



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

Bruxelles, 15 dicembre 2008

**17047/2/08
REV 2 (it)**

**SOC 776
ECOFIN 606**

NOTA DI TRASMISSIONE

del: Segretariato del Consiglio
al: Comitato dei Rappresentanti permanenti (parte I)/Consiglio EPSCO
Oggetto: **Attuazione dei principi comuni di flessicurezza nel quadro del ciclo 2008-2010 della strategia di Lisbona**
– **Relazione della missione per la flessicurezza**

Si allega per le delegazioni la relazione della missione per la flessicurezza redatta con la supervisione di Vladimír ŠPIDLA e Gérard LARCHER, copresidenti della missione.



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

RELAZIONE DELLA MISSIONE PER LA FLESSICUREZZA

REDATTA CON LA SUPERVISIONE DI

VLADIMIR ŠPIDLA E GÉRARD LARCHER,

COPRESIDENTI DELLA MISSIONE PER LA FLESSICUREZZA

DICEMBRE 2008

RELAZIONE

DELLA MISSIONE PER LA FLESSICUREZZA

LA FLESSICUREZZA: LA RISPOSTA DEI MERCATI DEL LAVORO DI FRONTE AL CAMBIAMENTO

Contesto, mandato e obiettivi della Missione per la flessicurezza

La "flessicurezza", ovvero la strategia volta a potenziare congiuntamente la flessibilità e la sicurezza a beneficio delle due parti del rapporto di lavoro, è stata riconosciuta come uno degli obiettivi chiave per i mercati del lavoro europei, nel quadro della Strategia europea per l'occupazione e della Strategia di Lisbona.

La diagnosi comune sulla situazione del mercato del lavoro realizzata dalle parti sociali europee nell'ottobre 2007¹, di cui un capitolo verte sulla flessicurezza, ha mostrato i primi segnali di un consenso a livello europeo su tale concetto.

La comunicazione della Commissione "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori combinando flessibilità e sicurezza"², del giugno 2007, si prefigge di evidenziare tale consenso e di facilitare l'attuazione di tale strategia negli Stati membri. La flessicurezza vi viene definita come un approccio integrato, riunente quattro componenti:

- disposizioni contrattuali più elastiche e più sicure, dal punto di vista del datore di lavoro e del lavoratore;
- strategie di apprendimento permanente, al fine di garantire costantemente la capacità di adattamento e l'attitudine all'occupabilità dei lavoratori;
- politiche attive del mercato del lavoro volte a facilitare le transizioni verso nuovi posti di lavoro;
- sistemi moderni di sicurezza sociale a sostegno di un reddito adeguato in occasione delle transizioni.

Anche se tutti i mercati del lavoro in Europa si trovano a fronteggiare le stesse sfide, l'attuazione della flessicurezza può soltanto essere specifica, tenuto conto delle particolarità nazionali e regionali. Per tale motivo l'approccio prescelto non consiste in un modello unico, bensì sottolinea l'importanza di un certo numero di "principi comuni di flessicurezza", vertenti segnatamente sulla riduzione della segmentazione del mercato del lavoro, sulla necessità di un clima di fiducia fra le

¹ "Key challenges facing European labour markets: European social partners joint analysis", <http://www.etuc.org/a/4119>

² COM(2007)359 def., 27/07/08

parti sociali e sulla ricerca di un equilibrio fra diritti e responsabilità dei datori di lavoro, dei lavoratori, di chi cerca lavoro e dei poteri pubblici.

Gli Stati membri possono combinare questi diversi strumenti e principi per elaborare una strategia di flessicurezza adattata alle loro specificità e alle loro priorità. Il 5 dicembre 2007, il Consiglio Occupazione e Affari sociali ha adottato i principi comuni di flessicurezza, convalidati successivamente dal Consiglio europeo del 14 dicembre 2007, e ha invitato gli Stati membri a prenderli in considerazione nell'elaborazione e nell'attuazione di "percorsi nazionali di flessicurezza".

Su richiesta del Consiglio, la Commissione europea ha costituito la "Missione per la flessicurezza", riunente rappresentanti della presidenza francese dell'Unione europea e della precedente presidenza slovena, nonché delle parti sociali europee¹.

La Missione si prefigge di far conoscere meglio l'approccio della flessicurezza e i suoi principi comuni, nonché di facilitarne il recepimento da parte degli operatori del mercato del lavoro interessati, al fine di promuoverne l'attuazione nei diversi contesti nazionali. La Missione ha parimenti quale obiettivo lo scambio di buone pratiche e l'apprendimento reciproco fra Stati membri.

Sfide e opportunità per i mercati del lavoro europei

I lavori della Missione per la flessicurezza si sono svolti in un contesto di cambiamenti di grande portata che hanno interessato i mercati del lavoro europei. Gli effetti della crisi finanziaria e del rallentamento economico sull'occupazione sono già manifesti ed incideranno in maniera ancora più netta sui nostri mercati del lavoro nel corso dei prossimi mesi.

Peraltro, per i mercati del lavoro, restano immutate le sfide a lungo termine. La globalizzazione e i progressi tecnologici rapidi richiedono ristrutturazioni economiche profonde, favoriscono lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e modificano i rapporti di lavoro, nonché i contenuti dei compiti dei lavoratori. Le tendenze demografiche avranno del pari un impatto considerevole sui mercati del lavoro. Tali cambiamenti suscitano preoccupazioni legittime che vanno ad aggiungersi al peggioramento delle prospettive per l'occupazione a breve termine.

Un grado di flessibilità sufficiente sarà quindi sempre più necessario alle imprese per poter migliorare la loro capacità di adattamento, mentre le persone occupate dovranno poter beneficiare di una garanzia efficace di sicurezza del lavoro, vale a dire di un accompagnamento efficace in occasione di ogni ricerca di lavoro, di un adeguato sostegno al reddito in occasione delle transizioni

¹ Riferimenti della Missione: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=fr>

e di possibilità di formazione adeguate al fine di potersi adattare al cambiamento durante l'intera vita professionale.

Conferire maggiore sicurezza e maggiore elasticità alle modalità di lavoro è tanto nell'interesse delle imprese quanto nell'interesse dei lavoratori. La flessicurezza consente di superare una visione troppo ridotta, secondo la quale la sicurezza viene ricercata esclusivamente dai lavoratori occupati. In realtà, gli occupati sollecitano una maggiore flessibilità al fine di poter conciliare la vita personale con quella professionale, mentre i datori di lavoro hanno bisogno di più sicurezza nel rapporto di lavoro, segnatamente di tipo giuridico.

L'attuazione della flessicurezza rappresenta parimenti una sfida in sé, in quanto esige riforme ambiziose, strutturali e basate su un consenso solido. Tra l'altro, la flessicurezza è senza dubbio la strategia di adattamento che devono seguire i mercati del lavoro europei per rispondere ai bisogni nuovi, apportando il grado di protezione necessaria, segnatamente nell'attuale contesto di rallentamento economico.

Approccio seguito dalla Missione

La Missione ha effettuato una serie di visite fra aprile e luglio 2008 in Francia, in Svezia, in Finlandia, in Polonia e in Spagna, paesi che si sono offerti di accogliere la Missione. Tali visite hanno consentito ai membri della Missione di dialogare con esponenti di alto livello dei paesi interessati, ivi compresi i ministri e i segretari di Stato responsabili per il lavoro, gli affari sociali e l'occupazione. Le visite hanno compreso seminari - in cui sono intervenuti parti sociali, parlamentari ed esperti - dedicati alla discussione delle strategie di flessicurezza in ogni paese, nonché alle loro specificità. In una prospettiva di apprendimento reciproco, le visite sono state aperte a partecipanti di altri paesi e, segnatamente, a membri del Comitato per l'occupazione. La relazione dettagliata di tali visite è disponibile sul sito Internet della Missione.

La partecipazione delle parti sociali europee alla Missione ha garantito a questa una legittimità che ha permesso di dialogare in maniera concreta con gli operatori nazionali in occasione delle visite negli Stati membri. La Missione ha apprezzato tale cooperazione tripartitica nella promozione dei principi comuni di flessicurezza.

Le visite della Missione hanno mirato a conciliare i dibattiti europei sui principi comuni di flessicurezza con le realtà nazionali ed hanno altresì permesso di osservare l'elaborazione di strategie di flessicurezza negli Stati membri. Questa relazione si prefigge di evidenziare alcune misure attuate nei paesi visitati e di ricavarne alcuni insegnamenti trasversali. Peraltro, tutti gli Stati

membri possono ricavare utili insegnamenti dagli esempi dei cinque paesi visitati dalla Missione, che costituiscono un campione abbastanza rappresentativo della diversità dei mercati del lavoro europei.

La relazione beneficia del pari degli apporti di un seminario sull'attuazione di politiche di flessicurezza nell'UE nel quadro del programma di apprendimento reciproco della Strategia europea per l'occupazione, al quale hanno partecipato membri della Missione,¹ nonché degli scambi con il Comitato economico e sociale europeo. La relazione è basata parimenti sulle conoscenze della Commissione in materia e sul parere dei Servizi pubblici dell'occupazione (SPO) europei, i quali hanno manifestato la loro volontà di contribuire alla realizzazione della flessicurezza².

OSSERVAZIONI DELLA MISSIONE SULL'ATTUAZIONE DELLE STRATEGIE DI FLESSICUREZZA NEGLI STATI MEMBRI

La sezione seguente presenta esempi di misure di flessicurezza già attuate o in corso di elaborazione in Francia, in Svezia, in Finlandia, in Polonia e in Spagna, sottolineando il loro contributo alla strategia per la crescita e l'occupazione.

Tale contributo verte su tre temi particolarmente pertinenti: l'accesso al lavoro per tutti, il miglioramento della qualità del lavoro e l'anticipazione e l'adattamento del mercato del lavoro al cambiamento. Nell'ambito di questi tre temi, le misure di flessicurezza possono essere raggruppate in funzione di contributi più specifici.

La flessicurezza e l'accesso al lavoro

La flessicurezza deve creare condizioni favorevoli all'accesso e alla permanenza sul mercato del lavoro e ciò segnatamente per i gruppi più esposti; questo obiettivo è presente nelle politiche per

¹ <http://www.mutual-learning-employment.net/thematicreviews/en/>

² Parere della rete dei servizi pubblici per l'occupazione sul contributo dei servizi SPO alla flessicurezza: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=fr>

I servizi SPO europei possono contribuire alla realizzazione della flessicurezza in quattro modi:

- nel settore delle politiche attive del mercato del lavoro, attraverso la loro capacità di gestire le transizioni sul mercato del lavoro e l'attuazione di misure che permettano la ricerca del lavoro agli interessati e la ricerca di manodopera ai datori di lavoro;
- con riferimento alle strategie globali di apprendimento, i servizi SPO svolgono un ruolo di orientamento e di prescrizione; in alcuni casi anche come fornitori della formazione necessaria;
- con riferimento al collegamento crescente fra gli organismi di accompagnamento di chi cerca lavoro e gli organismi di indennizzo o di versamento di aiuti sociali;
- attraverso disposizioni contrattuali sul volume e sulla natura dei flussi di posti di lavoro

l'occupazione di tutti i paesi visitati.

Sviluppare nuovi modi di accesso al lavoro attraverso l'elaborazione di nuove disposizioni di diritto del lavoro

Nuove disposizioni contrattuali possono determinare un contesto favorevole alla creazione di posti di lavoro. In **Polonia**, il "lavoro a distanza" è stato introdotto nel diritto del lavoro sulla base di un accordo fra le parti sociali riguardante l'attuazione dell'accordo quadro raggiunto a livello europeo. Questa forma di occupazione risponde a determinate esigenze della nuova economia e offre benefici potenziali al lavoratore occupato.

In **Francia**, un nuovo tipo di "contratto a oggetto definito" ovvero "contratto di missione", di una durata massima di 36 mesi, è stato creato per tener conto delle situazioni in cui l'impresa esita ad assumere con un contratto a tempo indeterminato. Al termine della missione, l'impresa può trattenere il lavoratore il cui contratto si trasforma quindi in un contratto a tempo indeterminato.

Facilitare la ricerca di lavoro

I servizi SPO svolgono un ruolo essenziale di intermediazione sul mercato del lavoro. In **Finlandia**, una riforma del 2005 ha introdotto prestazioni più personalizzate, basate sull'orientamento e sulla consulenza. Alcune agenzie si sono dotate di centri di ricerca di lavoro che permettono un incontro diretto fra datori di lavoro e persone in cerca di lavoro.

In **Francia**, l'Agenzia nazionale per l'occupazione si fonderà il 1° gennaio 2009 con l'organismo di assicurazione contro la disoccupazione (UNEDIC), al fine di migliorare l'efficacia delle loro prestazioni e di facilitare le iniziative delle imprese e di coloro i quali sono in cerca di lavoro. Questa riforma permetterà un miglioramento del controllo mensile della situazione delle persone in cerca di lavoro.

Favorire il reinserimento delle persone più lontane dal mercato del lavoro

In **Polonia**, il programma "45/50+" e la strategia "Solidarietà fra generazioni" si prefiggono di favorire l'occupazione dei lavoratori anziani operando a vari livelli. Una messa a punto delle politiche attive per il mercato del lavoro è stata realizzata con particolare riferimento ai gruppi meno favoriti e ai disoccupati di lunga durata.

In **Svezia**, sono state introdotte alcune riforme al fine di facilitare il ritorno al lavoro delle persone in congedo di malattia di lunga durata, comprendenti riduzioni dei contributi sociali, crediti di imposta e il potenziamento dei dispositivi di riabilitazione medica e professionale.

Peraltro, le prestazioni sociali devono del pari garantire che il ritorno all'occupazione generi un aumento di reddito. In **Francia**, il "reddito di solidarietà attiva", che sarà generalizzato a decorrere dalla metà del 2009, è al tempo stesso un reddito minimo per coloro i quali non lavorano e un

vacanti e delle transizioni delle persone.

complemento di reddito per quelli che tornano ad occupare un posto di lavoro ma il cui salario è inferiore alle indennità percepite in precedenza.

Favorire l'accesso al lavoro per i giovani

La capacità dei servizi SPO di facilitare l'accesso al lavoro per i giovani deve essere debitamente potenziata. In **Polonia**, ogni giovane in cerca di lavoro si vede offrire un accompagnamento personalizzato di 7 o 30 giorni, a seconda dei suoi bisogni.

Sul piano delle disposizioni contrattuali, in **Svezia**, la possibilità di ricorrere a posti di lavoro a tempo determinato, con riduzione dei contributi versati dai datori di lavoro, dovrà favorire l'assunzione dei giovani.

La flessicurezza e la qualità dell'occupazione

La flessicurezza deve contribuire a migliorare la qualità dei posti di lavoro e le possibilità per tutti di mantenersi validamente sul mercato del lavoro, nonché di progredire.

Sviluppare pratiche innovative sul luogo di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità dei posti di lavoro e alla parità di opportunità fra uomini e donne sul mercato del lavoro

Il modello di flessicurezza messo a punto in **Finlandia** insiste sull'importanza della qualità del lavoro e dell'ambiente di lavoro, collegata alla ricerca di pratiche innovative sul piano dell'organizzazione del lavoro e dello sviluppo delle competenze dei lavoratori. Siffatte pratiche devono del pari contribuire ad una migliore conciliazione fra la vita familiare e quella professionale, nonché alla lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.

In **Spagna**, i « piani per l'uguaglianza », la cui attuazione è obbligatoria nelle imprese con oltre 250 dipendenti, devono consentire di migliorare la qualità dei posti di lavoro occupati dalle donne. Tali piani riguardano il tempo di lavoro, l'adattabilità degli orari di lavoro in funzione delle responsabilità familiari, nonché le retribuzioni.

Migliorare le opportunità di mobilità sociale dei lavoratori meno integrati sul mercato del lavoro

In **Francia**, il diritto individuale alla formazione è ormai acquisito e la riforma della formazione professionale in corso deve consentire un riequilibrio a vantaggio di coloro che ne hanno più bisogno.

In **Svezia**, i posti di lavoro sovvenzionati, la convalida delle formazioni svolte all'estero, nonché l'organizzazione di formazioni specifiche e di corsi di lingue devono consentire una migliore integrazione dei lavoratori immigranti sul mercato del lavoro.

Porre rimedio alla segmentazione sul mercato del lavoro

In **Spagna**, un accordo tripartitico ha consentito di limitare il ricorso a contratti temporanei successivi. Dal 2007, vengono concesse sovvenzioni alle imprese che offrono contratti a tempo

indeterminato a gruppi specifici di destinatari. Peraltro, una modifica dello statuto dei lavoratori autonomi ha consentito nel 2007 di estendere la copertura della sicurezza sociale ad oltre 3 milioni di lavoratori.

È opportuno notare che in un paese come la **Svezia**, ove la segmentazione contrattuale è relativamente poco importante, il ricorso preponderante ai contratti collettivi garantisce una elevata capacità di adattamento del diritto del lavoro. Ciò ha consentito in particolare lo sviluppo di una flessicurezza negoziata a livello di settore, nonché di limitare l'esigenza di ricorrere a forme contrattuali atipiche.

L'anticipazione e l'adattamento del mercato del lavoro al cambiamento

La flessicurezza si prefigge di sviluppare la sicurezza "nel lavoro" e a "garantire" percorsi professionali sempre più complessi all'interno dell'impresa, ma anche da impresa a impresa, facilitando le transizioni tra posti di lavoro.

Sviluppare la capacità di adattamento delle imprese migliorando nel contempo l'impiegabilità dei lavoratori dipendenti

La capacità di adattamento delle imprese può essere migliorata attraverso orari di lavoro flessibili al fine di garantire una maggiore elasticità. È parimenti fondamentale per le imprese favorire lo sviluppo di una flessibilità interna funzionale, relativamente al tipo dei compiti, alle forme di organizzazione del lavoro e alle competenze dei lavoratori dipendenti.

In **Francia**, un modello di "gestione previsionale dei posti di lavoro e delle competenze" è stato introdotto presso le imprese con oltre 300 dipendenti. Il negoziato sulla strategia dell'impresa e sui suoi bisogni futuri in termini di posti di lavoro e di competenze deve consentire di ottenere all'interno dell'impresa una migliore gestione delle risorse umane, nonché di mettere a disposizione conseguentemente gli strumenti della formazione professionale.

In **Spagna**, il miglioramento dei sistemi di formazione professionale rappresenta un obiettivo chiave. Dopo la trasformazione in legge di un accordo tripartitico sulla formazione e sull'occupazione, nel 2007, i dipendenti hanno diritto ad un congedo individuale di formazione, mentre le imprese possono ricevere aiuti finanziari volti a sostenere i loro progetti di formazione.

Facilitare le transizioni fra posti di lavoro e intervenire in modo proattivo sulle uscite dal mercato del lavoro nei casi di ristrutturazioni economiche

In esito a ristrutturazioni economiche, i lavoratori dipendenti che hanno perduto il loro posto di lavoro rischiano di trovarsi coinvolti in una situazione di disoccupazione di lunga durata. Dal 2005, dopo un dialogo tripartitico, la **Finlandia** ha sviluppato un modello di "sicurezza di fronte al cambiamento", al fine di accompagnare la riconversione dei dipendenti licenziati per motivi

economici. Questi ultimi beneficiano di giorni di congedo durante il periodo di preavviso al fine di potersi dedicare alla ricerca di un lavoro, hanno diritto ad indennità di licenziamento più elevate e a un programma specifico di formazione e di ricerca di lavoro organizzato dai servizi SPO. Siffatti programmi hanno già beneficiato di un sostegno finanziario del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione, del Fondo sociale europeo e del Fondo europeo di sviluppo regionale.

In **Svezia**, gli "accordi di transizione" aventi un obiettivo analogo sono stati conclusi per settore e gestiti dalle parti sociali. Tali accordi interessano 2 milioni di lavoratori dipendenti e mirano a facilitare il collocamento dei lavoratori dipendenti in caso di ristrutturazione.

INSEGNAMENTI PRINCIPALI DELLA MISSIONE PER LA FLESSICUREZZA

Le visite effettuate dalla Missione e gli esempi suindicati hanno evidenziato la diversità di situazioni e di approcci fra i vari Stati membri. Le discussioni svolte nel contesto della Missione hanno ribadito la necessità di sviluppare un approccio di flessicurezza integrata e adattata al contesto nazionale, confermando quindi la validità di un approccio sotto forma di principi comuni. La Missione desidera sottolineare tre insegnamenti di carattere trasversale sull'attuazione della flessicurezza.

Il contributo della flessicurezza in un contesto economico più difficile

Alcune osservazioni della Missione assumono una dimensione supplementare alla luce del contesto economico mutevole. La Missione desidera sottolineare il contributo potenziale della flessicurezza alla promozione della crescita e dell'occupazione in condizioni economiche particolarmente difficili. È opportuno in particolare evitare che una visione dei problemi a breve termine porti ad una maggiore flessibilità del mercato del lavoro che prevalga sulla sicurezza.

L'attuazione della flessicurezza può sembrare più difficile in un siffatto contesto, tuttavia va sottolineato che i suoi vantaggi tanto a breve quanto a lungo termine in termini di posti di lavoro, produttività e competitività giustificano il mantenimento dell'obiettivo delle riforme. Una messa in sicurezza delle situazioni di transizione fra posti di lavoro e un adeguato sostegno a chi è in cerca di lavoro sono particolarmente necessari nel contesto attuale.

Il ruolo delle politiche attive del mercato del lavoro va potenziato per poter far fronte alle difficoltà connesse alla crisi finanziaria. Mobilitare tutti gli strumenti che possono facilitare le transizioni professionali contribuirà a prevenire l'aumento della disoccupazione e, a termine, a limitare i rischi di un nuovo aumento di disoccupazione di lunga durata. Sono a tal fine necessari un miglior orientamento delle politiche attive del mercato del lavoro, la definizione di un equilibrio fra diritti e doveri di chi è in cerca di lavoro e la ricerca di una maggiore efficienza degli investimenti nella formazione permanente.

I servizi SPO hanno in questo contesto un importante ruolo da svolgere fornendo un accompagnamento efficace a chi è in cerca di lavoro, comprendente servizi di orientamento e di formazione. È poi essenziale che l'attuazione di strategie di flessicurezza si basi sull'esperienza acquisita dai servizi SPO europei¹.

La mobilitazione congiunta di diversi strumenti nel contesto di una strategia integrata di flessicurezza consentirà di ottenere a medio termine un miglioramento della situazione sul mercato del lavoro sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Peraltro, la flessicurezza non può essere una risposta isolata. La crescita economica è e resterà il fattore principale per la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi. Politiche macroeconomiche sane e adeguate risorse finanziarie sono condizioni essenziali per il buon funzionamento di una strategia di flessicurezza, come è stato sottolineato dalle parti sociali europee nella loro analisi congiunta del mercato del lavoro. Pertanto, l'attuazione della flessicurezza deve essere collegata ad una strategia più ampia per la crescita e l'occupazione.

Il ruolo essenziale delle parti sociali nella definizione dei percorsi nazionali di flessicurezza

La Missione, in occasione delle visite svolte, ha rilevato con soddisfazione l'interesse delle parti sociali nazionali per il concetto di flessicurezza e la loro volontà di partecipare pienamente alla discussione sulle condizioni della sua attuazione a livello nazionale. Questa strategia è ben conosciuta dalle parti sociali e una parte dei suoi obiettivi è già oggetto di un dialogo, spesso incoraggiato dal governo, anche in alcuni paesi in cui il termine flessicurezza è poco frequente nel dibattito politico nazionale.

Le visite effettuate dalla Missione hanno consentito di confermare il ruolo determinante delle parti sociali nella creazione di un consenso sull'attuazione di misure di flessicurezza a livello nazionale. Un elevato grado di fiducia fra le parti sociali è peraltro necessario, soprattutto nel contesto attuale, se si vogliono perseguire gli obiettivi di mantenimento dell'equilibrio fra flessibilità e sicurezza e di modernizzazione del mercato del lavoro. Un ampio dialogo fra tutti gli operatori nazionali (parti sociali, governi, operatori economici e amministrativi, ecc.) è decisivo per la concezione e l'attuazione di riforme di questo tipo.

Nel corso delle visite della Missione è stato sottolineato dalle parti sociali che un approccio equilibrato è necessario; cioè che è necessario garantire nel contempo un equilibrio fra flessibilità e sicurezza e la presa in considerazione dei bisogni rispettivi di flessibilità e di sicurezza tanto dei datori di lavoro quanto dei lavoratori dipendenti. La flessicurezza deve del pari essere attuata

¹ Parere della rete dei servizi pubblici per l'occupazione sul contributo dei servizi SPO alla flessicurezza:

tenendo nella massima considerazione i bisogni del mercato del lavoro a livello di settore e d'impresa.

L'anticipazione delle tendenze sul mercato del lavoro e della domanda di competenze può favorire l'attuazione della flessicurezza

Uno sforzo permanente di adattamento al cambiamento e la ricerca di un migliore adeguamento fra i bisogni delle imprese e le competenze dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori in cerca di lavoro sono parte essenziale del concetto di flessicurezza.

L'efficacia di una strategia di flessicurezza può risultare maggiore dopo un'analisi approfondita dell'evoluzione dei bisogni in termini di competenze sul mercato del lavoro. A tal fine è necessario migliorare il monitoraggio delle tendenze recenti sul mercato del lavoro e delle ristrutturazioni a livello settoriale. Gli scambi di punti di vista della Missione con gli operatori nazionali hanno parimenti dimostrato fino a che punto un'anticipazione sistematica dei bisogni di formazione, tanto a medio quanto a lungo termine, sia necessaria al fine di mantenere l'occupabilità dei lavoratori dipendenti durante l'intero arco della loro carriera e di migliorare la qualità dei posti di lavoro. Si tratta di una sfida importante il cui obiettivo è quello di mantenere i lavoratori anziani sul mercato del lavoro, garantendo nel contempo un efficace inserimento professionale dei giovani. La capacità di sviluppare una conoscenza quantitativa e qualitativa dei bisogni di manodopera dovrà essere sempre di più una competenza chiave dei servizi SPO.

Per giocare efficacemente d'anticipo occorre un dialogo permanente e approfondito con gli operatori economici, le parti sociali e gli altri attori pubblici e privati interessati: enti locali, servizi pubblici e privati per l'occupazione, operatori del sistema educativo e della formazione permanente. Come sottolinea l'iniziativa avviata dalla Commissione "Nuove competenze per nuovi posti di lavoro"¹, questo tipo di esercizio deve consentire di ridurre gli squilibri fra offerta e domanda di competenze sul mercato del lavoro a lungo termine, contribuendo ad un miglior orientamento professionale e alla definizione di un'offerta di formazione iniziale e permanente più adatta alle esigenze delle imprese, nel contesto di idonee strategie di apprendimento permanente.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=139&langId=fr>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=fr>