



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 13.2.2002
COM(2002)72 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE E AL COMITATO DELLE
REGIONI**

Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità

INDICE

RELAZIONE	4
1. Il contesto politico.....	6
2. Le sfide.....	7
A. Una mobilità occupazionale inadeguata.....	7
B. Scarsa mobilità geografica.....	10
C. Frammentazione delle informazioni e mancanza di trasparenza sulle opportunità di lavoro.....	12
3. Obiettivi e azioni.....	12
3.1. Accrescere la mobilità occupazionale e lo sviluppo delle competenze	12
3.1.1. Assicurare che i sistemi d'istruzione rispondano meglio alle esigenze del mercato del lavoro che è espressione di un'economia e una società sempre più fondate sulle conoscenze	12
3.1.2. Introdurre e consolidare strategie efficaci di sviluppo delle competenze per i lavoratori	14
3.1.3. Ridurre gli ostacoli al riconoscimento dell'apprendimento indipendentemente da dove sia stato acquisito e promuovere la trasparenza e la trasferibilità delle qualifiche in Europa	16
3.1.4. Intensificare gli sforzi negli Stati membri e nelle regioni meno avanzati.....	16
3.2. Agevolare la mobilità geografica.....	17
3.2.1. Eliminare le rimanenti barriere amministrative e giuridiche	17
3.2.2. Sviluppare abilità linguistiche e transculturali.....	18
3.2.3. Promuovere il riconoscimento delle qualifiche mediante una maggiore trasparenza nei sistemi d'istruzione e formazione.....	19
3.2.4. Sviluppare una politica dell'immigrazione su scala dell'UE	20
3.3. Migliorare l'informazione e la trasparenza delle opportunità lavorative	20
4. Monitoraggio e Follow up.....	21
5. Conclusioni	22
Allegato I.....	23
Rassegna delle azioni, degli organismi responsabili e scadenze di attuazione	23
ALLEGATO II.....	25
Allegato statistico	25

1) Livelli di mobilità occupazionale e ricambio della manodopera	25
2) Impatto dei livelli d'istruzione sull'occupazione e la disoccupazione	26
3) Crescita dell'occupazione nei settori ad alta istruzione	27
4) Livelli d'istruzione.....	27
5) Abbandoni scolastici	29
6) Competenze di base (leggere, scrivere e far di conto)	29
7) Partecipazione dei lavoratori adulti alla formazione	31
8) Carenze riscontrate nelle occupazioni e nei settori delle TIC.....	32
9) Gli sviluppo demografici: il cambiamento della popolazione attiva e la sua composizione per classi di età	33
10) Livelli di mobilità geografica.....	33
11) Pendolarismo.....	34
12) Regioni ad alta occupazione e fabbisogno di abilità.....	37
13) Insegnamento delle lingue straniere.....	39
14) Migrazioni.....	39

RELAZIONE

Il Piano d'azione sulle competenze e la mobilità è l'apice del processo avviato nel febbraio 2001 con la comunicazione della Commissione sui nuovi mercati del lavoro europei*, le conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma del marzo 2001 e i lavori della Task force ad alto livello sulle competenze e la mobilità che ha presentato la sua relazione alla Commissione nel dicembre 2001. Il Piano d'azione si basa sulle conclusioni della Task force onde creare un contesto più favorevole a mercati del lavoro europei più aperti e più facilmente accessibili entro il 2005. Esso prende anche le mosse dalle iniziative esistenti, in particolare dalla comunicazione "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente". Così facendo il presente Piano d'azione porta avanti una politica coerente onde promuovere le risorse umane nell'Unione conformemente agli obiettivi di Lisbona, creare in primo luogo opportunità per i cittadini di spostarsi nell'Unione a fini educativi o professionali e aiutarli a cogliere i vantaggi dell'integrazione europea, compresi quelli del mercato unico europeo.

Realizzare gli obiettivi di Lisbona concernenti posti di lavoro migliori e più numerosi, una maggiore coesione sociale e un'economia dinamica basata sui saperi richiede una forza lavoro qualificata e adattabile. In tale ambizione rientra anche una maggiore mobilità sul mercato del lavoro, intesa quale mobilità tra posti di lavoro o tra Stati membri, nonché il miglioramento dei livelli di competenze e l'eliminazione degli ostacoli che si frappongono alla mobilità. Le azioni da realizzare dovranno essere coordinate e coerenti col processo istituito per la strategia europea per l'occupazione. Le azioni legate all'istruzione e alla formazione verranno portate avanti contestualmente al seguito della comunicazione sull'apprendimento permanente e della relazione sugli obiettivi dei sistemi d'istruzione e formazione. Nella prospettiva dell'allargamento, i paesi candidati dovrebbero essere invitati ad adottare gli obiettivi del Piano d'azione nella misura più grande possibile. Indipendentemente dal fatto che la mobilità della manodopera proveniente dai paesi candidati in direzione dell'UE sarà soggetta, dopo l'adesione, a un sistema flessibile di periodi transitori, i nuovi Stati membri condivideranno la sfida di promuovere una forza lavoro meglio qualificata e adattabile.

Nel Piano d'azione sono evidenziate tre sfide fondamentali per rendere più aperti e accessibili i mercati del lavoro europei. In primo luogo, vi è la sfida costituita dalla mobilità professionale inadeguata che evidenzia la necessità di meglio adattare i sistemi d'istruzione e formazione alle esigenze del mercato del lavoro, di potenziare l'apprendimento permanente e l'acquisizione di competenze (in particolare le competenze nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione – le TIC) e migliorare i sistemi di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze. In secondo luogo, livelli ridotti di mobilità geografica negli e tra gli Stati membri suggeriscono che i vantaggi impliciti nel mercato interno non sono pienamente esplorati, ad esempio laddove si tratta di affrontare le strozzature in materia di qualifiche o gli squilibri del mercato del lavoro. Sussistono ancora molti ostacoli alla mobilità, tra cui le carenze sul piano delle conoscenze delle lingue straniere, le circostanze familiari nonché in relazione alla fiscalità, alle pensioni, alla previdenza sociale e a questioni affini. Inoltre, l'esistenza nell'UE di una manodopera che si sta contraendo in seguito al mutamento demografico fa capire che l'immigrazione di cittadini di paesi terzi contribuirà a sua volta a soddisfare in certa misura il fabbisogno di competenze. Da ultimo si deve tener presente che le carenze nell'accesso a informazioni sulla mobilità e sui vari settori o la loro scarsa qualità trattengono molte persone dal contemplare un cambiamento di lavoro o una particolare scelta di carriera.

* COM(2001)116 def.

Gli obiettivi e le azioni delineati nel presente Piano d'azione sono destinati ad affrontare tali sfide. In primo luogo, essi intendono espandere la mobilità occupazionale e lo sviluppo delle competenze assicurando che i sistemi d'istruzione e formazione sappiano meglio reagire alle esigenze del mercato del lavoro, che si elaborino strategie di sviluppo delle competenze dei lavoratori, che l'apprendimento sia riconosciuto indipendentemente da dove sia stato acquisito e che le qualifiche siano più facilmente trasferibili e investendo di più nelle risorse umane nelle regioni meno avanzate. In secondo luogo, il fatto di incoraggiare la mobilità geografica richiede la rimozione degli ostacoli amministrativi e giuridici, ove ancora sussistano (ad esempio mediante l'introduzione di una tessera sanitaria universale), lo sviluppo delle competenze in lingua straniera e di abilità transculturali, la promozione del riconoscimento transfrontaliero delle qualifiche e una politica dell'immigrazione su scala dell'UE. Infine, il fatto di migliorare la disponibilità di informazioni significa creare un sito di informazione sulla mobilità "a sportello unico", migliorare l'efficacia del sistema di offerte di lavoro di EURES¹ e lanciare una campagna d'informazione sulla mobilità.

L'attuazione delle diverse azioni necessarie per raggiungere questi obiettivi richiederà un impegno responsabile di tutta una serie di attori: gli Stati membri, la Commissione, altre istituzioni dell'UE, le parti sociali e altri interessati. Ove opportuno si fissa un insieme di quadri di riferimento e di obiettivi per monitorare i progressi realizzati sulla via del raggiungimento degli obiettivi indicati e la Commissione valuterà annualmente l'attuazione del Piano d'azione in occasione delle riunioni di primavera del Consiglio europeo; tale strategia è essenziale se si vogliono raggiungere risultati concreti a sostegno degli obiettivi generali di Lisbona.

1. IL CONTESTO POLITICO

Promuovere la crescita nell'ambito dell'economia europea richiede un migliore abbinamento tra le competenze richieste in settori e regioni in via di espansione e le competenze disponibili tra la manodopera. Un obiettivo fondamentale dell'Unione europea è in effetti quello di creare le opportunità suscettibili di consentire alle persone di prendere decisioni libere e responsabili quanto alla loro vita, tra cui anche la decisione di spostarsi in un altro Stato membro. Ciò può contribuire a ridurre gli squilibri settoriali e geografici e a creare così le condizioni per un migliore uso delle risorse disponibili.

È necessaria una maggiore mobilità di capitali e di manodopera per raggiungere il duplice obiettivo di un'economia europea più efficace e dinamica e di una distribuzione equilibrata sul piano geografico e sociale degli utili derivanti da una crescita economica più accelerata. Ma la riduzione dei costi individuali e sociali della mobilità richiederà sia il potenziamento della fornitura di beni pubblici sia ulteriori sforzi ad opera delle parti sociali nei settori dell'istruzione di base, della promozione di qualifiche più elevate e della riqualificazione della manodopera.

Occorreranno anche maggiori investimenti nelle zone depresse e periferiche onde creare posti di lavoro e ridurre i tassi di disoccupazione in modo tale che altre regioni che godono di condizioni occupazionali migliori non si trovino a dover affrontare un'immigrazione eccessiva, pressioni di popolazione, congestioni e inquinamenti ambientali.

Spetta alla Commissione assicurare che la libertà di circolazione dei lavoratori tra gli Stati membri, consacrata nei Trattati, sia garantita e funzioni nella realtà. Le azioni volte a promuovere lo sviluppo delle competenze onde ovviare alle carenze di qualifiche e alle strozzature, che fungono da freno all'economia dell'UE, rientrano integralmente nella mobilità professionale.

La realizzazione di un'economia dinamica basata sui saperi e suscettibile di una crescita economica sostenibile con posti di lavoro migliori e più numerosi e una maggiore coesione sociale, come annunciato al Consiglio europeo di Lisbona, sarà funzionale ad una forza lavoro che disponga delle necessarie competenze nonché della capacità di adattarsi e di acquisire nuove conoscenze in tutto l'arco della vita lavorativa. Le strategie di apprendimento permanente e di mobilità sono essenziali per raggiungere la piena occupazione nell'ambito della strategia europea per l'occupazione.

Più in generale, tali strategie sono necessarie non soltanto per promuovere una cittadinanza attiva e l'inclusione sociale, nonché per ridurre le disuguaglianze, ma anche per assicurare lo sviluppo del mercato unico e l'efficace integrazione dell'economia europea nel contesto dell'Unione economica e monetaria (UEM). L'allargamento dell'UE creerà una più ampia piattaforma per tali sviluppi a beneficio di un numero ancor più grande di cittadini dell'UE negli anni a venire.

Per contribuire a raggiungere tali obiettivi la Commissione ha istituito una Task force di alto livello su competenze e mobilità come segnalato nella sua comunicazione sui Nuovi mercati europei del lavoro COM(2001)116), iniziativa approvata nel Consiglio europeo di Stoccolma. Il ruolo della Task force era di identificare i principali motori e le principali caratteristiche dei mercati del lavoro europei, esaminare gli ostacoli che si frappongono alla mobilità occupazionale e geografica e sviluppare un insieme di raccomandazioni. La Task force è stata

istituita dalla Commissione nel giugno 2001 e ha presentato la sua relazione alla Commissione il 14 dicembre 2001.

Il presente documento prende le mosse dai lavori della Task force e fissa un ambizioso programma d'azione per sviluppare mercati del lavoro europei aperti a tutti e accessibili a tutti. Esso integra diverse iniziative già esistenti volte a contribuire alla mobilità dei cittadini, in particolare la raccomandazione del Consiglio e del Parlamento europeo sulla mobilità² e il correlato Piano d'azione, cui hanno aderito gli Stati membri³. Mentre queste iniziative affrontano gli ostacoli legali, amministrativi e linguistici che si frappongono alla mobilità di studenti, persone in formazione, insegnanti e formatori, il presente Piano d'azione ha per obiettivo la rimozione delle pastoie che ostacolano la mobilità dei lavoratori. Esso integra la comunicazione della Commissione su "Realizzare uno spazio europeo per l'apprendimento permanente"⁴ che fa dell'apprendimento permanente il quadro per le politiche dell'istruzione e della formazione e propone aree prioritarie d'azione nel campo dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Diverse delle proposte contenute nella comunicazione sono anche sviluppate nel presente Piano d'azione con un'attenzione più specifica per i mercati del lavoro europei, ad esempio in relazione al riconoscimento delle qualifiche. Il Piano d'azione integra inoltre la relazione su "Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi d'istruzione e di formazione" sottoscritta dal Consiglio europeo di Stoccolma nel marzo 2001. Esso è in linea con la comunicazione della Commissione "Una strategia di mobilità per lo spazio europeo della ricerca"⁵, del 20 giugno 2001, e si basa anche sulla comunicazione della Commissione relativa agli effetti dell'e-economia sulle imprese europee⁶ e le attività avviate nel settembre 2001 in cooperazione con gli Stati membri onde monitorare la domanda e i progressi delle azioni volte a migliorare la disponibilità delle TIC e della abilità di e-business⁷ in Europa.

La presentazione di questo Piano d'azione va anche vista in relazione alla recente relazione della Commissione intitolata "Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva"⁸ e l'invito della Commissione alle parti sociali a intavolare un dialogo sul modo per anticipare e gestire gli effetti sociali della ristrutturazione delle imprese, compresi quelli in materia di occupabilità e di adattabilità⁹. Nella sua comunicazione al Consiglio europeo di Barcellona¹⁰, la Commissione ha ribadito che tutti questi elementi sono essenziali per far progredire la strategia di Lisbona.

2. LE SFIDE

Il fatto di assicurare che i mercati del lavoro europei siano aperti a tutti e accessibili a tutti significherà affrontare e superare tre grandi sfide (cfr. anche l'allegato 2 con i dati statistici).

A. Una mobilità occupazionale inadeguata

L'UE è caratterizzata tradizionalmente da bassi livelli di mobilità occupazionale - vale a dire il movimento dei lavoratori tra occupazioni e settori, negli o tra gli Stati membri - e di ricambio della manodopera. Tuttavia in un'economia europea imperniata sul settore dei servizi e basata sui saperi la mobilità occupazionale è essenziale per adattarsi al cambiamento strutturale e per dare impulso a tale cambiamento in un mondo competitivo, contribuendo così a un migliore funzionamento dei mercati del lavoro e a una maggiore occupazione, crescita e competitività. L'inadeguatezza delle qualifiche è spesso un'importante causa di squilibrio nella domanda e nell'offerta di lavoro tra settori e regioni, e nel mondo del lavoro in rapido mutamento è sempre più avvertita l'esigenza di persone che abbiano la capacità di adattarsi a nuovi modi di lavorare, a nuove tecnologie, a nuovi settori e contesti lavorativi.

Tutti i cittadini devono disporre di un adeguato livello d'istruzione iniziale e dell'opportunità di aggiornare le loro conoscenze e acquisire nuove competenze lungo tutta la vita lavorativa e anche oltre. È una questione che richiede una responsabilità condivisa tra il governo, le autorità pubbliche, i datori di lavoro, le parti sociali e i singoli cittadini. In molti casi il fatto di cambiare lavoro può significare ben più che spostarsi da un'impresa a un'altra o da un settore a un altro, può anche significare iniziare una carriera diversa e una nuova occupazione. È quindi essenziale assicurare che il mix di opportunità di apprendimento risponda all'esigenza di assicurare sia l'occupabilità che l'adattabilità dei lavoratori in tutto l'arco della loro vita lavorativa, accrescendo così le loro capacità di mobilità professionale (allegato 2, parte 2).

I sistemi d'istruzione e formazione devono però ancora adattarsi ai bisogni del mercato del lavoro e a un'economia e una società sempre più basate sulle conoscenze; tale adattamento compete essenzialmente agli Stati membri. Nell'ultimo quinquennio la crescita dell'occupazione dei cosiddetti settori ad alta intensità di conoscenze (vale a dire settori in cui almeno il 40% della forza lavoro ha raggiunto un livello d'istruzione superiore) è stata di tre volte più grande della crescita occupazionale media in tutti i settori (allegato 2, punto 3). Tuttavia, i livelli d'istruzione sono ancora bassi nell'Unione nel suo complesso. Mentre la media della popolazione tra i 25 e i 64 anni di età che aveva raggiunto un livello d'istruzione secondaria superiore nell'UE era di più del 60% nel 2000, tra gli Stati membri si registrano situazioni diverse che vanno dal 78% a meno del 20% (allegato 2, punto 4). In un momento in cui sempre meno giovani entreranno nel mercato del lavoro e al fine di affrontare le sfide e cogliere le opportunità della società dei saperi, è essenziale che il più gran numero di persone raggiunga il livello d'istruzione quanto più alto possibile. Ciò è particolarmente importante per le donne che possono trovarsi a uscire temporaneamente dalla forza lavoro per una maternità e per occuparsi della famiglia e per le quali un buon livello d'istruzione è essenziale al fine di reinserirsi nel mercato del lavoro.

L'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori lungo l'intera vita lavorativa dipendono quindi da un'istruzione e una formazione iniziali di alta qualità e da una riduzione della dispersione scolastica. È ancora preoccupantemente elevata la quota della popolazione che abbandona la scuola senza qualifiche formali, il tasso medio di questi "abbandoni scolastici prematuri" nell'UE era nel 2000 di 18,5% con differenze tra i diversi Stati membri che andavano da 8% a più di 40% (allegato 2, punto 5). Ne consegue che, fin da una tenera età, oltre a saper leggere e scrivere e far di conto (allegato 2, punto 6), tutti i cittadini dovrebbero acquisire nuove competenze fondamentali. Occorre quindi innovare i curricula scolastici per preparare i giovani alle esigenze di mercati del lavoro sempre più dinamici e i sistemi formali d'istruzione e formazione devono diventare più aperti e flessibili consentendo l'integrazione di settori formali e non formali così da meglio rispondere ai bisogni dei discenti e del mercato del lavoro. Il Libro bianco della Commissione "Un nuovo impulso per la gioventù europea"¹¹ ribadisce che l'istruzione e la formazione - a scuola, nelle università o presso istituzioni di formazione professionale - hanno bisogno d'innovazione per assicurare la qualità e l'efficacia dei sistemi educativi e ribadisce la complementarità dell'istruzione formale e di quella non formale.

Si deve attribuire una maggiore importanza allo sviluppo di una dimensione europea nei sistemi d'istruzione e formazione, anche mediante la mobilità, per rispondere al bisogno che il mercato del lavoro ha di lavoratori dotati di un'ottica e di un bagaglio di esperienza europei e per accrescere le opportunità di carriera di tali lavoratori.

Sul mercato del lavoro stesso, si dovranno dare ai lavoratori adulti maggiori opportunità per migliorare le loro competenze per far sì che i livelli generalmente bassi di partecipazione dei lavoratori adulti alla formazione possano essere accresciuti in modo significativo, in

particolare per coloro che hanno livelli d'istruzione medio bassi (6,1% dei quali ha partecipato a iniziative d'istruzione o formazione nel 2000 sul territorio dell'UE rispetto a una partecipazione del 15,4% di coloro che hanno livelli d'istruzione più elevati) (cfr. allegato 2, punto 7). Il cambiamento tecnologico e industriale implica che si debbano sviluppare nuovi profili di qualifiche per consentire alle imprese di fornire una formazione adeguata ai loro lavoratori tenendo conto dei bisogni e delle circostanze delle PMI. Lo sviluppo delle TIC e di qualifiche nel campo dell'e-business sono particolarmente necessari per colmare le carenze di manodopera nelle occupazioni e nei settori delle TIC¹² (allegato 2, punto 8).

Al di là delle misure generali per innalzare i livelli d'istruzione, possono essere necessari interventi speciali per promuovere le competenze e la mobilità di coloro che si trovano in situazione di svantaggio sul mercato del lavoro. La partecipazione delle donne alla formazione è migliorata ma occorre adattare l'erogazione di formazione alle circostanze di molte donne (che spesso si trovano a dover affrontare un lavoro part-time, la cura dei figli e responsabilità familiari). Contemporaneamente si deve affrontare il problema della carenza di qualifiche di coloro che si trovano in situazione di esclusione o di svantaggio, tenendo presente che il cambiamento tecnologico può escludere molti cittadini - in particolare i lavoratori a bassa qualifica, i disoccupati e gli anziani, che possono non avere l'opportunità di acquisire le necessarie abilità. Nell'ambito delle strategie di sviluppo della forza lavoro si deve anche tener conto dell'andamento demografico nell'Unione, considerata la preoccupante prospettiva che nel prossimo futuro nella forza lavoro ci saranno meno giovani lavoratori (che tendono ad essere nel complesso più qualificati e più mobili) e una maggiore proporzione di lavoratori anziani (che tendono a essere meno mobili e meno qualificati) (allegato 2, punto 9). L'invecchiamento della popolazione richiede un approccio basato sui cicli di vita in materia d'istruzione e formazione onde assicurare che le future generazioni di anziani siano in grado di aggiornare le loro competenze, adattare ai cambiamenti dei contesti aziendali e lavorativi ed essere pronti a carriere più flessibili.

La mobilità del lavoro e la riqualificazione della forza lavoro possono anche essere agevolate assicurando l'accesso dei lavoratori e dei datori di lavoro a servizi d'informazione, orientamento e consulenza. Tali servizi tendevano finora ad essere segmentati tra i settori dell'istruzione, della formazione e dell'occupazione nella maggior parte dei paesi ed erano per lo più assenti dal posto di lavoro stesso.

I problemi legati al riconoscimento dell'apprendimento non formale o informale¹³ da parte dei datori di lavoro e delle istituzioni d'istruzione può essere un'importante barriera alla mobilità occupazionale negli e tra gli Stati membri. Per i lavoratori anziani in particolare, l'accettazione del valore dell'esperienza e della formazione ricevuta sul posto di lavoro è spesso più importante delle qualifiche formali. Ma anche per i giovani l'accettazione dell'apprendimento non formale acquisito, ad esempio, nella società civile e nelle attività di volontariato svolge un ruolo cruciale e deve essere migliorata. Per le piccole e medie imprese, che spesso hanno difficoltà a mettere a disposizione tempo o finanziamenti per la formazione, la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale può recare un beneficio reciproco ai lavoratori e all'impresa.

In Europa i lavoratori a bassa qualifica sono poco propensi alla mobilità professionale e la proporzione di lavoratori a bassa qualifica tende ad essere più alta negli Stati membri e nelle regioni meno avanzate e che presentano tassi di occupazione bassi e un'elevata disoccupazione. L'espansione della mobilità occupazionale richiede quindi uno sforzo intenso per innalzare i livelli d'istruzione e migliorare le attività e le competenze in questi Stati membri e in queste regioni.

B. Scarsa mobilità geografica

La mobilità geografica nell'UE è anch'essa relativamente scarsa, soprattutto tra gli Stati membri, ma anche all'interno degli Stati membri stessi (allegato 2, punto 10). Ciò è in parte dovuto all'esistenza di barriere legali e amministrative e, in parte, a vincoli economici, sociali e culturali e a abitudini. Anche se i modelli di mobilità geografica del lavoro sono cambiati negli anni (con una crescente tendenza alle migrazioni temporanee, al pendolarismo di lunga distanza e al pendolarismo transfrontaliero) (allegato 2, punto 11), il tasso complessivo della mobilità del lavoro è ancora piuttosto basso.

Sebbene la mobilità geografica non costituisca di per sé un obiettivo, essa può offrire alle persone migliori prospettive di carriera o alternative professionali.

Il miglioramento della mobilità geografica è correlato all'esistenza in Europa di mercati del lavoro duali che vedono il coesistere di regioni con una disoccupazione elevata accanto a regioni in cui si avverte la carenza di qualifiche (allegato 2, punto 12). Gli sforzi a sostegno della mobilità geografica devono perciò essere combinati con misure che favoriscano la mobilità occupazionale in modo da dare ai lavoratori l'opportunità di muoversi tra settori e tra regioni. Tali misure devono tuttavia essere sviluppate nel contesto della promozione di una crescita e di uno sviluppo sostenibili nelle regioni meno avvantaggiate. Perciò l'incoraggiamento della mobilità geografica non è in contrasto con la necessità di creare nuove opportunità di lavoro e di migliorare la qualità della vita, in particolare nelle regioni meno avvantaggiate. È questo sarà ancora più importante per l'UE allargata.

L'economia europea è sempre più basata sui servizi. Se si migliorano le condizioni per la libera circolazione dei servizi al di là delle frontiere nazionali e se si assicura la libertà di stabilimento ciò dovrebbe sprigionare il dinamismo insito nel mercato interno e potenziare la competitività, la crescita e la creazione di posti di lavoro. Il fatto di rimuovere gli ostacoli esistenti relativi ai servizi dovrebbe anche accrescere la mobilità dei lavoratori, siano essi dipendenti o autonomi. Tra gli ostacoli vi sono, ad esempio, le regole che vietano a un'impresa di portare tutto il proprio personale oltre frontiera per fornire un servizio, restrizioni quanto allo stabilimento di una compagnia in un altro Stato membro o restrizioni nell'uso di lavoratori temporanei e di agenzie private di collocamento. Altri esempi li si può trovare nella mancanza di chiarezza, certezza e flessibilità per quanto concerne il regime di riconoscimento delle qualifiche per le professioni regolamentate, che si è sviluppato alla spicciolata in un arco di venticinque anni. Si sono identificati problemi derivanti da tali situazioni a causa delle possibilità di confusione derivanti da testi che si sovrappongono, oltre a specifiche difficoltà d'ordine pratico nella gestione del sistema e nel suo aggiornamento e allo sconcerto dei cittadini innanzi a procedure a volte inutilmente incerte, complesse o non trasparenti.

Il fatto di andare a occupare un posto di lavoro in un'altra regione o in un altro paese significa soppesare i costi e i benefici economici che ne derivano, e in ciò rientra anche una valutazione dei livelli esistenti di sicurezza del lavoro e di protezione sociale rispetto a quelli riscontrabili altrove. Negli Stati membri, nonostante il persistere di disparità regionali, si registra spesso una limitata mobilità geografica del lavoro verso regioni che presentano una disoccupazione più contenuta e redditi più elevati. Da ricerche empiriche emerge che le persone sono disposte a emigrare soltanto se si attendono un aumento del potere di acquisto, tenendo conto dei costi di trasloco, dei prezzi locali, della tassazione, dei trasferimenti sociali, ecc. La differenziazione regionale dei salari, il sistema d'imposizione fiscale e di prestazioni sociali e il funzionamento del mercato immobiliare influiscono notevolmente sulla propensione a trasferirsi altrove. In molti Stati membri gli accordi salariali devono tener meglio conto delle

differenze regionali attinenti alla produttività e alle condizioni del mercato del lavoro. Potrà essere necessaria la riforma dei sistemi d'imposizione fiscale e di erogazione di prestazioni sociali per aiutare le persone nella loro decisione di spostarsi verso un luogo in cui possono trovare un posto di lavoro, migliorando gli incentivi che rendono redditizio il lavoro ma assicurando nel contempo che non vengano scalzati gli obiettivi sociali dei sistemi previdenziali. Un fattore cruciale a proposito del mercato immobiliare è dato dalla misura in cui i costi delle transazioni sono bassi, come ad esempio le tasse e i costi legati alle agenzie immobiliari, ai notai e al catasto.

I costi per andare a lavorare altrove sono spesso più significativi allorché si tratta di passare in un altro paese ma l'introduzione dell'euro rende più facile valutare il vantaggio comparativo di spostarsi in un altro Stato membro nella zona dell'euro come ad esempio raffrontare i differenziali retributivi e gli oneri fiscali che gravano sul lavoro (contributi previdenziali e imposta sui redditi). Andare in un altro paese, anche se è un altro Stato membro dell'UE, significa anche superare tutta una serie di ostacoli giuridici e amministrativi per lo più, ma non esclusivamente, legati ai regimi fiscali e di previdenza sociale.

La situazione è di solito complicata dalla necessità di avere familiarità con la lingua e la cultura locale. Nel complesso le lingue straniere non sono sufficientemente insegnate o apprese nelle scuole e occorre perciò un notevole impegno e investimento in questo campo (allegato 2, punto 13). Progressi nell'apprendimento delle lingue straniere rimuoverebbero uno dei principali ostacoli psicologici alla mobilità e costituirebbero inoltre la base per acquisire le abilità interculturali necessarie per comprendere cosa significa spostarsi in un altro paese per viverci e lavorarci. Sotto tale aspetto il valore della mobilità nel campo dell'istruzione non può essere sottovalutato, se non altro per le abilità linguistiche e interculturali che gli studenti in mobilità acquisiscono. Vi sono prove del fatto che gli studenti che hanno partecipato a iniziative di mobilità internazionale sono successivamente più pronti a considerare, cercare o cogliere opportunità di lavoro in uno Stato membro diverso da quello d'origine.

Inoltre, col diffondersi dei nuclei familiari a doppio reddito, e al fine di non pregiudicare le potenzialità di mobilità geografica, si dovrà riservare una maggiore attenzione all'esigenza per entrambi i coniugi di trovare adeguate opportunità di lavoro nella stessa area geografica. Vi sono anche altre importanti questioni sociali legate alla mobilità geografica. Il fatto di essere un membro pienamente integrato nella società ospitante richiede tra l'altro di poter accedere ad alloggi e a servizi sanitari e sociali a prezzi sostenibili. L'accesso a questi servizi di base e i costi relativi possono variare notevolmente tra le diverse regioni dell'UE e ciò può avere un ruolo significativo quanto alla disponibilità delle persone ad andare a lavorare altrove.

Se è vero che il mancato riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale può porre problemi per coloro che cambiano lavoro negli o tra gli Stati membri, il mancato riconoscimento dell'istruzione formale e delle qualifiche professionali tra gli Stati membri e la mancanza di trasparenza dei sistemi d'istruzione e formazione costituiscono importanti ostacoli alla ricerca di lavoro in un altro paese. Ciò vale non solo per la persona che cerca lavoro, ma crea problemi anche per i suoi familiari che si trovano a doversi inserire in diversi sistemi educativi in un lasso di tempo relativamente breve.

La migrazione dei cittadini dell'UE tra gli Stati membri è solo una parte degli schemi migratori complessivi che interessano l'UE (allegato 2, punto 14). L'immigrazione di cittadini di paesi terzi nell'UE, e anche dai paesi candidati, è ora l'unica fonte di crescita della popolazione in diversi Stati membri ed è quindi uno strumento significativo per accrescere la loro forza lavoro. Alcune di queste migrazioni diventeranno "internalizzate" una volta che la

libera circolazione entrerà in vigore anche nei confronti dei paesi candidati. Tuttavia, l'esistenza di una politica comune dell'immigrazione favorirebbe la mobilità geografica verso l'Unione e la mobilità interna, rimuovendo alcuni ostacoli alla libera circolazione che gravano sui cittadini di paesi terzi.

C. Frammentazione delle informazioni e mancanza di trasparenza sulle opportunità di lavoro

Per poter fare scelte consapevoli coloro che intendono cambiare lavoro o settore lavorativo o spostarsi in un altro paese devono innanzitutto disporre di informazioni adeguate e appropriate sulle condizioni di vita e di lavoro ed informazioni sulla disponibilità di posti di lavoro e di formazione professionale. È vero che vi è una gran mole di informazioni raccolte a cura di enti pubblici e privati, ma si registra una notevole frammentazione nell'accesso a tali informazioni. Una priorità essenziale consiste nel riunire tali informazioni in un formato facilmente accessibile e promuovere la connessione in rete tra le organizzazioni e le agenzie pertinenti a livello locale, regionale, nazionale ed europeo oltre ad assicurare che le persone siano a conoscenza dell'esistenza di tali informazioni mediante adeguate azioni di pubblicità e di promozione.

Su un altro livello, alcune occupazioni - come quelle tecniche che richiedono conoscenze scientifiche - hanno spesso un'immagine distorta agli occhi dei giovani, in particolare delle ragazze, che li rende restii a cogliere le opportunità di carriera disponibili in questi ambiti. Se si fornissero informazioni interessanti su tali lavori e sulle opportunità che essi offrono e se si mettessero in relazione i curricula scolastici e le esperienze di apprendimento con questo tipo di lavoro si contribuirebbe a eliminare diverse strozzature nel mercato del lavoro e quindi nello sviluppo economico dei settori in questione che viene rallentato dalla carenza di lavoratori qualificati in questi ambiti.

3. OBIETTIVI E AZIONI

In risposta a queste sfide la Commissione ritiene che occorra un'azione urgente in relazione ai seguenti obiettivi:

3.1. Accrescere la mobilità occupazionale e lo sviluppo delle competenze

3.1.1. Assicurare che i sistemi d'istruzione rispondano meglio alle esigenze del mercato del lavoro che è espressione di un'economia e una società sempre più fondate sulle conoscenze¹⁴

1) Quale base per l'occupabilità nel lungo periodo e l'apprendimento permanente tutti i cittadini dovrebbero poter avere libero accesso all'acquisizione di competenze fondamentali, tra cui la capacità di leggere, scrivere e far di conto, ma anche di altre competenze di base, ad esempio nel campo della matematica, delle scienze e della tecnologia, delle lingue straniere, dell'apprendere ad apprendere (vale a dire la capacità e il desiderio di acquisire e aggiornare continuamente conoscenze e competenze), del capitale culturale, delle abilità sociali/personali, dell'imprenditorialità e della cultura tecnologica (comprese abilità nel campo delle TIC, da convalidarsi ad esempio mediante strumenti quali la patente europea del computer e l'uso delle TIC dell'e-learning per supportare una più ampia gamma di situazioni di apprendimento).

Gli Stati membri dovrebbero adoperarsi per garantire a tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro età, un genuino diritto d'accesso, senza oneri, per l'acquisizione di abilità di

base¹⁵. La Commissione, in stretta cooperazione con gli Stati membri, esaminerà gli approcci a livello nazionale atti ad assicurare la qualità dell'apprendimento basato sulle TIC e dell'apprendimento per via elettronica, in particolare i software di apprendimento, al fine di sviluppare sigilli di qualità a livello europeo nell'interesse della protezione dei consumatori¹⁶.

2) Per ovviare alle carenze attuali e future di competenze nell'industria e nei settori legati alle TIC, si dovrebbe meglio stimolare l'interesse e il rendimento dei giovani nel campo della matematica, della scienza e della tecnologia e quindi aumentare il numero di coloro che studiano tali materie¹⁷, soprattutto tra le ragazze e le giovani donne. La professione d'insegnante di tali materie dovrebbe essere resa più interessante onde migliorare la qualità e la quantità del personale. Facilitatori di apprendimento, in particolare addetti all'informazione e all'orientamento sulle carriere, dovrebbero ricevere una formazione onde sensibilizzarli e abilitarli a promuovere lo studio, la ricerca e le carriere legate agli ambiti della scienza, dell'ingegneria e delle TIC, soprattutto tra le ragazze e le giovani donne. Un maggior numero di giovani qualificati in tali ambiti dovrebbero essere incoraggiati a seguire carriere attinenti ed esservi poi anche reclutati.

La Commissione lavorerà con gli Stati membri per definire indicatori e obiettivi appropriati per determinare miglioramenti in tali ambiti assieme allo scadenario per raggiungerli, e fare in modo di monitorare i progressi compiuti in tale direzione.

Le parti sociali, in cooperazione con le autorità preposte all'istruzione e con la comunità scientifica dovrebbero introdurre adeguate misure di sensibilizzazione rivolte agli studenti e, in particolare, dovrebbero incoraggiare un maggior numero di ragazze e di donne a cogliere le pertinenti opportunità lavorative. Gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero cooperare per migliorare la qualità dell'informazione sulle carriere in questi settori fornita da personale pubblico e privato di orientamento e consulenza sulle carriere.

3) Si dovrebbe innalzare la quota di popolazione che raggiunge almeno il livello secondario superiore d'istruzione al fine di ridurre il rischio di disoccupazione, che colpisce in modo sproporzionato i lavoratori meno qualificati rispetto a quelli con migliore qualifica. Attualmente i tre paesi che presentano i migliori risultati hanno una media di 77% di quoziente di livello scolastico. Va anche ridotta la quota della popolazione che abbandona la scuola senza qualifiche formali¹⁸ onde migliorare l'occupabilità e l'adattabilità di un numero più grande di lavoratori sul mercato del lavoro.

La Commissione collaborerà con gli Stati membri per definire obiettivi appropriati al fine di migliorare i livelli d'istruzione, lo scadenario per raggiungere tali obiettivi e le modalità per monitorare i progressi in tale direzione. Gli Stati membri dovrebbero dimezzare (entro il 2010 rispetto alla situazione del 2000) il numero di 18-24enni che possiedono soltanto il diploma d'istruzione secondaria inferiore o un titolo di studio ancora più basso e che non si trovano più in nessun tipo di situazione d'istruzione o formazione¹⁹. Gli Stati membri dovrebbero intensificare il loro sostegno all'integrazione nel sistema educativo dei giovani svantaggiati, in particolare i disabili, i giovani con difficoltà di apprendimento e quelli provenienti da comunità di immigranti o da minoranze etniche.

4) Per rendere più aperte e rispondenti ai bisogni dei discenti e del mercato del lavoro, le istituzioni d'istruzione e gli altri erogatori di apprendimento dovrebbero sviluppare contatti e partenariati più stretti con le aziende, il mercato del lavoro in generale, i servizi d'informazione e orientamento e la società in senso lato, anche mediante azioni transnazionali d'istruzione e di mobilità professionale²⁰.

Gli Stati membri, le autorità regionali e locali dovrebbero incoraggiare questi contatti e promuovere partenariati pubblico/privati con misure quali visite di studio/visite in azienda, esperienze di lavoro, progetti comuni, tutoraggio e scambi a cui partecipino insegnanti e quadri/lavoratori subordinanti provenienti dal mondo del lavoro. La Commissione costituirà una rete di enti consultivi nel campo dell'industria/istruzione per rafforzare la cooperazione tra il mondo del lavoro e il sistema educativo nel suo complesso. Tale rete dovrebbe essere costituita entro il 2004. Nell'attuare tale iniziativa si dovrà prestare la debita attenzione alla correlazione specifica tra gli ambiti accademici e quelli industriali nel settore della ricerca, al fine di sormontare le attuali barriere che si frappongono alla mobilità. Gli Stati membri dovrebbero valutare le loro politiche e prassi per quanto concerne la messa a disposizione di servizi d'informazione, orientamento e consulenza onde assicurare un'erogazione trasparente e coerente²¹.

3.1.2. Introdurre e consolidare strategie efficaci di sviluppo delle competenze per i lavoratori

5) Si dovrebbero identificare i bisogni futuri di formazione permanente e si dovrebbe nel contempo accrescere la quantità e la qualità della formazione permanente nelle imprese o negli organismi di ricerca al fine di promuovere l'adattabilità, l'occupabilità e il mantenimento dei lavoratori nel mondo del lavoro. Si dovrebbe innalzare la partecipazione alla formazione permanente, assicurando ad esempio a tutti l'accesso a una formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa (ciò vale in particolare per i lavoratori a bassa retribuzione/bassa qualifica, i lavoratori disabili e i lavoratori di gruppi svantaggiati o di minoranze). Un maggior sforzo andrebbe fatto nei confronti dei lavoratori più anziani per formarli, riqualificarli e reclutarli, facendo leva sulle abilità e conoscenze - formali, non formali e informali - che essi hanno acquisito durante la loro vita lavorativa oltre a dar loro l'opportunità di acquisire un'alfabetizzazione informatica. Le strategie di sviluppo delle competenze dovrebbero anche tener conto della situazione particolare delle donne, soprattutto alla luce delle loro responsabilità quanto alle cure familiari, e contemplare disposizioni specifiche per migliorare il loro accesso alla formazione. Le imprese dovrebbero migliorare la loro capacità di svilupparsi quali organizzazioni che apprendono, fare il miglior uso delle TIC e delle soluzioni di e-learning, massimizzare l'accesso a conoscenze aggiornate e elaborare piani di sviluppo delle competenze a livello individuale e aziendale. Si dovrebbe fare uso degli attuali servizi d'informazione, orientamento e consulenza nei settori dell'istruzione, della formazione e del lavoro per fornire un orientamento in campo lavorativo a sostegno dei piani di sviluppo delle competenze delle imprese e dei lavoratori.

Gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero condurre iniziative congiunte²² entro il 2004 per far sì che i lavoratori rimangano nel mondo del lavoro, ponendo l'accento sull'accesso e la partecipazione dei lavoratori alla formazione in azienda da monitorarsi usando statistiche e indicatori comparabili. In essi dovrebbero rientrare obiettivi e misure specifiche per i lavoratori anziani da cui risulti in qual modo l'obiettivo del 50% di occupazione per tali lavoratori (tra i 55 e i 64 anni di età) verrebbe raggiunto entro la data del 2010.

Gli Stati membri e le parti sociali, ove opportuno, dovrebbero realizzare le condizioni per promuovere l'accesso delle donne all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente al fine in particolare di promuovere l'accesso delle donne a carriere nel settore delle tecnologie dell'informazione.

Nel contesto di tali iniziative le parti sociali, a tutti i livelli, dovrebbero attuare strategie specifiche di sviluppo della forza lavoro comprendenti obiettivi per accrescere la partecipazione alla formazione e miglioramenti della qualità del lavoro; tali strategie

dovrebbero tener conto della possibilità di ristrutturazioni economiche e promuovere l'adattabilità dei lavoratori e la loro occupabilità nel lungo periodo. Esse sono invitate ad accordarsi sul diritto, per ciascun lavoratore, di avere un piano individuale di sviluppo delle competenze basato su una valutazione delle sue competenze individuali e in linea con i piani generali di sviluppo delle competenze a livello aziendale.²³ Esse dovrebbero tenere pienamente conto dei bisogni e delle circostanze particolari delle PMI. I datori di lavoro si dovrebbero assumere maggiori responsabilità e accrescere il loro investimento nel capitale umano con un'attenzione particolare per la formazione e lo sviluppo di opportunità di carriera all'indirizzo dei lavoratori a bassa retribuzione/bassa qualifica e dei lavoratori con disabilità.

A sostegno di tali iniziative gli Stati membri dovrebbero introdurre incentivi sia per i datori di lavoro (ad esempio esenzioni fiscali, sconti sugli oneri previdenziali, premi alle buone prassi, ecc. mediante un sistema di etichette di apprendimento permanente e stabilendo che le imprese debbano contribuire ai fondi di formazione) e per gli individui (ad esempi conti o buoni per attività di formazione); essi dovrebbero anche promuovere l'accesso a reti locali di orientamento e a servizi di apprendimento e orientamento basati sulle TIC onde sostenere sia i piani individuali di sviluppo delle competenze sia le strategie aziendali²⁴. Tale sostegno si baserebbe sull'idea che tali prestazioni hanno un interesse più ampio in quanto vanno a vantaggio della società e possono comportare una redistribuzione dei finanziamenti pubblici a favore di questo ambito.

6) Si dovrebbero promuovere premi europei di apprendimento permanente per dare un riconoscimento ai datori di lavoro - sia nel settore pubblico che in quello privato - che introducono strategie innovative di sviluppo delle competenze.

La Commissione promuoverà l'erogazione di premi a imprese o organizzazioni del settore pubblico che si siano dimostrate particolarmente innovative nell'ambito dell'apprendimento permanente²⁵ e darà risalto a esempi di buone pratiche ad opera dei datori di lavoro

7) Si dovrebbero sviluppare definizioni delle abilità in materia di TIC e di e-business tenendo conto dei bisogni dell'industria per rendere tali abilità trasparenti, globalmente riconosciute e disponibili negli e tra gli Stati membri, da supportarsi sulla base di sistemi su scala europea di fissazione di standard e di convalida, di accreditamento e di riconoscimento per tali abilità.

La Commissione incoraggerà la cooperazione delle autorità pertinenti negli Stati membri con le parti sociali al fine di sviluppare definizioni di abilità in materia di TIC e di e-business. Essa supporterà lo sviluppo, il mantenimento e la promozione di standard su scala europea nonché sistemi di convalida, accreditamento e riconoscimento entro il 2005. Gli Stati membri dovrebbero incorporare questi standard e sistemi nelle loro politiche attenendosi a standard su scala europea.

8) Si dovrebbe meglio monitorare la domanda di abilità nel campo delle TIC e dell'e-business prendendo le mosse in particolare dalle attività del "Gruppo di monitoraggio delle abilità nel campo delle TIC"²⁶ in modo da meglio definirle e inserirle in ordine di priorità rispetto alle esigenze dell'industria comprese quelle delle PMI. Si dovrebbero produrre profili dettagliati delle abilità (ad esempio applicando i principi utilizzati dal Consorzio Career Space²⁷ nel settore delle TIC) parallelamente ai curricula e alle strutture di formazione necessari e si dovrebbe promuovere l'apprendimento per via elettronica.

Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare partenariati pubblico-privati sia per le imprese grandi e piccole che per il settore pubblico onde attuare le misure richieste in materia di

abilità di TIC e di e-business e scambiare informazioni sui progressi realizzati in seno al Gruppo di lavoro sull'e-learning e al Gruppo di monitoraggio sulle abilità in materia di TIC. Nel 2002 la Commissione intensificherà il dibattito sull'e-economia e svilupperà un'agenda per massimizzare i vantaggi dell'e-economia per le imprese europee, comprese le PMI²⁸. Nell'ottobre 2002 sarà organizzata una conferenza ad alto livello - il Vertice sulle e-abilità - in cooperazione con l'industria delle TIC.

3.1.3. Ridurre gli ostacoli al riconoscimento dell'apprendimento indipendentemente da dove sia stato acquisito e promuovere la trasparenza e la trasferibilità delle qualifiche in Europa

9) Si dovrebbe sviluppare un quadro europeo di metodologie e di standard per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, dell'esperienza di lavoro e della formazione erogata dall'industria o per conto dell'industria e in altri contesti di lavoro, da supportarsi mediante un scambio sistematico di esperienze in tale ambito.

La Commissione avvierà entro la fine del 2002 uno scambio sistematico di esperienze e di buone pratiche nel campo dell'identificazione, della valutazione e del riconoscimento dell'apprendimento non formale. Il Forum europeo sulla trasparenza delle qualifiche, gestito dalla Commissione e dal CEDEFOP²⁹, coordinerà tale processo, in stretta cooperazione con gli Stati membri, le parti sociali, organizzazioni non governative, l'OCSE, il Cedefop, Eurydice³⁰ e la Fondazione europea per la formazione³¹.

10) Si dovrebbero sviluppare e rafforzare strumenti atti a corroborare la trasparenza e la trasferibilità delle qualifiche onde agevolare la mobilità nei e tra i settori.

Gli Stati membri, in cooperazione con la Commissione e le parti sociali, ove opportuno, dovrebbero formulare un impegno comune ad attuare e a sviluppare ulteriormente strumenti quali il Sistema europeo di trasferimento di unità di corso capitalizzabili, supplementi ai diplomi e certificati, europass e il portfolio e curriculum europeo³² entro il 2003. La Commissione svilupperà, sempre entro il 2003, in cooperazione con gli Stati membri un sistema modulare per l'accumulo di qualifiche che consenta ai cittadini di combinare l'istruzione e la formazione ricevute da diverse istituzioni e in diversi paesi.

3.1.4. Intensificare gli sforzi negli Stati membri e nelle regioni meno avanzati

11) Si dovrebbe riservare un'attenzione particolare ai maggiori investimenti necessari nel campo del capitale umano e delle TIC, in particolare negli Stati membri e nelle regioni che si trovano in ritardo, nonché alla necessità di assicurare l'uso efficiente e produttivo di tali investimenti. Ciò sarà ancora più importante nei nuovi Stati membri.

Gli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali, dovrebbero fare in modo di assicurare che vengano resi disponibili mezzi adeguati per effettuare investimenti nelle risorse umane, soprattutto nelle regioni meno avanzate. Tra le fonti di aiuti vi sono il settore privato e altri interessati e, ove debitamente giustificato, cofinanziamenti nel quadro della programmazione dei Fondi strutturali, segnatamente del Fondo sociale europeo. La Commissione solleciterà gli Stati membri a perseguire tale obiettivo in occasione del riesame intermedio dell'attuazione dei programmi dei Fondi strutturali nel 2003. Per quanto concerne i futuri Stati membri, si dovrà riservare un'attenzione particolare, previo accertamento delle loro esigenze, allo sviluppo del capitale umano al momento di negoziare tali programmi.

3.2. Agevolare la mobilità geografica

3.2.1. Eliminare le rimanenti barriere amministrative e giuridiche

12) Le disposizioni relative alla libera circolazione dei lavoratori (regolamento 1612/68) e ai sistemi di coordinamento dei regimi di previdenza sociale degli Stati membri (regolamento 1408/71) dovrebbero essere applicati in modo più rigoroso onde assicurare ad esempio un accesso non discriminatorio all'occupazione (in particolare nel settore pubblico) come anche il calcolo e l'esportazione di benefici (tenendo conto di fatti ed eventi che si sono verificati sul territorio degli Stati membri). Vanno inoltre risolti i restanti problemi proibendo le discriminazioni a motivo della nazionalità in ambito fiscale e previdenziale.

Gli Stati membri dovrebbero intensificare gli sforzi per assicurare la piena applicazione delle rispettive disposizioni. Per ridurre i problemi che i lavoratori migranti si trovano ad affrontare in relazione all'occupazione nel settore pubblico, la Commissione pubblicherà nell'estate del 2002 una comunicazione sulla libera circolazione dei lavoratori nel settore pubblico. Il Parlamento europeo e il Consiglio dovrebbero fare in modo di adottare rapidamente la proposta della Commissione relativa a una direttiva sul diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di muoversi e di risiedere liberamente nel territorio degli Stati membri, direttiva finalizzata ad agevolare la libera circolazione e residenza nell'Unione semplificando le formalità amministrative³³.

13) Il coordinamento della previdenza sociale dovrebbe essere modernizzato e semplificato mediante l'estensione del campo d'applicazione *ratione materiae* e *ratione personae* del regolamento 1408/71 e semplificando la sua formulazione e applicazione. In relazione a ciò si dovrebbe introdurre una tessera di assicurazione sanitaria valida per tutta l'UE in modo da trasformare i pertinenti formulari cartacei europei in una carta elettronica. I detentori della carta potranno avvalersi di cure sanitarie urgenti in uno Stato membro diverso da quello in cui sono assicurati, che si farà comunque carico dei costi.

Il Consiglio e il Parlamento europeo dovrebbero assicurare entro il 2003, sulla base della proposta della Commissione e dei parametri concordati dal Consiglio, la necessaria modernizzazione e semplificazione delle prestazioni previdenziali. La Commissione presenterà una proposta relativa all'introduzione di una carta di assicurazione sanitaria valida per tutta l'UE all'inizio del 2003 che dovrebbe essere approvata entro il 2004.

14) Si dovrebbero compiere progressi in merito all'esportabilità dei diritti a pensione integrativa dei lavoratori migranti.

Le parti sociali, gli Stati membri e le istituzioni comunitarie dovrebbero intensificare gli sforzi per assicurare un miglioramento nell'esportabilità dei diritti. La Commissione consulterà le parti sociali nella primavera del 2002 al fine di avviare un'azione legislativa o equivalente. Il Parlamento europeo e il Consiglio dovrebbero intensificare gli sforzi per adottare entro il dicembre 2002 la proposta sui fondi di pensione da lavoro che mira anche a facilitare la mobilità transfrontaliera nell'ambito della stessa azienda. In proposito, si noti anche che nella sua comunicazione del 19 aprile 2001 la Commissione aveva già concluso che le regole nazionali in materia di fiscalità che neghino una parità di trattamento fiscale ai regimi pensionistici gestiti da istituzioni pensionistiche stabilite in altri Stati membri violano il Trattato CE³⁴. Gli Stati membri devono adeguarsi o possono essere citati innanzi alla Corte di giustizia sulla base dell'articolo 226 del Trattato CE. La possibilità per i lavoratori migranti di rimanere nel loro regime pensionistico originario può contribuire in modo significativo alla mobilità transfrontaliera. Inoltre, sulla base della comunicazione della

Commissione, il Consiglio ECOFIN del 16 ottobre 2001 ha invitato il COREPER ad adoperarsi per l'eliminazione della doppia imposizione sulle pensioni da lavoro in situazioni transfrontaliere, il che contribuirà a sua volta a agevolare la mobilità transfrontaliera³⁵.

Il ruolo consultivo dei pertinenti comitati dell'UE nel monitoraggio dell'attuazione di tali disposizioni e nell'eliminazione delle rimanenti barriere amministrative e giuridiche dovrebbe essere rafforzato. La Commissione esaminerà l'eventualità di istituire un meccanismo onde analizzare gli ostacoli alla mobilità geografica incontrati dai lavoratori e elaborare relazioni nel merito.

15) Si dovrebbero apportare ampi miglioramenti all'attuale sistema comunitario di riconoscimento delle professioni regolamentate per renderlo più facile da gestire nonché più chiaro, veloce e user friendly aumentando così le opportunità occupazionali e l'erogazione di servizi.

Le istituzioni comunitarie e gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il consolidamento complessivo degli attuali regimi di riconoscimento professionale delle professioni regolamentate in modo da realizzare un sistema più uniforme, trasparente e flessibile mediante emendamenti volti in particolare ad assicurare condizioni più chiare, più attuali e più automatiche di riconoscimento, mediante l'adozione di proposte nel 2003 destinate ad essere attuate entro il 2005.

16) Si dovrebbe rafforzare il mercato interno dei servizi.

La Commissione e gli Stati membri dovrebbero intensificare i loro sforzi per attuare la strategia relativa a un mercato interno dei servizi onde eliminare le barriere che si frappongono attualmente all'erogazione transfrontaliera di servizi e alla libertà di stabilimento³⁶.

17) Per migliorare le opportunità di mobilità geografica anche negli Stati membri, si dovrebbero studiare gli ostacoli che si frappongono alla mobilità e prendere misure appropriate. Tra gli ostacoli già identificati vi sono la mancanza di differenziazione salariale, i disincentivi derivanti dai sistemi d'imposizione fiscale e di prestazioni previdenziali e il costo del trasloco (su cui influiscono i costi elevati delle transazioni sul mercato immobiliare).

Gli Stati membri dovrebbero avviare studi sugli ostacoli che si frappongono alla mobilità del lavoro tra regioni e prendere misure appropriate oltre a incoraggiare le parti sociali a esaminare in che modo i meccanismi salariali possano meglio rispondere alle esigenze della produttività e alle condizioni del locale mercato del lavoro.

3.2.2. Sviluppare abilità linguistiche e transculturali

18) Tutti gli allievi dovrebbero apprendere almeno due lingue europee oltre alla madrelingua. I lavoratori che già sono attivi sul mercato del lavoro dovrebbero avere l'opportunità di migliorare le abilità linguistiche pertinenti per la loro vita lavorativa nel contesto dell'apprendimento permanente.

Gli Stati membri dovrebbero assicurare l'acquisizione precoce di abilità di lingua straniera nella scuola elementare e primaria e il loro rafforzamento nelle scuole secondarie e nelle istituzioni di formazione professionale³⁷. Essi dovrebbero introdurre l'insegnamento della prima lingua straniera a tutti gli alunni quanto prima, ad esempio a partire dagli otto anni di età al più tardi. Gli Stati membri dovrebbero prendere le misure appropriate per assicurare

che gli allievi, entro la fine della scuola dell'obbligo (che varia tra i 16 e i 18 anni), sia data l'opportunità di conoscere almeno due lingue europee oltre alla madrelingua. Entro il 2005 le pertinenti autorità degli Stati membri dovrebbero aver sviluppato una strategia e uno scadenziario per raggiungere questo obiettivo, identificando le necessarie capacità di insegnamento delle lingue e proponendo l'uso di tecnologie appropriate. Per far questo bisognerebbe tener debitamente conto del fabbisogno di lingue straniere dei mercati del lavoro europei. Le parti sociali andrebbero invitate a predisporre l'adeguata formazione linguistica dei lavoratori, ove necessario, nel quadro dei loro piani di sviluppo delle competenze (cfr. azione 5). Nelle sequele dell'Anno europeo delle lingue la Commissione presenterà proposte di azione onde promuovere l'apprendimento delle lingue straniere.

19) Tutti i corsi d'istruzione superiore e avanzata dovrebbero comprendere una dimensione europea che dia a tutti gli studenti e ai formandi opportunità di lavorare con studenti, insegnanti e materiale didattico di istituzioni partner in altri paesi europei. Agli studenti e alle persone in formazione si dovrebbero dare maggiori opportunità di svolgere una parte significativa del loro apprendimento (ad esempio, un terzo) in un altro Stato membro³⁸. La mobilità delle categorie di persone interessate dovrebbe essere migliorata rimuovendo ostacoli di diverso genere.

Gli Stati membri dovrebbero fornire il necessario sostegno e i necessari incentivi per tutte le università e le istituzioni di apprendimento post secondario onde mantenere o sviluppare i contatti e le relazioni con almeno un'istituzione analoga in un altro Stato membro prendendo le mosse dalla base sostanziale già costituita dai programmi Socrates e Leonardo da Vinci. Nello stesso contesto essi dovrebbero intensificare gli sforzi per rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla mobilità in tale ambito attuando sia il Piano d'azione per la mobilità³⁹ sia la raccomandazione del Consiglio e del Parlamento europeo sulla mobilità degli studenti, delle persone in formazione, dei volontari, degli insegnanti e dei formatori⁴⁰ e scambiare informazioni sui progressi realizzati. Ove e quando appropriato si dovrebbero utilizzare e supportare gli strumenti e processi esistenti come il sistema di trasferimento di crediti ECTS e il "processo di Bologna" che incoraggia la convergenza nell'ambito dell'istruzione terziaria in Europa. Si dovrebbe inoltre valorizzare al massimo la crescente disponibilità di possibilità tecnologiche per essere mobili in modo virtuale. Gli Stati membri dovrebbero anche introdurre o sviluppare attività di sensibilizzazione culturale nel sistema scolastico onde rendere gli allievi più inclini a cercare in modo più attivo opportunità di continuare o di intraprendere un'istruzione o una formazione in un altro paese dell'UE.

3.2.3. Promuovere il riconoscimento delle qualifiche mediante una maggiore trasparenza nei sistemi d'istruzione e formazione

20) Si dovrebbe sviluppare un nuovo approccio per il riconoscimento delle qualifiche nelle professioni non regolamentate nell'ambito dell'UE. Ciò contribuirebbe ad agevolare la mobilità geografica sia all'interno degli Stati membri che tra di essi. Un simile approccio potrebbe essere basato su standard minimi volontari nell'ambito dell'istruzione e della formazione creando così una base più salda di trasparenza e di fiducia.

La Commissione e gli Stati membri, insieme alle parti sociali, se del caso, esamineranno congiuntamente il ruolo e il carattere di standard volontari in materia di qualità nel campo dell'istruzione e della formazione. Lo sviluppo di tali standard, accompagnato da una strategia di esame di pari, accrescerebbe la trasparenza e la coerenza dei sistemi nazionali d'istruzione e formazione creando una base più salda per assicurare la fiducia reciproca e il riconoscimento delle qualifiche. Inoltre, la Commissione, in cooperazione con gli Stati membri e le istituzioni d'istruzione superiore, sosterrà attivamente il "processo di Bologna"

nel campo dell'istruzione superiore. Le esperienze ricavate da tale processo saranno usate quale base per promuovere una più stretta cooperazione in altri ambiti, come quello dell'istruzione e della formazione professionali⁴¹.

21) La portata delle disposizioni contenute negli accordi collettivi relative alle qualifiche non dovrebbe essere limitata a particolari qualifiche locali, regionali o nazionali. Esse dovrebbero incoraggiare la parità di trattamento dei lavoratori con qualifiche equivalenti acquisite in altri luoghi, regioni o Stati membri.

Le parti sociali sono invitate ad assicurare l'eliminazione di tali limiti nel contesto della contrattazione collettiva e l'effettiva attuazione delle disposizioni dell'articolo 7.4 del regolamento 1612/68⁴².

3.2.4. Sviluppare una politica dell'immigrazione su scala dell'UE

22) L'evolversi della situazione demografica impone una seria analisi dell'interazione tra le politiche dell'immigrazione e le politiche occupazionali e sociali nell'Unione. Le attuali tendenze demografiche e occupazionali suggeriscono che in molti Stati membri ci sarà, negli anni a venire, una crescente dipendenza dalle abilità e dal lavoro di cittadini di paesi terzi. Andrebbe sviluppata una politica comune dell'immigrazione per i cittadini di paesi terzi che, pur nel rispetto dei vigenti accordi e impegni bilaterali e multilaterali, e tenendo conto dei bisogni particolari dei paesi in via di sviluppo, si avvalga dell'esperienza delle prassi nazionali dimostrate efficaci onde facilitare ed agevolare l'entrata nel mercato del lavoro dell'UE dei lavoratori di paesi terzi dei quali vi sia un bisogno dimostrato. La politica dovrebbe essere basata sul principio che coloro che sono stati accolti per lavorare nell'UE dovrebbero godere di diritti comparabili a quelli dei cittadini dell'UE e proporzionati alla lunghezza del loro soggiorno. Essa dovrebbe ad esempio assicurare che i cittadini di paesi terzi con permessi di residenza abbiano gli stessi diritti al riconoscimento delle qualifiche di cui fruiscono i cittadini dell'UE⁴³. Inoltre, ai lavoratori migranti si dovrebbe offrire, se del caso, l'accesso a servizi appropriati per assisterli nella loro integrazione sociale nella società ospitante.

Il Consiglio dovrebbe procedere ad una rapida adozione della proposta di direttiva relativa alle condizioni d'ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendono svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo (COM(2001)386) e della proposta di direttiva relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano residenti di lungo periodo (COM(2001)127) comprendente un capitolo che conferisce ai cittadini di paesi terzi residenti di lungo periodo in uno Stato membro il diritto di residenza negli altri Stati membri. Il Consiglio dovrebbe anche accordarsi sull'estensione delle disposizioni comunitarie in materia di sicurezza sociale dei lavoratori migranti a cittadini dei paesi terzi. All'accordo sulla base giuridica e alla proposta presentata dalla Commissione a tal fine⁴⁴ dovrebbe fare rapidamente seguito l'adozione della proposta. Gli Stati membri dovrebbero assicurare che i lavoratori migranti abbiano accesso a servizi appropriati che li assistano nella loro integrazione sociale nella comunità ospitante. La Commissione esaminerà l'interazione tra politiche dell'immigrazione e politiche occupazionali e sociali nell'UE e presenterà una relazione nel merito nel 2003.

3.3. Migliorare l'informazione e la trasparenza delle opportunità lavorative

23) Sulla base delle iniziative esistenti come ad esempio il Dialogo con i cittadini e le aziende e EURES, si dovrebbe istituire un sito d'informazione sulla mobilità europea del tipo "sportello unico" quale parte di una più ampia rete europea volta a fornire ai cittadini

informazioni complete e facilmente accessibili sugli aspetti principali delle opportunità lavorative, della mobilità, dell'apprendimento e della trasparenza delle qualifiche⁴⁵ in Europa (comprese basi dati sulle opportunità di lavoro e di apprendimento e sui ricercatori) e altre informazioni pertinenti. Occorre un servizio più ampio per fornire informazioni e consulenze rispondenti in modo specifico agli interessi e ai diritti dei professionisti delle professioni regolamentate onde sostenerne la mobilità geografica.

La Commissione istituirà il sito nel 2003 prendendo a riferimento le basi dati esistenti e coopererà con gli Stati membri, e se del caso con le parti sociali, per assicurarne la più ampia connessione in una rete europea che comprenda centri d'informazione sulle qualifiche educative e professionali. Gli Stati membri dovrebbero garantire la disponibilità di basi dati nazionali pertinenti e dovrebbero rendere possibile l'interoperabilità di tali basi dati a livello europeo. Gli Stati membri dovrebbero costituire un servizio informazioni più completo per i professionisti delle professioni regolamentate entro il 2005.

24) EURES dovrebbe essere modernizzata, rafforzata e integrata nei servizi per l'occupazione degli Stati membri. Tali servizi dovrebbero usare una classificazione comparabile delle occupazioni, il che richiede che gli attuali sistemi di classificazione vengano riveduti onde raggiungere una più agevole comparabilità delle occupazioni nell'UE.

La Commissione presenterà proposte per la modernizzazione del sistema EURES nel 2002 e coopererà con gli Stati membri per assicurare che esso divenga parte integrante dei sistemi nazionali entro il 2004. La Commissione esaminerà, in cooperazione con gli Stati membri, gli strumenti più appropriati per realizzare la classificazione delle occupazioni al fine di consentire la loro comparabilità in tutta l'UE così da garantire la mobilità del lavoro.

25) Si dovrebbe lanciare una campagna d'informazione su scala europea in materia di mobilità rivolta ai datori di lavoro e ai lavoratori sulle dimensioni, opportunità e possibilità che il mercato interno e i mercati del lavoro europei offrono in materia di abilità. Si dovrebbero anche lanciare campagne d'informazione incentrate su una dimensione maggiormente settoriale per contribuire ad aggiornare e migliorare l'immagine di certi settori occupazionali e per attirare un numero maggiore di donne qualificate in tali settori.

La Commissione e gli Stati membri dovrebbero avviare la campagna d'informazione sulla mobilità nel 2003. Le parti sociali e gli altri enti interessati dovrebbero avviare le campagne d'informazione settoriali.

4. MONITORAGGIO E FOLLOW UP

Il Piano d'azione è destinato ad assicurare che i mercati del lavoro europei siano aperti a tutti e più accessibili a tutti entro il 2005. A tal fine la Commissione farà sì che del presente Piano d'azione si tenga conto nell'imminente riesame della strategia europea per l'occupazione.

Per assicurare un'efficace realizzazione del Piano d'azione nel suo complesso come anche delle azioni individuali si deve stabilire una chiara procedura di monitoraggio e di follow up quale parte integrante del piano stesso. Ove possibile, si dovrebbero utilizzare le procedure e i canali esistenti, in particolare quelli istituiti nell'ambito della strategia europea per l'occupazione. Le proposte relative al miglioramento dei sistemi d'istruzione e formazione verranno portate avanti in particolare nel contesto della realizzazione dello Spazio europeo dell'apprendimento permanente⁴⁶ e del follow-up della relazione sugli obiettivi concreti dei sistemi d'istruzione e formazione⁴⁷. Si dovrebbe fare il più grande uso delle fonti e delle

strutture del Sistema statistico europeo onde acquisire le informazioni statistiche internazionalmente comparabili necessarie per monitorare i progressi compiuti sulla via degli obiettivi stabiliti.

La Commissione valuterà su base annuale l'attuazione del Piano d'azione in occasione delle riunioni di primavera del Consiglio europeo.

5. CONCLUSIONI

La Commissione coglie l'opportunità di presentare al Consiglio europeo di Barcellona questo Piano d'azione sulle competenze e la mobilità che prende le mosse dalla comunicazione sui nuovi mercati del lavoro europei, dalle conclusioni del Consiglio europeo di Stoccolma e dai lavori della Task force d'alto livello sulle competenze e la mobilità. La Commissione invita il Consiglio da un lato a confermare la sua analisi delle sfide che l'Unione europea si trova ad affrontare in questo ambito e, dall'altro, a sollecitare le diverse formazioni del Consiglio ad adottare le misure pertinenti che gli verranno presentare durante l'attuazione del Piano d'azione.

Rassegna delle azioni, degli organismi responsabili e scadenze di attuazione

<i>Azione</i>		<i>Responsabile e scadenze</i>
Mobilità occupazionale e sviluppo delle abilità		
1	Acquisizione di abilità di base	Stati membri, Commissione
2	Matematica, scienze e abilità tecnologiche + carriere per scienziati	Stati membri, Commissione, parti sociali, comunità scientifica – entro il 2006
3	Innalzare l'istruzione post secondaria + meno persone senza qualifica	Stati membri, Commissione – entro il 2010
4	Più stretti collegamenti tra l'istruzione e l'industria + orientamento alle carriere	Stati membri, Commissione, parti sociali – entro il 2004
5	Apprendimento permanente e formazione continua	Stati membri, parti sociali - entro il 2004
6	Premi rilasciati dall'UE	Commissione
7	Definizione delle abilità in materia TIC	Stati membri, Commissione, parti sociali - entro il 2005
8	Monitoraggio delle competenze in materia di TIC e di e-business	Stati membri, Commissione, parti sociali - entro il 2002
9	Riconoscimento dell'apprendimento non formale e formale	Commissione, Stati membri, parti sociali, - entro il 2003
10	Trasferibilità delle qualifiche	Stati membri, parti sociali - entro il 2003
11	Investimento nelle regioni meno avanzate	Stati membri, parti sociali, Commissione - entro il 2003
Mobilità geografica		
12	Libera circolazione	Stati membri, Parlamento europeo, Consiglio, Commissione - entro il 2002
13	Previdenza sociale Carta di assicurazione sanitaria	Consiglio, Parlamento europeo, Commissione - entro il 2003 e il 2004
14	Pensioni integrative	Stati membri, parti sociali, Consiglio, Parlamento europeo, Commissione - entro il 2002
15	Riconoscimento professionale per le professioni regolamentate	Stati membri, Consiglio, Parlamento europeo - entro il 2003 e il 2005
16	Mercato interno dei servizi	Stati membri, Commissione
17	Fiscalità, prestazioni sociali e alloggi	Stati membri
18	Abilità linguistiche	Stati membri, Commissione - entro il 2005
19	Intensificare l'apprendimento in altri Stati membri	Stati membri
20	Riconoscimento delle qualifiche in campo educativo	Stati membri, Commissione, parti sociali, - entro il 2003
21	Qualifiche negli accordi collettivi	Parti sociali
22	Politica dell'immigrazione	Consiglio, Parlamento europeo, Commissione - entro il 2003
Informazione e trasparenza		
23	Sito d'informazione sulla mobilità a sportello unico + informazione sulle qualifiche	Stati membri, Commissione – entro il 2003 e il 2005

24	Integrazione di EURES + classificazione delle occupazioni	Stati membri, Commissione - entro il 2002 e il 2004
25	Campagna d'informazione sulla mobilità	Stati membri, Commissione - entro il 2003
Monitoraggio e follow-up		
	Benchmarking e attuazione	Commissione – relazione annuale di primavera

ALLEGATO II

ALLEGATO STATISTICO

1) Livelli di mobilità occupazionale e ricambio della manodopera

Gli europei in generale non tendono a cambiare spesso posto di lavoro: anche se le cifre rispettive sono in aumento a partire dal 1995 nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, in media nel 2000 soltanto 16,4% dei lavoratori lavoravano presso il loro datore di lavoro da meno di un anno (cifre comparabili indicano circa 30% negli USA, Fonte: OCSE Employment Outlook 1996).

	Percentuale dei lavoratori per durata dell'occupazione in corso nel 1995			Percentuale dei lavoratori per durata dell'occupazione in corso nel 2000		
	Meno di 1 anno	Tra 1 e 2 anni	Più di 2 anni	Meno di 1 anno	Tra 1 e 2 anni	Più di 2 anni
A	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
B	10,2%	7,6%	82,3%	13,7%	9,3%	77,0%
D	14,5%	9,6%	75,9%	14,9%	10,5%	74,6%
DK	22,7%	11,3%	66,0%	23,2%	13,3%	63,5%
E	28,3%	5,6%	66,1%	20,9%	10,2%	68,9%
FIN	16,4%	6,3%	77,4%	21,7%	8,7%	69,6%
F	13,7%	7,9%	78,4%	15,9%	9,7%	74,5%
GR	8,7%	6,6%	84,7%	9,6%	6,1%	84,3%
IRL	14,4%	10,0%	75,6%	21,9%	12,8%	65,3%
I	6,8%	6,7%	86,5%	11,2%	7,8%	81,0%
L	10,0%	8,1%	81,9%	11,6%	8,6%	79,8%
NL	13,3%	8,9%	77,8%	20,5%	10,7%	68,8%
P	11,0%	8,2%	80,7%	14,7%	9,2%	76,2%
S	14,3%	7,8%	77,9%	15,9%	9,6%	74,5%
UK	18,0%	10,6%	71,3%	19,5%	12,3%	68,3%
EU-15	14,8%	8,5%	76,7%	16,4%	10,1%	73,5%

Fonte: Eurostat – IFL (Indagine sulle forze di lavoro)

2) Impatto dei livelli d'istruzione sull'occupazione e la disoccupazione

In tutta l'UE è possibile riscontrare una palese connessione tra il livello d'istruzione di una persona e il rischio che questa corre di rimanere disoccupata. Elevati livelli d'istruzione si traducono in tassi più alti di occupazione e tassi più bassi di disoccupazione, mentre livelli d'istruzione inferiori rendono i lavoratori maggiormente esposti alla disoccupazione.

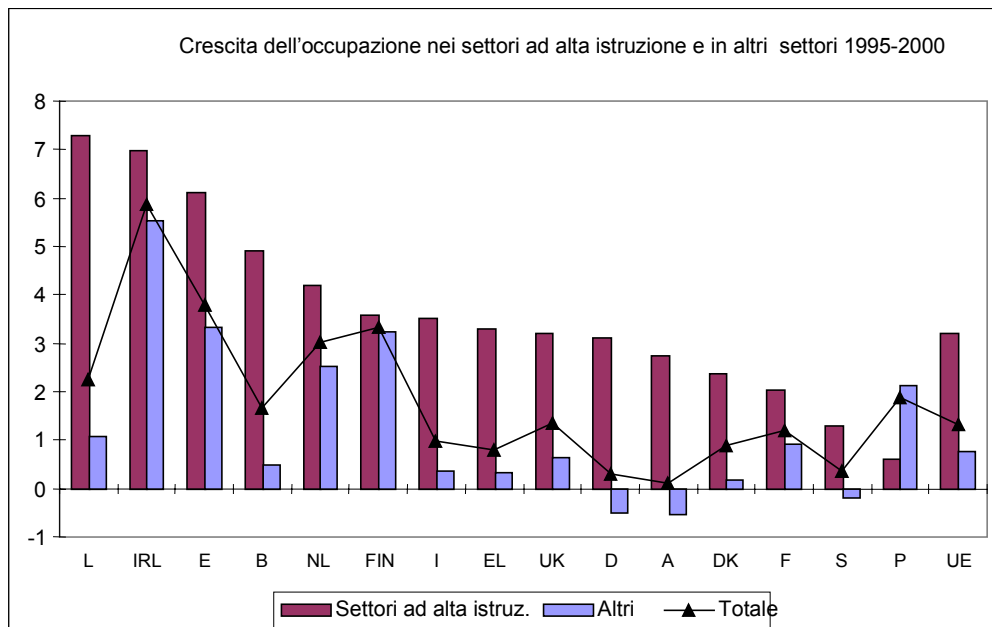
Tassi di occupazione e disoccupazione (TO/TD) per livelli d'istruzione nel 2000								
	Istruzione nel complesso		Alti		Medi		Bassi	
	TO	TD	TO	TD	TO	TD	TO	TD
AT	67,9	4,7	85,8	2,3	73,7	4,2	47,8	8,2
BE	60,9	6,6	85,4	2,7	66,0	6,8	43,4	10,4
DE	65,3	8,0	83,0	4,3	69,9	7,9	55,3	12,7
DK	76,4	4,5	88,2	2,6	80,1	4,4	62,1	6,3
ES	54,7	14,1	74,4	11,2	53,2	14,4	50,4	15,4
FI	68,1	11,2	84,0	5,2	72,4	11,1	50,0	19,0
FR	61,7	10,3	78,7	5,6	69,0	9,1	46,1	15,4
EL	55,9	11,3	80,2	7,9	56,2	15,0	48,5	9,4
IE	64,5	4,3	-	-	-	-	-	-
IT	53,4	11,0	81,0	6,2	63,5	10,7	44,1	12,2
LU	62,7	2,4	80,3	1,2	64,3	1,9	53,7	3,7
NL	72,9	2,7	86,3	1,7	79,3	2,0	60,0	4,4
PT	68,1	4,1	89,9	2,6	63,4	4,8	69,0	4,3
SE	71,1	5,5	82,7	3,0	77,5	5,7	55,7	8,4
UK	71,2	5,6	87,5	2,5	77,3	5,8	51,8	10,8
UE	63,1	8,4	82,4	4,9	69,8	7,9	50,1	12,1

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

Nota: I livelli d'istruzione sono definiti "alti" se la persona ha completato l'istruzione terziaria, "medi" se ha completato l'istruzione secondaria superiore e "bassi" se ha un livello d'istruzione che non arriva all'istruzione secondaria superiore. I tassi di occupazione, di disoccupazione e di attività nella colonna "Istruzione nel suo complesso" sono calcolati sulla base della IFL per tutte le persone per le quali non mancano informazioni sui livelli d'istruzione. Tali percentuali possono essere diverse dalle percentuali calcolate su tutte le osservazioni, comprese quelle per cui mancano informazioni sui livelli d'istruzione.

3) Crescita dell'occupazione nei settori ad alta istruzione

Tra il 1995 e il 2000 la crescita occupazionale nei settori ad alta istruzione come, ad esempio, la produzione di macchine e attrezzature d'ufficio, di computer e attività correlate, nel campo dell'istruzione, della sanità e del lavoro sociale, o l'appartenenza a organizzazioni, è stata di 3% all'anno, rispetto all'1% in altri settori (Fonte: Eurostat, IFL).



4) Livelli d'istruzione

Nell'UE il 60% delle persone tra i 25 e i 64 anni ha completato con successo l'istruzione secondaria superiore. La Germania, l'Austria, la Svezia e la Danimarca sono in testa con una media di 77%. Il Portogallo e la Spagna hanno le percentuali più basse con 19% e 37% rispettivamente. Le percentuali relative ai giovani sono nettamente più alte (fascia di età dai 25 ai 34 anni: 72%) rispetto a quelle delle persone più anziane (dai 55 ai 64 anni: 44 %)

Percentuale di persone con almeno un titolo d'istruzione secondario superiore per classe di età nel 2000					
	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale (25-64)
AT	83,8	81,2	71,9	62,9	76,1
BE	75,4	62,4	51,5	37,2	58,3
DE	81,4	81,3	76,7	67,0	76,7
DK	84,8	78,7	78,0	68,2	78,0
ES	56,2	43,1	27,0	15,4	37,1
FI	85,6	82,8	67,8	49,3	72,5
FR	76,3	65,3	56,9	43,6	62,2
GR	72,5	59,2	43,4	26,6	51,2
IE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
IT	58,6	50,8	38,4	21,8	43,9
LU	66,7	63,2	55,9	47,4	59,6
NL	72,0	66,8	58,7	50,4	63,2
PT	31,0	19,3	14,1	7,7	19,2
SE	86,6	81,8	73,7	62,4	76,8
UK	82,7	77,4	66,4	45,7	70,0
UE-15	71,5	65,8	56,1	43,5	60,3
<i>Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro</i>					

In termini d'istruzione superiore, 20,5% delle persone tra i 25 e i 64 anni disponeva di qualifiche d'istruzione superiore nel 1999 (rispetto al 18,2% nel 1996). I migliori risultati si riscontrano in Finlandia (31,3%), in Svezia (28,5%) e nel Regno Unito (27,3%) mentre le percentuali più basse si riscontrano in Portogallo (9,8%) e in Italia (9,5%).

Nell'UE e nei paesi dell'EFTA/SEE nel loro insieme i tassi di partecipazione calano gradualmente alla fine dell'istruzione dell'obbligo: le iscrizioni calano di circa 10% ogni anno. Nella maggior parte dei paesi dell'UE e dell'EFTA/SEE le ragazze rimangono un po' più a lungo nel sistema d'istruzione rispetto ai ragazzi e un numero più grande di ragazze che di ragazzi acquisisce una qualifica d'istruzione secondaria superiore.

Più di 12 milioni di studenti sono iscritti nell'istruzione terziaria nell'UE (una cifra più che raddoppiata nell'ultimo ventennio) il che corrisponde a 15% di tutti gli allievi e studenti iscritti nel sistema educativo.

5) Abbandoni scolastici

Anche se il livello complessivo d'istruzione delle giovani generazioni aumenta, sussistono alcune preoccupazioni in relazione ai giovani che lasciano precocemente la scuola e non acquisiscono qualifiche addizionali.

Giovani che hanno abbandonato la scuola e che non seguono un'istruzione per adulti (età 18-24) nel 2000			
	Maschi	Femmine	Tutti
AT	:	:	:
BE	14,8	10,2	12,5
DE	14,6	15,2	14,9
DK	13,4	9,9	11,7
ES	33,7	22,4	28,1
FI	12,5	7,2	9,8
FR	14,8	11,8	13,3
GR	21,8	12,9	17,4
IE	:	:	:
IT	32,4	25,6	29,0
LU	15,9	17,6	16,8
NL	17,5	15,9	16,7
PT	50,6	35,6	43,1
SE	9,2	6,2	7,7
UK	6,5	7,1	6,8
UE-15	20,7	16,4	18,5
<i>Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro</i>			

6) Competenze di base (leggere, scrivere e far di conto)

Se è vero che le definizioni della **capacità di leggere, scrivere e far di conto** sono soggette a revisione nel contesto di una società basata sui saperi, soprattutto in relazione al crescente bisogno di abilità nel campo delle TIC, è anche vero che il continente europeo ha il più basso tasso di analfabetismo (1,3) al mondo (media 20,6), molto inferiore anche rispetto a quello dell'America settentrionale (7,3) (fonte: UNESCO - anno 2000 – cifre espresse quale stime percentuale della popolazione di più di 15 anni di età). Tuttavia, in molti paesi l'interesse per lo studio di **matematica e scienze** è in declino o non si sviluppa con la celerità auspicata. Ciò risulta dallo scarso entusiasmo che gli allievi delle scuole manifestano per tali materie, dall'atteggiamento dei giovani e dei genitori rispetto a tali materie e, successivamente, dal livello di nuovi reclutamenti nelle professioni della ricerca e correlate. C'è anche il problema di reclutare donne in questi ambiti. I risultati scolastici in matematica e scienze (ragazzi di 13 anni) di 26 paesi europei indicano che la maggior parte dei paesi candidati sono in una situazione migliore rispetto a quelli già membri dell'UE e persino migliore degli USA. Anche rispetto al Giappone la media dei risultati dell'UE è inferiore.

Da un recente studio dell'OCSE emerge che alcuni paesi dell'UE (ad esempio Germania, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna) si situano al di sotto della media dell'OCSE per quanto concerne le capacità di lettura, matematica e alfabetizzazione scientifica.

Risultati degli studenti nella graduatoria combinata in materia di lettura, conoscenze scientifiche e matematiche nonché reddito nazionale								
	Risultati nella graduatoria combinata della capacità di lettura		Risultati nella graduatoria combinata della capacità scientifica		Risultati nella graduatoria combinata della capacità matematica		PIL pro capite ^a	Spesa cumulativa per le istituzioni d'istruzione calcolata per uno studente ^a
	Punteggio medio	E.S. ^b	Punteggio medio	E.S.	Punteggio medio	E.S.	1999	1998
Paesi OCSE^c								
Australia	528	(3,5)	528	(3,5)	533	(3,5)	24 400	44 623
Austria	507	(2,4)	519	(2,6)	515	(2,5)	24 400	71 387
Belgio	507	(3,6)	496	(4,3)	520	(3,9)	24 300	46 338
Repubblica Ceca	492	(2,4)	511	(2,4)	498	(2,8)	13 100	21 384
Danimarca	497	(2,4)	481	(2,8)	514	(2,4)	26 300	65 794
Finlandia	546	(2,6)	538	(2,5)	536	(2,2)	22 800	45 363
Francia	505	(2,7)	500	(3,2)	517	(2,7)	21 900	50 481
Germania	484	(2,5)	487	(2,4)	490	(2,5)	23 600	41 978
Grecia	474	(5,0)	461	(4,9)	447	(5,6)	14 800	27 356
Ungheria	480	(4,0)	496	(4,2)	488	(4,0)	10 900	20 277
Irlanda	527	(3,2)	513	(3,2)	503	(2,7)	25 200	31 015
Italia	487	(2,9)	478	(3,1)	457	(2,9)	21 800	60 824
Giappone	522	(5,2)	550	(5,5)	557	(5,5)	24 500	53 255
Corea	525	(2,4)	552	(2,7)	547	(2,8)	15 900	30 844
Messico	422	(3,3)	422	(3,2)	387	(3,4)	8 100	11 239
Norvegia	505	(2,8)	500	(2,8)	499	(2,8)	27 600	61 677
Polonia	479	(4,5)	483	(5,1)	470	(5,5)	8 100	16 154
Portogallo	470	(4,5)	459	(4,0)	454	(4,1)	16 500	36 521
Spagna	493	(2,7)	491	(3,0)	476	(3,1)	18 100	36 699
Svezia	516	(2,2)	512	(2,5)	510	(2,5)	23 000	53 386
Svizzera	494	(4,3)	496	(4,4)	529	(4,4)	27 500	64 266
Regno Unito	523	(2,6)	532	(2,7)	529	(2,5)	22 300	42 793
Stati Uniti	504	(7,1)	499	(7,3)	493	(7,6)	33 900	67 313
Totale OCSE	499	(2,0)	502	(2,0)	498	(2,1)		
Media OCSE	500	(0,6)	500	(0,7)	500	(0,7)		
Paesi non OCSE								
Brasile	396	(3,1)	375	(3,3)	334	(3,7)	6 840	9 231
Lettonia	458	(5,3)	460	(5,6)	463	(4,5)	6 164	m
Liechtenstein	483	(4,1)	476	(7,1)	514	(7,0)	22 235	m
Federazione russa	462	(4,2)	460	(4,7)	478	(5,5)	6 930	m

Fonte: OCSE - Knowledge and Skills for Life, First results from PISA 2000

^a Dollari USA convertiti usando tassi di cambio coerenti con la parità del potere d'acquisto

^b Queste statistiche costituiscono stime del risultato nazionale sulla base di campioni di studenti piuttosto che di valori che potrebbero essere calcolati se ogni studente in ogni paese avesse risposto a ogni domanda. Il correlato grado d'incertezza è espresso tramite un errore standard (E.S.)

^c I risultati dei Paesi Bassi sono stati pubblicati soltanto in forma parziale nel rapporto PISA dell'OCSE perché i Paesi Bassi non soddisfacevano il prescritto tasso di risposta dell'80%. Tuttavia la risposta fornita era rappresentativa (CITO, dicembre 2001). Il punteggio medio per i Paesi Bassi è: capacità di lettura 532 (E.S. 3,35), capacità scientifica 529 (E.S. 3,61) e capacità matematica 564 (E.S. 4,01).

C'è anche spazio per miglioramenti nell'insegnamento delle **abilità nel campo delle TIC** all'interno dei sistemi scolastici, poiché l'erogazione di tali insegnamenti è piuttosto frammentaria sul territorio dell'UE:

- In 8 Stati membri dell'UE su 15 le TIC sono comprese nel curriculum dell'istruzione primaria (1997/1998).

- In 12 Stati membri dell'UE su 15 esse sono comprese nel curriculum dell'istruzione secondaria (1997/98).

- In 8 Stati membri dell'UE su 15 i corsi di TIC sono obbligatori nella formazione iniziale degli insegnanti nell'istruzione primaria, 9 su 15 nell'istruzione secondaria inferiore (1997-1998) (fonte: - *Eurydice*).

7) Partecipazione dei lavoratori adulti alla formazione

Il grado di partecipazione dei lavoratori adulti alla formazione nell'UE varia a seconda del livello d'istruzione raggiunto, della classe di età e del sesso. Gli uomini, i lavoratori anziani e coloro che hanno un grado d'istruzione piuttosto basso partecipano alla formazione in misura minore rispetto alle donne, ai giovani e alle persone con un elevato grado d'istruzione. I tassi di partecipazione sono complessivamente in aumento, ma presentano ancora differenze marcate tra quegli Stati membri che hanno una tradizione consolidata di formazione degli adulti (soprattutto nell'Europa settentrionale) e altri in cui si dovrebbero ancora realizzare notevoli progressi.

	Tutti		Maschi		Femmine		Lavoratori anziani (55-64)		Livello d'istruzione medio-basso		Livello d'istruzione alto	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
AT	7,7	:	9,2	:	6,3	:	1,7	:	7,09	:	15,34	:
BE	2,8	6,8	3,3	7,6	2,3	6,0	0,4	2,2	1,70	4,25	6,54	13,67
DE	5,4	5,0	6,3	5,4	4,5	4,7	0,7	1,0	4,95	4,59	8,00	7,13
DK	16,8	20,8	14,8	17,8	18,8	23,8	5,5	11,0	14,10	17,32	23,96	30,73
ES	4,1	4,9	3,6	4,4	4,6	5,4	0,4	0,8	2,37	2,70	13,38	12,82
FI	6,7	19,6	6,1	17,7	7,4	21,5	0,4	8,3	5,77	14,75	10,32	30,10
FR	2,9	2,8	2,8	2,6	3,0	3,1	0,2	0,4	1,75	1,72	7,99	6,91
GR	0,9	1,1	1,0	1,1	0,9	1,1	0,0	0,0	0,72	0,87	2,26	2,03
IE	4,3	:	4,4	:	4,3	:	0,9	:	2,79	:	10,59	:
IT	4,0	5,2	4,1	5,0	3,9	5,3	0,6	1,2	3,59	4,82	8,89	9,72
LU	2,9	4,8	3,5	5,7	2,3	3,9	0,4	0,8	2,35	3,45	5,99	11,42
NL	13,1	15,6	13,9	16,4	12,2	14,7	4,2	6,4	:	12,12	:	18,88
PT	3,3	3,3	3,0	3,2	3,5	3,4	0,1	0,3	2,69	2,85	7,96	10,51
SE	:	18,6	:	16,6	:	20,7	:	10,8	:	14,78	:	27,64
UK	10,6	20,3	10,7	17,9	10,5	22,7	3,3	10,3	7,87	16,56	22,27	34,74
UE-15	5,7	8,0	5,9	7,6	5,4	8,4	1,1	2,9	4,13	6,10	11,36	15,37

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

8) Carenze riscontrate nelle occupazioni e nei settori delle TIC

Una delle maggiori preoccupazioni delle imprese rimane quella di trovare lavoratori con esperienze di TIC o con abilità nel campo dell'e-business^I. L'emergere dell'e-business aumenta anche la domanda di persone che conoscano le industrie cui tali attività sono rivolte.

Stando a uno studio IDC/EITO^{II} del 2001, le opportunità occupazionali legate allo sviluppo o all'uso di Internet corrispondevano nel 2000 a più di 14,5 milioni di posti di lavoro equivalenti. La domanda di competenze nel campo delle TIC^{III} ha raggiunto i 10,4 milioni nel 2000 (a fronte di un'offerta di 9,2 milioni). Circa 2,8 milioni di posti vacanti riguardavano professionisti dell'e-business (a fronte di un'offerta di 2,3 milioni), e 1,3 milioni corrispondevano alla domanda di operatori dei centri di chiamata a disposizione dei clienti (a fronte di una offerta di 1,2 milioni). Nel complesso la carenza di competenze in materia di TIC e di e-business ha raggiunto 13% nel 2000 e, sempre nello stesso anno, in Europa si è registrata una carenza di abilità nel campo delle TIC pari a 1,2 milioni di posti di lavoro, con un possibile aumento a 1,7 milioni nel 2003. In Europa la carenza di personale specializzato nell'e-business è stata stimata a 0,7 milioni nel 2000 con una possibile crescita a 2,2 milioni nel 2003 (24% della domanda totale).

In Europa la domanda di lungo termine relativa a personale qualificato nelle TIC rimane forte ed eventi che si registrano a breve termine non smentiscono la fondamentale tendenza alla crescita. È vero che si è registrata una riduzione nella crescita dell'industria delle TIC che si è tradotta in un numero significativo di esuberi, ad esempio nel 2001 i settori delle telecomunicazioni, dei computer e dell'elettronica hanno annunciato più di 350.000 tagli di posti di lavoro^{IV}. Si tratta per l'essenziale di posti di lavoro occupati da operatori di produzione piuttosto che da lavoratori altamente qualificati. Inevitabilmente alcuni di questi esuberi ridurranno il divario tra domanda e offerta, resta il fatto però che la differenza tra l'offerta di lavoratori qualificati nel campo delle TIC e il fabbisogno previsto nell'Unione europea dovrebbe raggiungere 1,6 milioni nel 2003. (Fonte: IDC, giugno 2001). Vi sono diversi motivi di ciò, uno dei quali è che se è vero che vi sono state diverse migliaia di esuberi nelle imprese delle TIC, poche di esse hanno licenziato un gran numero di persone con competenze di TIC. Un altro motivo è l'uso intersettoriale e la necessità di competenze nelle TIC; molte organizzazioni hanno bisogno ora di più persone semplicemente per poter usare appieno le attrezzature di cui già dispongono, senza contare quelle che si prospettano nel futuro.

^I Il contenuto delle professioni dell'e-business comprende tutti i processi di pianificazione strategica, di presa di decisioni e di attività attuative legati a :
- la creazione, lo sviluppo e l'erogazione di prodotti e servizi di e-commerce;
- l'esecuzione di processi aziendali o organizzativi via Internet (come ad esempio formazione assistita da computer o telelavoro);
- la creazione e l'erogazione di servizi via Internet in organizzazioni pubbliche o senza fini di lucro

^{II} IDC – International Data Corporation / EITO – Osservatorio europeo delle tecnologie dell'informazione

^{III} I posti di lavoro nel settore delle TIC rappresentano 8,3% dell'occupazione totale nell'Europa occidentale. Ad essi dovrebbe corrispondere una quota di circa 13,4% nel 2003. Fonte EITO.
- operatori delle TIC che supportano e sviluppo contesti tecnologici nelle industrie che usano le TIC o venditori di servizi che vendono il loro tempo e le loro risorse professionali in materia di TIC;
- operatori dell'e-business specializzati nel supportare strategie commerciali legate a Internet;
- operatori di centri di chiamata a disposizione dei clienti che curano le vendite e attività di supporto nell'emergente mercato del commercio telefonico

^{IV} Società di Outplacement Challenger, Gray & Christmas

Per venire a capo della carenza di personale qualificato interno, alcuni Stati membri hanno allentato le norme in materia di concessione di permessi di lavoro per consentire a lavoratori qualificati nelle TIC cittadini di paesi terzi di venire a occupare posti di lavoro sul loro territorio, questo è il caso ad esempio della Germania e del Regno Unito. Tuttavia questa offerta esterna non influisce in modo significativo sulla domanda complessiva.

9) Gli sviluppo demografici: il cambiamento della popolazione attiva e la sua composizione per classi di età

Le proiezioni demografiche prevedono che la popolazione attiva complessiva calerà nei prossimi decenni. Vi sarà anche un cambiamento nella composizione della forza lavoro, con una forte crescita di lavoratori anziani (55-64 anni) e, in parallelo, un calo di giovani lavoratori (15-24 anni).

UE - 15	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Totale (15-64)	251810547	254090234	248817256	235047607	219455884	210606286
15-24	18,6%	17,6%	16,9%	17,0%	17,6%	17,7%
25-54	64,9%	63,9%	61,4%	59,6%	60,8%	60,6%
55-64	16,5%	18,5%	21,7%	23,4%	21,6%	21,6%

Fonte: Eurostat–NewCronos: Popolazione ripartita per sesso ed età l'1/1/2000 (per il 2000), Eurostat–BASELINE scenario (per le proiezioni)

10) Livelli di mobilità geografica

La mobilità geografica tra gli Stati membri dell'UE permane relativamente bassa con 225.000 persone – pari a 0,1% della popolazione complessiva dell'UE – che ha cambiato la propria residenza ufficiale tra due paesi nel 2000. Ma la mobilità geografica tra regioni sta diventando sempre più importante con circa 1,2% della popolazione complessiva dell'UE che ha cambiato la propria residenza ufficiale verso un'altra regione nel 1999 (essenzialmente all'interno dello stesso Stato membro). Inoltre, circa 2 milioni di lavoratori tra i 15 e i 64 anni di età hanno cambiato residenza tra regioni, il che corrisponde a circa 1,4% della popolazione occupata dell'UE. In confronto, negli USA 5,9% della popolazione complessiva ha cambiato residenza spostandosi in un'altra contea nel 1999.

Popolazione che aveva residenza in un'altra regione l'anno precedente (NUTS livello 2, 1999)		
	Popolazione complessiva	Occupati
AT	5,2%	4,4%
BE	1,1%	0,4%
DE	0,9%	1,1%
DK	n.a.	n.a.
ES	0,1%	0,1%
GR	0,2%	0,2%
FI	1,2%	1,3%
FR	1,5%	1,5%
EI (1997)	0,9%	1,0%
IT	0,9%	1,2%
LU	n.a.	n.a.
NL	1,3%	1,7%
PT	1,0%	0,9%
SE	1,7%	1,3%
UK	1,9%	2,3%
UE	1,2%	1,4%

Fonte: IFL, Eurostat.

11) Pendolarismo

Oltre alla popolazione che cambia residenza tra Stati membri e regioni, la mobilità geografica si configura anche sotto forma di pendolarismo (quotidiano, settimanale), o di distacco temporaneo in un altro posto di lavoro.

Percentuale dei lavoratori che lavorano in un paese diverso da quello di residenza			
	Totale	In un paese non UE	In un altro Stato membro dell'UE
A	1,1%	0,3%	0,8%
B	1,8%	0,1%	1,7%
D	0,2%	0,1%	0,1%
DK	0,1%	0,1%	0,1%
E	0,2%	0,1%	0,1%
EL	n.a.	n.a.	n.a.
FIN	0,2%	0,0%	0,1%
F	1,2%	0,7%	0,5%
IRL	n.a.	n.a.	n.a.
I	n.a.	n.a.	n.a.
L	1,0%	0,0%	0,9%
NL	0,2%	0,0%	0,2%
P	0,5%	0,0%	0,5%
S	n.a.	n.a.	n.a.
UK	0,2%	0,2%	0,1%
UE	0,4%	0,2%	0,2%

Fonte: IFS, Eurostat.

Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview

Countries of origin	Countries of destination																	total	Tot %			
	AT	BE	DK	FI	FR	DE	IE	IT	LU	NL	PT	ES	SW	UK	NO	CH	AN			LI	MO	SM
Austria						15528		300*3								7352		5241			28421	5,72%
Belgium					5348	5712			22100	16740											49900	10,04%
Denmark						1339							500*3								1839	0,37%
Finland													600*3								600	0,12%
France*		19062				61084		352	41500			1438		2702		97391	181		23690		247400	49,78%
Germany	5388	582	1141		591				14800	16534						32475					71511	14,39%
Ireland														9000*3							9000	1,81%
Italy	1600*3				687											34106			3010	4324	43727	8,80%
Luxembourg					108	298															788	0,16%
Netherlands		6200				16573															22773	4,58%
Portugal												3000*									3000	0,60%
Spain*2					762						1000*										3461	0,70%
Sweden				320*3											x						2820	0,57%
UnitedKingdom							2500*														2500	0,50%
Norway													2210*								2210	0,44%
Switzerland	546				129	827		x										4335			5837	1,17%
Andorra					x							x										0,00%
Liechtenstein	30															1036					1066	0,21%
Monaco					129																129	0,03%
San Marino								x														
TOTAL	7564	26226	3641	320	7754	101361	2500	652	78400	33274	1000	4438	3310	11702		172360	1880	9576	26700	4324	496982	100 %
TOTAL in %	1,52%	5,28%	0,73	0,06	1,56	20,40%	0,50	0,13	15,78%	6,70%	0,2 %	0,89	0,67	2,35 %	0,00	34,68%	0,38	1,93	5,37%	0,87	100 %	

X = No data or insignificant *without 964 commuters between Paris-London *2without 1,270 commuters between Gibraltar and Spain

*3 data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

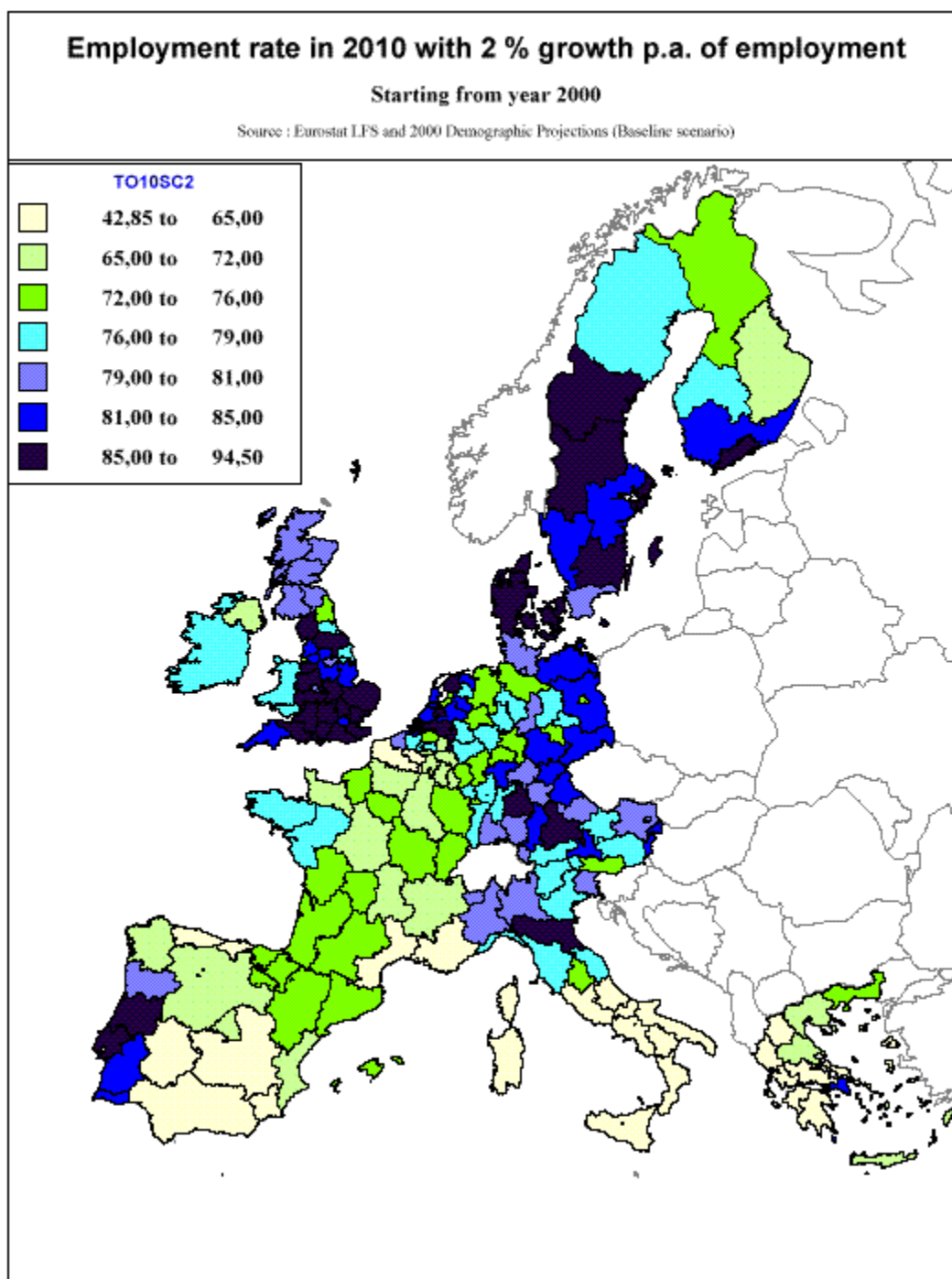
SOURCE: Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EEA, Munich, November 2001, MKW GmbH

Legenda relativa alla tabella di pag. 35

Testo originale:	Traduzione:
Cross-border commuting in Western Europe in 1999 - Overview	Pendolarismo transfrontaliero nell'Europa occidentale nel 1999 – Quadro d'insieme
Countries of destination	Paese di destinazione
Countries of origin	Paese d'origine
Other countries	Altri paesi
No data or insignificant	Dati assenti o insignificanti
Without 964 commuters between Paris-London	Esclusi 964 pendolari tra Parigi e Londra
Without 1 270 commuters between Gibraltar and Spain	esclusi 1.270 pendolari tra Gibilterra e la Spagna
Data based on company ...	Dati basati su indagini aziendali, comunicazioni di esperti, pubblicazioni scientifiche recenti,

12) Regioni ad alta occupazione e fabbisogno di abilità

Le seguenti carte (basate su una prospettiva di crescita annuale dell'occupazione pari al 2% o all'1%) indicano le regioni che dovrebbero registrare in futuro elevati tassi di occupazione e che quindi potrebbero andare soggette a ampie carenze di manodopera qualificata: ad esempio il sud del Regno Unito, la Danimarca, la Svezia, il centro del Portogallo, i Paesi Bassi e in minore misura diverse regioni della Germania e dell'Italia settentrionale.

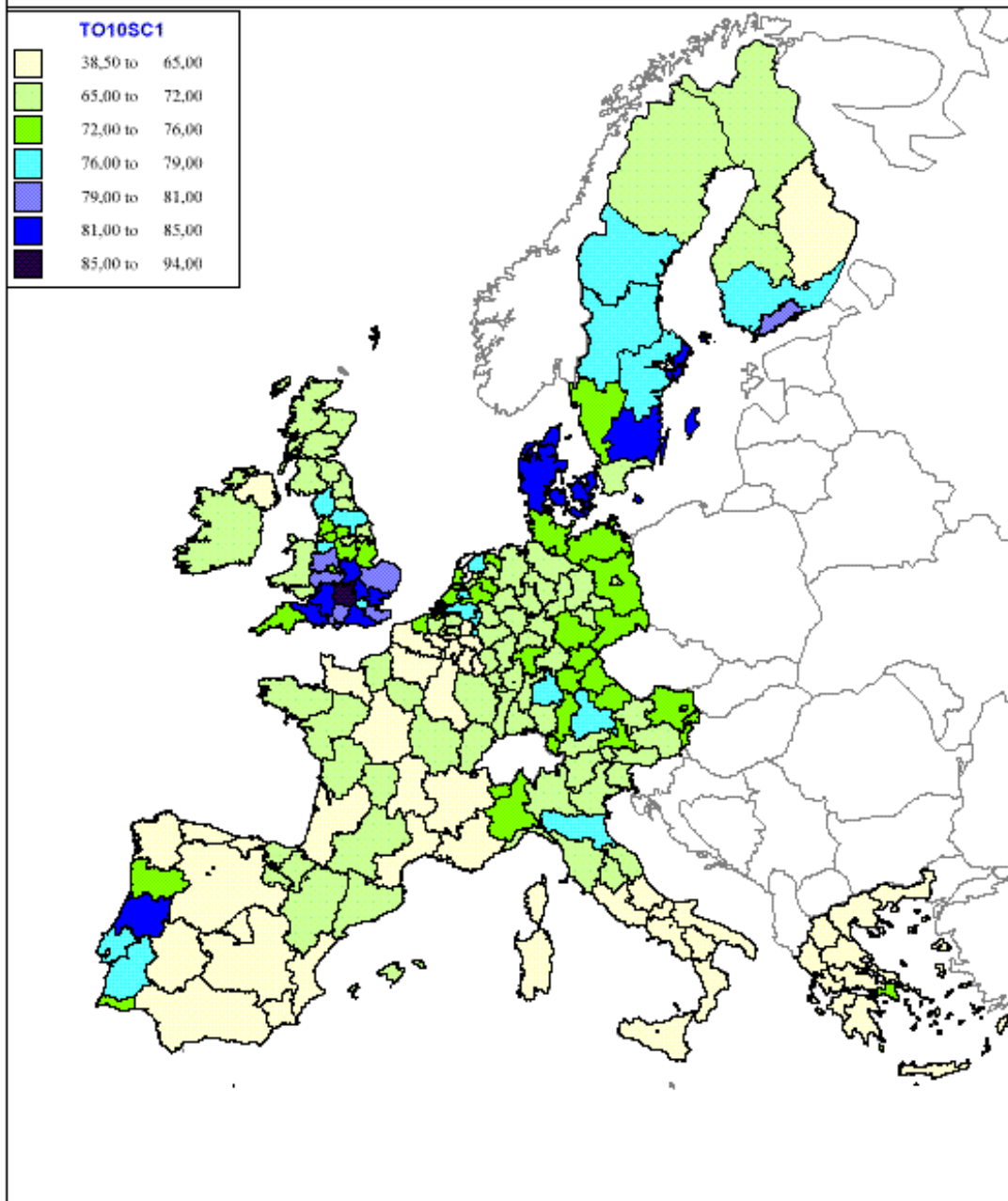


Legenda	
Testo originale:	Traduzione:
Employment rate in 2010 with 2 % growth p.a. of employment	Tasso di occupazione nel 2010 con crescita annua dell'occupazione pari al 2%
Starting from year 2000	A partire dal 2000

Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment

Starting from year 2000

Source : Eurostat LFS and 2000 Demographic Projections (Baseline scenario)



Legenda

Testo originale:	Traduzione:
Employment rate in 2010 with 1 % growth p.a. of employment	Tasso di occupazione nel 2010 con crescita annua dell'occupazione pari all'1%
Starting from year 2000	A partire dal 2000

13) Insegnamento delle lingue straniere

- La lingua straniera più insegnata nelle **scuole primarie** nell'UE è l'inglese: in media 41% degli alunni dell'UE lo apprendono. I paesi con la più alta percentuale di alunni delle scuole primarie che apprendono l'inglese sono la Svezia (76%), l'Austria (75%), la Spagna (73%) e la Finlandia (63%), le percentuali più basse sono nel Belgio francofono (5%, ma 32% apprendono il neerlandese quale seconda lingua), il Lussemburgo (2%) e la Germania (14%). Il francese arriva al secondo posto con un 3% di alunni che lo studiano nell'UE: in generale negli Stati membri la percentuale non supera il 10%.

- Nell'**istruzione secondaria** 93% apprendono l'inglese (secondaria inferiore e superiore), 33% studiano il francese (secondaria inferiore 33%, ma 28% nella secondaria superiore), 15% il tedesco (13% nell'inferiore, 20% nella superiore).

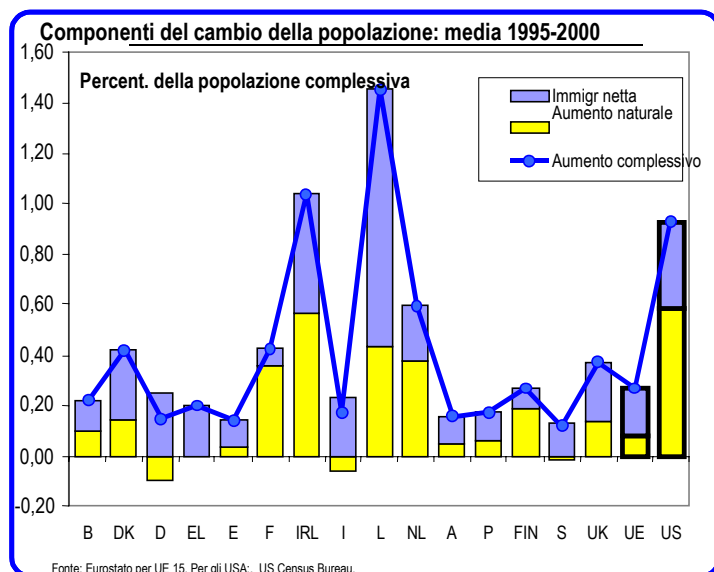
- Tra il 1995 e il 1999 si è registrato un lieve aumento nel numero medio di lingue straniere apprese nell'istruzione primaria (da 0,3 a 0,5) e nell'istruzione secondaria superiore (da 1,2 a 1,5). Nell'istruzione secondaria inferiore la percentuale rimane costante all'1,3 (Fonte - Eurostat).

14) Migrazioni

I flussi migratori in direzione dell'UE indicano un'incidenza generalmente maggiore dell'immigrazione a partire da paesi terzi piuttosto che da altri Stati dell'UE.

Flussi migratori verso gli Stati membri dell'UE nel 1998-1999				
	Immigrazione complessiva (migranti di lungo periodo ufficialmente registrati conformemente alla definizione nazionale)	% della popolazione attiva	Cittadini di un altro paese dell'UE	Cittadini di paesi terzi
			% del totale	% del totale
A	72723	1,4%	35,0%	65,0%
B	68466	1,0%	56,5%	43,5%
D	874023	1,6%	38,4%	61,6%
DK	51372	1,5%	59,4%	40,6%
E	81227	0,3%	56,9%	43,1%
FIN	14744	0,4%	56,5%	43,5%
F	100014	0,3%	6,1%	93,9%
GR	12630	0,2%	77,1%	22,9%
IRL	40711	1,6%	83,0%	17,0%
I (1996)	171967	0,4%	22,1%	77,9%
L	12794	4,5%	72,1%	27,9%
NL	119151	1,1%	51,4%	48,6%
P	14476	0,2%	31,6%	68,4%
S	49839	0,9%	48,4%	51,6%
UK	354077	0,9%	50,1%	49,9%
UE 15	2038214	0,8%	41,3%	58,7%
Fonte: Eurostat				

Da un raffronto tra l'UE, i suoi Stati membri e gli USA emergono notevoli differenze quanto alla capacità di assicurare la crescita naturale della popolazione e il ricorso all'immigrazione. La Germania, l'Italia e la Svezia hanno registrato una riduzione naturale media della loro popolazione che è stata più che compensata dai flussi netti di immigrati.



¹ EUROpean Employment Service – Servizio europeo per l'occupazione

² Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio (2001/613/CE)

³ Piano d'azione per la mobilità (GU 2000/C 371/03 del 23.12.2000)

⁴ Cfr. comunicazione della Commissione "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" COM(2001) 678 def.

⁵ COM(2001)331 def.

⁶ COM(2001) 711 def. del 29.11.2001. "Effetti dell'e-economia sulle imprese europee: analisi economica ed implicazioni politiche" cfr.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm>

⁷ Cfr.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>

⁸ COM(2002)9 def del. 15.01.2002

⁹ Avvio, ad opera della Commissione, di una consultazione formale con le parti sociali sul modo in cui le imprese e i lavoratori possono anticipare e gestire gli effetti sociali della ristrutturazione delle imprese, 15/01/2002

¹⁰ "La strategia di Lisbona – Produrre il cambiamento" (COM(2002)14 def.)

¹¹ Libro bianco della Commissione "Un nuovo impulso per la gioventù europea" - COM(2001) 681 def.

¹² Il Gruppo ad alto livello sulla dimensione occupazionale e sociale della società dell'informazione (ESDIS) si è occupato del ruolo che le TIC svolgono nell'assicurare la qualità e il necessario cambiamento nella società dell'informazione. Esso produrrà una relazione agli inizi di febbraio

-
- ¹³ L'apprendimento non formale o informale può svolgersi, ad esempio, nell'ambito di attività di volontariato e condotte all'interno della società civile, di esperienze lavorative e di formazioni non formali erogate dai datori di lavoro o per loro conto
- ¹⁴ Nel contesto del metodo aperto di coordinamento introdotto dal Consiglio europeo di Lisbona, il Consiglio "Istruzione" è stato invitato a riflettere sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione nel prossimo decennio. Una relazione sugli obiettivi concreti dei sistemi d'istruzione e formazione è stata approvata dal Consiglio europeo di Stoccolma nel febbraio 2001; un programma di lavoro dettagliato è attualmente in corso di elaborazione ad opera del Consiglio e della Commissione sulla base di un progetto della Commissione (COM(2001)501 def.) per dare seguito a tale relazione.
- ¹⁵ Cfr. l'obiettivo 1.2 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione e la sezione 3.5 della comunicazione della Commissione "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" COM(2001) 678 def. (Comunicazione sull'apprendimento permanente).
- ¹⁶ Cfr. il quinto punto d'azione alla voce "I nuovi metodi di insegnamento e di apprendimento e il nuovo ruolo degli insegnanti, dei formatori e degli altri mediatori di apprendimento" nella sezione 3.6 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente.
- ¹⁷ Cfr. l'obiettivo 1.4 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione.
- ¹⁸ Cfr. gli Orientamenti per l'occupazione 2001 e l'obiettivo 2.3 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione.
- ¹⁹ Cfr. gli Orientamenti per l'occupazione 2001 (orientamento 4) e l'obiettivo 2.3 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione, in linea con le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona.
- ²⁰ Cfr. l'obiettivo 3.1 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione.
- ²¹ Cfr. il punto d'azione 3.2 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente. La creazione del Forum europeo di orientamento e l'attuale studio dell'OCSE in tale ambito dovrebbero contribuire a tale valutazione e sviluppo.
- ²² COM(2002)9 def. del 15.01.2002, punto 3.2.A
- ²³ Cfr. sezione 3.4 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente.
- ²⁴ Cfr. il primo punto d'azione alla voce "Incoraggiare e sostenere l'apprendimento sul luogo di lavoro - comprese le PMI" nella sezione 3.4 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente.
- ²⁵ Cfr. sezioni 3.4 e 3.6 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente.
- ²⁶ Costituito di rappresentanti degli Stati membri nel settembre 2001 esso opera in cooperazione con l'industria. Cfr.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/ict-skills.htm>
- ²⁷ Il Consorzio Career Space è guidato da EICTA (Associazione europea delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e vi aderiscono undici importanti compagnie TIC in Europa. Cfr.: www.career-space.com
- ²⁸ Come annunciato nelle conclusioni della comunicazione della Commissione "Effetti dell'e-economia sulle imprese europee: analisi economica e implicazioni politiche". COM(2001) 711 def. del 29.11.2001. Cfr.: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/ict/policy/e-economy.htm> co-
- ²⁹ Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale
- ³⁰ La rete d'informazione sull'istruzione in Europa
- ³¹ Cfr. il primo punto d'azione alla voce "Valorizzare l'apprendimento formale e informale: scambio di esperienze" nella sezione 3.1 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente

³² Cfr. i punti d'azione alla voce "Nuovi strumenti a livello europeo a sostegno della stima dell'apprendimento in tutte le sue forme" nella sezione 3.1 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente

³³ COM(2001)257 del 23.5.2001

³⁴ COM(2001) 214 del 19.4.2001, Gazzetta ufficiale C 165/4 dell' 8.6.2001.

³⁵ Conclusioni del Consiglio ECOFIN del 16 ottobre 2001, comunicato stampa Lussemburgo (16-10-2001) - comunicato 363 - n. 12827/01.

³⁶ COM(2000)888 del 29.12.2000

³⁷ Cfr. l'obiettivo 3.3 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione

³⁸ Cfr. l'obiettivo 3.4 della relazione sugli obiettivi futuri dei sistemi d'istruzione e formazione

³⁹ Piano d'azione per la mobilità (GU 2000/C 371/03 del 23.12.2000)

⁴⁰ Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio (2001/613/CE).

⁴¹ Cfr. il primo e quarto punto d'azione alla voce "Valorizzare i diplomi e i certificati formali" nella sezione 3.1 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente

⁴² "Tutte le clausole di contratti collettivi o individuali o di altre regolamentazioni collettive concernenti l'accesso all'impiego, l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro e di licenziamento, sono nulle di diritto nella misura in cui prevedano o autorizzino condizioni discriminatorie nei confronti dei lavoratori cittadini degli altri Stati membri"

⁴³ Proposta di direttiva relativa alle condizioni d'ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendono svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo - articolo 11

⁴⁴ Consiglio dei ministri 3.12.2001

⁴⁵ La Commissione svilupperà entro la fine del 2002 una guida e un glossario degli strumenti comunitari relativi alla trasparenza dei diplomi e dei certificati per agevolarne il reperimento e l'uso. Cfr. il secondo punto d'azione alla voce "Valorizzare i diplomi e i certificati formali", nella sezione 3.1 della comunicazione della Commissione sull'apprendimento permanente

⁴⁶ Cfr. la comunicazione della Commissione "Realizzare uno Spazio europeo dell'apprendimento permanente" COM (2001) 678 def.

⁴⁷ Il lavoro sugli obiettivi costituisce in particolare il quadro per raccogliere informazioni e effettuare raffronti sull'output e sull'impatto dei sistemi d'istruzione e formazione e per analizzarne la significatività