

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

SCHEMA

Processo di Lussemburgo

Keyword: *Formazione*

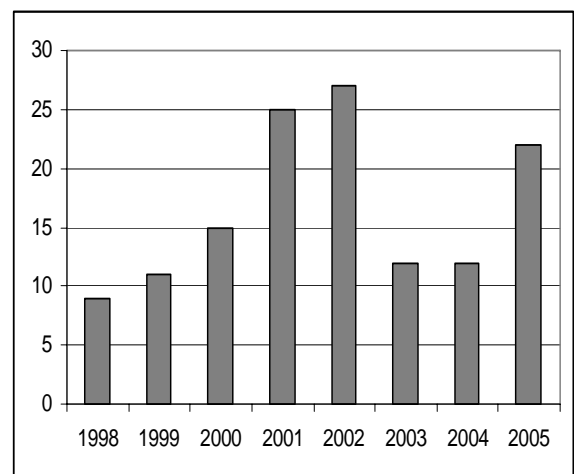
1998 – 9 occorrenze
1999 – 11 occorrenze
2000 – 15 occorrenze
2001 – 25 occorrenze
2002 – 27 occorrenze

*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.