




**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

ISFOL

N. 2 2007
Marzo-Aprile
ISSN 1592-291X

europa.doc

RASSEGNA DI DOCUMENTAZIONE BIBLIOGRAFICA



SOINARIO

Il Tema

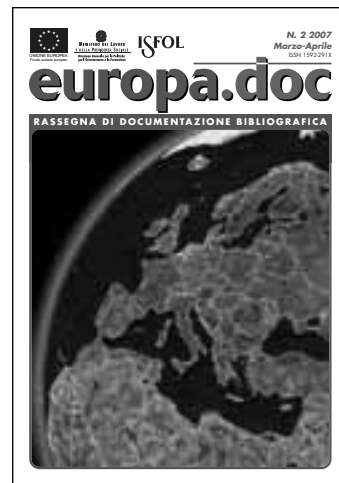
Il contributo italiano al Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro	5
Opinione di...	9
Attualità	13
Navigando in Internet	16

Mercato del lavoro e politiche sociali

Politiche e sistemi formativi

Documentazione comunitaria	17
Rassegna bibliografica	20
In libreria	25

europa.doc



Bollettino a cura del CDS Isfol nell'ambito delle attività di assistenza tecnica al piano nazionale di comunicazione sul Fondo sociale europeo a titolarità del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione - Programma Operativo Nazionale Ob. 3 "AZIONI DI SISTEMA", Misura F.2.

Comitato di redazione:

Chiara Carlucci, Giuseppina Di Iorio, Isabella Pitoni

Hanno collaborato al numero:


**Hanno collaborato al numero: Lilli Carollo
e Manuel Marocco per *L'opinione di...*, Paola Furfaro,
Paola Piras**

Elaborazione grafica: Rubbettino, Industrie Grafiche ed Editoriali

Chiuso in redazione il: 30-05-2007

Centro di Documentazione Specializzato
ISFOL

Via G.M. Lancisi, 29 - 00161 Roma
Tel. 06.44590634 - Fax 06.44590639
e-mail: comunicazione@isfol.it



Presentiamo di seguito la nuova serie - graficamente rivista - di *Europa.doc*, il bollettino di documentazione e di attualità bibliografica sulle politiche comunitarie per la formazione, il lavoro e le politiche sociali, realizzato dall'Isfol nell'ambito delle attività di assistenza tecnica al piano nazionale di comunicazione sul Fondo sociale europeo a titolarità del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - Direzione Generale per le politiche per l'orientamento e la formazione.

Il nuovo *Europa.doc* conferma e precisa la sua impostazione editoriale volta a dare informazione tecnica, aggiornamenti ed approfondimenti su due tipologie di fonti informative:

- documenti a carattere normativo, tecnico ed informativo realizzati e diffusi dall'Unione europea;
- novità e stato dell'arte nel campo della ricerca scientifica, dell'assistenza tecnica e della gestione delle politiche attive per la formazione ed il lavoro in ambito nazionale e comunitario.

La struttura-base di *Europa.doc* prevede due parti.

La prima focalizza il **tema-chiave di attualità** prescelto per ciascun numero e lo approfondisce attraverso **l'opinione di...**, un contributo originale a carattere tecnico di esperti sugli argomenti oggetto del tema e la presentazione di esperienze applicative locali e/o nazionali nella sezione **Attualità**. L'ulteriore sezione **Navigando in Internet**, quando presente, propone una visita descrittiva ed un suggerimento all'uso di uno o più siti web significativi.

La seconda parte di *Europa.doc* segue un'ottica trasversale ed offre una selezione della più recente documentazione comunitaria e delle novità bibliografiche sulle tematiche di interesse istituzionale. Questo obiettivo è perseguito tramite due sezioni: la **Documentazione comunitaria** - che contiene indicazioni ed abstract delle diverse tipologie di documenti - e la **Rassegna bibliografica**, organizzata intorno ai temi-chiave del Mercato del lavoro e politiche sociali e Politiche e sistemi formativi. Infine, la sezione **In libreria** accoglie la segnalazione dei libri in commercio sui temi di interesse di Istituto.

Europa.doc ha una cadenza bimestrale ed è presente, sotto forma di *download*, sia nel sito ISFOL <www.isfol.it>, sia in <www.lavoro.gov.it/lavoro/Europalavoro>.

Il contributo italiano al Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha presentato alla Commissione europea il contributo del Governo italiano al *Libro Verde. Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, pubblicato dalla stessa Commissione nel novembre 2006¹, con il quale si invitavano tutti i soggetti interessati, in particolare gli Stati membri e le Parti sociali, ad inviare contributi per approfondire il tema della *flexsecurity*. Un approccio questo che ha considerato, congiuntamente, le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro e la necessità di sicurezza dei lavoratori.

Attraverso il *Libro Verde*, la Commissione ha voluto verificare se e come il diritto del lavoro potesse contribuire agli obiettivi della Strategia di Lisbona, permettendo una crescita sostenibile con più posti di lavoro e di migliore qualità.

I temi oggetto di dibattito del *Libro Verde* sono stati i seguenti:

1. le **transizioni professionali**, che riguardano i diversi tipi di tutela di cui godono i lavoratori dipendenti e le persone che non hanno ancora una occupazione stabile;
2. l'**insicurezza giuridica**, che riguarda il tema del corretto inquadramento dei contratti di lavoro atipici, forme contrattuali che spesso si collocano alla frontiera fra il diritto del lavoro e il diritto commerciale;
3. i **rapporti di lavoro triangolari**, che attiene il tema delle garanzie e delle responsabilità nel rapporto di lavoro interinale;
4. l'**organizzazione dell'orario di lavoro**;
5. la **mobilità dei lavoratori**, ovvero come garantire i lavoratori che effettuano prestazioni in un contesto transnazionale;
6. il **controllo dell'applicazione della legislazione** negli Stati membri e il lavoro non dichiarato.

Il documento italiano, che è stato elaborato tenendo conto del dialogo tra Governo e Parti sociali, intende valutare l'impatto che eventuali modificazioni alla legislazione in tema di lavoro avrebbero nella promozione della *flexsicurezza* nei rapporti di lavoro. Si ammette che il *Libro Verde* "ha il merito di proporre una discussione sul diritto del lavoro in Europa", avvertendo però che "appare rivolto più che altro ad esplorare se e come eventuali modificazioni della legislazione esistente possono contribuire alla promozione della *flexsicurezza* nei rapporti di lavoro".

La riflessione sottolinea come il dialogo con le Parti sociali rivesta un ruolo essenziale per il miglioramento del panorama lavorativo e come la flessibilità abbia determinato aspetti positivi (quali l'incremento dell'occupazione) e negativi (quali la precarietà dei posti di lavoro, soprattutto per i giovani e le donne).

La legislazione italiana, quindi, si muove nella direzione della stabilizzazione dei rapporti di lavoro "per evitare che la flessibilità si traduca in precarietà - si legge nel documento - occorre che i lavori non standard vengano resi sostenibili sia attraverso un'adeguata regolazione legislativa e contrattuale che con lo sviluppo delle protezioni sul mercato del lavoro e di incentivi finalizzati alla loro trasformazione in rapporti a tempo indeterminato. La recente legislazione italiana si muove in questa direzione e vuole rendere "conveniente" per le imprese il rapporto di lavoro a tempo determinato".

Non si può prescindere, poi, dalla Carta dei diritti fondamentali di Nizza², che rappresenta *un presidio e un vincolo politico e giuridico anche per i diritti sociali*. Mentre nel testo del *Libro Verde* manca un riferimento esplicito. Quanto all'azione dell'Unione europea nel campo del lavoro, il metodo aperto di coordinamento *non può diventare lo strumento esclusivo della governance europea. L'armonizzazione sociale del grande mercato interno per essere efficace richiede che la Commissione non rinunci a una qualificata iniziativa legislativa, quando essa si riveli necessaria*.

Per il governo italiano, *vanno considerati prioritari in questa fase, da un lato, l'estensione dei diritti e delle protezioni sociali ai lavoratori non standard e, dall'altro, la realizzazione di un efficace sistema di ammortizzatori sociali, di politiche attive del lavoro e di formazione, finalizzati al reimpiego in lavori stabili perché la segmentazione del mercato del lavoro - prosegue il documento - può essere ridotta attraverso un miglior equilibrio tra flessibilità e sicurezza in modo da rendere la prima più sostenibile grazie a efficaci tutele nel rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro*.

1. COM (2006) 708 def. del 22-11-2006.

2. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, 18-12-2000.

Si ribadisce che *il contratto a tempo indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e tale deve restare*. Un ruolo cruciale spetta alla formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa, ma occorre anche *operare per facilitare le transizioni professionali di tutti i lavoratori creando una rete di protezioni sul mercato del lavoro*. Non manca, infine, un accenno alla lotta al lavoro non dichiarato, che va considerata tra gli impegni prioritari dell'Unione europea sia per quanto riguarda il sostegno alle politiche di contrasto e di emersione messe in campo dagli Stati membri che per gli aspetti legati ai movimenti transfrontalieri di lavoratori.

LE RIFLESSIONI DEL LIBRO VERDE: LE RISPOSTE

Si riportano, di seguito, i quesiti posti dalla Commissione (nei box) e le risposte contenute nella posizione italiana.

Mercato del lavoro flessibile ed inclusivo

Domande

1. Quali sarebbero secondo voi le priorità di un programma coerente di riforma del diritto del lavoro?
2. L'adattamento del diritto del lavoro e degli accordi collettivi può contribuire a migliorare la flessibilità e la sicurezza dell'occupazione e a ridurre la segmentazione del mercato del lavoro? Se sì, come?
3. La regolamentazione esistente - sotto forma di leggi e/o di contratti collettivi - frena o stimola le imprese e i lavoratori nei loro sforzi per cogliere le opportunità di aumentare la produttività e di adeguarsi alle nuove tecnologie e ai cambiamenti collegati alla concorrenza internazionale? Come può essere migliorata la qualità della regolamentazione applicabile alle PMI, mantenendone gli obiettivi?
4. Come facilitare il reclutamento mediante contratti a tempo indeterminato e determinato, sia per via legislativa sia attraverso accordi collettivi, in modo da aumentare la flessibilità di tali contratti garantendo al tempo stesso un livello sufficiente di sicurezza dell'occupazione e di protezione sociale?

1. Vanno considerati prioritari in questa fase, da un lato, l'estensione dei diritti e delle protezioni sociali ai lavoratori non standard e, dall'altro, la realizzazione di un efficace sistema di ammortizzatori sociali, di politiche attive del lavoro e di formazione, finalizzati al reimpiego in lavori stabili.
2. La segmentazione del mercato del lavoro può essere ridotta attraverso un miglior equilibrio tra flessibilità e sicurezza in modo da rendere la prima più sostenibile grazie ad efficaci tutele nel rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro; a questo fine il ruolo delle Parti sociali è fondamentale.
3. La regolamentazione esistente, di natura legislativa e contrattuale, avendo già incorporato importanti elementi di flessibilità, non costituisce un ostacolo ai cambiamenti resi necessari dal nuovo contesto internazionale.
4. Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune del rapporto di lavoro e tale deve restare, come riconoscono le Parti sociali europee. Il Governo italiano si colloca in questa prospettiva promuovendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro in modo da favorire i contratti a tempo indeterminato.

Modernizzare il diritto del lavoro

A. Transizioni professionali

Domande

5. Sarebbe utile prendere in considerazione una combinazione di una normativa di tutela dell'occupazione più flessibile e di una ben congegnata assistenza per i disoccupati, sotto forma di compensazioni per la perdita di reddito (politiche passive del mercato del lavoro) ma anche di politiche attive del mercato del lavoro?
 6. Quale può essere il ruolo della legge e/o degli accordi collettivi negoziati dalle parti nella promozione dell'accesso alla formazione e le transizioni tra le varie forme di contratto, al fine di sostenere la mobilità verticale lungo tutto l'arco di una vita professionale pienamente attiva?
5. Occorre operare per facilitare le transizioni professionali di tutti i lavoratori creando una rete di protezioni sul mercato del lavoro che combini sostegni al reddito, politiche attive del lavoro e formazione continua, con la corresponsabilizzazione delle Parti sociali anche per quanto riguarda l'allocazione delle risorse.
 6. La formazione ha un ruolo cruciale lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Essa dovrebbe essere riconosciuta come un diritto individuale, la cui esigibilità va garantita per via legislativa e contrattuale. L'investimento in formazione rappresenta un fattore di competitività per le imprese e un'op-

portunità di crescita professionale e personale per i lavoratori. Vanno quindi sostenute le iniziative bilaterali che corresponsabilizzino le Parti sociali nella promozione della formazione.

B. Insicurezza giuridica

Domande

7. Le definizioni giuridiche nazionali del lavoro dipendente e del lavoro autonomo devono essere chiarite in modo da facilitare le transizioni in buona fede tra lo status di lavoratore dipendente e quello di lavoratore autonomo e viceversa?
 8. È necessario prevedere un "nucleo di diritti" relativo alle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del loro contratto di lavoro? Quale sarebbe, secondo voi, l'impatto di tali requisiti minimi sulla creazione di posti di lavoro e la tutela dei lavoratori?
7. Sono da condividere tutte le iniziative che portino a smascherare il falso lavoro autonomo. Il concetto di "lavoro economicamente dipendente" è di indubbio interesse ma, tenuto conto della diversità e della complessità delle realtà nazionali in questo campo, appare difficile pervenire a definizioni univoche a livello europeo di questo tipo di lavoro.
 8. Alla luce della Carta di Nizza la risposta non può che essere positiva. Il "nucleo di diritti" esteso a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro contratto di lavoro, deve riguardare sia le condizioni di lavoro che la tutela sul mercato del lavoro. L'esistenza di questi diritti favorisce la qualità del lavoro e rende più facilmente praticabili e sostenibili le transizioni professionali.

C. Rapporti di lavoro triangolari

Domande

9. Ritenete che le responsabilità delle varie parti nell'ambito di rapporti di lavoro multipli dovrebbero essere precisate per determinare a chi incombe la responsabilità del rispetto dei diritti del lavoro? Sarebbe realizzabile ed efficace ricorrere alla responsabilità sussidiaria per stabilire questa responsabilità nel caso dei subappaltatori? In caso di risposta negativa, vedete altri mezzi che consentano di garantire una sufficiente tutela dei lavoratori nei "rapporti di lavoro triangolari"?
 10. È necessario chiarire lo statuto dei lavoratori impiegati dalle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo?
9. La risposta è positiva. La legislazione italiana prevede già la corresponsabilità dell'appaltante e dell'appaltatore.
 10. Anche in questo caso la risposta è affermativa. La legislazione italiana prevede parità di trattamento e la non discriminazione fra questi lavoratori e la corresponsabilità dell'agenzia fornitrice e dell'azienda utilizzatrice. È comunque auspicabile che la Commissione presenti un progetto di Direttiva sul lavoro interinale per creare un quadro di riferimento armonizzato a livello europeo.

D. Organizzazione dell'orario di lavoro

Domanda

11. Come si potrebbero modificare i requisiti minimi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro al fine di offrire una maggiore flessibilità ai datori di lavoro e ai lavoratori, garantendo al tempo stesso un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori? Quali dovrebbero essere gli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro da trattare in via prioritaria da parte della Comunità?

11. I più recenti progetti di revisione della Direttiva sul tempo di lavoro incorporano sufficienti elementi di flessibilità. Occorre tuttavia eliminare la clausola dell'*opt-out* sia pure nell'ambito di un periodo di tempo definito mentre va ribadita la centralità della contrattazione collettiva in materia di orario.

E. Mobilità dei lavoratori

Domanda

12. Come è possibile garantire nell'insieme della Comunità i diritti del lavoro di lavoratori che effettuano prestazioni in un contesto transnazionale, in particolare dei lavoratori frontalieri? Ritenete che sia necessario migliorare la coerenza delle definizioni di "lavoratore" contenute nelle direttive europee, in modo da garantire che questi lavoratori possano esercitare i loro diritti connessi alle loro attività lavorative, quale che sia lo Stato membro nel quale lavorano? O ritenete che gli Stati membri debbano mantenere un margine di manovra in questo settore?

12. In via di principio una definizione comune di "lavoratore" a livello europeo appare auspicabile per assicurare un'applicazione omogenea delle normative europee, specie nella prospettiva

di una maggiore integrazione dei mercati del lavoro, ma deve essere approfondita in tutte le sue implicazioni, tenendo conto delle diversità tra gli ordinamenti nazionali, anche sotto il profilo fiscale e previdenziale. Come obiettivo immediato è necessario rendere coerenti tra loro le definizioni di "lavoratore" nelle direttive europee.

F. Controllo dell'applicazione delle legislazioni e lavoro non dichiarato

Domande

13. Ritenete che sia necessario rafforzare la cooperazione amministrativa tra le autorità competenti, in modo che esse possano controllare più efficacemente il rispetto del diritto del lavoro comunitario? Ritenete che le Parti sociali abbiano un ruolo da svolgere in tale cooperazione?

14. Ritenete che altre iniziative siano necessarie a livello dell'UE al fine di sostenere l'azione degli Stati membri nella lotta contro il lavoro non dichiarato?

13. Anche in questo caso la risposta è positiva. La Commissione dovrebbe proporre misure rafforzative delle cooperazioni in essere tra le Amministrazioni degli Stati membri per controllare più efficacemente il rispetto delle normative comunitarie in materia di lavoro specie per quanto riguarda i distacchi e l'entrata in vigore della Direttiva Servizi. Le Parti sociali vanno incoraggiate a dare il loro contributo in questa direzione.

14. La lotta al lavoro non dichiarato va considerata tra gli impegni prioritari dell'Unione europea sia per quanto riguarda il sostegno alle politiche di contrasto e di emersione messe in campo dagli Stati membri che per gli aspetti legati ai movimenti transfrontalieri di lavoratori. C'è qui una dimensione sovranazionale del problema di cui l'Unione deve farsi carico integrando l'azione degli Stati membri.

IL LIBRO VERDE "MODERNIZZARE IL DIRITTO DEL LAVORO PER RISPONDERE ALLE SFIDE DEL XXI SECOLO"

Nel novembre 2006 la Commissione europea ha lanciato una consultazione rivolta a tutti gli operatori della materia (Governi, istituzioni, Parti sociali e comunità scientifica), al fine di aprire un dibattito pubblico sulla "modernizzazione del diritto del lavoro".

Lo strumento utilizzato è quello del cosiddetto Libro Verde, con il quale tradizionalmente gli organi della UE prospettano, appunto, l'intenzione di intervenire in una sfera dell'ordinamento comunitario e, a tal fine, richiedono il parere sui profili da approfondire, sicché le opinioni raccolte possano essere ulteriormente discusse e sistematizzate nell'ambito di un successivo documento programmatico (cosiddetto Libro Bianco). Nello specifico, gli attori su richiamati sono stati così sollecitati a rispondere ad una serie di quesiti entro quattro mesi (31 marzo 2007).

L'interesse delle istituzioni europee è altresì giustificato dalla avvenuta approvazione, nel dicembre del 2000, della Carta di Nizza (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea). A prescindere dal valore vincolante di tale Trattato, i diritti fondamentali ivi riconosciuti hanno particolare valore, anche a fini interpretativi, risultando oltretutto integrati nel testo del trattato costituzionale, tuttavia non ancora approvato.

Ad ulteriore testimonianza dell'interesse per tale materia possono essere richiamati i Rapporti che lo stesso Esecutivo europeo ha commissionato a esperti del settore, quali il Rapporto Supiot (*Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final report. June 1998*) e, più recentemente, lo studio coordinato dalla Prof.ssa Silvana Sciarra, intitolato *The evolution of labour law (1992-2003)* del giugno 2005.

Del resto, era stata istituita una *Task force europea per l'occupazione*, presieduta da Wim Kok, la quale nel novembre del 2003 redigeva un rapporto conclusivo, *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*, nel quale già si evidenziava la preoccupazione delle istituzioni comunitarie che si venisse a creare un mercato del lavoro "a due velocità", secondo la nota teoria degli *insiders/outsiders* e cioè dei lavoratori "integrati" con un posto di lavoro permanente, e quelli "esclusi" dalla "cittadella del lavoro" (Ichino P., 1998).

Proprio muovendosi dalle conclusioni cui era giunta la *Task force*, la Commissione, propone l'adozione di un sistema ispirato al modello danese che sappia conciliare la flessibilità con la sicurezza (*Flexicurity*), "nell'ottica di un mercato del lavoro più equo, più reattivo e più inclusivo, in grado di contribuire a rendere più competitiva l'Europa", in linea, d'altronde, con le sollecitazioni macroeconomiche lanciate dal Consiglio di Lisbona nel 2000.

Infatti, dopo aver ricostruito gli interventi legislativi di livello comunitario più recentemente adottati, viene sottolineato che le riforme avviate dai Paesi membri dall'inizio degli anni '90 si sono soprattutto concentrate "sull'ammorbidimento delle norme vigenti per favorire la diversità contrattuale". La conseguenza di tali *iniezioni* di flessibilità "marginale", secondo la Commissione ha reso "i mercati del lavoro (...) più segmentati".

Pertanto, nell'opinione dell'Esecutivo europeo, l'introduzione del concetto di *flexicurity* dovrebbe rendere il mercato del lavoro europeo più "reattivo" ai nuovi processi produttivi e organizzativi delle imprese di un mercato globale, bilanciando così le esigenze di flessibilità del lavoro delle imprese, con quelle di sicurezza dei lavoratori.

Secondo la struttura tipica del Libro Verde, sulla base delle conclusioni cui si è fatto sopra cenno, vengono posti una serie di quesiti agli operatori. Sinteticamente, stante il concetto di *flexicurity*, in primo luogo ci si interroga sulla modalità con cui avviare il recepimento di tale nozione nei diversi ordinamenti nazionali. La Commissione interroga quindi sulle priorità sentite dagli stessi operatori in ciascuna realtà nazionale, richiedendo se gli esistenti strumenti di regolazione dei rapporti di lavoro (posti tramite fonte legislativa ovvero collettiva) siano adeguati al raggiungimento di tale scopo. E vale a dire se: "La regolamentazione esistente frena o stimola le imprese e i lavoratori (...)"

Passando all'analisi dettagliata del documento, vengono nell'ordine affrontati: "transizioni professionali"; "insicurezza giuridica"; "rapporti di lavoro triangolare"; "organizzazione dell'orario di lavoro"; "mobilità dei lavoratori"; "aspetti del controllo dell'applicazione delle legislazioni e lavoro non dichiarato".

Con riguardo al primo tema, la Commissione propone di rivisitare i sistemi di protezione dei lavoratori, proponendo - secondo, d'altro canto, un approccio in Italia noto, essendo stato fatto proprio anche nel Libro Bianco dell'ottobre 2001 - di privilegiare istituti di tutela del lavoratore nel mercato del lavoro, piuttosto che nel rapporto di lavoro. A tal fine, l'Esecutivo interroga gli operatori se focalizzare l'attenzione

dei Legislatori della riforma su: strumenti per l'assistenza per i disoccupati, politiche passive combinate con quelle attive e formazione permanente dei lavoratori, in modo da assicurare la loro occupabilità e transizioni "protette" tra le varie forme di contratto.

Con il concetto di "insicurezza giuridica", la Commissione intende far riferimento alla questioni poste dalla incerta qualificazione, quale lavoro subordinato o autonomo, di relazioni lavorative sviluppatesi negli ultimi anni in diversi paesi europei (ad es. il lavoro parasubordinato in Italia), che si collocano tra l'una e l'altra delle forme tradizionalmente riconosciute negli ordinamenti giuridici ("lavoro economicamente dipendente"). Al riguardo si propone non solo di intervenire, ma si indicano soluzioni note alla dottrina giuridica nazionale, in quanto oggetto di analisi anche da parte di studiosi italiani (si intende riferirci al progetto sullo Statuto dei lavori, proposto da Marco Biagi). Infatti, secondo la logica ivi proposta, per privare di rilievo la qualificazione giuridica quale strumento di attribuzione delle tutele (semplificando: lavoro subordinato, sistema massimo di protezione, contrapposto a tutele decisamente inferiori per il lavoro autonomo), ritenuta per molti versi oramai desueta, date le trasformazioni che hanno investito l'attività lavorativa, si ricostruisce il sistema giuridico di protezione del lavoro attorno ad "nucleo di diritti" relativo a tutti i lavoratori, indipendentemente dal carattere subordinato o meno dell'attività.

La Commissione si interessa anche dei rapporti triangolari, come d'altro canto dimostrato dal tentativo, ancora non andato a buon fine, di disciplinare a livello comunitario il lavoro temporaneo tramite agenzia (in Italia, ora, somministrazione di lavoro). In questo caso, la questione posta riguarda la necessità di chiarire poteri e relative responsabilità nei casi in cui ricorra uno "sdoppiamento" della figura del datore di lavoro (quindi anche in caso di appalto).

Con riguardo a orario di lavoro e definizione di "lavoratore", i quesiti posti concernono in particolare materie su cui esiste un consolidato intervento comunitario, perché tradizionalmente affidate alla regolazione tramite fonti europee. Nel primo caso, come tradizionalmente è avvenuto a livello comunitario, si ribadisce la necessità di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e nel secondo si propone di addivenire ad una nozione comune di lavoratore ai fini di risolvere le questioni interpretative poste in caso di lavoro transfrontaliero e in generale di circolazione dei lavoratori nel mercato comune.

Rispetto alle questioni poste dal documento europeo diversi organismi italiani hanno espresso la loro posizione. Mentre in genere tali contributi hanno seguito lo schema dei quesiti contenuti nel Libro Verde, in un caso (*I giuslavoristi e il Libro Verde*, presentato nel marzo 2007 da un gruppo costituito prevalentemente da accademici) si è preferito stendere un contributo generale, in quanto si criticavano le scelte metodologiche compiute dalla Commissione.

In primo luogo, in tale testo, esprimendo la preoccupazione per fenomeni di *dumping* sociale tra i Paesi membri, si critica, dal punto di vista dell'effettività, gli strumenti con cui le istituzioni comunitarie nel loro complesso hanno, più di recente, inteso costruire e difendere il modello sociale europeo; e vale a dire, Metodo di Coordinamento Aperto (MAC), ma anche la produzione normativa comunitaria, nonché l'apporto della Corte di Giustizia. Si concorda cioè con chi sostiene che il "no" franco-olandese al Trattato costituzionale, possa essere stato indotto proprio dalla "leggerezza" delle norme in campo sociale ivi contenute, suggerendo pertanto una intensificazione degli sforzi delle istituzioni comunitarie per "riprendere" la costruzione di detto modello.

Poste tali premesse, "i giuslavoristi" sostengono che alla "modernizzazione" proposta dalla Commissione manchi una sufficiente visione "sociale" delle problematiche poste dal sistema produttivo attuale, come testimoniato dalla mancanza di riferimenti alla già citata Carta di Nizza. La ricollocazione del rischio di impresa, che consegue cioè al proposto slittamento delle tutele "dal" rapporto "al" mercato - la *flexicurity* - avrebbe costi sociali e esistenziali che vengono trascurati nel Libro Verde.

Se ben si intende, in realtà la critica punta soprattutto alla dimensione "macro" della *flexicurity*, lamentando che, le condizioni che ne hanno permesso lo sviluppo, in particolare nei paesi scandinavi, presuppongono "condizioni sociali e istituzionali affatto peculiari", difficilmente estendibili in altri paesi. Si dubita cioè che sia *esportabile* il "sistema Ghent" (vedi nota 2 del documento), ove il grado di flessibilità dei rapporti è legato in una relazione direttamente proporzionale alla capacità di protezione nel mercato, affidato a istituzioni controllate direttamente dai sindacati, finanziate dalla fiscalità generale.

Meno critico è l'accento posto sulla possibilità di sviluppare una dimensione micro della stessa *flexicurity*; si guarda con favore ad una "flessibilità negoziata" - da lungo tempo sperimentata in Italia - e cioè ad un allentamento delle rigidità legali di alcuni singoli istituti e rapporti di lavoro per tramite della contrattazione collettiva, la quale agisce a supporto anche della contrattazione individuale; la fonte collettiva può, insomma, proficuamente svolgere una funzione di adattamento, seppure in presenza di un nucleo minimo di tutele a presidio dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Lo strumento si rileva così efficace - e a proposito gli estensori del documento indicano una serie di buone prassi di "integrazione positiva tra regolazione legale e valorizzazione degli accordi collettivi" - per promuovere, per così dire, una flessibilità "buona". È tale, cioè, quella funzionale al miglioramento della *qualità* del lavoro, oltre che della *quantità* di questo, nonché volta al riequilibrio della distribuzione tra donne e uomini del lavoro di cura; quella "democraticamente negoziata" e finalizzata a completare e adattare la legislazione protettiva, ma anche, all'inverso, rafforzare alcuni istituti di protezione nel mercato.

Secondo lo schema di risposte a quesiti, invece, si sono pronunciati altri soggetti istituzionali (il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale), le Parti sociali (CGIL- Cisl-Uil e Confcommercio), nonché acca-

demici (Centro Studi internazionali e Comparati "Marco Biagi" dell'Università di Modena e Reggio Emilia, CSMB).

Per analizzare tali documenti è utile rassegnarli cercando di reperire tanto le risposte affini, quanto le posizioni che esprimono, invece, un diverso approccio rispetto alle questioni poste dalla Commissione, considerando che sovente le osservazioni del MLPS convergono con quelle delle Organizzazioni sindacali.

Come detto, il tema principale offerto al dibattito da parte della Commissione riguarda la conciliazione tra flessibilità e sicurezza.

Prima di considerare come i diversi soggetti interpretino tale concetto è interessante preliminarmente evidenziare come si pongano rispetto alla questione se sia o meno auspicabile una riforma del diritto del lavoro; il CSMB, per parte sua, rileva la necessità di addivenire ad un incremento dell'effettività delle regole di fonte legale e contrattuale, valorizzando la *semplificazione del quadro legale*, poiché la complessità dell'apparato normativo risulta essere il principale ostacolo per una corretta applicazione del quadro legale.

CGIL-CISL-UIL individuano quale cuore di una efficace riforma del diritto del lavoro la necessità di assicurare tutela "sia sul posto di lavoro che nel mercato del lavoro". Mentre con riguardo a queste ultime si concorda con l'esigenza di promuovere misure (ammortizzatori sociali e politiche attive) che accompagnino chi è in cerca di occupazione o transita da un lavoro ad un altro, sul primo fronte si suggerisce di ridurre i differenziali di costi e di diritti tra le diverse tipologie contrattuali. Allo stesso modo, il Ministero del Lavoro si esprime nel senso che "la segmentazione del mercato del lavoro può essere ridotta attraverso un miglior equilibrio tra flessibilità e sicurezza in modo da rendere la prima più sostenibile grazie ad efficaci tutele nel rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro".

Insomma il Dicastero del lavoro e le Organizzazioni sindacali contrastano apertamente ogni ipotesi di "scambio tra tutela sul posto di lavoro e tutela sul mercato", poiché "entrambe sono invece necessarie per dare stabilità al lavoro e creare buona occupazione". Il solo CSMB, invece, in un'ottica di ridistribuzione delle tutele tra *insiders* ed *outsiders*, si pronuncia sul delicato tema della flessibilità in uscita; in sostanza, si propone di allentare le rigidità sulla flessibilità in uscita, ma nel contempo rafforzare tutti gli strumenti volti alla protezione dei soggetti esclusi o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Questo attraverso l'utilizzo di canali centralizzati informativi per la diffusione di informazioni, di una rete integrata e decentrata di servizi all'impiego, ma soprattutto tutele di sostegno al reddito.

I documenti redatti convergono, però, sugli elementi appena descritti e sottolineano, oltretutto, il ruolo cruciale della *formazione*. Se per il Ministero e le OO.SS. questa deve essere riconosciuta addirittura come "diritto individuale" del lavoratore, "la cui esigibilità va garantita per via legislativa e contrattuale", il CSMB ne offre anche una visione dinamica, ritenendo opportuno sviluppare un robusto e variegato sistema di collegamento tra i percorsi di istruzione, formazione professionale, teorica e pratica (*on the job*), soprattutto con le Amministrazioni locali e le Parti sociali.

La formazione diviene, pertanto, uno strumento chiave nell'ottica del sostegno alla professionalità e alla mobilità del lavoratore, anche nel passaggio tra i diversi lavori.

Linee di contatto tra le differenti posizioni redatte si riscontrano, inoltre, in ordine alla necessità di porre fine all'"insicurezza giuridica". Si vuole combattere quella "zona grigia" tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, o meglio, garantire le necessarie tutele a *tutti* i lavoratori.

Il CSMB sul punto ritorna sul progetto di Statuto dei Lavori (richiamato anche dal documento analizzato per primo), riconoscendo la necessità, per il nostro, come per altri Paesi, del superamento della tradizionale dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, non più consona alla determinazione dell'attribuzione delle maggiori o minori tutele in capo ai lavoratori.

Viene nel complesso apprezzata la nozione di "lavoro economicamente dipendente", quale strumento di estensione delle tutele e di "smascheramento" del falso lavoro autonomo. Divergono tuttavia le opinioni circa la possibilità di fissare tale nozione a livello comunitario. Mentre nel documento dei Giuslavoristi espressamente si ipotizza un intervento "per principi generali" da parte delle istituzioni comunitarie, da adeguare poi a livello nazionale, il Ministero, anch'esso espressamente, ritiene al contrario difficile addivenire a "definizioni univoche a livello europeo".

Un altro punto su cui convergono i diversi "interlocutori" riguarda il ruolo delle Parti sociali per addivenire alla realizzazione di tutto quanto premesso. È fondamentale, infatti, la corresponsabilizzazione delle stesse per enucleare politiche attive per il lavoro, nonché per sviluppare reti di formazione che accompagnino il lavoratore durante tutto il percorso professionale ed anche durante i periodi tra un lavoro ed un altro, per promettere sempre livelli di professionalità adeguati al mercato del lavoro.

È sentita, oltretutto la necessità di promuovere il ruolo della contrattazione collettiva come fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro e per la lotta al lavoro sommerso.

Sulle tipologie di lavoro triangolare, sia il MLPS, che le Organizzazioni sindacali - il primo sottolineando che la legislazione italiana è già conforme ai principi di corresponsabilità e di parità di trattamento - promuovono l'approvazione della direttiva comunitaria in materia. Converte sul punto il CSMB, ove si reputa necessario definire i ruoli e le responsabilità delle Agenzie e delle imprese utilizzatrici, nonché un corpo di norme a tutela del lavoratore somministrato che, quanto meno, garantisca parità di trattamento con i dipendenti dell'utilizzatrice.

In ordine alla materia dell'orario di lavoro, il Ministero sottolinea la necessità di eliminare dal sistema la clausola dell'*opting-out*, ma tutti insistono sul fatto che in questa materia è determinante il ruolo delle Parti sociali. Le proposte del CSMB attengono poi all'utilizzo di forme o modalità di lavoro che possano conciliare al meglio attività di lavoro e vita personale con le esigenze di flessibilità delle imprese. Si parla di favorire il ricorso al lavoro a tempo parziale, a tipologie di lavoro ad orario flessibile e all'incremento del ricorso al telelavoro.

In via di principio tutti concordano che una definizione comune di "lavoratore" a livello europeo appare auspicabile per assicurare un'applicazione omogenea delle normative europee, specie nella prospettiva di una maggiore integrazione dei mercati del lavoro. Il Ministero spiega che si dovrebbe cominciare dall'armonizzazione di questo concetto in tutte le direttive comunitarie, per poi farlo proprio dei singoli Stati membri.

Il CSMB aggiunge oltretutto che tale definizione potrebbe, addirittura, essere estesa a Paesi *partners* dell'Unione europea attraverso specifici accordi o Trattati.

Infine, tutti convergono sul contrasto al lavoro sommerso ed allo sviluppo a tal scopo strumentale dei servizi ispettivi, anche, come specifica il CSMB, attraverso la predisposizione di misure incentivanti, come l'istituzione di Fondi proprio a livello comunitario, ovvero con l'inserimento, tra i criteri di aggiudicazione degli appalti pubblici, di clausole che obblighino alla regolarità contributiva e al rispetto dei contratti collettivi.

Il 18 aprile 2007, la Commissione ha adottato il **Libro Verde** *Migliorare l'accesso ai documenti delle istituzioni europee* (COM (2007) 185).

Con l'adozione del Libro Verde la Commissione avvia una consultazione pubblica sul regolamento relativo all'accesso del pubblico ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione (regolamento 1049/2001).

Questa consultazione rappresenta un nuovo passo nella strategia per una maggiore apertura iniziata con l'iniziativa europea per la trasparenza lanciata dalla Commissione nel novembre 2005.

Nel Libro Verde la Commissione fa il punto delle regole attuali in materia di accesso del pubblico ai documenti ed evoca alcune opzioni per migliorare il sistema al fine di garantire ai cittadini un accesso migliore e più agevole ai documenti delle tre istituzioni e delle agenzie comunitarie.

Il regolamento (CE) n. 1049/2001 è in vigore da poco più di cinque anni. Le tre istituzioni hanno maturato esperienze nell'attuazione del regolamento e le istanze giurisdizionali europee sono state chiamate a interpretarlo in una serie di sentenze. Sembra quindi giunto il momento per riesaminare il regolamento e il Parlamento europeo ha invitato la Commissione a formulare proposte per modificarlo. Prima però di proporre modifiche delle norme vigenti, la Commissione intende consultare il grande pubblico. Per tale motivo ha pubblicato questo Libro Verde e ha aperto un sito web *ad hoc* attraverso il quale il pubblico, i cittadini, le organizzazioni della società civile, gli operatori economici, le autorità pubbliche e tutte le organizzazioni interessate agli affari europei possono presentare commenti e suggerimenti.

Il Libro Verde è composto da due parti principali. La prima contiene un'analisi dell'attuazione del regolamento e una sintesi della giurisprudenza pertinente delle istanze giurisdizionali europee. Nella seconda parte la Commissione formula suggerimenti per migliorare il sistema attuale. Le principali questioni sottoposte a consultazione sono:

- Si dovrebbe porre un più forte accento sulla promozione di una diffusione attiva delle informazioni?
- Le regole in materia di accesso del pubblico ai documenti andrebbero armonizzate con le regole di accesso alle informazioni in materia ambientale, cui le istituzioni sono vincolate da una convenzione internazionale (la Convenzione di Århus sull'accesso alle informazioni, la partecipazione del pubblico ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in materia ambientale). Un unico insieme di regole che disciplinino l'accesso ai documenti, compreso l'accesso alle informazioni ambientali, determinerebbe una maggiore chiarezza per i cittadini?
- Come assicurare il giusto equilibrio tra le esigenze della trasparenza e quelle della protezione dei dati personali, degli interessi economici e commerciali e del principio di buona amministrazione?

Per ciascuno di questi punti un questionario invita il pubblico ad esprimere il suo parere e a presentare commenti e suggerimenti per il tramite di un sito web *ad hoc*: <http://ec.europa.eu/transparency/revision/index.htm>. La consultazione durerà fino al 15 luglio 2007.

La Direzione generale Politiche per l'orientamento e la formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha presentato a Roma un progetto per la realizzazione del **Catalogo nazionale delle buone prassi del Fondo sociale europeo e dei programmi e iniziative comunitarie realizzate in Italia nel 2000/2006**. Obiettivo del progetto è condividere la conoscenza sulle migliori esperienze realizzate nel ciclo di programmazione 2000/2006, per meglio gestire e organizzare la futura programmazione. Il progetto, oltre a stimolare una riflessione *ex post* sugli interventi, intende favorire una *governance* partecipata e stimolare la condivisione di un approccio comparativo e di un glossario comune. Per la selezione delle *best practice*, è stata elaborata, sperimentata ed applicata una metodologia di valutazione e *rating* tarata su parametri chiave come l'innovatività, la riproducibilità e trasferibilità, la sostenibilità nel tempo e l'efficacia degli interventi. La raccolta delle buone prassi e la conseguente pubblicazione del catalogo sono previste per gennaio 2008.

È disponibile on line un nuovo documento di lavoro della Commissione dal titolo *Evaluation during the Programming Period* (La valutazione durante il periodo di programmazione). Il documento, approvato dal Comitato di coordinamento dei Fondi (COCOF), è il quinto contributo della Commissione a supporto del processo di programmazione e gestione dei fondi strutturali (dopo quelli sulla valutazione *ex ante*, sugli indicatori per la sorveglianza e la valutazione, sul calcolo dell'addizionalità e sull'analisi co-

sti/benefici). Il documento illustra un nuovo approccio valutativo (la cosiddetta "valutazione continua") che implica un monitoraggio costante dell'attuazione del programma ed un interscambio continuo con l'ambiente esterno, per meglio orientare -ed eventualmente riorientare- gli effetti e i risultati del programma verso un impatto a lungo termine. Il documento è articolato in quattro sezioni: la prima si focalizza sull'esperienza valutativa del ciclo di programmazione 2000/2006; la seconda, descrive il quadro normativo della valutazione nella nuova programmazione e delinea ruoli e responsabilità degli Stati membri e della Commissione; la terza parte, propone alcune linee guida per connettere la valutazione continua con le scelte strategiche ed operative dettate dall'ambiente esterno; la quarta parte fornisce alcune linee guida per la gestione del processo valutativo, descrivendone gli attori, i principi chiave e gli standard qualitativi.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Politiche comunitarie ha presentato la relazione annuale 2006 sullo stato della partecipazione dell'Italia nell'Unione europea.

La relazione costituisce, da un lato, un necessario momento di raffronto tra le azioni programmatiche del Governo sui temi europei e i risultati effettivamente conseguiti; dall'altro, una imprescindibile occasione di confronto per le iniziative che si devono portare a compimento e per quelle da intraprendere, anche alla luce delle indicazioni ricevute dal Parlamento.

La Relazione è stata strutturata in cinque parti.

La prima parte tratta le questioni strategiche dell'attualità istituzionale dell'Unione europea, con particolare riferimento agli "sviluppi del processo di integrazione europea, alle attività del Consiglio europeo e del Consiglio dell'Unione europea, alle questioni istituzionali, alle relazioni esterne dell'Unione, alla cooperazione nei settori della giustizia e degli affari interni (GAI) e agli orientamenti generali delle politiche dell'Unione" (articolo 15 L. 11/05).

La parte seconda riguarda le novità relative alla cosiddetta fase ascendente, vale a dire la partecipazione dell'Italia al processo decisionale dell'Unione europea, e alla fase discendente, concernente l'attuazione del diritto di questa. Inoltre, viene esposto lo stato delle procedure di infrazione e, per la prima volta, l'elenco e i motivi delle impugnazioni, da parte del Governo italiano, delle decisioni adottate dal Consiglio dell'Unione europea e dalla Commissione (art. 15, lettera e) legge n. 11/2005). Infine, la parte seconda riporta i pareri e gli atti di indirizzo delle Camere, nonché le osservazioni delle Conferenze dei livelli territoriali di Governo in materia europea (art. 15, lettera d)).

Nella parte terza la Relazione illustra le linee evolutive delle tematiche relative al mercato interno. La tradizionale politica del mercato interno, concentrata sull'integrazione e sull'apertura dei mercati, ha sicuramente apportato grandi benefici per l'economia. Una nuova strategia per il mercato interno appare l'unica possibile strada da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito del rilancio della Strategia di Lisbona.

Nella parte quarta, la Relazione illustra le linee evolutive delle tematiche relative alle politiche comuni previste dal Trattato CE. Anche in questo caso si evidenzia l'impostazione finalizzata a collegare le politiche di settore e l'azione complessiva programmatica del Governo nell'ambito della Strategia di Lisbona, attraverso il riferimento alle priorità individuate nel Piano nazionale di Riforma 2006-2008.

Il Governo ha infatti individuato la cornice normativa all'interno della quale promuovere la realizzazione dei propri obiettivi e ha, altresì, individuato gli strumenti attuativi.

Gli interventi riguardano numerosi settori: misure specifiche sono state avviate per la liberalizzazione di importanti segmenti del mercato, per il recupero del deficit infrastrutturale dell'Italia, per dare nuovo slancio e valore alla ricerca e all'innovazione.

La quinta e ultima parte analizza l'andamento delle politiche economiche e dei flussi finanziari provenienti dall'Unione europea all'Italia, secondo quanto previsto dall'art. 15, lett. c), della legge n. 11/2005, che stabilisce che la Relazione dia conto delle politiche di coesione economica e sociale, dell'andamento dei flussi finanziari verso l'Italia e della loro utilizzazione, anche con riferimento alle relazioni della Corte dei Conti delle Comunità europea.

La **Litania** è il quinto paese dell'Unione europea, ed il primo tra i nuovi entranti, ad aver ottenuto il via libera della Commissione sul Quadro di riferimento strategico nazionale (QRSN). La decisione della Commissione determina il passaggio della Litania nella fase di programmazione operativa che, nel periodo di programmazione 2007/2013, riguarderà l'*Obiettivo Convergenza*: obiettivi prioritari della politica regionale saranno il riequilibrio socio/economico e il superamento dei *gap* rispetto ai paesi più avanzati dell'UE, la promozione di una crescita duratura e sostenibile e la coesione sociale. La Litania intende tradurre le ampie priorità delineate dal QRSN in tre programmi operativi tematici: sviluppo delle risorse umane, crescita economica e promozione della coesione. La Commissione ha espresso alle autorità lituane il proprio consenso sulle scelte effettuate dal QRSN nell'allocazione delle risorse: ben il 54,6% degli investimenti sarà infatti destinato all'attuazione degli obiettivi di Lisbona.

La Commissione ha approvato la strategia per la politica di coesione 2007-2013 della **Francia**. Il QR-SN così adottato rappresenta la chiave di volta del nuovo periodo di programmazione. Nel documento, le autorità francesi illustrano in dettaglio come intendono utilizzare i 13,5 miliardi di euro che verranno erogati sino al 2013.

La Commissione ha espresso il totale sostegno e la completa approvazione alle misure presentate dalla autorità francesi per favorire la crescita dell'occupazione, migliorare la qualità del lavoro stesso, rispettando gli obiettivi della Strategia di Lisbona.

Le priorità strategiche, che costituiranno il cuore dei futuri programmi, riguardano quattro principali filiere, conformemente alle conclusioni del Consiglio europeo di primavera 2006:

1. settore economico e sostegno alle imprese (soprattutto alle piccole e medie imprese) con rilievo particolare per la ricerca e l'innovazione, campi nei quali la Francia occupa una posizione media a livello europeo;
2. la formazione, il lavoro a favore delle categorie svantaggiate (giovani a rischio di esclusione, le donne, gli immigrati), la gestione delle risorse umane e l'inclusione sociale;
3. l'ambiente, la prevenzione dei rischi e la politica energetica;
4. lo sviluppo dei territori.

Le priorità del QRSN saranno realizzate attraverso 36 programmi operativi che copriranno gli Obiettivi *convergenza* e *competitività regionale e lavoro*: 31 programmi saranno cofinanziati dal Fondo europeo di sviluppo regionale per un totale di 8,055 miliardi di euro e 5 programmi (di cui uno nazionale) saranno cofinanziati da Fondo sociale europeo, per un totale di 5,394 miliardi di euro.

I dipartimenti d'oltremare riceveranno un aiuto di 3,2 miliardi di euro. Uno stanziamento specifico supplementare di 0,5 miliardi di euro sarà destinato a compensare i costi che queste regioni dovranno affrontare per la loro situazione geografica.

Il **Comitato delle Regioni** ha creato la piattaforma di monitoraggio della Strategia di Lisbona (PSL) al fine di sorvegliare, dal punto di vista degli enti regionali e locali, i progressi compiuti dagli Stati membri nell'attuazione della strategia per la crescita e l'occupazione.

Accessibile sul sito Internet del Comitato, la PSL raccoglie dati statistici regionali, organizza forum e mantiene un centro di documentazione con l'obiettivo di mobilitare i livelli regionali e comunali affinché scambino informazioni, conoscano gli ostacoli incontrati e condividano delle soluzioni realistiche. Sessantacinque enti locali e regionali hanno partecipato alla piattaforma nel suo primo anno di funzionamento.

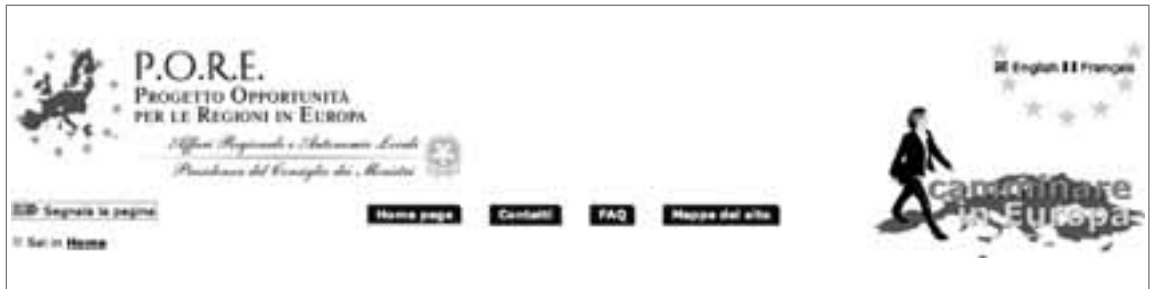
Con i membri della piattaforma sono stati anche organizzati dei seminari, i cui risultati servono come base per formulare dei messaggi politici del CdR sull'attuazione decentrata della Strategia di Lisbona. Secondo il CdR, l'UE deve ricorrere di più agli enti regionali e locali per raggiungere la popolazione sul territorio, utilizzandoli come vettori di comunicazione.

Navigando in Internet

PROGETTO OPPORTUNITÀ PER LE REGIONI IN EUROPA

<<http://www.pore.it/>>

Consultazione: 30/05/2007



“Il P.O.R.E (Progetto opportunità delle Regioni in Europa) è un progetto nato per facilitare le Regioni e le Autonomia locali italiane nei processi di interazione con le realtà dell’UE, accrescere la partecipazione ai programmi europei, incentivare partenariati e cooperazione transfrontaliera e transnazionale. Il P.O.R.E si propone di supportare il sistema delle autonomie e dei sistemi produttivi territoriali offrendo strumenti di informazione, formazione e supporto mirati e aggiornati”.

Questo in sintesi quanto si legge dalla brochure ufficiale del progetto. Tra gli strumenti di informazioni *mirati* e *aggiornati* per le potenzialità che offre senz’altro il sito web, che infatti trova posto anch’esso all’interno della stessa brochure. Il sito si presenta ben organizzato, leggibile, aggiornato: è per questo che vale senz’altro la pena scendere di dettaglio focalizzandosi su alcuni elementi chiave particolarmente significativi.

I **link esterni** sono 34 organizzati in ordine alfabetico, tutti rilevanti ed evidentemente selezionati con una logica di coerenza rispetto a quella che dichiaratamente è la *mission* del progetto. Non risultano però attivi i *link* visitati e questo in un sito ben organizzato che incentiva una reale navigazione ipertestuale e non il semplice *surfing*, risulta penalizzante. Finalmente una sezione **Comunicazione** ove trovare tutte le informazioni strettamente inerenti il progetto, distinta da una sezione **Informativa** che invece riporta le notizie di contesto, ampio e generale, cui il sito fa riferimento. Rimane però da capire perché l’area - peraltro neanche copiosissima quindi non è al momento un problema di spazi - dei prodotti ed attività, che sono evidentemente degli strumenti di comunicazione, rimane separata. Copiosa, ben strutturata e finalmente con delle icone che sono tali (univoche, distintive, semplici e chiare) la sezione dei **Bandi**, struttura e logica della stessa che si evince anche dai collegamenti esistenti all’interno delle schede dettagliate di ciascun bando. Condivisibile la scelta di organizzarli in *Nuovi* e *In scadenza* se il sito, come questo, è un sito di servizio vero dove l’aggiornamento non ha bisogno (ma ci piacerebbe comunque) che venga esplicitato perché è la freschezza delle informazioni diffuse che ne costituisce garanzia. Nella sezione *Tutti i bandi* si accede ad una banca dati che consente una ricerca mirata, con alcuni necessari estremi di ricerca che devono essere conosciuti, dove però si segnala l’incoerenza di una riproposta di un elenco di bandi a seguire il box che ospita la banca dati che a questo punto non si capisce a che titolo si trovino in quella posizione. Per quanto riguarda la navigazione, l’articolazione dei contenuti sulla sinistra è agevole anche se c’è forse un livello in più - o in meno dipende dai punti di vista - perché le etichette tali non sono dal momento che attivano delle pagine dove viene riportato l’elenco di navigazione sottostante ma senza identità assoluta - il web rimane nella nostra mente un modo di rappresentare le informazioni in maniera coerente e quindi non si capisce perché gli ordini alfabetici vengano stravolti - e perdendo forse l’occasione - che per altro viene colta ma solo per la sezione dei Bandi - di spendere due parole sulle caratteristiche della sezione. La sezione in **lingua** risulta ancora in costruzione. Peccato, meglio non dichiarare il *work in progress*, sul web le dichiarazioni di intenzioni, soprattutto se non calendarizzate, valgono poco e per certi tipi di situazioni, come questa, forse l’accessibilità linguistica è forse imprescindibile. Come tendenza in atto riscontrata ormai in molti siti la presenza di una funzione *Segnala la pagina*, funzione che consente anche ai gestori del sito di monitorare in modo qualificato la propria utenza.

Perché consultarlo? Per il tema cardine del sito l’**accesso ai finanziamenti**, intorno al quale si organizzano i contenuti ed inoltre per prestare particolare attenzione ai Fondi tematici o settoriali che rappresentano per i Paesi membri una potenzialità per incrementare le risorse finanziarie.

Documentazione comunitaria

Mercato del lavoro e politiche sociali

D463

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo. Relazione di attività EURES 2004 - 2005 presentata dalla Commissione in conformità del regolamento (CEE) n. 1612/68, articolo 19, paragrafo 3 "Verso un mercato europeo del lavoro: Il contributo di EURES"

COM (2007) 116 del 16/03/2007, 14 p.

Lavoratore; Libertà di circolazione; Mobilità

Il ruolo di EURES (European Employment Services - Servizi europei per l'occupazione) è agevolare la mobilità nel mercato del lavoro europeo fornendo servizi ai lavoratori che desiderano approfittare del diritto alla libera circolazione dei lavoratori nell'UE in conformità del regolamento n. 1612/68. I nuovi orientamenti integrati per le politiche economiche e l'occupazione 2005-2008 identificano peraltro la mobilità quale elemento di importanza cruciale per il successo del rilancio della Strategia di Lisbona. Una parte della relazione è dedicata allo sviluppo di una struttura EURES nei dieci nuovi Stati membri. Poiché tutte le attività EURES svolte da membri e partner si basano su un quadro di principi guida, il rendimento di EURES nel periodo 2004-2005 deve essere valutato confrontando le realizzazioni effettive con gli obiettivi e le priorità specificamente definite per tale periodo di riferimento. La relazione si articola in funzione delle dieci priorità che hanno orientato lo sviluppo della rete EURES durante il periodo 2004-2005. Nel quadro dell'elaborazione della relazione è stato fatto largamente ricorso ai risultati dell'ultima valutazione esterna della rete, effettuata nel 2005.

D464

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio. Parità tra donne e uomini ed emancipazione femminile nella cooperazione allo sviluppo

COM (2007) 100 del 08/03/2007, 13 p.

Dialogo sociale; Pari opportunità; Politica sociale

L'emancipazione delle donne è un aspetto fondamentale della *governance*. In molti paesi le donne tendono ancora ad essere emarginate dal processo decisionale. È fondamentale introdurre una normativa che garantisca la parità di diritti per tutte le donne e gli uomini, accompagnandola con misure

di attuazione destinate a proteggere i diritti umani fondamentali delle donne e favorire la riduzione della povertà e la crescita economica. L'UE riconosce la parità tra i generi come diritto umano fondamentale e condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi della crescita, della piena occupazione e della coesione sociale. Ha pertanto investito molto in questo obiettivo, attraverso la normativa, l'integrazione della dimensione di genere, le misure specifiche per il miglioramento della condizione femminile, i programmi di azione, il dialogo sociale e il dialogo con la società civile.

D465

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Realizzazioni politiche nel 2006

COM (2007) 67 del 28/02/2007, 24 p.

Cittadino; Politica comunitaria

Il 2006 ha segnato l'avvio per la Commissione di una nuova fase di realizzazione degli obiettivi fissati all'inizio del mandato. La Commissione ha proposto un ambizioso programma d'azione che illustra una serie di misure concrete a beneficio dei cittadini europei: un'Europa dei risultati. Il programma si basa su un duplice approccio: dimostrare la capacità di agire dell'Unione e cercare nel contempo una soluzione alle questioni istituzionali e costituzionali. I cittadini chiedono all'Unione di mettere in atto politiche che incidano sulla loro vita quotidiana. È per questo che la strategia di sviluppo sostenibile dell'UE e la Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, volte a garantire all'Europa un futuro prospero, equo e sostenibile dal punto di vista ambientale, sono tra le priorità assolute della Commissione. Dopo il lancio, nel 2005, della Strategia di Lisbona rinnovata, nel 2006 l'attenzione si è concentrata sulla sua attuazione. Il nuovo partenariato tra Stati membri e Commissione ha cominciato a dare frutti e ha contribuito a migliorare i risultati economici in tutta l'Europa.

Politiche e sistemi formativi

D466

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Libro Verde. L'accesso del pubblico ai documenti delle istituzioni della Comunità europea

COM (2007) 185 del 18/04/2007, 20 p.

Diritti dei cittadini; Informazione; Politica della comunicazione

Con l'adozione del suo Libro Verde la Commissione avvia una consultazione pubblica sul regolamento relativo all'accesso del pubblico ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione (regolamento 1049/2001). Questa consultazione rappresenta un nuovo passo nella strategia per una maggiore apertura iniziata con l'iniziativa europea per la trasparenza lanciata dalla Commissione nel novembre 2005. Il Libro Verde è composto di due parti principali. La prima contiene un'analisi dell'attuazione del regolamento e una sintesi della giurisprudenza pertinente delle istanze giurisdizionali europee. Nella seconda parte la Commissione formula suggerimenti per migliorare il sistema attuale. Prima però di proporre modifiche delle norme vigenti la Commissione intende consultare il grande pubblico. Per tale motivo ha pubblicato questo Libro Verde e ha aperto un sito web *ad hoc* attraverso il quale il pubblico, i cittadini, le organizzazioni della società civile, gli operatori economici, le autorità pubbliche e tutte le organizzazioni interessate agli affari europei possono presentare commenti e suggerimenti.

D467

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Comunicazione della Commissione al Consiglio. Quadro per l'indagine europea sulle competenze linguistiche

COM (2007) 184 del 13/04/2007, 11 p.

Apprendimento; Competenza di base; Lingua

Il multilinguismo è parte dei valori essenziali in Europa, conferisce a quest'ultima un carattere unico e contribuisce alla ricchezza della sua cultura e della sua società. La conoscenza delle lingue consente migliori possibilità di carriera, una comprensione più approfondita della propria e altrui cultura e aumenta la mobilità. Il miglioramento delle competenze linguistiche in Europa è un importante obiettivo che si inserisce nello sforzo mirante a migliorare le capacità e le competenze della popolazione nel contesto della Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. A Barcellona, nel marzo 2002, il Consiglio europeo ha invitato ad intraprendere ulteriori azioni "...per migliorare la padronanza delle competenze di base, segnatamente mediante l'insegnamento di almeno due lingue straniere sin dall'infanzia". Esso ha inoltre "invitato a fissare un indicatore di competenza linguistica nel 2003". La Commissione e gli Stati membri intraprendono quindi tutta una serie di azioni miranti a promuovere le pratiche ottimali in materia di politica di apprendimento delle lingue nel quadro della strategia *Istruzione e formazione 2010*.

D468

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Miglio-

rare il trasferimento delle conoscenze tra gli organismi di ricerca e le imprese nell'insieme dell'Europa: per un'innovazione aperta. Attuare l'agenda di Lisbona

COM (2007) 182 del 04/04/2007, 13 p.

Ricerca e sviluppo tecnologico; Trasferibilità delle conoscenze; Trattamento dell'informazione

Nella sua ampia strategia dell'innovazione per l'UE, la Commissione ha designato, tra i dieci principali settori di intervento, l'esigenza di migliorare il trasferimento delle conoscenze tra gli organismi pubblici di ricerca e i terzi, ivi compresi l'industria e gli organismi della società civile. La comunicazione risponde a questo imperativo e presenta una serie di orientamenti per gli Stati membri. Propone delle idee sul modo in cui gli Stati e la Comunità possono agire insieme, rafforzando reciprocamente i loro sforzi, per superare alcuni degli ostacoli attuali e, in particolare, promuovere la dimensione transnazionale del trasferimento delle conoscenze. La comunicazione è corredata di un documento di lavoro dei servizi della Commissione concernente *gli orientamenti volontari per le università ed altri organismi di ricerca per rafforzare i collegamenti con l'industria nell'intero territorio comunitario basati sulle buone pratiche individuate da alcune autorità pubbliche nazionali e sul lavoro di varie associazioni di parti interessate europee*.

D469

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Libro Verde. Nuove prospettive per lo Spazio europeo della ricerca

COM (2007) 161 del 04/04/2007, 25 p.

Competitività; Innovazione tecnologica; Ricerca e sviluppo tecnologico

L'urgenza di rivalutare lo Spazio europeo della ricerca (SER) nasce dal fatto che la globalizzazione della ricerca e della tecnologia si sta accelerando e che delle nuove potenze scientifiche e tecnologiche - Cina, India e altre economie emergenti - attirano volumi considerevoli e sempre più elevati di investimenti di ricerca e sviluppo. Questi sviluppi offrono nuove opportunità all'Europa e al mondo ma nello stesso tempo sollevano un interrogativo sulla capacità dell'Europa di mantenere un vantaggio competitivo in materia di conoscenza e innovazione, un elemento fondamentale della Strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione. Questa problematica costituirà un aspetto fondamentale del prossimo ciclo triennale della strategia che inizierà nel 2008. L'Unione europea e gli Stati membri hanno pienamente riconosciuto che, insieme ad un sistema educativo di alta qualità, alla formazione continua e ad un ambiente favorevole all'innovazione, il SER è fondamentale per fare dell'Europa una società della conoscenza all'avanguardia e creare in questo modo le condizioni per la sua prosperità a lungo termine. Il concetto di SER comprende tre aspetti fra loro connessi: un "mercato interno" europeo della ricerca in cui i ricercatori, le tecnologie e le conoscenze possono circolare liberamente; un vero coordinamento a livello euro-

peo delle attività, dei programmi e delle politiche di ricerca nazionali e regionali; e delle iniziative attuate e finanziate a livello europeo.

D470

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. i2010 - Rapporto annuale 2007 sulla società dell'informazione

COM (2007) 146 del 30/03/2007, 12 p.

Competitività; Politica industriale; Ricerca e sviluppo tecnologico

L'iniziativa i2010 della Commissione relativa alle politiche europee della società dell'informazione e dei media intende garantire la coerenza delle politiche della società dell'informazione e dei media attuate dalla Commissione e far sì che le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (TIC) contribuiscano sempre più significativamente all'economia dei paesi dell'Europa e alla Strategia di Lisbona rinnovata. L'iniziativa i2010 si muove in un ambiente in piena evoluzione ed occorre, pertanto, aggiornarla e perfezionarla periodicamente. La relazione costituisce il secondo aggiornamento di questo tipo e getta le basi di un riesame intermedio più completo che sarà effettuato nel 2008. Nel complesso il bilancio del 2006 è positivo. I principali indicatori si muovono nella direzione giusta e le TIC restano un importante volano della crescita e dell'innovazione. La Commissione attua l'iniziativa i2010 in stretta collaborazione con gli Stati membri attraverso il gruppo di alto livello i2010. Nel 2006 la Commissione, nell'ambito della sua politica industriale, ha lanciato un gruppo di lavoro (*Task force*) sulle TIC, che rappresenta le imprese e la società civile, per verificare se le politiche attuali favoriscano la competitività del settore delle TIC o se siano necessari aggiustamenti. Tale lavoro, e la relazione della *Task force* in particolare, hanno condotto la Commissione a concludere che l'attuale quadro politico è sostanzialmente appropriato. La Commissione proporrà azioni specifiche in base alle raccomandazioni della *Task force*, ove suggeriscano modifiche alle politiche in vigore.

Mercato del lavoro e politiche sociali

D471

BENADUSI LUCIANO

Politiche dell'educazione e sistemi di welfare
"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 13-30

Eguaglianza di opportunità; Politica dell'istruzione; Politica sociale

Il confronto tra politiche sociali e del lavoro e politiche educative riguarda un arco di tempo che va dal periodo di formazione del *welfare state* a quello attuale che ne registra la crisi e vari tentativi di ristrutturazione. L'analisi viene condotta cercando convergenze e discordanze a due livelli: i criteri di giustizia e i regimi di *policy*. L'unico regime di *welfare* entro il quale si realizza una efficace integrazione tra politiche sociali e politiche educative è quello "nordico" che rispecchia una combinazione del principio dell'eguaglianza delle opportunità con quello dell'eguaglianza delle risorse e sembra essere all'origine delle migliori *performance* delle nazioni scandinave sul terreno dell'equità nell'educazione.

D472

DE VINCENZI ROBERTO

Monitoraggio e valutazione di programma. Attuazione e prime ricadute del Programma Operativo Nazionale - Azione di sistema Obiettivo 3 - Fse 2000-2006

"Professionalità", 27 (2007), n. 96, pp. 4-15

Politica del lavoro; Programmazione nazionale; Valutazione

Il monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali cofinanziate dal FSE obiettivi 3 e 1 attraverso specifici Programmi Operativi Nazionali (PON), denominati "azioni di sistema", vuole contribuire allo sviluppo della base conoscitiva concernente le attività che, a livello nazionale, sono finalizzate all'innovazione e qualificazione dei sistemi di programmazione ed erogazione d'interventi di politiche del lavoro, di politiche sociali, di formazione professionale e dei sistemi di governo di tali politiche. Le azioni di sistema nazionali cofinanziate dal FSE 2000-2006 sono state elaborate nell'ottica di una loro funzione di supporto e accompagnamento strategico ai processi di riforma e modernizzazione delle politiche formative e del lavoro avviati nel Paese.

D473

FRANCHI MAURA

Università e mercato del lavoro: la costruzione delle capacità

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 113-129

Giovane; Laureato; Politica dell'istruzione

Il saggio mette a fuoco il rapporto tra università e mercato del lavoro. In particolare, tenta di valutare se la riforma universitaria abbia risposto agli obiettivi dichiarati, quali immettere sul mercato in un tempo più breve un maggior numero di laureati, ampliare la base sociale di reclutamento delle iscrizioni universitarie, favorire l'ingresso più rapido nelle imprese di manodopera istruita, ampliare la percentuale di iscritti a corsi di laurea scientifici. I dati presi in esame riguardano in particolare l'estrazione sociale, i tempi di percorrenza, il reddito. Nella seconda parte, il saggio si concentra sulle strategie seguite dai giovani e dalle imprese nella gestione della transizione dall'università al mercato, con il principale intento di mettere a fuoco, oltre al carattere processuale della stessa, il tema della formazione delle competenze, vedendone le implicazioni in termini di politiche dell'istruzione e della formazione.

D474

FRANCHI MAURA, PETROLINI MANUELA

Tra mercato esterno e mercato interno. Questioni per l'analisi delle transizioni lavorative

"Professionalità", 27 (2007), n. 96, pp. 16-27

Impresa; Inserimento nel lavoro; Sviluppo della carriera

La gestione dell'inserimento di risorse umane assume per le imprese la configurazione di un processo di transizione. In primo luogo perché lo consentono le condizioni di regolazione (contratti), in secondo luogo perché i segnali del sistema scolastico sono oggi più deboli sia per la minore qualità dei titoli, sia per la maggiore diversificazione tra gli stessi. La transizione deve essere considerata come un processo lungo che accompagna la formazione delle competenze di un individuo, il suo inserimento nel lavoro fino all'assunzione di un ruolo professionale connotato da un certo grado di stabilità.

D475

Progress: il Programma della Ue per l'occupazione e la Solidarietà Sociale 2007-2013

"lo Lavoro Forum", 6 (2007) n. 51, pp. 19-20

Programmi comunitari; Unione europea

Progress è il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà, istituito con decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2006. Gli obiettivi che intende perseguire sono dettati dalla necessità di

scambiare informazioni a livello europeo e di diffondere le buone prassi a livello comunitario. Con Progress si intende sostenere la realizzazione degli obiettivi nei settori dell'occupazione e degli affari sociali e quindi contribuire all'attuazione della Strategia di Lisbona in tali ambiti. La dotazione finanziaria destinata alla realizzazione delle attività comunitarie previste da Progress per il periodo 2007-2013 è di 675.590.000 euro.

Politiche e sistemi formativi

D476

BEDNARZ FURIO

It's a long way to Copenhagen. Modelli di formazione professionale in Europa

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 233-258

Educazione permanente; Politica dell'istruzione; Sistemi formativi

Cambiamenti e prudenza riformatrice caratterizzano l'evoluzione delle politiche europee nel campo della formazione professionale. Coordinamento e permeabilità dei sistemi formativi e ruolo chiave del dialogo sociale sono i due pilastri del processo di Copenhagen, con l'intento di promuovere una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale. Le trasformazioni vengono attuate secondo il principio del consenso. L'articolo presenta in termini comparativi l'evoluzione dei principali *Vet system* nazionali, evidenziando le convergenze in atto e la permanenza di valori, culture e assetti differenti nei vari paesi, che condizionano la transizione e rallentano lo sforzo di omogeneizzazione.

D477

BOSCH GERHARD, CHAREST JEAN

Il ruolo delle Parti sociali nei sistemi di formazione professionale: un'analisi comparata

"Diritto delle Relazioni Industriali", 17 (2007), n. 1, pp. 37-51

<<http://www.fmb.unimore.it/on-line/Home.html>> consultato il 22/05/2007

Parti sociali; Sistemi formativi; Sistema scolastico

L'articolo mette a confronto i sistemi di istruzione e formazione professionale di cinque Paesi, individuando tre modelli fondamentali: quello tedesco e danese; quello statunitense e canadese; quello sudcoreano. L'indagine è rivolta a comprendere se in tali paesi possa verificarsi un rilancio della formazione professionale e se tale rilancio sia possibile anche a prescindere dall'intervento delle Parti sociali. I risultati indicano segnali positivi solo nei Paesi in cui vige il cosiddetto "sistema duale", come la Germania e la Danimarca. Ciò è dovuto all'importante ruolo che le Parti sociali, grazie alla loro struttura organizzativa centralizzata, ricoprono in tali sistemi. Per contro, negli altri modelli, caratterizzati da relazioni industriali decentrate, le Parti sociali non partecipano ai sistemi di istruzione e formazione, i quali stentano a svilupparsi. Negli Stati Uniti e in Canada, si assiste ad un progres-

sivo calo di specializzazione della formazione professionale, scarsamente collegata con il tessuto produttivo; in Corea del Sud, la recente accumulazione di capitale umano è stata possibile solo per l' incisivo intervento dello Stato.

D478

CIMAGLIA MARIA CRISTINA, D'ALOIA GIUSEPPE, LEONARDI SALVO

La formazione professionale nel sistema italiano delle relazioni industriali

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 189-213

Formazione-lavoro; Organizzazione del lavoro; Sistemi formativi

I processi di profonda trasformazione che da anni stanno attraversando i sistemi produttivi più avanzati stanno rovesciando i vecchi assetti socio-tecnici dell'organizzazione del lavoro, conferendo un inedito rilievo alla formazione e alla motivazione delle risorse umane. Due appaiono essere i cardini strategici entro cui l'impresa deve potere dispiegare i nuovi concetti della produzione: il primo attiene alla dimensione del lavoro come forza produttiva e concerne il suo valore soggettivo e la sua riqualificazione ed adattabilità; il secondo investe il piano regolativo dei rapporti di produzione. L'articolo presenta un'aggiornata disamina dei principali indirizzi ed istituti contrattuali dedicati alla formazione e contenuti nei più recenti accordi sindacali.

D479

DELSEN LEI

Istruzione e formazione: da beni di consumo a capitali di investimento

"Diritto delle Relazioni Industriali", 17 (2007), n. 1, pp. 21-36

<<http://www.fmb.unimore.it/on-line/Home.html>> consultato il 22/05/2007

Opportunità di formazione; Percorso formativo integrato

Si affronta, da una prospettiva di analisi teorica, prima, e da una prospettiva pratico-operativa, successivamente- il problema relativo alla promozione dell'istruzione e della formazione attraverso gli strumenti volti ad aumentare le opportunità di una favorevole collocazione dell'individuo sul mercato del lavoro (*employability*). Costituisce un dato di fatto ormai acquisito il livello insufficiente degli investimenti relativi allo sviluppo e promozione del capitale umano, tanto a livello generale quanto a livello di singole imprese. La formazione professionale rappresenta, infatti, un investimento rischioso. A causa del malfunzionamento del mercato, i percorsi d'istruzione e di formazione professionale dei lavoratori adulti non riescono a raggiungere il livello ottimale. Si afferma che la cooperazione, gli accordi fra le Parti sociali e l'estensione degli accordi collettivi di lavoro sono soluzioni a questi malfunzionamenti del mercato. Nelle loro politiche decisionali e nelle loro pratiche contabili, non solo le imprese private, ma anche i governi nazionali trattano l'istruzione e la formazione come beni di consumo e non come capitali di investimento. Alcune pratiche politiche hanno suggerito

di trattare la materia dell'istruzione e della formazione come se fossero investimenti reali, di colmare la lacuna attuale esistente fra la teoria del capitale umano e la pratica di contabilità e di migliorare la qualità della politica decisionale relativa all'istruzione ed alla formazione.

D480

DI FRANCESCO GABRIELLA

La validazione delle competenze in Italia e in Europa
"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 259-275

Apprendimento permanente; Competenza professionale; Riconoscimento delle competenze

Lo scenario entro cui si colloca l'esigenza di un quadro di riferimento nazionale ed europeo in materia di valorizzazione e validazione dell'apprendimento è connesso alla volontà, espressa dai diversi paesi europei, di affrontare la complessità dei moderni sistemi di istruzione, formazione e apprendimento. La questione più rilevante è quella relativa alla definizione di sistemi nazionali di qualificazione e certificazione, coerenti, leggibili e centrati sui principi del *lifelong learning* e impostati secondo una logica di crescente progressività. In questo contesto è maturata la proposta di un quadro comune di riferimento sulle competenze e sulle qualifiche e le certificazioni (*European Qualification Framework - Eqf*). Il tema della validazione dell'apprendimento non formale e informale, parte integrante della proposta relativa all'Eqf, rappresenta una componente stabile della strategia europea sul *lifelong learning* al fine di offrire ai cittadini garanzie di equità, valorizzazione e riconoscimento del proprio patrimonio culturale e professionale.

D481

FARINELLI FIORELLA

L'educazione degli adulti: diritto alla formazione e occupabilità

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 159-175

Apprendimento permanente; Offerta di formazione; Politica dell'istruzione

Nel quadro delle strategie europee sull'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, vengono illustrati i significati e le modalità dell'educazione degli adulti con riferimento alle caratteristiche del contesto nazionale: i livelli medi di istruzione della popolazione; la diffusione nelle fasce di età adulta delle competenze alfabetiche di base; l'andamento della partecipazione degli adulti alle opportunità formative e i vincoli che lo condizionano o lo rallentano; le diverse tipologie e criticità dell'offerta formativa; i problemi di sviluppo e di governo del sistema. Vengono inoltre considerate le iniziative politiche e istituzionali di maggior rilievo già realizzate o in via di realizzazione.

D482

GENTILE MAURIZIO

Successo formativo e abbandono scolastico. Indicatori, livelli europei di riferimento, e strategie di intervento

"Rassegna Cnos", 23 (2007) n. 1, pp. 51-66

Dispersione scolastica; Sistema scolastico

Investire nell'istruzione e nella formazione costa, ma gli impatti positivi, nel medio e lungo periodo, in termini individuali, economici e sociali compensano le spese sostenute. I provvedimenti legislativi e i piani di attuazione delle politiche formative dovrebbero cercare sinergie e prospettive unitarie su un piano politico, economico e sociale. Tutti i fattori che si rafforzano a vicenda. La scuola italiana è lontana dagli obiettivi europei. L'articolo ha lo scopo di rendere evidente la situazione italiana in rapporto all'Unione europea e all'area OCSE: nella prima parte sono discussi i dati relativi a tre ambiti attinenti al tema del successo formativo e dell'abbandono scolastico; nella seconda, sono presentate sette strategie di contrasto, intervento e prevenzione dell'abbandono scolastico e formativo.

D483

MEGHNAGI SAUL

Emersione e definizione del ruolo della formazione degli adulti. Un excursus

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 147-158

Occupazione; Riqualficazione professionale; Sistema educativo

Il sapere è divenuto un fattore competitivo molto importante tanto per le imprese che per le economie locali e nazionali, di conseguenza la formazione ha acquistato un carattere centrale. Allo stesso tempo, dati i ritmi dello sviluppo tecnologico che rendono le conoscenze obsolete, il ruolo stesso della formazione appare uno strumento di garanzia della qualità del lavoro e, ancora prima, una condizione per il mantenimento stesso dell'occupazione. In Italia sono state avviate diverse riforme del sistema educativo che hanno dato vita a forme inedite di collaborazione tra le Parti sociali. L'impostazione concertativa è infatti una delle forme con cui si è cercato di dare risposte alle esigenze di qualificazione e riqualficazione dei lavoratori, partendo dalla definizione stessa del concetto per stabilire le determinanti della qualità dei percorsi e per individuare una forma adeguata di sapere non avulso dalla sua dimensione contestuale e di utilizzo. Allo stesso tempo la definizione dei fabbisogni formativi non scaturisce unicamente dall'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro e dalle preferenze dei soggetti economici, ma dall'elaborazione e interpretazione di una molteplicità di elementi che intervengono ad influenzare il lavoro nel suo svolgimento.

D484

NICOLI DARIO

Un sistema di istruzione e formazione professionale di impronta europea

"Rassegna Cnos", 23 (2007) n. 1, pp. 35-50

Dispersione scolastica; Sistema educativo

La posizione dell'Italia nel contesto europeo in tema di sistema educativo è di gran lunga differente rispetto a quella dei maggiori paesi partner: se questi tendono a proporre nel contesto comunitario

le proprie realizzazioni come fattori guida di un disegno europeo di modernizzazione dei sistemi educativi, l'Italia partecipa ai vari consessi con un atteggiamento di rincorsa, di imitazione e nel contempo di rassicurazione circa i suoi intendimenti riformatori, consapevole che il proprio sistema risente ormai di un ritardo pluridecennale nel farsi carico delle innovazioni che la letteratura ha ampiamente indicato e che in vari modi sono in corso di realizzazione nei diversi contesti nazionali.

D485

NIELSEN PETER

Innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze

"Diritto delle Relazioni Industriali", 17 (2007), n. 1, pp. 3-20

<<http://www.fmb.unimore.it/on-line/Home.html>> consultato il 22/05/2007

Apprendimento; Domanda e offerta di lavoro; Innovazione tecnologica

Attraverso la comune prospettiva dell'apprendimento si analizza la relazione sussistente tra innovazione, occupazione e sviluppo delle competenze attraverso un modello di indagine che muove dalla considerazione contestuale di due sistemi generalmente tenuti distinti: il sistema di innovazione tecnologica e il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Una prospettiva del genere favorisce un approccio innovativo ai temi in esame in quanto mira a spiegare, a livello di indagine empirica, come i processi di innovazione, di prodotto e/o di servizio possano determinare cambiamenti sul sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro, incidendo spesso profondamente sul mercato del lavoro e, più in generale, sull'intero sistema economico. In particolare, si evidenzia come le aziende che innovano, a livello di prodotto e/o a livello di servizio, si trovino ad influire positivamente sui livelli di occupazione, mentre le aziende che non innovano, determinando una perdita in termini di posti di lavoro, incidano negativamente non solo sui livelli occupazionali, ma anche, in generale, sul sistema economico.

D486

PANINI ENRICO

Il sistema formativo italiano: obiettivi per il futuro

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 131-143

Crescita economica; Formazione professionale continua; Sistema scolastico

Nella fase attuale, la difficile condizione economica del paese rischia di condizionare le scelte politiche su istruzione e formazione. Non bisogna dimenticare, però, che gli investimenti in questo campo non sono solo una scelta giusta sul versante della democrazia ma corrispondono a processi di crescita economica. Secondo i dati internazionali il nostro sistema scolastico è in forte difficoltà. Tuttavia non è di una ulteriore riforma globale che esso necessita, per la quale tra l'altro non sussistono le condizioni base. Bisogna invece individuare alcuni punti strategici sui quali intervenire per riorienta-

re il sistema. Questo è il tema intorno al quale le forze politiche e sindacali dovranno confrontarsi e ragionare, ponendo attenzione particolare al sistema formativo e alle politiche di *lifelong learning*.

D487

PARODI ANTONIO (A CURA DI)

Verso un Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli: la proposta della Commissione europea

"Io Lavoro Forum", 6 (2007), n. 51, pp. 34-36

Apprendimento permanente; Qualifica professionale

Si percorre la proposta di Raccomandazione fatta dalla Commissione europea per stabilire un Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli nell'apprendimento permanente. Tale Quadro europeo o EQF (*European Qualifications Framework*), una volta adottato dal Parlamento europeo e dal Consiglio, costituirà lo strumento di riferimento per comparare i livelli dei titoli nei rispettivi schemi nazionali e in quelli elaborati dalle organizzazioni settoriali internazionali. L'EQF sarà il fondamentale complemento della recente normativa sul riconoscimento reciproco delle qualifiche nelle professioni regolamentate, in quanto potrà agevolare la valutazione delle qualifiche e dei titoli per tutti i percorsi professionali non regolamentati. Di fatto sarà uno schema di cooperazione volontaria tra gli stati dell'UE che si baserà su otto livelli di riferimento comune e su una serie di principi e meccanismi per facilitare la cooperazione europea.

D488

PETTENELLO ROBERTO

I Fondi interprofessionali per la formazione continua

"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 177-188

Formazione professionale continua; Relazioni industriali; Riqualificazione professionale

A tre anni dall'avvio dei Fondi interprofessionali, nati da accordi tra governo e Parti sociali nei primi anni novanta, è possibile operare un primo bilancio. Dall'analisi proposta emerge l'importanza, per un loro pieno ed efficace sviluppo, di alcuni fattori tra cui la coerenza delle linee di programmazione strategica generale, il rilancio del ruolo della ricerca e della formazione nel paese, l'individuazione di scenari innovativi della politica industriale e dei servizi; la forte sinergia tra politiche nazionali e regionali in particolare su ricerca e formazione; il rilancio del ruolo della formazione nelle relazioni industriali e nelle politiche contrattuali.

D489

Relazione sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale 2006

"FOP", 6 (2006) n. 6, 7 (2007), n. 1, 133 p.

Formazione professionale continua; Sistema di formazione; Qualità

La Relazione evidenzia come la formazione professionale rappresenti sempre più uno strumento indispensabile di politica attiva del lavoro e come par-

tecipi alla realizzazione dell'apprendimento permanente. Caratteristica fondamentale è lo stretto legame della formazione con il territorio. Il Rapporto sottolinea, infatti, come le sfumature territoriali rispondano alla necessità di dare risposta ad una gamma variegata di domande espresse dalle configurazioni dei mercati del lavoro locali e, quindi, dai fabbisogni delle imprese e dalle differenti domande formative dei lavoratori e dei diversi target di persone in cerca di occupazione. L'analisi si suddivide in tre parti. La prima *La nuova stagione europea e gli effetti sul nuovo sistema formativo italiano* approfondisce gli ultimi sviluppi delle politiche comunitarie e la loro influenza sulla formazione nel nostro paese; la seconda parte *Il sistema formativo italiano: lo stato e le prospettive* descrive lo stato dell'arte del sistema educativo e formativo italiano approfondendo la discussione con un focus sulla formazione continua ed uno sul sistema qualità; la terza *Dati regionali: corsi, allievi ed indicatori di spesa* presenta alcune schede regionali che riportano informazioni relative alle attività formative e ai principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale.

D490

RUFFINO MARCO

Crediti e competenze; dilemmi della messa in valore degli apprendimenti lungo il corso della vita
"La Rivista delle Politiche sociali", 2006, n. 4, pp. 219-232

Certificazione di competenza; Educazione permanente

La messa in valori degli apprendimenti che ogni individuo matura nel corso della propria vita è parte del più generale problema di ridefinizione del funzionamento dei mercati del lavoro e dei rapporti fra economia e società. Riconoscimento, certificazione e trasparenza sono dunque concetti e tecnologie che hanno senso solo se si legano ad una nuova concezione dei diritti di cittadinanza e di occupazione, sostanziati nel riferimento del diritto di apprendere. Le politiche di "learnfare" pongono però problemi e rischi sociali in larga parte inediti, la cui risposta passa attraverso la riforma delle istituzioni e dei sistemi dell'offerta educativa e formativa, una generale qualificazione dell'organizzazione del lavoro e la ridefinizione del concetto stesso di rappresentanza.

D491

SALERNO GIULIO M.

L'istruzione e la formazione professionale dopo la legge finanziaria 2007
"Rassegna Cnos", 23 (2007) n. 1, pp. 21-34

Dispersione scolastica; Obbligo formativo

Attraverso l'approfondimento giuridico e normativo riguardante soprattutto il nuovo "obbligo di istruzione", il contributo mira ad evidenziare quali modelli di azione si possono attivare nell'ambito della formazione professionale - con particolare riferimento a quella iniziale - dopo l'approvazione delle disposizioni specifiche previste nella legge finanziaria 2007. Inoltre, si tiene conto anche di al-

cune innovative disposizioni poste dal decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7 in ordine alla disciplina posta dalla Riforma Moratti in tema di istruzione tecnica e professionale.

**CASTALDI MARIO, DAMIANO ELIO,
TODESCHINI PIERGIORGIO**

Il mentore. Manuale di tirocinio per insegnanti in formazione

Franco Angeli, 2007, 432 p.

A lungo si è pensato che l'insegnamento fosse un sapere senza mestiere, ovvero che bastasse una preparazione sui saperi da insegnare, senza alcuna preparazione pratica. Oggi sappiamo che non si può professionalizzare l'insegnante senza la guida di un insegnante esperto: il mentore, professionalità emergente. Il manuale vuole essere una sorta di libro di testo della formazione iniziale dell'insegnante, tra Tirocinio e Laboratorio, in quello spazio pedagogico peculiare collocato tra scuola e università. I due versi di lettura del volume corrispondono a due parti, opposte eppure complementari. La parte teorica disegna il prisma della professionalità del formatore di scuola: gli insegnanti nel loro profilo personale e professionale, la scuola come organizzazione complessa, l'insegnamento come azione di scolarizzazione degli oggetti culturali. La parte pratica consiste di un esercizionario che serve ad operationalizzare l'esplorazione del mondo scolastico definito nella corrispondente sezione teorica. Si tratta di un itinerario ordinato come un viaggio di formazione, costruito disponendosi nella prospettiva dell'insegnante novizio per accompagnarlo, un passo dopo l'altro, verso i luoghi critici dove si compie l'esperienza professionale: la scuola come ambiente fisico e relazionale, l'incontro con il collega-mentore, il dirigente scolastico, i gruppi dei docenti-colleghi; infine il teatro dell'aula con gli alunni.

FONDOIMPRESA

Guida alla formazione continua. I piani formativi nelle grandi imprese

Franco Angeli, 2007, 400 p.

Per le PMI italiane il miglioramento delle conoscenze costituisce oggi uno snodo decisivo per aumentare la competitività delle imprese sui mercati internazionali. In questo quadro la formazione continua si presta ad essere uno degli strumenti prioritari attraverso i quali accedere ad una conoscenza ampia e qualitativamente elevata. Pur se ormai radicato nella mentalità imprenditoriale, per le PMI italiane la logica del *lifelong learning* rischia di cristallizzarsi in un mero concetto di difficile praticabilità, non solo per la radicata difficoltà di accesso alla formazione continua, ma anche perché la maggior parte di esse è priva della necessaria

competenza per la costruzione di piani formativi. La guida, derivata dal programma ARPF (Attività di Ricerca sui Piani Formativi) promosso da Fondimpresa, si pone l'obiettivo di offrire alle imprese e ai formatori un orientamento dettagliato per la definizione delle fasi che compongono un piano formativo aziendale, con riferimento al processo concertativo con le Parti sociali, alla diagnosi dei fabbisogni formativi, alle metodologie di sviluppo della formazione e alla valutazione e certificazione dei risultati ottenuti.

**GIUBBONI STEFANO,
ORLANDINI GIOVANNI**

La libertà di circolazione dei lavoratori dell'Unione europea

Il Mulino, 2007, 252 p.

Il libro individua i principi regolativi e le linee di tendenza della disciplina in materia di libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea, sia rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro, sia rispetto ai profili relativi alla sicurezza sociale. Gli autori analizzano sia la forma classica di libertà di circolazione dei lavoratori europei che si svolge ai sensi dell'art. 39 del Trattato di Roma (e che garantisce la parità di trattamento coi lavoratori dello Stato membro ospitante), sia quelle forme di mobilità transnazionale che risultano attratte dai principi in tema di prestazione dei servizi. Tali forme di mobilità, sempre più diffuse oggi, nel rispondere a esigenze diverse da quelle tradizionalmente affrontate nella prospettiva dell'art. 39 del Trattato, pongono anche questioni regolative potenzialmente in contrasto con quelle tipiche della libera circolazione classica. Questioni all'origine delle controversie che hanno caratterizzato il travagliato processo di approvazione della Direttiva Bolkestein sul mercato interno dei servizi, il cui iter formativo si è appena concluso e rispetto alla quale il saggio offre strumenti di comprensione critica originali e innovativi.

Indici per autori e titoli

I codici di seguito al nome dell'autore (o, in mancanza di questo, al titolo) fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

B

BENADUSI LUCIANO = D471
BEDNARZ FURIO = D476
BOSCH GERHARD = D477

C

CHAREST JEAN = D477
COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE =
D463; D464; D465; D466; D467; D468; D469;
D470
CIMAGLIA MARIA CRISTINA = D478

D

DE VINCENZI ROBERTO = D472
D'ALOIA GIUSEPPE = D478
DELSEN LEI = D479
DI FRANCESCO GABRIELLA = D480

F

FARINELLI FIORELLA = D481
FRANCHI MAURA = D473; D474

G

GENTILE MAURIZIO = D482

L

LEONARDI SALVO = D478

M

MEGHNAGI SAUL = D483

N

NICOLI DARIO = D484
NIELSEN PETER = D485

P

PANINI ENRICO = D486
PARODI ANTONIO (a cura di) = D487
PETTENELLO ROBERTO = D488
PETROLINI MANUELA = D474
Progress: il Programma della Ue per l'occupazione e la Solidarietà Sociale 2007-2013 = D475

R

Relazione sullo stato e sulle previsioni delle attività di formazione professionale 2006 = D489
RUFFINO MARCO = D490

S

SALERNO GIULIO M. = D491

Indici per soggetti

I codici di seguito ai descrittori fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

A

Apprendimento permanente = D480; D481; D485; D487

C

Certificazione di competenza = D490
Competenza professionale = D480
Crescita economica = D486

D

Dispersione scolastica = D482; D484; D491
Domanda e offerta di lavoro = D485

E

Educazione permanente = D476; D490
Eguaglianza di opportunità = D471

F

Formazione-lavoro = D478
Formazione professionale continua = D488; D486; D489

G

Giovane = D473

I

Impresa = D474
Innovazione tecnologica = D485
Inserimento nel lavoro = D474

L

Laureato = D473

O

Obbligo formativo = D491
Occupazione = D483
Offerta di formazione = D481
Opportunità di formazione = D479
Organizzazione del lavoro = D478

P

Parti sociali = D477
Percorso formativo integrato = D479
Politica del lavoro = D472
Politica dell'istruzione = D471; D473; D476; D481
Politica sociale = D471
Programmazione nazionale = D472
Programmi comunitari = D475

Q

Qualifica professionale = D487
Qualità = D489

R

Relazioni industriali = D488
Riconoscimento delle competenze = D480
Riqualificazione professionale = D483; D488

S

Sistema di formazione = D489
Sistema educativo = D483; D484
Sistema scolastico = D477; D482; D486
Sistemi formativi = D476; D477; D478
Sviluppo della carriera = D474

U

Unione europea = D475

V

Valutazione = D472



ISFOL