

I

(Risoluzioni, raccomandazioni e pareri)

PARERI

COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

460ª SESSIONE PLENARIA DEL 17 E 18 FEBBRAIO 2010

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «L'adeguamento delle competenze alle esigenze dell'industria e dei servizi in trasformazione — Il contributo dell'eventuale istituzione a livello europeo di consigli settoriali sull'occupazione e sulle competenze»

(parere esplorativo)

(2010/C 347/01)

Relatore: **Marian KRZAKLEWSKI**

Correlatore: **András SZÚCS**

Con lettera del 29 giugno 2009 la vicepresidente della Commissione europea Margot WALLSTRÖM ha chiesto al Comitato economico e sociale europeo, conformemente al disposto dell'articolo 262 del Trattato che istituisce la Comunità europea, di elaborare un parere esplorativo sul tema:

L'adeguamento delle competenze alle esigenze dell'industria e dei servizi in trasformazione - Il contributo dell'eventuale istituzione a livello europeo di consigli settoriali sull'occupazione e sulle competenze.

La commissione consultiva per le trasformazioni industriali, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 4 febbraio 2010.

Alla sua 460ª sessione plenaria, dei giorni 17 e 18 febbraio 2010 (seduta del 17 febbraio), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 149 voti favorevoli, 6 voti contrari e 5 astensioni.

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1 Il Comitato economico e sociale europeo accoglie con grande interesse l'idea di creare dei consigli settoriali sull'occupazione e sulle competenze a livello europeo. Il Comitato ritiene che dei **consigli settoriali** adeguatamente organizzati e amministrati, nelle cui attività siano coinvolte diverse parti interessate, **dovrebbero fornire un importante sostegno al processo di gestione delle trasformazioni in atto nei settori**, contribuendo in particolare a prevedere lo sviluppo della situazione per quanto riguarda i bisogni in materia di occupazione e competenze e ad **adeguare le competenze all'offerta e alla domanda**.

1.2 Il Comitato è convinto che i consigli settoriali europei (CSE) potrebbero facilitare la gestione delle trasformazioni settoriali e contribuire al conseguimento degli obiettivi dell'iniziativa «Nuove competenze per nuovi posti di lavoro». Reputa inoltre che essi risulterebbero utili nel processo decisionale europeo concernente le trasformazioni settoriali.

1.3 Sulla base dell'analisi dei vantaggi e degli inconvenienti delle opzioni politiche esaminate nello studio di fattibilità riguardante le diverse concezioni dei consigli, il Comitato è incline a sostenere la concezione ispirata al dialogo sociale europeo (DSE). I consigli settoriali potrebbero beneficiare in modo significativo dei contatti (di tipo collaborativo) con le strutture del dialogo sociale settoriale europeo (DSE) e le loro attività politiche.

1.4 A giudizio del Comitato, l'attività dei comitati europei di dialogo sociale settoriale potrebbe servire da modello per il funzionamento dei CSE.

1.4.1 Va tuttavia sottolineato che rispetto ai comitati europei di dialogo sociale settoriale i CSE possono avere un più ampio campo d'azione per quanto riguarda il numero di parti interessate che concorrono alla loro formazione e svolgere un ruolo più autonomo, più incentrato sulle competenze e sul mercato del lavoro che sul dialogo sociale.

1.4.2 Il Comitato ritiene che anche i settori sprovvisti delle strutture del DSE dovrebbero avere la possibilità di istituire dei CSE. La creazione di un CSE potrebbe allora incitare alla formazione di un nuovo comitato europeo di dialogo sociale settoriale.

1.5 Il Comitato ritiene che i futuri CSE dovrebbero collaborare strettamente e regolarmente con i consigli nazionali analoghi. **Raccomanda che i CSE sostengano l'istituzione di consigli nazionali laddove non esistono, fornendo consigli ed esempi di buone pratiche.**

1.6 Il Comitato ritiene che, oltre al sostegno apportato alla gestione delle trasformazioni settoriali, i compiti più importanti che potrebbero essere svolti dai nuovi CSE siano i seguenti:

- analizzare le tendenze quantitative e qualitative del mercato del lavoro di un determinato settore,
- formulare delle raccomandazioni che consentano di colmare ed eliminare le lacune quantitative e qualitative esistenti sul mercato del lavoro e introdurre programmi e misure a tal fine,
- sostenere la cooperazione tra le imprese e i fornitori di VET ⁽¹⁾.

1.7 Il Comitato sostiene che, per un efficace funzionamento dei CSE, è importante che questi:

- costituiscano una piattaforma comprendente le parti sociali, le organizzazioni e istituzioni che si occupano di istruzione e formazione, le istituzioni, le organizzazioni e autorità pubbliche, le associazioni professionali e le organizzazioni che forniscono VET e istruzione e formazione professionale iniziale (IVET),
- abbiano un orientamento settoriale, vale a dire siano focalizzati sui settori intesi in senso lato e possano occuparsi delle professioni specifiche del settore in questione,
- tengano conto dei cambiamenti dinamici nell'ambito dei settori e della creazione di nuovi settori,
- assicurino la partecipazione dei rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e, ove necessario, degli organizzatori delle formazioni e delle autorità politiche alla loro gestione,

- dispongano di un partenariato strategico forte, il che significa intrecciare relazioni con le scuole secondarie, le istituzioni che forniscono servizi di formazione post-secondaria, gli istituti di istruzione superiore, le imprese, i consigli settoriali e le autorità a livello territoriale,
- applichino strategie di lavoro razionali e produttive, concentrandosi sulla realtà industriale e sui bisogni urgenti, come il bisogno di informazioni sul mercato del lavoro e gli strumenti per attirare e mantenere i lavoratori all'interno del settore. Devono inoltre tenere conto delle esigenze delle PMI,
- tengano conto, in primo luogo, della situazione e delle esigenze del mercato del lavoro, in un'ottica europea,
- incoraggino lo sviluppo di un approccio che utilizzi una metodologia comune basata sui compiti svolti all'interno delle imprese (risultati) allo scopo di creare una pista di controllo chiara che vada dalle attività sul posto di lavoro fino alla formazione, all'istruzione e alle qualifiche.

1.8 Al fine di rafforzare l'influenza dei CSE sulle trasformazioni settoriali, il Comitato propone che essi prendano in considerazione la questione della formazione continua a tutti i livelli, ivi compresa in particolare l'istruzione e formazione professionale continua (CVET), unita all'istruzione e formazione professionale iniziale (IVET), e altre forme di sviluppo e di riconoscimento delle competenze acquisite dai cittadini lungo tutto l'arco della vita.

1.9 Il Comitato propone di dedicare particolare attenzione ai settori dotati di componenti forti e basate sulla conoscenza, di preferenza in collegamento con aspetti come l'«economia verde».

1.10 Secondo il Comitato, l'istituzione dei consigli settoriali dovrebbe basarsi sui risultati ottenuti con processi politici come il **quadro europeo delle qualifiche (EQF)**, il sistema europeo di trasferimento e accumulo dei crediti (ECTS), il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET), il quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionali (EQARF) ed Euro-pass e contribuire al loro ulteriore potenziamento.

1.10.1 È importante mirare all'armonizzazione delle politiche di formazione continua utilizzando il metodo aperto di coordinamento.

1.11 Il Comitato chiede che i previsti CSE operino in collaborazione costante con le università europee e gli istituti di istruzione superiore, onde creare un collegamento tra l'industria e la ricerca scientifica in materia di formazione. In questo campo, il forum università-imprese ha mostrato quali vantaggi possano trarre l'industria e la formazione superiore dalla cooperazione ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Istruzione e formazione professionale (*Vocational education and training*).

⁽²⁾ Comunicazione della Commissione «Un nuovo partenariato per la modernizzazione del luniversità: il forum dell'UE sul dialogo università-imprese», COM(2009) 158 def., 2 aprile 2009.

1.12 Esaminando le **relazioni tra**, da un lato, **i CSE e**, dall'altro **il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) e la Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofund)**, il Comitato osserva che il sostegno strutturale e informativo, da parte del Cedefop e di Eurofund, al lavoro dei consigli settoriali dovrebbe figurare tra i compiti di tali istituzioni. Ciò presuppone che esse siano dotate di risorse aggiuntive.

1.13 Il Comitato raccomanda vivamente che i consigli settoriali, tanto a livello europeo quanto a livello nazionale, collaborino e anche creino dei collegamenti con gli **osservatori dell'occupazione e delle competenze** e le loro reti nazionali ed europee. Ciò vale per i consigli la cui struttura interna non prevede un osservatorio. Negli Stati membri in cui saranno organizzati dei consigli settoriali, si raccomanda di promuovere la creazione di tali osservatori, laddove non esistono ancora, e la loro collaborazione in rete con gli osservatori territoriali.

1.14 Per quanto riguarda il **finanziamento del processo di creazione dei consigli settoriali e del loro funzionamento** a livello europeo, il Comitato ritiene che le risorse necessarie a questo fine debbano essere individuate fin dall'inizio del processo di creazione. Occorre inoltre prevedere risorse a sostegno dei consigli e per lo sviluppo degli osservatori del mercato del lavoro e delle competenze che con loro collaborano o che sono integrati nelle loro strutture.

1.14.1 Il Comitato raccomanda che, nell'elaborare il progetto pilota concernente i CSE, la Commissione consideri l'ipotesi di crearne, in un primo tempo, un numero limitato, anziché istituirli fin dall'inizio per una ventina di settori. Ciò è motivato dai vincoli di bilancio. Sarà più facile assicurare il finanziamento per l'avvio di 4-5 consigli all'anno. Questa sorta di garanzia finanziaria a medio termine per il progetto CSE sembra essere un aspetto critico.

1.15 Il Comitato **chiede una migliore gestione professionale** dell'innovazione in materia di istruzione. Il miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione europei è essenziale per aumentare l'occupabilità e ridurre le disuguaglianze. I cambiamenti istituzionali nel campo dell'istruzione non riescono a stare al passo con le esigenze della società. Le istituzioni devono **tener conto della necessità di uno stretto collegamento tra trasformazioni, innovazione, istruzione e formazione**.

1.16 Il Comitato chiede che **l'istruzione e la formazione** siano **reintegrate nella vita reale**, in modo da avvicinarle alle esigenze dei cittadini e alle abitudini della nuova generazione che si accosta all'apprendimento.

2. Contesto del parere esplorativo

2.1 In una lettera datata 29 giugno 2009, la vicepresidente della Commissione europea Margot WALLSTRÖM ha chiesto al

Comitato economico e sociale europeo di elaborare un parere esplorativo sul tema *L'adeguamento delle competenze alle esigenze dell'industria e dei servizi in trasformazione - Il contributo dell'eventuale istituzione a livello europeo di consigli settoriali sull'occupazione e sulle competenze*.

2.1.1 Nella lettera si fa riferimento alla crisi attuale e alle misure che possono essere adottate sul mercato del lavoro al fine di adeguarlo ai bisogni della produzione e gestire le trasformazioni in atto nei servizi e nell'industria secondo criteri più sociali.

2.1.2 Secondo la Commissione, per conseguire questo obiettivo occorre dotare i lavoratori attuali e futuri delle competenze necessarie alle imprese, in modo tale da consentire loro di adeguarsi ai cambiamenti. A questo tema essa ha dedicato una recente comunicazione intitolata *Nuove competenze per nuovi lavori - Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi* (COM(2008) 868 def.), intesa a individuare e valutare il fabbisogno di competenze in Europa fino al 2020 e a sviluppare nell'UE la capacità di anticipare meglio le esigenze e di adeguare le competenze al mercato del lavoro.

2.1.3 Il 4 novembre 2009 il Comitato ha adottato un parere sulla suddetta comunicazione ⁽³⁾.

2.2 A seguito della pubblicazione della comunicazione, è attualmente in corso, su richiesta della Commissione, uno studio di fattibilità in merito alla creazione, a livello europeo, di consigli settoriali sull'occupazione e le competenze. Nell'elaborazione del presente parere il Comitato ha avuto a disposizione una versione provvisoria di tale studio di fattibilità ⁽⁴⁾.

3. Tendenze e innovazioni in materia di istruzione e formazione nell'Unione europea

a) Bisogno di innovazione nei sistemi di istruzione e formazione

3.1 Per sfruttare pienamente le potenzialità della forza lavoro europea, è fondamentale rafforzare il capitale umano. Questo è importante dal punto di vista dell'occupabilità e dei posti di lavoro, della capacità di adeguarsi ai cambiamenti - in particolare nel contesto dell'attuale crisi economica - e anche della coesione sociale.

3.2 La necessità di aumentare la mobilità dei cittadini all'interno dell'Europa rappresenta un obiettivo importante sancito dal Trattato di Lisbona. Per assicurare ai lavoratori la mobilità transfrontaliera e intersettoriale, occorre che i datori di lavoro possano confrontare e stabilire se le competenze di un nuovo lavoratore da assumere (risultati) corrispondano alle esigenze dell'impresa. Questo è il principio fondamentale al quale si ispira la richiesta della Commissione nella comunicazione sul tema *«L'adeguamento delle competenze alle esigenze dell'industria»*.

⁽³⁾ GU C 128 del 18.5.2010, pag. 74.

⁽⁴⁾ *Feasibility Study on the Setup of Sectoral Councils on Employment and Skills at the European Level* (Studio di fattibilità sulla creazione di consigli settoriali per l'occupazione e le competenze a livello europeo), condotto da Ecorys/KBA per la Commissione europea, DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità.

3.3 I CSE da istituire dovrebbero incoraggiare lo sviluppo di un approccio che utilizza un metodo comune basato sui compiti (risultati) eseguiti all'interno delle imprese, allo scopo di creare una pista di controllo chiara che vada dalle attività sul posto di lavoro fino alla formazione, all'istruzione e alle qualifiche.

3.4 Il Comitato **chiede una migliore gestione professionale** dell'innovazione in materia di istruzione. Il miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione europei è essenziale per aumentare l'occupabilità e ridurre le disuguaglianze. I cambiamenti istituzionali nel campo dell'istruzione non riescono a stare al passo con le esigenze della società. Le istituzioni devono **tener conto della necessità di uno stretto collegamento tra trasformazioni, innovazione, istruzione e formazione.**

3.5 L'innovazione nell'istruzione è intrinsecamente collegata con la società della conoscenza e dell'informazione. Le istituzioni che si occupano di formazione dovrebbero prendere in considerazione le nuove forme di apprendimento e dare loro importanza. I nuovi metodi, ivi compresi i modelli di apprendimento collettivo basati sulle TIC, dovrebbero facilitare il **coordinamento tra i settori dell'apprendimento permanente** - come la formazione degli adulti, l'istruzione superiore, l'istruzione scolastica e l'apprendimento informale - riducendo così la separazione istituzionale.

3.6 È d'importanza strategica **dare maggiore valore alle conoscenze pregresse e alla loro certificazione**, specialmente per motivare i lavoratori a sfruttare le opportunità di apprendimento permanente. I sistemi di riconoscimento e le qualifiche professionali dovrebbero essere collegati sempre più strettamente ai risultati dell'apprendimento, mentre gli ostacoli burocratici dovrebbero essere ridotti.

3.7 Le politiche dovrebbero integrare **l'apprendimento informale e non formale**, riconoscendo che l'apprendimento permanente sta diventando una realtà grazie, fra l'altro, al ruolo svolto dalle reti sociali e virtuali in materia di apprendimento.

b) *Necessità di un maggiore coinvolgimento delle parti interessate*

3.8 L'attuale processo di globalizzazione e i rapidi cambiamenti tecnologici che lo accompagnano generano problemi legati al deficit di competenze della forza lavoro e alla necessità di una migliore integrazione tra istruzione, formazione e lavoro. Una maggiore partecipazione dei soggetti interessati all'apprendimento permanente dovrebbe contribuire a creare condizioni più favorevoli all'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle innovazioni nel sistema di istruzione, al fine di gestire efficacemente il ventaglio di abilità e competenze in continua evoluzione. È imperativo **potenziare la conoscenza, la consapevolezza e il coinvolgimento delle imprese in questo processo.**

3.9 I datori di lavoro dovrebbero non solo accettare maggiormente il fatto che la formazione della forza lavoro contribuisce a soddisfare le esigenze dell'economia reale, bensì sostenere la formazione in quanto strumento per potenziare il capitale umano a medio e lungo termine.

3.10 Occorre tenere in maggiore considerazione il valore dello **sviluppo dell'imprenditorialità**. Bisognerebbe riconoscere maggiormente l'importanza della libera circolazione dei lavoratori e dell'incentivazione della **mobilità della manodopera** nel promuovere i mercati del lavoro. Inoltre, sarebbe bene disporre di più informazioni sui mercati del lavoro, le tendenze che vi si manifestano e le competenze richieste, nonché di **migliori servizi di orientamento e sostegno** alle persone in cerca d'impiego.

c) *Un'istruzione e una formazione più vicine alla vita reale*

3.11 Il Comitato chiede che **l'istruzione e la formazione siano reintegrate nella vita reale**, in modo da avvicinarle alle esigenze dei cittadini e alle abitudini della nuova generazione che si accosta all'apprendimento. Le forme innovative di insegnamento offrono l'opportunità di investire efficacemente nell'istruzione e di avvicinare le possibilità di apprendimento alle esigenze delle imprese.

3.12 Occorre passare **da una formazione basata sull'erogazione di corsi a una formazione e a qualifiche professionali orientate ai risultati dell'apprendimento.**

3.13 Nella società della conoscenza, in cui lavoro e apprendimento si sovrappongono sempre più, tutte le forme di **apprendimento sul posto di lavoro** vanno incoraggiate. **Il rafforzamento della motivazione individuale all'apprendimento** e l'impegno delle imprese a motivare i lavoratori dovrebbero essere delle priorità in questo senso.

4. **Contesto dei consigli settoriali e trasversali ⁽⁵⁾ a diversi livelli**

4.1 **I consigli** settoriali e trasversali ⁽⁶⁾ hanno come obiettivo quello di fornire una visione del probabile sviluppo della situazione per quanto concerne i bisogni in materia di **occupazione e competenze** al fine di apportare un contributo alla definizione della politica. Il lavoro dei consigli può limitarsi all'analisi oppure comprendere anche le politiche di adattamento e di attuazione.

4.2 Questi consigli funzionano in modo organizzato e permanente e costituiscono inoltre una piattaforma per diverse parti interessate impegnate nella loro direzione. I soggetti interessati sono in primis gli organi, le istituzioni e le autorità pubbliche, le parti sociali e gli istituti di istruzione, di formazione e di ricerca.

4.3 I consigli settoriali possono essere organizzati a diversi livelli geografici. Essi hanno lo scopo di studiare i cambiamenti nel fabbisogno di competenze riguardanti una o più categorie professionali, rami industriali o cluster settoriali. In alcuni casi il consiglio settoriale nazionale dispone di sezioni regionali.

⁽⁵⁾ In base allo studio di fattibilità di cui alla nota 4.

⁽⁶⁾ Si parla di consigli trasversali (o intersettoriali) quando tutti i lavoratori o tutte le imprese di un dato territorio partecipano alle attività del consiglio stesso.

4.3.1 Secondo la Fondazione di Dublino (Eurofund), fondamentale per la concezione dei consigli è il livello regionale o settoriale. La Fondazione sottolinea che i consigli a livello nazionale ed europeo dovrebbero operare in base al principio di sussidiarietà. Per facilitare la comunicazione tra gli organi che gestiscono i consigli regionali/settoriali occorre cercare di sfruttare le possibili sinergie, ad esempio per quanto riguarda il monitoraggio e la ricerca scientifica.

4.4 I consigli a livello nazionale si suddividono in due gruppi: quelli relativi all'istruzione e alla formazione professionale iniziale (IVET) e quelli attivi nel ramo dell'istruzione e della formazione professionale continua (CVET). In alcuni paesi essi possono occuparsi di entrambe: ciò dà luogo a sinergie e consente di evitare i doppioni.

4.5 I consigli esaminati nello studio di fattibilità hanno un obiettivo generale analogo: fare in modo che vi sia una migliore corrispondenza, sul mercato del lavoro, tra domanda e offerta sia dal punto di vista quantitativo (posti di lavoro) che qualitativo (qualifiche e competenze). Vi sono tuttavia differenze riguardanti il modo in cui tale obiettivo generale viene realizzato nonché il fatto che i consigli si concentrino sulla IVET oppure sulla CVET (quest'ultima osservazione riguarda quei paesi in cui viene fatta una distinzione tra questi due tipi di formazione).

4.6 Nella maggior parte degli Stati membri, l'obiettivo principale dei **consigli trasversali nazionali** (intersettoriali) è individuare, analizzare dal punto di vista quantitativo e anticipare le tendenze di lungo periodo che si manifestano sul mercato del lavoro e proporre interventi attivi in risposta ai processi in atto.

4.7 In molti casi i **consigli trasversali** si concentrano non solo sulle questioni quantitative, ma anche su quelle qualitative. Sulla base delle tendenze in atto sul mercato del lavoro, i membri di tali consigli, ad esempio i membri del comitato consultivo per l'istruzione e la formazione in Danimarca, forniscono consigli al ministro dell'Istruzione non soltanto per quanto riguarda la definizione di nuove qualifiche e la fusione o abolizione delle qualifiche esistenti, ma anche per quanto concerne aspetti generali della formazione professionale, come il coordinamento dei programmi di formazione.

4.8 In alcuni Stati i consigli trasversali regionali hanno i medesimi obiettivi dei loro equivalenti nazionali: essi forniscono dati regionali agli istituti di ricerca al fine di valutare il numero dei futuri posti di lavoro e i bisogni in materia di competenze. È interessante notare che alcuni consigli trasversali regionali si adoperano in ogni modo per arrivare a una corrispondenza tra il futuro fabbisogno qualitativo di competenze e i dati quantitativi attuali relativi all'afflusso dei giovani verso la IVET.

4.9 I consigli settoriali nazionali in materia di IVET si pongono come obiettivo principale quello di assicurare che i nuovi lavoratori che entrano nel mercato del lavoro siano in possesso di competenze di base adeguate.

4.10 I consigli settoriali nazionali in materia di formazione professionale continua sono finalizzati al miglioramento delle competenze dei lavoratori già presenti sul mercato del lavoro. A

questo fine essi definiscono i bisogni dei lavoratori in materia di formazione e rendono inoltre possibile lo svolgimento di formazioni o organizzandole direttamente oppure finanziando i corsi offerti da enti esterni.

4.11 I consigli nazionali e regionali si differenziano per quanto riguarda i **compiti** da essi svolti. Tra i compiti svolti dai consigli settoriali e trasversali si citeranno a titolo di esempio i seguenti:

- analizzare le tendenze quantitative sul mercato del lavoro,
- analizzare le tendenze qualitative sul mercato del lavoro,
- proporre politiche per colmare le carenze quantitative,
- proporre politiche per eliminare le carenze qualitative,
- proporre aggiornamenti delle qualifiche e delle certificazioni,
- sostenere la cooperazione tra le imprese e i fornitori di VET,
- attuare programmi e attività finalizzati a eliminare le carenze (quantitative e qualitative).

4.11.1 Soltanto alcuni dei consigli settoriali presenti negli Stati membri svolgono la totalità di questi compiti. Se praticamente tutti i consigli settoriali e orizzontali conducono analisi delle tendenze qualitative e quantitative del mercato del lavoro, sono invece un po' meno numerosi quelli che preparano proposte politiche, mentre la maggior parte di loro conduce oppure commissiona ricerche.

4.11.2 Molto più spesso i consigli analizzano le tendenze qualitative sul mercato del lavoro e formulano proposte riguardanti le politiche, ad esempio in materia di sviluppo dei profili professionali nel campo dell'insegnamento, e delineano il modo di colmare le carenze qualitative. Molti consigli sostengono la cooperazione tra le imprese e i fornitori di VET.

4.11.3 Alcuni consigli nazionali si occupano della realizzazione di programmi e attività finalizzate a ridurre le carenze in materia di qualifiche sul mercato del lavoro. In particolare nei consigli trasversali regionali dei nuovi Stati membri vengono formulate proposte riguardanti la politica volta a rimediare alle carenze qualitative.

4.12 Gli strumenti utilizzati dai diversi consigli sono strettamente collegati ai loro obiettivi e compiti. Per tali consigli sono fondamentali i dati relativi alle tendenze qualitative e quantitative sul mercato del lavoro. In generale i dati vengono raccolti e analizzati da organizzazioni esterne, ad eccezione dei casi in cui all'interno della struttura del consiglio è presente, ad esempio, un osservatorio del mercato del lavoro.

4.12.1 Occorre distinguere il processo di raccolta e analisi dei dati relativi al mercato del lavoro dall'adozione delle decisioni politiche riguardanti la risposta alle tendenze in atto.

4.13 Gli organi di gestione dei consigli settoriali attivi oggi negli Stati membri dell'UE e al di fuori dell'UE comprendono rappresentanti dei datori di lavoro (solitamente con un ruolo direttivo a pieno titolo), dei lavoratori dipendenti e, se del caso, rappresentanti degli enti di formazione e del governo (nel caso di consigli di livello regionale, le autorità locali). L'organo di gestione istituito può avere una composizione limitata (onde rafforzare i processi decisionali) oppure piuttosto numerosa, in modo da garantirne la massima rappresentatività. I membri provengono in generale dall'industria e devono godere di grande prestigio nel settore e di credibilità.

4.13.1 Nel valutare la gestione del consiglio si sottolinea che nella sua agenda non devono figurare le questioni concernenti le relazioni industriali, che sono di competenza della commissione per il dialogo settoriale. D'altro canto, affrontando molte altre questioni fondamentali per i datori di lavoro e per i lavoratori, il consiglio contribuisce ad attenuare le tensioni che si manifestano nel dialogo sociale.

4.13.2 I consigli settoriali spesso collaborano tra loro nel quadro di un'organizzazione. In Canada questa funzione è svolta dall'Alleanza dei consigli settoriali, in cui vengono scambiati informazioni e strumenti e progettate procedure comuni, ad esempio per quanto riguarda lo sviluppo di standard professionali nazionali.

5. Osservazioni specifiche

Gli osservatori del mercato del lavoro come importanti strumenti per un efficace funzionamento dei consigli settoriali

5.1 Negli Stati membri dell'UE sono attivi numerosi osservatori del mercato del lavoro a livello nazionale, settoriale e regionale. Talvolta le strutture dell'osservatorio operano all'interno di consigli esistenti in materia di occupazione oppure sotto un altro nome.

5.1.1 Gli osservatori hanno il compito di:

- monitorare le tendenze e le politiche riguardanti il mercato del lavoro,
- raccogliere, analizzare e interpretare i dati,
- trasmettere i dati agli utenti in base alle loro esigenze.

5.1.2 È di importanza fondamentale che gli osservatori siano collegati fra loro all'interno di reti nazionali e internazionali. In un mercato europeo e mondiale caratterizzato dalla flessibilità gli osservatori non possono operare ignorandosi reciprocamente.

5.1.3 Ciascun osservatorio, in quanto strumento per l'elaborazione di previsioni che consentano di anticipare meglio i cambiamenti sul mercato del lavoro, si svilupperà e acquisirà un'importanza molto maggiore se, pur concentrandosi sui propri obiettivi, manterrà contatti regolari e coerenti con altri osservatori.

5.2 Compito degli osservatori in materia di occupazione e competenze è fornire informazioni strategiche ai diversi soggetti che partecipano alle trasformazioni: si tratta, oltre che delle parti sociali e degli organi del governo, delle piccole e medie imprese (PMI), degli istituti di formazione, degli enti e delle amministrazioni locali, delle agenzie di collocamento e dei servizi di sostegno alle imprese.

5.3 Tra le attività dell'osservatorio del mercato del lavoro dovrebbero essere comprese le seguenti:

- individuare le priorità in materia di formazione e assicurare un'interazione più efficace tra lo sviluppo delle competenze e la creazione di posti di lavoro,
- monitorare i cambiamenti e il fabbisogno sul mercato del lavoro,
- analizzare le statistiche relative al lavoro e all'istruzione,
- fornire servizi di informazione e assicurare la presenza, all'interno della struttura dell'osservatorio, di un servizio che sostenga il passaggio «dall'istituto di istruzione o di formazione al lavoro», il cui compito principale consiste nel:
- monitorare i percorsi educativi e formativi che conducono all'occupazione,
- definire i cambiamenti e la correlazione tra offerta e domanda nei settori economici e nelle diverse professioni,
- coordinare le ricerche e le indagini e partecipare alla promozione dell'innovazione e della politica di sviluppo,
- diffondere le informazioni relative all'occupazione e alle competenze tra i diversi gruppi destinatari.

5.4 L'osservatorio può fornire analisi sistematiche del mercato del lavoro a livello nazionale, locale e settoriale. Esso conduce analisi comparative a livello settoriale ed esamina il fabbisogno in diverse professioni e specializzazioni a livello territoriale, settoriale e locale al fine di definire la futura domanda di competenze.

5.5 L'osservatorio può svolgere le seguenti funzioni al fine di sostenere o completare il funzionamento dei consigli settoriali e trasversali relativi al mercato del lavoro e alle competenze:

- elaborare e analizzare le previsioni in materia di cambiamenti sociali ed economici a livello nazionale, settoriale o regionale, consentendo di individuare e definire i nuovi posti di lavoro che emergono nei settori e nelle regioni particolarmente a rischio,
- aggiornare le definizioni relative agli schemi dei settori tradizionali per adeguare meglio le competenze dei lavoratori,
- incoraggiare lo sviluppo di partenariati nell'ambito delle trasformazioni e delle attività innovative tramite:
- la creazione di reti comprendenti altri osservatori e parti interessate,

- lo sviluppo di strategie in materia di formazione continua,
- la fornitura di servizi di consulenza professionale,
- l'elaborazione di formazioni con il coinvolgimento delle imprese, dei settori e delle iniziative locali riguardanti l'occupazione.

5.6 Gli osservatori del mercato del lavoro che riuniscono diversi *stakeholder* dovrebbero anche partecipare al dibattito tra i soggetti interessati, ad esempio i consigli settoriali e trasversali in materia di occupazione riguardanti l'evoluzione dell'economia europea, nazionale, settoriale, regionale e locale. Gli osservatori sono particolarmente importanti per l'individuazione di nuovi posti di lavoro e la comprensione delle nuove attività economiche, dei nuovi modelli di occupazione e delle nuove competenze.

5.7 Per quanto concerne le attuali relazioni tra i consigli settoriali e gli osservatori del mercato del lavoro, in diversi paesi dell'UE (ad esempio Francia e Svezia) vi sono osservatori settoriali del mercato del lavoro incaricati di individuare le esigenze di

formazione nel settore per conto dei consigli settoriali nazionali in materia di CVET (in Francia l'osservatorio effettua tali ricerche per conto della commissione per i fondi di formazione settoriali (7)).

5.7.1 Su richiesta dei consigli orizzontali regionali, in taluni Stati membri gli osservatori regionali del mercato del lavoro hanno il compito di individuare i settori in crescita o in declino. Da questo processo di individuazione derivano informazioni ampie e coerenti che vengono prese in considerazione dagli enti regionali, dalle parti sociali e dai fornitori di formazione nel valutare quali tipi di corsi IVET e VET siano necessari nella gamma offerta dagli istituti regionali di formazione.

5.7.2 Nel caso dei CSE previsti, il Comitato ritiene che il ruolo di osservatori europei che cooperano con essi potrebbe essere svolto dalla Fondazione di Dublino (Eurofound) e dal Cedefop, specialmente nell'ambito di progetti pilota. Nel futuro i CSE potrebbero collaborare con reti sovranazionali di osservatori del mercato del lavoro.

Bruxelles, 17 febbraio 2010

Il Presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Mario SEPI

(7) In base allo studio di fattibilità di cui alla nota 4.