

# **La formazione nella SEO:** *Employment Guidelines.*

*CLEMENTE MASSIMIANI*

*(marzo 2006)*

# *La formazione professionale nella SEO: Employment Guidelines.*

Keywords: **Training, Vocational Training, Retraining, Traineeships, Lifelong Training (Learning), Apprenticeship Training, Open Land Training, In House Training.**

## **Employment Guidelines:**

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/guidelines\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm)

### SCHEMA

#### **Processo di Lussemburgo**

Keyword: *Formazione*

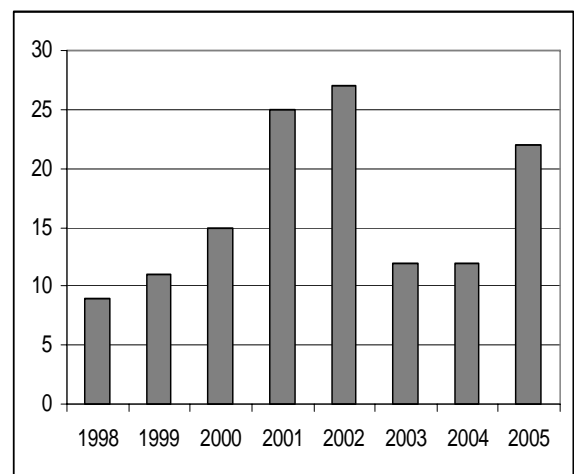
**1998** – 9 occorrenze  
**1999** – 11 occorrenze  
**2000** – 15 occorrenze  
**2001** – 25 occorrenze  
**2002** – 27 occorrenze

*Abbandonata la struttura dei 4 pilastri  
(semplificazione)*

**2003** – 12 occorrenze  
**2004** – richiamo orientamenti 2003

*Orientamenti integrati per la crescita e  
l'occupazione*

**2005** – 22 occorrenze  
**2006** – Proposta: COM(2006) 32/F (richiamo orientamenti 2005)  
[V. anche Conclusioni del Consiglio europeo di primavera 2006]



## **Orientamenti per l'occupazione**

Nel periodo **1998-2002** gli *Orientamenti per l'occupazione* decisi dal Consiglio europeo legano le politiche sulla *formazione professionale* agli specifici aspetti occupazionali connessi a ciascuno dei *quattro pilastri* del processo di Lussemburgo (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità). In tale lasso di tempo, si presta attenzione alla formazione quale oggetto di *misure attive* per la crescita occupazionale, per l'inserimento professionale dei giovani, nella loro transizione dalla scuola al mondo del lavoro, e dei lavoratori anziani, nonché per la prevenzione della *disoccupazione di lunga durata* (primo pilastro). Negli anni 2001-2002 spicca l'obiettivo orizzontale della creazione di condizioni di *piena occupazione*, all'interno del nuovo prototipo della *società basata sulla conoscenza*. Nell'intero periodo 1998-2002 la formazione professionale viene presa in considerazione nel contesto del secondo pilastro, quale presupposto per la crescita dell'*imprenditorialità*, e nell'ambito del terzo pilastro, quale strumento per la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e per lo sviluppo di una manodopera qualificata ed *adattabile* (all'interno della strategia della *flexsecurity*). Si ritrovano, infine, sia pure *in nuce*, i segni per il ricorso alla formazione professionale nei NAP (oggi NRP), ai fini del c.d. *work-life balance* (conciliazione fra tempi lavorativi e tempi sociali) e della facilitazione del reinserimento sul mercato del lavoro successivamente alla fruizione di un congedo parentale.

Nel **2003**, raccolto l'invito della Commissione alla *semplificazione* [COM(2002) 416/F del 17 luglio 2002] e abbandonata, conseguentemente, la tradizionale struttura dei quattro pilastri nella SEO, nei nuovi Orientamenti per l'occupazione si dispone lo sfoltimento delle *guidelines*, passandosi dalle 22 linee guida del 1999 a 3 «obiettivi generali» (piena occupazione; migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro; rafforzare la coesione e l'integrazione sociale) e 10 «orientamenti specifici». L'accesso dei lavoratori alla formazione (e, segnatamente, all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, c.d. *lifelong learning*) viene visto, senza soluzioni di continuità con il passato, come “un elemento essenziale dell'equilibrio fra flessibilità e sicurezza” (ancora una volta, dunque, all'interno della strategia della c.d. *flessicurezza*), ma anche nella sua strumentalità all'obiettivo orizzontale della piena occupazione. Negli Orientamenti per il 2003, in ragione della semplificazione disposta, il numero di occorrenze della

*keyword* «formazione» diminuisce, ma non meno incisiva è la valenza degli accenti sul tema. Ancora una volta, infatti, la formazione viene inquadrata fra le misure attive e preventive per le persone disoccupate ed inattive ed enfatizzata nella sua complementarità agli obiettivi della crescita dell'imprenditorialità, della promozione dell'adattabilità dei lavoratori, dell'invecchiamento attivo e della tutela antidiscriminatoria.

Un cospicuo numero di riferimenti al tema della formazione professionale torna in auge negli Orientamenti di Bruxelles per il **2005** (le *guidelines* per il **2004** si erano limitate a richiamare le stesse dell'anno precedente), a seguito della rivisitazione *medio tempore* della strategia di Lisbona, con la conseguente «integrazione» delle *linee direttrici* in materia di *crescita e occupazione*. L'accesso alla formazione, negli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione stabiliti per il 2005, costituisce una misura attiva funzionale alla rimozione degli ostacoli al mercato del lavoro, in particolare per le persone meno favorite ed inattive. L'accesso alla formazione è considerato, altresì, d'ausilio per l'accrescimento dell'adattabilità dei lavoratori, ma, soprattutto, l'investimento in capitale umano assume importanza, nell'ottica della nuova strategia integrata, al fine di aumentare i livelli di produttività economica, arginando gli squilibri fra domanda ed offerta di qualifiche, e migliorare la qualità sul posto di lavoro. Proprio l'accento sulle politiche della domanda e della produttività si pone, negli Orientamenti per il 2005, quale risultato della constatazione della mancata realizzazione degli obiettivi di Lisbona (2000) e quale corollario dell'assunto secondo il quale non può darsi crescita occupazionale in assenza di una parallela crescita economica. Nonostante l'enfasi sulle politiche della domanda, i profili dell'offerta non sono trascurati, di guisa che non mancano gli incentivi alla formazione professionale. Gli Stati medesimi sono incoraggiati a “sfruttare meglio le possibilità offerte dai fondi strutturali e dalla Banca europea per gli investimenti”, a definire strategie globali di apprendimento permanente (da attuare entro il 2006) e ad attuare programmi di collegamento fra i macrosistemi dell'educazione e della formazione professionale, come lo specifico “Istruzione e formazione 2010”.

L'importanza nella nuova *società della conoscenza*, dell'innovazione, dell'ICT (Information and Communication Technology), della ricerca e dell'investimento nel capitale umano (e quindi nelle politiche formative), sono tutti profili presi in considerazione dal Consiglio europeo, nelle sue Conclusioni del 15-16 dicembre 2005, in vista degli obiettivi dell'incremento occupazionale e dello sviluppo sostenibile dell'Europa *allargata*. Crescita e lavoro, infatti, a partire dalla rivisitazione nel 2005 della strategia di Lisbona, vanno ormai di pari passo, e di ciò è possibile reperire conferma tanto nella *proposta di Employment Guidelines* per il 2006 [COM(2006) 32/F del 25 gennaio 2006], tanto nelle recenti Conclusioni del Consiglio europeo di primavera del 23-24 marzo 2006 (atti che formalmente richiamano e confermano la validità degli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005-2008). Nelle Conclusioni dell'ultimo Consiglio europeo di primavera, in particolare, troviamo importanti riferimenti all'istruzione e alla formazione professionale, insieme apprezzati quali "fattori critici per lo sviluppo del potenziale di lungo periodo dell'UE nella competitività (interna ed internazionale) e nella coesione sociale". Nelle Conclusioni si auspicano riforme dei sistemi educativi e legami sempre più stretti fra istruzione, formazione (e sistemi di riconoscimento delle qualifiche), ricerca e innovazione, e imprese. Strategie *nazionali* di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*) sono considerate essenziali per la qualificazione professionale dei cittadini, ma non sono isolate, potendo contare sul sostegno di programmi *comunitari* importanti come *Erasmus* e *Leonardo*. Le Conclusioni del Consiglio di primavera del 2006 richiedono *investimenti* nelle politiche educative e formative che produrranno grandi ritorni in termini economici, capaci, secondo le istituzioni comunitarie, già nel 2010 di superare i costi medesimi. Educazione e formazione acquistano una posizione centrale nella *nuova agenda di Lisbona* e, nello stesso contesto, un ruolo di tutto rilievo viene previsto per il *Programma Lifelong Learning 2007-2013*. L'accrescimento degli *skills* e delle *capabilities*, specialmente in capo agli imprenditori, è considerato fattore di competitività sul mercato e, per questa ragione, il Consiglio europeo insiste sulla necessità di incoraggiare l'accesso all'imprenditoria e la qualificazione (o la riqualificazione) della stessa. La formazione, infine, viene nel recente atto presa in considerazione, seguendo una linea di continuità con il passato, quale misura per l'inserimento professionale dei *giovani* (viene, a tal proposito, richiamato il *Patto*

*europo per la gioventù*, adottato dal Consiglio europeo di primavera del 2005 ed integrato nella strategia di Lisbona; lungo la stessa direzione d'integrazione si muove la Comunicazione della Commissione COM(2005) 206/F del 30 maggio 2005), nonché per l'attuazione di politiche di *invecchiamento attivo* dei lavoratori anziani e (implicitamente) per la parità di trattamento e la conciliazione fra tempi professionali e tempi sociali delle donne lavoratrici.