo importante riferimento all'espressione «decent work» appare proprio nel [Rapporto presentato alla Conferenza di Ginevra del '99](#) dal Direttore Generale Juan Somavia), quale *focus* di convergenza di quattro diversi obiettivi strategici (diritti sul lavoro, occupazione, protezione sociale, dialogo sociale), ma non può essere qui taciuta l'influenza direttamente ed indirettamente da essi esercitata, a livello comunitario, nei confronti dell'Agenda di Lisbona varata nel 2000.

Il Consiglio europeo di Lisbona ([Conclusioni della Presidenza, 23-24 marzo 2000](#)), preso atto della svolta epocale che l'Unione si trovava ad affrontare dinanzi alle sfide della *globalizzazione* e della nuova *società della conoscenza*, vara un programma ambizioso ed una strategia globale al fine di sostenere l'occupazione, nel contesto di mutamento sociale della fine degli anni '90.

Nel quadro degli obiettivi fissati a Lisbona, uno dei capisaldi è costituito dalla necessità di “modernizzare il *modello sociale europeo*, investendo nelle persone e costruendo uno stato sociale attivo”. Risulta chiaro, in tal guisa, l'intento dell'Agenda sociale di puntare sulla

¹ Cfr. SOMAVIA J., *Decent work: Report of the Director-General*, ILO, 1999, p. 3.

valorizzazione del *capitale umano* e sulla dimensione *qualitativa* dell'occupazione.

La *qualità* del lavoro, tuttavia, non viene considerata, *ex initio*, nella limitata accezione di «lavoro di qualità» (in quanto corredato da elevati *skills*), venendo, altresì, in rilievo le componenti, già obiettivi strategici dell'OIL, della modernizzazione della *protezione sociale* e della lotta ai fenomeni di povertà e di esclusione sociale.

Nonostante le velate *contraddizioni* di una strategia che punta, al contempo, alla *quantità* ed alla *qualità* del lavoro, l'Agenda di Lisbona, a partire dalla sua prima fase 2000-2005, prevede una serie di azioni direttamente funzionali all'incremento della dimensione *qualitativa* del lavoro (cfr. Comunicazione della Commissione «Agenda per la politica sociale», 28 giugno 2000; [COM\(2000\) 379/F, p. 2](#)). L'idea di fondo, e al tempo stesso il limite principale, della prima *Agenda sociale* è la considerazione della *politica sociale* quale *fattore di produttività*, di *competitività* e di *crescita*. La forza lavoro, coerentemente, è valutata come un bene di scambio, al pari di tutti gli altri beni che si commerciano in un «mercato globale». Si sottende alla visione di Lisbona un «approccio integrato» che mira simultaneamente al rinnovamento economico e sociale, attraverso la convergenza delle *policies* economiche, sociali ed occupazionali. In tale costruzione sinergica, gli investimenti nel capitale umano, nella tutela della salute, nei sistemi previdenziali e nella sicurezza sociale, sono (tutti) considerati quali canali per la «correlazione virtuosa» della spesa pubblica a cospicui ritorni in termini di benefici economici (cfr. [COM\(2000\) 379/F, pp. 5-7](#)).

Le considerazioni che precedono inevitabilmente portano allo scoperto i *limiti* macroscopici dell'Agenda sociale. Un esempio tratto dalla Comunicazione del 2000 potrà essere d'ausilio. Può davvero parlarsi di miglioramento della *qualità* del lavoro, incoraggiandosi al tempo stesso la crescita *quantitativa* e la *calmierazione* dei salari ad opera delle parti sociali? In questa, come in altre contraddizioni «strutturali», vanno scorti i primi limiti della visione utopica sottesa a Lisbona.

L'approccio *qualitativo* dell'Agenda di Lisbona, come si diceva, prevede una strategia globale integrata che coinvolge in un intreccio di maglie ed in

un'interazione dinamica la politica economica, occupazionale e sociale. Il termine «qualità» assume nella Comunicazione del 2000 molteplici valenze, in riferimento alle relazioni industriali, alla politica sociale e, segnatamente, al lavoro. È riguardo a quest'ultimo che emergono le tematiche del lavoro «decente», di un impiego che sappia contemperare il bilanciamento fra vita professionale e vita personale (c.d. *work-life balance*), sia assistito da una *retribuzione equa* e livelli minimi garantiti di *salute e sicurezza* sul posto di lavoro, offra concrete possibilità di *mobilità* occupazionale e geografica (cfr. [COM\(2000\) 379/F, p. 14](#)).

Il tema di un lavoro e di una formazione «di qualità» viene altresì in evidenza, nella Comunicazione sull'Agenda sociale, quale strumento per migliorare l'*adattabilità* dei lavoratori e fornire loro *reali opportunità di scelta* lavorativa, in un ambiente in rapido mutamento qual è la *società cognitiva*. Significativa, in tal senso, la denuncia del *deficit* di competenze informatiche e di una adeguata *knowledge base* dell'ambiente Internet riscontrata nei lavoratori d'Europa rispetto ai colleghi negli Stati Uniti, quale premessa per l'incoraggiamento di politiche formative (cfr. [COM\(2000\) 379/F, pp. 10-11](#)).

La strategia dell'*Agenda sociale* prevede una serie di *misure attive*, organizzate in una sorta di «diario dei lavori» (cfr. [COM\(2000\) 379/F, All. 1](#)) e finalizzate ad obiettivi predeterminati, fra i quali sono da annoverare: la promozione generale della *qualità* della vita lavorativa, unitamente allo sviluppo di maturi *indicatori* quantitativi e qualitativi comuni; la lotta contro le discriminazioni, l'occupazione in attività scarsamente qualificate e i *working poor*; la promozione della *salute* e della *sicurezza* sul posto di lavoro, nel rinnovato equilibrio proposto dalla strategia della *flexsecurity*; l'ammodernamento dei sistemi di *previdenza sociale*; lo sviluppo del *dialogo sociale* (cfr. [COM\(2000\) 379/F, pp. 16-25](#)).

Nello *Scoreboard*² del 2001³ si attestano i primi significativi passi verso il miglioramento *qualitativo* delle professioni, da intendersi quale condizione indispensabile “per contribuire a creare una società più conforme alle *scelte*

² Per «Scoreboard» s'intende la Comunicazione annuale della Commissione concernente il «Quadro di valutazione dei progressi compiuti nell'attuazione dell'agenda per la politica sociale».

³ COM(2001) 104/F, 22 febbraio 2001.

personali di uomini e donne”, nel senso caro ad Amartya Sen⁴ (cfr. [COM\(2001\) 104/F, p. 4](#)).

Devoluta l'attuazione delle politiche migliorative della qualità del lavoro alla responsabilità di «numerosi soggetti a livelli diversi», secondo lo schema della c.d. *governance multilivello*⁵ (cfr. [COM\(2001\) 104/F, p. 5](#)), è possibile constatare nello *Scoreboard* del 2001 la presenza di pressoché tutti quegli aspetti che insieme sintetizzano la nozione di «lavoro decente» nella ricostruzione «istituzionale» di Dharam Ghai⁶, con l'indicazione specifica dei provvedimenti adottati dalle istituzioni comunitarie nel primo anno di vita dell'Agenda: dalla lotta alla povertà, all'emarginazione e all'esclusione sociale, alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, alla parità di trattamento, alla modernizzazione della protezione sociale (cfr. [COM\(2001\) 104/F, pp. 6-9](#)).

“L'idea di base del modello sociale europeo è la *qualità*”, così esordisce la Commissione europea nella fondamentale Comunicazione intitolata «Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità»⁷, rimarcando la plusvalenza di tale termine e la molteplicità delle sue dimensioni (vengono, a tal proposito, richiamate le *Conclusioni del Consiglio europeo di Nizza* del dicembre 2000, a tenore delle quali “la qualità della *formazione*, delle *condizioni di lavoro*, dei *rapporti* di lavoro e della *politica sociale* costituiscono nel loro insieme fattori essenziali perché l'Unione europea possa raggiungere gli obiettivi che si è prefissata riguardo alla competitività e alla piena occupazione”; cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 3-4](#)).

La dimensione della *qualità* che a questa disamina concerne è quella del *lavoro*, che per l'Agenda sociale anzitutto significa “migliori offerte d'impiego e un maggior equilibrio nel conciliare vita lavorativa e sfera privata”. Nel contesto dell'Agenda sociale l'obiettivo primario è rappresentato dalla «qualità nell'ambito del lavoro», come ribadito dai Consigli europei di Nizza e Stoccolma. Nelle Conclusioni del Consiglio europeo di Nizza⁸ si legge

⁴ Cfr. SEN A. K., *Development as Freedom*, Oxford University Press, 1999, p. 74.

⁵ Cfr. CARUSO B., *Il diritto del lavoro tra hard law e soft law: nuove funzioni e nuove tecniche normative*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .INT – 39/2005, p. 3 ss.

⁶ Cfr. GHAI D., *Decent Work: Objectives and Strategies*, ILO, 2006, p. 7 ss.

⁷ COM(2001) 313/F, 20 giugno 2001.

⁸ Conclusioni della Presidenza, 7-9 dicembre 2000.

che la *qualità del lavoro* costituisce «fattore di attrattività e di incentivo» al lavoro medesimo, con riferimento, in particolare, alle condizioni di lavoro, alla protezione della salute e della sicurezza, al livello di retribuzione, alla parità dei sessi, all'equilibrio fra flessibilità e sicurezza, alle relazioni sociali (cfr. [COM\(2001\) 313/F, p. 4](#)). Analogo è il tono del *summit* di Stoccolma⁹: “ripristinare la piena occupazione non implica soltanto una maggiore attenzione rivolta all'aspetto quantitativo del lavoro, ma anche a quello *qualitativo*... ivi inclusa la parità di opportunità per i disabili, la parità di trattamento tra i sessi, un'organizzazione del lavoro efficace e flessibile che consenta di conciliare al meglio lavoro e sfera privata, l'apprendimento lungo l'intero arco della vita, la protezione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, la partecipazione dei lavoratori e la diversità nella vita professionale”. È ascrivibile, peraltro, alle Conclusioni di Stoccolma la proposta di inserire la *qualità del lavoro* fra gli obiettivi generali delle linee guida per l'occupazione (cfr. [COM\(2001\) 313/F, p. 4](#)).

Con la Comunicazione del giugno 2001, oltre a portarsi innanzi l'impegno promozionale incorporato nell'Agenda di Lisbona, si mira “a stabilire un insieme consistente e coerente di *indicatori* relativi alla *qualità* del lavoro, al fine di consolidare l'efficacia e l'efficienza della politica nel perseguire l'obiettivo di un più elevato livello di qualità del lavoro”. Si precisa che “tale esercizio farà ricorso agli *indicatori* già in uso, ma proporrà la messa a punto anche di altri che potranno essere utilizzati nel quadro della strategia europea dell'occupazione”. Si assume come limite orizzontale fondamentale di tale esercizio il principio della *parità di trattamento* fra uomini e donne (cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 4-5](#)).

Definire la *qualità* nell'ambito del lavoro, chiarisce la Comunicazione, “non significa solo considerare le opportunità di impiego retribuito, ma anche le caratteristiche di tale impiego” nella *relatività* e nella *pluridimensionalità* delle stesse (cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 7-8](#)). Avvedutamente la Comunicazione prende le distanze da ogni qualsivoglia tentativo di fornire una definizione normalizzata o concordata della qualità del lavoro, fenomeno che nemmeno nella letteratura lavoristica trova

⁹ Conclusioni della Presidenza, 23-24 marzo 2001.

cittadinanza, tant'è vero che gli studiosi, dinanzi alla mancanza di una qualunque misura unica composita, adottano e propongono “diverse dimensioni chiave della *qualità* del lavoro” (cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 7-9](#)). Viene qui a mente, sul tema, una suggestiva massima di Dharam Ghai che contiene una lucida esposizione dei *limiti degli indicatori*: “il est rare qu'un phénomène donné se prête à un seul et unique type de mesure; de fait, la combinaison de plusieurs indicateurs confèrera vraisemblablement une précision accrue à la mesure de l'objectif ou du résultat souhaité”¹⁰. Sul punto, peraltro, anche la dottrina giuslavoristica italiana è abbastanza uniforme nel discernere fra l'agevolezza nell'utilizzo di *indicatori* che afferiscano a dimensioni *quantitative* di un dato fenomeno (ad es. misurazione del tasso di occupazione), tale da poter consentire un'effettiva comparazione delle diverse *performances* (segnatamente, dei diversi Paesi), e l'estrema difficoltà, corredata talora dall'incertezza degli esiti, di un ricorso ad *indicatori* che tentino di «tradurre in numeri» obiettivi di tipo *qualitativo*¹¹.

La Commissione, partendo dalla constatazione che molti *segni* della qualità costituivano già parte integrante della SEO, propone nella Comunicazione del 2001 una serie di *indicatori* relativi a 10 «componenti essenziali» della qualità medesima, ripartite nell'ambito di due grandi categorie: a) caratteristiche del posto di lavoro; b) ambiente di lavoro e condizioni sul mercato del lavoro (cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 9-11](#)). Tiene inoltre a precisare che la misurazione di tali indicatori, tramite appositi strumenti statistici, non potrà degenerare in un'interpretazione «semplicistica», né in una considerazione degli stessi avulsa dagli obiettivi, dalle norme e dagli strumenti politici adottati nel contesto dell'Agenda di Lisbona (cfr. [COM\(2001\) 313/F, pp. 11-12](#); per una descrizione degli *indicatori della qualità del lavoro* v. [pp. 12-16](#) e [All. II](#)).

Nell'introduzione allo *Scoreboard* del 2002 ([COM\(2002\) 89/F](#), 19 febbraio 2002) si legge che “la promozione della *qualità*” costituisce “una delle grandi forze motrici che animano l'agenda”. Si richiamano, oltre alla

¹⁰ Cfr. GHAI D., *Travail décent: concept et indicateurs*, in *Revue internationale du Travail*, 2003, vol. 142, n. 2, p. 123.

¹¹ Cfr. RAVELLI F., *Il coordinamento delle politiche comunitarie per l'occupazione e i suoi strumenti*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .INT – 43/2005, p. 20 ss.

fondamentale Comunicazione della Commissione del giugno 2001, le [Conclusioni del Consiglio europeo di Laeken](#)¹² e gli [Orientamenti per l'occupazione del 2002](#)¹³, perché in ciascuno dei suddetti atti sono sciverati gli «*indicatori della qualità nell'ambito del lavoro*». In particolare, l'[Allegato IV](#) alle Conclusioni della Presidenza di Laeken contiene il riferimento ad un importante atto del Consiglio, il [Doc. 14913/01](#) del 6 dicembre 2001, con il quale sono stati approvati gli *indicatori qualitativi* predisposti dal *Comitato per l'Occupazione*¹⁴ (in un'apposita relazione allegata, a sua volta, ad un precedente documento del Consiglio, il [Doc. 14263/01](#) del 23 novembre 2001).

Lo *Scoreboard* del 2003 ([COM\(2003\) 57/F](#), 6 febbraio 2003), individuate alcune «debolezze strutturali» in seno al mercato del lavoro, additate quali cause ostative di un lavoro «decente» (*working poor*, precariato, lavoro di scarsa qualità e formazione insufficiente, mancanza di sicurezza sociale, ecc.; cfr. [COM\(2003\) 57/F, p. 4](#)), e sottolineata l'interdipendenza tra «quantità» e «qualità» del lavoro (cfr. [COM\(2003\) 57/F, pp. 7-8](#)), si sofferma sull'importanza dell'*istruzione* e dell'*apprendimento permanente* ai fini dell'obiettivo principe di Lisbona («more and better jobs»; cfr. [COM\(2003\) 57/F, pp. 9-10](#)). Pone sotto la lente d'ingrandimento alcuni degli aspetti salienti che determinano la «qualità» del lavoro: adattabilità, salute e sicurezza del lavoratore, modernizzazione dell'ambiente di lavoro e dei rapporti d'impiego, protezione sociale, parità di trattamento (cfr. [COM\(2003\) 57/F, p. 12 ss.](#)). Preannuncia, infine, la *mid-term review* dell'Agenda per la politica sociale (cfr. [COM\(2003\) 57/F, p. 27](#)).

Sempre nel 2003, raccolte le sollecitazioni della Commissione alla «semplificazione»¹⁵ (cfr. [COM\(2002\) 416/F, pp. 20-22](#)) ed al ripensamento in funzione del «futuro della strategia europea per l'occupazione» ([COM\(2003\) 6/F](#), 14 gennaio 2003), nei nuovi *Orientamenti per l'occupazione* viene abbandonata la tradizionale struttura dei «quattro pilastri» e si procede allo sfoltoimento delle *guidelines*, passandosi dalle 22 linee guida del '99 a 3

¹² Conclusioni della Presidenza, 14-15 dicembre 2001.

¹³ Emanati con Decisione del Consiglio 2002/177/CE, 18 febbraio 2002.

¹⁴ Istituito ex art. 130 TCE.

¹⁵ L'invito, nella fattispecie, era provenuto dalla Comunicazione del 17 luglio 2002 finalizzata a tracciare un «bilancio di cinque anni della strategia europea per l'occupazione» (COM(2002) 416/F).

«obiettivi generali» più 10 «orientamenti specifici», costituenti vere e proprie azioni concrete per il perseguimento dei tre obiettivi generali (cfr. [Decisione del Consiglio 2003/578/CE](#), 22 luglio 2003).

Uno dei tre obiettivi generali della nuova struttura della SEO (insieme alla «piena occupazione» ed al «rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale») è significativo per la nostra indagine, perché lega in una sinergia ed in un'interrelazione costanti la «qualità» e la «produttività» sul posto di lavoro: non più, in sostanza, «more and better jobs», ma (ancora) «piena occupazione» e (da adesso) «posti di lavoro di migliore *qualità* e *produttività*».

Nello *Scoreboard* del 2004 ([COM\(2004\) 137/F](#), 1 marzo 2004) trovano menzione alcuni atti di spicco in materia di «qualità del lavoro»: a) il [Rapporto della Task Force per l'occupazione](#) presieduta dall'ex premier olandese Wim Kok¹⁶; b) l'«analisi degli ultimi progressi» nella *qualità* del lavoro resa dalla Commissione in un'apposita Comunicazione ([COM\(2003\) 728/F](#), 26 novembre 2003), in base alle sollecitazioni provenute dal [Consiglio europeo di primavera del 2003](#)¹⁷.

Il Rapporto della Task Force per l'occupazione dà sostegno al nuovo obiettivo congiunto della SEO di migliorare la *produttività* e la *qualità* sul lavoro, attraverso i canali dell'*adattabilità*, della *flessibilità* e della *sicurezza*, nonché, in special modo, puntando sulla valorizzazione del *capitale umano* (cfr. [Rapporto Kok \(2003\), p. 47 ss.](#)). Conferma l'impostazione della Commissione (2001) secondo cui la qualità del lavoro è un «concetto complesso, fatto da una serie di componenti che includono la retribuzione ed i *benefit*, le condizioni di lavoro, la sicurezza sul posto di lavoro, l'accesso alla formazione e le prospettive di carriera» (cfr. [Rapporto Kok \(2003\), p. 17](#)).

Nella Comunicazione del novembre 2003 la Commissione mette in relazione la *qualità del lavoro* con ciascuno dei *tre obiettivi generali* della SEO stabiliti per il periodo 2003-2005, valutando «i progressi compiuti nelle diverse componenti della *qualità*» e confermando ancora una volta l'approccio secondo cui «la *qualità* è un concetto multidimensionale e

¹⁶ Il rapporto, datato novembre 2003, è intitolato «Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe» (d'ora in avanti «Rapporto Kok (2003)»).

¹⁷ Conclusioni della Presidenza, 20-21 marzo 2003.

dipende da una serie di fattori che interagiscono” (cfr. [COM\(2003\) 728/F, p. 3](#)). Fa riferimento agli *indicatori di qualità* adottati dal Consiglio nel 2001, precisando che “l’analisi delle tendenze e dei risultati recenti” relativi alle *dieci componenti* della qualità del lavoro “per alcuni aspetti è incoraggiante”, ma, al contempo, v’è “ancora spazio per notevoli miglioramenti in ciascuna delle dieci componenti della *qualità*”, soprattutto in quegli Stati, come l’Italia, ove i risultati sono “molto meno soddisfacenti su tutta la linea” (cfr. [COM\(2003\) 728/F, pp. 3-4](#)). Il documento è rilevante nella sua interezza per le tematiche qui trattate, sviscera i progressi compiuti in *ciascuna* delle diverse «componenti della *qualità*» (cfr. [COM\(2003\) 728/F, p. 9 ss.](#)) e corrobora le sue constatazioni con una serie di dati statistici afferenti ai 31 *indicatori qualitativi* approvati dal Consiglio, distinti in «indicatori chiave» ed «indicatori di contesto» (cfr. [COM\(2003\) 728/F, All. 1 e 2](#)).

La *qualità* del lavoro, in coerenza con il ripensamento della SEO, viene realisticamente annotata nella *relazione comune sull’occupazione 2003/2004* ([Doc. 7069/04](#) del Consiglio, 5 marzo 2004), in un contesto che prende criticamente atto della situazione di stallo in cui versano la crescita occupazionale ed economica dell’Unione e dell’influsso negativo che, per i legami che la Commissione ha più volte avuto modo di intessere fra qualità e produttività del lavoro, tale *impasse* ha esercitato ed esercita sull’incremento della dimensione qualitativa.

“Un’Europa sociale nell’economia mondiale: occupazione e nuove occasioni per tutti”, così viene introdotta dalla Commissione la nuova «Agenda sociale» per il periodo 2005-2010 ([COM\(2005\) 33/F](#), 9 febbraio 2005), al fine di realizzare appieno la conclamata modernizzazione del «modello sociale europeo». La preannunciata *mid-term review* della SEO viene attuata dal Consiglio europeo di primavera del 2005 ([Conclusioni della Presidenza, 23 marzo 2005](#)), che ha rafforzato il *coordinamento* dei cicli di programmazione delle politiche economiche ed occupazionali¹⁸, tramite l’adozione di «Orientamenti integrati per la crescita e l’occupazione», emanati dal Consiglio ogni tre anni e soggetti a *light review* annuale. La 17esima delle

¹⁸ Avviato dalla Commissione nel 2002, mediante la Comunicazione “sulla razionalizzazione dei cicli annuali di coordinamento delle politiche economiche e per l’occupazione” (COM(2002) 487/F, 3 settembre 2002).

nuove «linee direttrici integrate»¹⁹ è intitolata “Attuare strategie volte alla *piena occupazione*, a migliorare la *qualità e la produttività* sul posto di lavoro e a potenziare la *coesione sociale e territoriale*”, a testimonianza della volontà di procedere sulla stessa linea dei tre obiettivi generali enucleati dal Consiglio nel 2003. La *qualità* procede ancora a braccetto con la *produttività* sul posto di lavoro e con l'obiettivo della *piena occupazione*. Si legge, infatti, negli Orientamenti per il 2005 che “gli sforzi volti ad aumentare i tassi d'occupazione vanno di pari passo con l'obiettivo di rendere più *attraente* il mondo del lavoro, di *migliorare la qualità* sul posto di lavoro, di favorire la *crescita della produttività* della manodopera e di *ridurre il numero dei lavoratori poveri*”²⁰.

Gli Orientamenti per il 2006 ([COM\(2006\) 32/F](#), 25 gennaio 2006) si limitano a richiamare gli stessi dell'anno precedente, per cui nessuna significativa novità in materia di *qualità del lavoro* è riscontrabile negli indirizzi della strategia ad un anno dalla *rivisitazione*. Peraltro, si devono constatare gli incentivi allo sviluppo del *capitale umano* e alle politiche di *invecchiamento attivo* contenuti nella Comunicazione della Commissione “È ora di cambiare marcia” ([COM\(2006\) 30/F](#), 25 gennaio 2006), pedissequamente recepiti dal Consiglio europeo di primavera del 2006 ([Conclusioni della Presidenza, 24 marzo 2006](#)).

Insieme alla conferma del saldo legame fra dimensione qualitativa e produttività del lavoro emergono, infine, alcuni richiami diretti ed indiretti alla *qualità del lavoro* nel [Rapporto congiunto sull'occupazione 2005/2006](#)²¹, vertenti, segnatamente, sui *working poor*, sull'*attrattività* dell'impiego e sull'*adeguamento salariale*.

¹⁹ Orientamenti per l'occupazione 2005-2008 (Decisione del Consiglio 2005/600/CE, 12 luglio 2005).

²⁰ Cfr. *GUCE L205*, 6 agosto 2005, p. 23.

²¹ Doc. 7347/06 del Consiglio, 14 marzo 2006.