

ragazzi abbiano la consapevolezza di poter fruire di tali attività in funzione dei propri interessi e gusti, liberamente ed indipendentemente dagli stereotipi di ciò che è maschile e di ciò che è femminile.

4.4. Il Comitato constata che una delle condizioni principali per giungere ad una politica egualitaria del tempo libero è rappresentata da un mutamento delle abitudini nel campo dell'azione politica in modo tale da consentire alle donne di partecipare realmente — e non solo formalmente — ai processi decisionali e di accrescere la loro influenza a livello locale e regionale. Occorre

agevolare in diversi modi il loro accesso a funzioni importanti a tutti i livelli.

4.5. In conclusione, il Comitato intende insistere sul principio che ogni forma di attività ricreativa debba essere accompagnata da sentimenti di soddisfazione e di gioia e che, per tale motivo, è della massima importanza, in una prospettiva di maggiore parità, convincersi della necessità di rispettare, in tutti i settori interessati dall'argomento, le aspirazioni delle ragazze e dei giovani alla socializzazione, al benessere e alla qualità dei valori estetici.

Bruxelles, 20 novembre 1997.

Il Presidente

del Comitato delle regioni

Pasqual MARAGALL i MIRA

Parere del Comitato delle regioni in merito al «Libro verde “Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro”»

(98/C 64/15)

IL COMITATO DELLE REGIONI,

visto il Libro verde della Commissione intitolato «Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro» (COM(97) 128 def.);

vista la decisione della Commissione europea in data 18 aprile 1997 di consultare il Comitato delle regioni su tale argomento conformemente al disposto dell'articolo 198 C, primo comma, del Trattato che istituisce la Comunità europea;

vista la propria decisione dell'11 giugno 1997 di assegnare la preparazione del parere alla Commissione 8 «Coesione economica e sociale, affari sociali e sanità pubblica»;

visto il progetto di parere (CdR 288/97 riv.) formulato dalla Commissione 8 il 24 settembre 1997 (relatori: Ollander e Andersen),

ha adottato all'unanimità il 20 novembre 1997, nel corso della 20ª sessione plenaria, il seguente parere.

1. Introduzione

1.1. Il Comitato richiama l'attenzione sul Consiglio europeo di Essen del dicembre 1994, nel corso del quale si è sottolineata specialmente la necessità di incrementare l'intensità della crescita in termini di occupazione, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle

esigenze della competitività, nonché sulla risoluzione del Consiglio sulla crescita e l'occupazione adottata ad Amsterdam nel giugno 1997.

1.2. Attraverso il Libro verde, la Commissione intende aprire un dibattito sulle nuove forme di organizzazione del lavoro che, a suo avviso, contribuiscono a migliorare la situazione occupazionale e la competitività. Tale organizzazione del lavoro deve basarsi sulle qualifiche, sulla fiducia e sulla qualità. Il datore di lavoro e il lavoratore devono essere in grado di prendere iniziative,

migliorare i prodotti e i servizi, sviluppare il processo di produzione e i rapporti con la clientela. Il Libro verde solleva tre quesiti fondamentali:

- Perché è necessaria una nuova organizzazione del lavoro e come si può ottenerla?
- Quali sono le sfide politiche da affrontare?
- È possibile creare un nuovo partenariato per definire un'organizzazione del lavoro più produttiva, partecipativa e qualificata?

2. Osservazioni generali

2.1. Il Comitato ritiene che il Libro verde costituisca una base molto valida per proseguire il dibattito europeo in merito all'organizzazione del lavoro e che rappresenti un importante contributo alla modernizzazione del luogo di lavoro in Europa. Condivide l'opinione che i datori di lavoro ed i lavoratori debbano collaborare alla creazione di una nuova organizzazione del lavoro fondata su qualifiche elevate, fiducia nel futuro e qualità.

2.2. Il Comitato è d'accordo con la Commissione quando afferma che le imprese e le attività del settore pubblico in Europa devono instaurare una nuova organizzazione del lavoro. Esistono tuttavia già numerosi esempi di modernizzazione all'interno dei comuni e delle regioni d'Europa. Non bisogna dimenticare che gli enti territoriali svolgono funzioni diverse, ad esempio: datori di lavoro, garanti della collettività, prestatori di servizi sociali, fautori dei diritti civili, propiziatori della partecipazione democratica e del sistema di governo locale, autorità di regolamentazione e oppositori dell'esclusione sociale (esempi tratti dal parere del CdR sulla relazione «Per un'Europa dei diritti sociali e del cittadino» pubblicata dal gruppo di esperti della Commissione «Comitato dei saggi») (1).

2.3. Nell'attuale contesto si tratta principalmente del ruolo delle amministrazioni locali e regionali in quanto datori di lavoro e prestatori di servizi e quindi della loro capacità di soddisfare le esigenze sia dei cittadini che dei dipendenti. Le esigenze dei cittadini non comprendono solo la richiesta di un buon livello di servizio da raggiungere attraverso l'utilizzazione razionale delle spesso ridotte risorse economiche, ma anche la consapevolezza del fatto che un settore pubblico efficiente a livello locale e regionale costituisce il presupposto per il massimo successo delle imprese private. L'efficacia degli interventi pubblici aumenta le opportunità di occupazione presso le imprese. Non bisogna tuttavia dimenticare che il settore pubblico e quello privato,

pur essendo fundamentalmente diversi e avendo tratti distintivi differenti, si completano a vicenda.

2.4. Uno dei maggiori problemi europei è attualmente quello dell'eccessivo tasso di disoccupazione. Ci si chiede però se nuove forme di organizzazione del lavoro possano immediatamente contribuire ad aumentare l'occupazione. Il Libro verde offre tuttavia solo pochi spunti per la lotta all'elevato tasso di disoccupazione in Europa.

2.5. Il Comitato è fundamentalmente convinto del fatto che la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro sia uno dei presupposti dell'indispensabile rafforzamento della competitività dell'Europa. Nel breve periodo, vi è quindi il rischio che la necessità di razionalizzare le attività possa nello stesso tempo comportare tagli al personale. A medio termine vi è il rischio che i lavoratori meno qualificati vengano espulsi dal mercato del lavoro; tali conseguenze non vengono tuttavia sufficientemente prese in considerazione dal Libro verde. Più a lungo termine però, le organizzazioni moderne devono costituire i presupposti di un aumento dell'occupazione e del benessere. In base agli sviluppi in corso, l'aumento del numero globale dei dipendenti pubblici non è probabile.

3. Osservazioni particolari

3.1. Il sistema gerarchico cede il passo a organizzazioni collegate in rete (parr. 13 e 21). Questa prospettiva è uno dei presupposti dell'aumento di produttività necessario per far fronte nel futuro alla crescente richiesta di servizi nell'ambito della sanità, dell'istruzione, dell'assistenza ai malati e agli anziani e così via (par. 27). In questo contesto occorre considerare le attuali previsioni demografiche le quali indicano per dopo il 2000 una riduzione della popolazione in età lavorativa e l'aumento della percentuale di anziani. Come conseguenza degli sviluppi demografici, è probabile che la richiesta di giovani sul mercato del lavoro assuma proporzioni sempre maggiori. Per il momento tuttavia, in vari Stati membri la disoccupazione giovanile continua ad essere molto elevata.

3.2. L'evoluzione caratterizzata dall'abbandono del sistema gerarchico viene definita nel Libro verde come un processo di cambiamento continuo ovvero «l'azienda flessibile». Essa viene indotta anche per effetto delle richieste dei cittadini in termini di risorse umane e mercato e delle esigenze legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC). Oggi i cittadini non accettano più in modo acritico un'organizzazione del lavoro ormai sorpassata. I lavoratori del futuro, adeguatamente formati, nati tra gli anni 60 e 70, cominciano ora a prendere le redini in campo professionale. Anche in qualità di consumatori ci si aspetta sia dalle imprese sia dalle amministrazioni di poter esercitare un'influenza su di esse e di ottenere un servizio adattato alle esigenze individuali (par. 19). Nelle proprie attività,

(1) GU C 244 del 11.8.1997, pag. 53.

gli enti locali e regionali devono cercare di sfruttare appieno le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie.

3.3. Il Comitato ritiene che il seguito della discussione debba incentrarsi particolarmente sulle questioni ed esigenze riportate sotto. Le amministrazioni locali e regionali devono interpretare tali questioni dal punto di vista del datore di lavoro ma anche in rapporto ai cittadini e alle imprese.

Piccole e medie imprese

3.4. Si dovrà incentivare la creazione a livello locale di centri speciali per lo sviluppo e la formazione a favore delle piccole e medie imprese (par. 28). L'obiettivo dovrebbe essere quello di contribuire alla creazione e allo sviluppo di piccole e medie imprese. Una parte di queste iniziative riguarda nuove idee per lo sviluppo di nuove forme di organizzazione del lavoro. Le amministrazioni locali e regionali hanno in tale contesto un ruolo importante da svolgere grazie alla loro conoscenza della realtà locale. Quest'interazione indispensabile tra amministrazioni locali e regionali e piccole e medie imprese è alla base dei patti territoriali per l'occupazione recentemente lanciati. Il Comitato ritiene che essi offrano una buona opportunità per sperimentare nuove forme di collaborazione.

Flessibilità e sicurezza

3.5. L'equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza del posto di lavoro è un vantaggio sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore (cfr. par. da 30 a 32). Naturalmente, tale flessibilità non dev'essere solo un pretesto per ridurre il numero dei posti di lavoro. Un importante aspetto del problema è ovviamente quello di definire che cosa si intenda per flessibilità e sicurezza.

3.6. Il concetto di flessibilità implica che nel futuro sarà sempre più comune che nel corso della vita professionale i lavoratori cambino ripetutamente mansioni e datore di lavoro. Varia inoltre la formula del contratto di assunzione. L'orario di lavoro viene adeguato nel corso del tempo alle esigenze mutevoli delle parti. Periodi di studio e di formazione permanente costituiscono un elemento naturale della carriera professionale.

3.7. La sicurezza del posto di lavoro non deve più necessariamente essere intesa, come avveniva in passato, in termini di impiego preferibilmente sempre presso lo stesso datore di lavoro. Può consistere nel fatto che il lavoratore si senta assicurato dalla possibilità di usufruire in modo permanente nel corso della propria vita professionale dell'istruzione necessaria per mantenere anche in futuro le proprie mansioni. Per il Comitato la sicurezza del posto di lavoro presuppone la rielaborazione dei nostri sistemi di sicurezza sociale. I sistemi di

sicurezza sociale non possono più basarsi sul presupposto che il modello «normale» di occupazione sia a vita e permanente. La Commissione ha avviato il dibattito sui mutamenti da affrontare nel campo della sicurezza sociale (parr. 58-61).

Istruzione e formazione e apprendimento in tutto l'arco della vita

3.8. I comuni e le regioni sono, insieme alle imprese locali, tra coloro che meglio conoscono le esigenze in termini di potenziamento delle azioni di formazione e il modo in cui queste ultime vanno condotte (par. 39). La formazione continua deve essere responsabilità comune delle amministrazioni pubbliche, dell'industria, degli interlocutori sociali ed anche degli individui. Senza il sostegno finanziario a livello nazionale è tuttavia impossibile raggiungere i risultati desiderati in materia di occupazione e sviluppo delle imprese. Anche gli uffici di collocamento e il fondo sociale europeo svolgono ruoli importanti in questo settore. Di concerto con le amministrazioni pubbliche e gli interlocutori sociali, occorre analizzare nuovi modelli di finanziamento per la formazione dei lavoratori.

3.9. Il Comitato è dell'opinione che la sicurezza del posto di lavoro sia sempre più determinata dall'accesso alla formazione e al perfezionamento professionale. Non si potrà mai enfatizzare abbastanza l'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita che riguarda la formazione per disoccupati e in misura altrettanto considerevole la formazione permanente della popolazione già attiva. Il controllo della qualità della formazione è un elemento della massima importanza. Gli interventi di formazione devono essere tali da fornire al lavoratore competenze utilizzabili preferibilmente in diverse mansioni presso diversi datori di lavoro. Se caratterizzata da un eccessivo grado di specializzazione, la formazione permanente può ostacolare il necessario passaggio ad altri settori di attività. Sia il settore privato che quello pubblico hanno ancora molto da imparare l'uno dall'altro in materia di contenuto e di metodi di formazione.

Legislazione o accordi — Livelli diversi

3.10. Il Libro verde pone fra l'altro i seguenti quesiti: Quali aspetti devono essere regolamentati dalla legislazione, dagli accordi tra gli interlocutori sociali e dagli accordi diretti tra datori di lavoro e lavoratori? Vi è qualche livello in particolare che deve avere il sopravvento rispetto ad altri? Secondo il Comitato, si deve partire dal presupposto che gli interlocutori sociali dei vari paesi, settori e attività dovrebbero disporre di grande libertà per individuare da soli le forme che corrispondono meglio alle necessità del momento. Laddove la regolamentazione mediante contratto costituisce una tradizione, la possibilità di adottare tali soluzioni non dovrà essere modificata dalle nuove norme. Le soluzioni basate su accordi adattati a livello locale sono spesso da

preferire rispetto alla legislazione (par. 43). È naturale che il Comitato tenga ad evidenziare l'essenziale importanza del dialogo sociale a livello locale. Ciò non impedisce che accordi quadro nazionali riguardanti determinate condizioni di lavoro e l'entità totale degli aumenti di retribuzione possano svolgere un ruolo molto importante e positivo in un certo periodo. Il dialogo sociale tra le parti a livello centrale può essere necessario per fare evolvere la situazione.

3.11. La Commissione ha recentemente introdotto una procedura di consultazione con le parti sociali al fine di stabilire l'opportunità di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori a livello nazionale. Come constatato dalla Commissione, nella maggior parte dei paesi dell'UE esiste già un'ampia regolamentazione sotto forma di legislazione e accordi. Vi è il rischio che l'introduzione di nuove norme a livello europeo possa entrare in conflitto con i sistemi di consultazione locali, generalmente efficaci e in continua evoluzione (par. 44). Le eventuali lacune delle norme in vigore devono poter essere rettificata dalle parti.

3.12. Nei casi in cui sono necessari provvedimenti a livello comunitario, i progressi conseguiti dagli interlocutori sociali europei dimostrano che in materia di rinnovamento dell'organizzazione del lavoro la strada dell'accordo è spesso la più adeguata. L'organizzazione, per facilitare la gestione dei cambiamenti, non deve basarsi su un quadro giuridico; quest'ultimo deve riflettere le esigenze operative ed organizzative, non viceversa. Il successo dei cambiamenti nell'organizzazione dipende dall'efficacia delle relazioni con i lavoratori, non da norme e regolamentazioni.

Sistemi retributivi

3.13. I sistemi retributivi in uso sono spesso antiquati. Il Comitato è dell'opinione che si debba promuovere un sistema di determinazione delle retribuzioni individuale, flessibile e decentralizzato (parr. 46 e 47). L'entità della retribuzione deve essere in correlazione con i risultati conseguiti dal lavoratore. Occorre continuare il lavoro di valutazione della qualità delle prestazioni fornite dai lavoratori. Sarebbe opportuno evitare il più possibile di applicare disposizioni diverse a seconda delle categorie. I sistemi retributivi moderni possono anche includere, in conformità degli accordi, iniziative a favore dei collaboratori con più anzianità di servizio. Il datore di lavoro può avere interesse a mettere a frutto la loro esperienza senza dover necessariamente conferire loro funzioni direttive.

3.14. Il Comitato sostiene gli sforzi della Commissione intesi a far partecipare i lavoratori agli utili dell'impresa (punto 47 del Libro verde). Considerati gli effetti positivi dei sistemi di partecipazione si dovrebbero migliorare le condizioni quadro per tali sistemi.

Orario di lavoro

3.15. Occorre incoraggiare nuove proposte di soluzione. Sono da preferire i sistemi su base volontaria, conformi agli accordi conclusi a livello locale, associati

ad una nuova organizzazione del lavoro. Si deve inoltre osservare che la questione della modifica dell'orario di lavoro comprende più aspetti.

3.16. Si tratta di elaborare orari di lavoro flessibili e adattati sia alle esigenze diverse e personali dei lavoratori sia al mutare delle richieste dei datori di lavoro. Il concetto di flessibilità deve andare oltre la semplice soppressione delle norme attualmente vigenti nell'ambito dell'orario di lavoro. Alcuni datori di lavoro, in particolare nell'amministrazione locale, hanno introdotto contratti orari annuali, che presentano il vantaggio di essere sufficientemente flessibili da soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. L'accordo quadro sull'interruzione della carriera lavorativa per occuparsi della famiglia concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES dimostra che vi può essere l'esigenza di soluzioni anche a livello europeo (par. 53).

3.17. La modifica dell'orario di lavoro può inoltre consistere nella semplice riduzione di quest'ultimo. La riduzione dell'orario può contribuire a creare un maggior numero di posti di lavoro o comporta in primo luogo una diminuzione della produttività (par. 48)? Le esperienze degli Stati membri riguardo agli effetti della riduzione dell'orario di lavoro sono contrastanti. Il Comitato ritiene che la Commissione debba approfondirne meglio le implicazioni.

3.18. Alcuni gruppi di lavoratori scelgono volontariamente il lavoro a tempo parziale, in particolare le donne, per le quali esso offre la possibilità di conciliare la vita professionale e familiare. Le amministrazioni locali e regionali hanno molti dipendenti a tempo parziale. Ma il lavoro a tempo parziale comporta anche uno svantaggio: è solitamente impossibile provvedere da soli al proprio sostentamento, sia in quanto individuo che come famiglia. Anche in merito al lavoro a tempo parziale, l'UNICE, il CEEP e la CES hanno recentemente raggiunto un accordo quadro (par. 52) (ex punto 3.19).

Sicurezza sociale

3.19. Il Comitato accoglie con favore il fatto che il dibattito europeo sul futuro della protezione sociale venga affrontato anche nel quadro della discussione su una nuova organizzazione del lavoro (Punti 58-61 del Libro verde). Si ritiene tuttavia importante che anche gli adeguamenti nel quadro della flessibilità del lavoro non comportino un indebolimento della protezione sociale.

Telelavoro e TIC

3.20. Anche le amministrazioni locali e regionali dovrebbero imparare a servirsi del telelavoro oltre ad incoraggiare le imprese a fare altrettanto (par. 75). Le modalità generali del telelavoro dovrebbero essere regolamentate in un accordo fra le parti sociali. Si rileva inoltre che la realizzazione del lavoro a distanza può comportare alti costi e che le professioni che implicano il contatto personale con i cittadini, come ad esempio l'assistenza sociale, svolte da dipendenti pubblici, si

prestano meno bene al telelavoro fondato su tecnologie avanzate.

Pari opportunità

3.21. Il Comitato concorda sulla necessità di tenere conto della parità di opportunità fra uomini e donne in ambiti come quello della formazione, della custodia dei bambini, dei trasporti pubblici, dei processi decisionali e degli orari di lavoro personalizzati. L'accesso all'assistenza all'infanzia assume un'importanza particolare in termini di parità quando si vuole intraprendere un'attività professionale. Le organizzazioni moderne e non rigidamente gerarchiche possono favorire lo sviluppo personale delle donne nell'ambiente lavorativo e far sì che un maggior numero di loro raggiunga funzioni dirigenziali (parr. 65-67). Per un'organizzazione moderna, flessibile e responsabile è essenziale integrare le pari opportunità nelle politiche occupazionali ed in quelle relative all'erogazione di servizi. È inoltre importante riconoscere che una diversificazione della forza lavoro è vantaggiosa per le aziende. Il Comitato approva le affermazioni che la Commissione europea ha riportato nel Libro verde al proposito delle pari opportunità. Si rammarica tuttavia che l'applicazione del principio del «main-streaming» non venga presa in considerazione in tutti i capitoli del Libro verde. Ad esempio manca nei capitoli. «Sicurezza sociale», «Disabili» e «Modernizzazione del settore pubblico».

Disabili

3.22. Il Comitato sottolinea che i disabili devono avere più possibilità di partecipare alla vita lavorativa. Sia nelle amministrazioni pubbliche che nell'industria occorre prendere maggiore coscienza dell'ampia gamma di attività che i disabili possono svolgere. In ogni caso, una modifica dell'ambiente di lavoro, ad esempio quella che dovrebbe derivare dal telelavoro, non deve produrre una maggiore esclusione dei disabili, rendendo più difficili i contatti sociali.

Modernizzazione del settore pubblico

3.23. In una società in rapida evoluzione, affinché gli enti locali e regionali possano svolgere le proprie funzioni nel migliore dei modi, occorre che tutto il settore pubblico passi ad un'organizzazione del lavoro moderna e flessibile (punto 74).

3.24. Esistono già vari esempi di modernizzazione a livello di comuni e di province, in relazione agli argomenti trattati nel Libro verde. Le parti sociali europee portano nel dibattito nuovi esempi. Il Comitato, di concerto con la Commissione e le parti sociali,

elaborerà una relazione riassuntiva e aggiornata, che illustrerà l'evoluzione in tal senso degli enti locali e regionali.

3.25. Occorre essere prudenti quando si parla delle eventuali conseguenze positive immediate sull'occupazione della nuova organizzazione del lavoro. Durante il seminario organizzato dalla piattaforma dei datori di lavoro del CEMR (Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa) e dall'organizzazione dei datori di lavoro (EPSU) sono stati presentati casi di studio, dai quali è risultato che una nuova organizzazione del lavoro, almeno nella prima fase, nel migliore dei casi contribuisce a stabilizzare il livello occupazionale.

3.26. Il Comitato ritiene che nel settore pubblico già sia evidente un orientamento verso una visione più flessibile per quanto riguarda la nozione di lavoratore. In molti Stati membri il rigido concetto di funzionario pubblico, che suddivide il personale in categorie e per alcuni gruppi prevede un impiego più o meno garantito per tutta la vita, deve essere modificato. Questa tendenza deve continuare nel modo ritenuto opportuno dagli Stati membri. Un nuovo esempio dell'eliminazione della suddivisione dei lavoratori in operai e funzionari è rappresentato dall'accordo sul «single status», adesso introdotto in Gran Bretagna. Il personale amministrativo può diventare più flessibile, grazie a speciali programmi di sviluppo e formazione, e passare ad un altro incarico. In diversi luoghi si cerca di conciliare i desideri del personale in materia di orario di lavoro personalizzati e le esigenze dei cittadini, che chiedono una buona presenza sulle varie fasce orarie. Si deve tenere presente che tutte queste misure possono comportare costi aggiuntivi particolari. Il Comitato ritiene che il Libro verde non dedichi sufficiente attenzione ad una questione di crescente importanza, vista la prossima introduzione dell'UEM, ovvero come conciliare il costo dei servizi pubblici con la crescente domanda di tali servizi.

Partenariato

3.27. Il Comitato concorda con la Commissione sul fatto che per l'introduzione di una nuova organizzazione del lavoro sono necessarie anche nuove forme di partenariato (punti 81-86). È vero che si tratta soprattutto di un partenariato che comprende lavoratori e dirigenti. Non riguarda però soltanto i lavoratori, le organizzazioni sindacali ed i lavoratori. Il moderno partenariato richiede che anche le autorità locali e regionali ne siano interessate e collaborino attivamente. Il singolo cittadino deve anche sentirsi parte dello sviluppo. Dobbiamo creare una situazione che possa andare a beneficio di tutti i partecipanti.

4. Sintesi e conclusioni

4.1. Il Comitato in linea di principio ritiene che una moderna organizzazione del lavoro sia il presupposto per il necessario sviluppo della competitività dell'Europa. Nel contesto attuale si tratta soprattutto delle funzioni degli enti locali e regionali come datori di lavoro e fornitori di servizi che vengono resi a vantaggio sia dei cittadini sia delle imprese. Allo stato attuale delle cose il numero totale dei lavoratori del settore pubblico probabilmente non aumenterà in tutti gli Stati membri.

4.2. Il Comitato concorda con la Commissione sul fatto che le imprese europee che si occupano di servizi pubblici possono introdurre una nuova organizzazione del lavoro. I sistemi gerarchici devono cedere il passo a organizzazioni più orientate al sistema.

4.3. Il giusto equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sul lavoro deve andare a beneficio sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. La sicurezza sul lavoro deve essere rappresentata sempre di più dalla possibilità di accedere alla formazione e alla riqualificazione professionale e non dalla garanzia che i lavoratori mantengano le stesse funzioni e gli stessi datori di lavoro durante il corso di tutta la loro vita lavorativa.

4.4. I comuni e le regioni, insieme alle industrie locali, sono perfettamente a conoscenza di quali siano i miglioramenti necessari nel campo dell'istruzione e di come devono essere realizzati. Senza il sostegno finanziario degli Stati membri non è possibile raggiungere i risultati che ci si era proposti nel campo delle occasioni di lavoro e dello sviluppo delle imprese.

4.5. Il Comitato ritiene che si debba presupporre che le parti sociali nei vari Stati, settori e attività abbiano molta libertà per stabilire autonomamente quale sia, tra la legislazione e accordi a vari livelli, la modalità più adatta ai propri bisogni in un determinato momento. Gli accordi presi a livello locale sono in genere preferibili alla legislazione. Laddove siano necessarie misure a livello UE, il successo delle parti sociali europee dimostra che il modo giusto per rinnovare l'organizzazione del lavoro è spesso quello dell'accordo.

4.6. Occorre incoraggiare un nuovo approccio all'orario di lavoro. La Commissione dovrebbe studiare in maniera più approfondita il collegamento tra la riduzione dell'orario di lavoro e le possibilità di creare nuovi posti di lavoro.

4.7. Il Comitato, di concerto con la Commissione e le parti sociali, redigerà una relazione riassuntiva e aggiornata, nella quale si indichi fino a che punto le modernizzazioni già attuate e quelle in corso siano appoggiate a livello di amministrazioni locali e regionali. Il rigido concetto di funzionario, secondo il quale il personale viene suddiviso in categorie e, per alcuni gruppi, con un impiego più o meno garantito per tutta la vita, sta cambiando.

4.8. Il Comitato concorda con la Commissione sul fatto che prima di introdurre una nuova organizzazione del lavoro sono necessarie anche nuove forme di partenariato. Il moderno partenariato richiede il coinvolgimento delle autorità locali e regionali, delle imprese, dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali.

Bruxelles, 20 novembre 1997.

Il Presidente
del Comitato delle regioni
Pasqual MARAGALL i MIRA