



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 13.11.2002
COM(2002) 621 definitivo

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

Progetto di relazione comune sull'occupazione 2002

{ SEC (2002) 1204 }

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

Progetto di relazione comune sull'occupazione 2002

INTRODUZIONE

Il titolo VIII del Trattato che istituisce la Comunità europea stabilisce i principi e le procedure per lo sviluppo di una strategia coordinata per l'occupazione. L'articolo 128 enuncia i passi specifici per la formulazione di tale strategia in cui rientrano, su base annuale, orientamenti per l'occupazione, eventuali raccomandazioni agli Stati membri e una relazione comune del Consiglio e della Commissione al Consiglio europeo in cui è descritta la situazione dell'occupazione nella Comunità e l'attuazione degli orientamenti. Ciascuno Stato membro deve fornire al Consiglio e alla Commissione una relazione annuale concernente le principali misure adottate per attuare la sua politica dell'occupazione alla luce degli orientamenti per l'occupazione. La strategia europea per l'occupazione che è stata sviluppata conformemente al summenzionato quadro istituzionale costituisce un importante contributo alla più ampia agenda politica dell'UE definita ai vertici di Lisbona e nei successivi Consigli europei.

L'attuale relazione comune sull'occupazione passa in rassegna la situazione occupazionale e fornisce una valutazione politica dei progressi compiuti dagli Stati membri nell'attuazione degli orientamenti per l'occupazione nel 2001¹. Le rimanenti sfide che gli Stati membri si trovano ancora a dover affrontare vengono anch'esse messe in luce.

La relazione comune contiene sia un'analisi dei progressi compiuti in tutta l'UE nell'ambito dei grandi obiettivi e orientamenti concordati, sia una breve rassegna paese per paese. Indicatori comuni di fondo corroborano l'analisi e sono sintetizzati negli allegati.

Un'analisi più dettagliata dei recenti sviluppi nell'ambito di ciascun orientamento e per ciascuno Stato membro è presentata in un documento d'appoggio dei servizi della Commissione².

¹ Decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2002 (2002/178/CE); GUC L 60/60 dell'1.3.2002.

² SEC(2002) xxxx.

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
Relazione.....	5
1. Il contesto politico ed economico	9
2. Attuazione delle raccomandazioni e degli orientamenti per l'occupazione 2002: valutazione dei risultati e delle politiche nell'Unione europea.....	14
2.1. Il quadro politico generale rispecchia gli obiettivi orizzontali degli orientamenti 2002	17
2.1.1. Occupabilità	27
2.2.2. Imprenditorialità.....	37
2.2.3. Adattabilità.....	43
2.2.4. Pari opportunità.....	47
3. Attuazione delle raccomandazioni e degli orientamenti per l'occupazione 2002: valutazione dei risultati e delle politiche per Stato membro	55
BELGIO	55
DANIMARCA	58
GERMANIA	61
GRECIA	64
SPAGNA.....	67
FRANCIA	70
IRLANDA.....	73
ITALIA.....	76
LUSSEMBURGO	80
PAESI BASSI	83
AUSTRIA.....	86
PORTOGALLO	89
FINLANDIA	92
SVEZIA.....	95

REGNO UNITO.....	98
4. La via da percorrere	101
Allegato 1: Rassegna degli indicatori chiave e dei risultati per il 2001	107
Allegato 2: Rassegna degli indicatori concordati sulla prevenzione e l'attivazione per il 2000 e il 2001	110
Allegato 3: Indicatori: fonti e definizioni.....	114

RELAZIONE

Dopo un quinquennio di attuazione, la Strategia europea per l'occupazione si trova ad un bivio. Avviata nel 1997 con la priorità di lottare contro la disoccupazione, essa si è progressivamente evoluta per sostenere il più ampio impegno della strategia di Lisbona finalizzata a posti di lavoro più numerosi e migliori in una società inclusiva. Il raggiungimento degli obiettivi occupazionali concordati e l'innalzamento della partecipazione della forza lavoro sono divenuti una preoccupazione centrale. Un'importante valutazione di questo primo periodo è stata effettuata a livello dell'UE che ha segnalato risultati incoraggianti.

La resa occupazionale dell'UE nel 2001 va vista nel contesto di un brusco deterioramento del clima economico, con il dimezzamento della crescita del PIL rispetto al 2002 e serie incertezze quanto al futuro. Nonostante queste condizioni meno favorevoli, la situazione sia in termini di occupazione (+0,6 %) che di disoccupazione (-0,6 %) ha continuato a migliorare, anche se più lentamente. Se è vero che la valutazione quinquennale della SEO ha evidenziato miglioramenti strutturali sul mercato del lavoro dell'UE, permangono importanti punti deboli in termini di livelli di disoccupazione, di tassi di partecipazione e di occupazione, di divari tra i generi, di qualità dell'occupazione, di crescita della produttività e di disparità regionali. Questi punti deboli devono essere affrontati con urgenza per preparare il mercato del lavoro dell'UE ad affrontare le sfide future.

È migliorata la chiarezza e la coerenza complessiva *dei PAN*. Tuttavia, l'uso di obiettivi nazionali, le relazioni quanto all'impatto delle misure sul mercato del lavoro, l'informazione relativa al bilancio, l'indicazione dell'uso dei Fondi strutturali a sostegno dell'SEO e il coinvolgimento delle principali parti interessate appaiono tutti ampiamente insufficienti.

La risposta agli *obiettivi orizzontali* è migliorata rispetto all'anno scorso, in particolare per quanto concerne gli sforzi volti ad *accrescere i tassi di occupazione*. Se è vero che si sono fatti progressi incoraggianti verso gli obiettivi UE di Lisbona e Stoccolma in generale e per quanto concerne le donne, il raggiungimento dell'obiettivo d'insieme per il 2010 richiederà sforzi speciali in quegli Stati membri che finora non hanno contribuito al miglioramento complessivo dell'occupazione. La grande differenza che vi è tra la situazione attuale e l'obiettivo del 50% di tasso d'occupazione per i lavoratori anziani solleva serie preoccupazione e si dovrà anche dare maggior rilievo alla dimensione di genere del problema dell'invecchiamento. La questione della *qualità del lavoro* è ancora affrontata alla spicciolata, limitandosi essenzialmente ad aspetti quali la flessibilità del lavoro, la salute e sicurezza e l'educazione e la formazione, mentre viene dato un rilievo insufficiente ad altre dimensioni quali la qualità intrinseca dei posti di lavoro e la qualità del dialogo sociale. Lo *sviluppo di strategie di educazione permanente sta progredendo*, tutti gli Stati membri hanno posto ora le basi di ampie strategie, anche se la loro piena attuazione richiederà ancora del tempo. Si registrano alcuni progressi, anche se a un ritmo lento, per rendere più coerenti tali strategie, in particolare le transizioni nei e tra i sistemi d'istruzione e formazione e il mercato del lavoro non sono affrontate in modo completo. Un numero crescente di Stati membri fissa obiettivi quanto alla partecipazione e ai risultati previsti e l'aumento della spesa delle risorse umane

visibile nella maggior parte degli Stati membri testimonia del loro impegno rafforzato, nonostante la perdurante assenza di obiettivi nazionali in materia d'investimento. Il fossato che si sta allargando nell'accoglimento delle opportunità d'istruzione e formazione tra le persone poco qualificate e le persone ad alta qualifica, come anche tra i giovani e gli anziani, dà adito a serie preoccupazioni.

Nella maggioranza degli Stati membri quest'anno *le parti sociali hanno svolto un ruolo maggiore nei PAN*, anche se in generale si sono registrati scarsi progressi per quanto concerne il processo proprio delle parti sociali di attuazione della strategia europea per l'occupazione. Il livello sociale a *livello europeo* ha prodotto diverse importanti iniziative, tra cui una dichiarazione comune delle parti sociali europee al Consiglio europeo di Laeken in cui si ribadiva la necessità di sviluppare ulteriormente il dialogo sociale autonomo, la prevista presentazione di un programma di lavoro pluriennale delle parti sociali e il quadro d'azione delle parti sociali in materia di sviluppo delle abilità e competenze presentato al Vertice di Barcellona. Nonostante ciò, il contributo delle parti sociali alla strategia dev'essere ancora sviluppato in modo più corente e visibile.

I PAN rispecchiano un miglior *policy mix*, nel cui ambito si registra una maggiore attenzione per i pilastri Pari opportunità e Imprenditorialità rispetto agli anni precedenti. Le *disparità regionali* rimangono una questione seria. L'*uso d'indicatori* basati su fonti nazionali è diseguale, con particolari carenze in relazione ai gruppi svantaggiati, alle transizioni nel campo dell'occupazione, all'erogazione di assistenza (indicatori della qualità del lavoro), delle strozzature sul mercato del lavoro e della mobilità, nonché dell'efficacia delle politiche di attivazione.

Nell'ambito del *Pilastro Occupabilità*, gli Stati membri si sono adoperati per consolidare e migliorare la qualità e la copertura delle misure. *Approcci preventivi* sono ora in atto nella maggior parte degli Stati membri e vengono meglio adattati ai bisogni individuali. Continuano grandi riforme dei *servizi per l'occupazione*, con una chiara tendenza verso un mercato misto pubblico/privato dei servizi dell'occupazione. L'obiettivo di 20% dei disoccupati che beneficino di *misure attive del mercato del lavoro* è stato in generale superato. Vi sono indicazioni di un maggiore rilievo attribuito alle *competenze di base*, in particolare all'alfabetizzazione degli adulti. I principali *obiettivi in materia di e-learning* stanno per essere raggiunti. Una maggiore attenzione è stata consacrata alla *prevenzione e lotta contro le strozzature* in una prospettiva di lungo termine. Un maggior numero di *politiche d'inclusione* viene posto in atto e si sviluppano maggiori sinergie tra i PAN Occupazione e Inclusione sociale.

D'altro canto, soltanto cinque Stati membri hanno finora attuato efficacemente l'*approccio preventivo*, riducendo in modo sostanziale l'afflusso nella disoccupazione di lunga durata. Si registra inoltre in generale l'esigenza di una migliore informazione sull'*efficacia delle misure di attivazione*. Il *tasso di dispersione scolastica* sta calando soltanto in modo molto graduale ed è legittimo chiedersi se sarà possibile raggiungere entro il 2010 l'obiettivo di dimezzare tale tasso. Soltanto alcuni Stati membri portano avanti ampie *riforme dei sistemi d'imposizione fiscale e di erogazione di benefici assistenziali* atti a favorire l'occupazione e si è riservata un'attenzione insufficiente all'interazione tra i sistemi fiscali e quelli di prestazioni

sociali. Mancano per l'essenziale *strategie attive d'invecchiamento* a livello nazionale e sono state affrontate in modo inadeguato anche le questioni della capacità lavorativa e degli incentivi per i datori di lavoro ad assumere o a mantenere nel lavoro i lavoratori anziani. Per quanto concerne *l'inclusione sociale*, le misure sul lato della domanda sono generalmente trascurate e il numero di Stati membri che fissano obiettivi nazionali specifici continua a essere estremamente basso. Il fatto che la maggior parte degli Stati membri non usano gli indicatori dell'occupazione concordati di comune accordo in questo ambito ha pregiudicato l'analisi delle pertinenti misure politiche.

La maggior parte dei PAN hanno riservato un maggiore profilo ad azioni nell'ambito del *Pilastro imprenditorialità* rispetto agli anni precedenti, anche se la crescita occupazionale nelle piccole imprese, nei servizi e nell'ambito del lavoro autonomo ha risentito negativamente nel 2001 del generale rallentamento dell'economia. Un'attenzione particolare è stata riservata a misure volte a facilitare *la registrazione delle imprese*, a incoraggiare *il lavoro autonomo* e a sviluppare una *cultura imprenditoriale*, in particolare tra le donne. Si sono prese nuove iniziative per creare opportunità di lavoro nei *servizi basati sulle conoscenze* e nel settore *ambientale*. La maggior parte degli Stati membri hanno attuato o annunciato nuove iniziative per combattere il *lavoro sommerso*. Nonostante questi sviluppi positivi, occorre un sostegno più mirato per fare dell'imprenditorialità uno dei motori della crescita e dell'occupazione. Appare necessaria un'azione più intensa per promuovere gli avvii di imprese, in particolare tramite un migliore accesso a finanziamenti. La tendenza all'aumento per quanto concerne gli oneri fiscali sul lavoro è stata invertita, ma *le tasse che gravano sul lavoro rimangono elevate*, anche per i lavoratori a bassa retribuzione, e non si è data una sufficiente attenzione all'impatto occupazionale dei contributi della sicurezza sociale.

Lo sviluppo della *dimensione territoriale della SEO* è in fase di consolidamento. Oltre ai PAN, in quattro Stati membri sono in vigore piani d'azione regionali. I patti territoriali per l'occupazione rimangono importanti in alcuni Stati membri, ma si potrebbe fare ancora molto per sviluppare l'approccio di partenariato a livello locale.

Nell'ambito del *Pilastro Adattabilità* in diversi Stati membri si persegue un approccio più equilibrato tra *flessibilità e sicurezza* nei rapporti occupazionali. Continua la tendenza ad una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro e si stanno prendendo misure per assicurare la *parità di trattamento* dei lavoratori nell'ambito dei diversi tipi di rapporto di lavoro, mentre si segnalano anche miglioramenti nel campo della *salute e sicurezza* sul lavoro. Vi sono iniziative interessanti nel campo dell'organizzazione del lavoro che meriterebbero una più ampia diffusione. Le parti sociali svolgono un ruolo sempre più importante nella promozione dell'*apprendimento permanente* sul posto di lavoro, ma permane una relativa mancanza di visibilità delle loro azioni, che può essere in parte dovuta a un sistema non strutturato di relazioni. Si sono compiuti alcuni progressi sulla via di realizzare l'obiettivo di far sì che tutti i lavoratori acquisiscano un'alfabetizzazione nel campo delle TIC entro la fine del 2003. Tuttavia occorrono maggiori informazioni sulle misure volte a promuovere l'alfabetizzazione dei lavoratori nelle TIC per valutare con maggiore accuratezza i progressi realizzati.

Nell'ambito del *Pilastro Pari opportunità* si sono compiuti chiari progressi sulla via dell'*obiettivo concernente il tasso di occupazione femminile*, anche se vi sono ancora alcuni paesi che presentano ritardi e occorrono maggiori sforzi per mantenere le donne più a lungo sul mercato del lavoro. L'attuazione della strategia di *mainstreaming della dimensione di genere* ha registrato progressi ma rimane incompleta. Anche se si sono introdotte misure per ridurre il *differenziale retributivo di genere* affrontando i fattori soggiacenti, esse tendono ancora ad essere inadeguate e le parti sociali hanno dimostrato un impegno insufficiente a tal fine. *La segregazione di genere* continua ad essere affrontata, specialmente da parte di quei paesi che presentano alti livelli di segregazione, ma i risultati sono difficili da valutare nel breve termine. Sono stati intensificati gli sforzi per *conciliare la vita lavorativa e quella familiare*, ma *servizi di custodia dei bambini* adeguati, qualitativamente validi ed economici non sono ancora sufficientemente per raggiungere gli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo di Barcellona. *I sistemi di congedi* sono stati estesi in molti Stati membri, anche se vi sono soltanto alcuni paesi che incoraggiano in modo specifico la fruizione del congedo parentale da parte degli uomini.

La valutazione delle rese e delle politiche occupazionali degli Stati membri nel 2001 conferma i principali risultati della valutazione relativa al periodo 1997-2001 e fornisce una valida base per determinare le misure future della strategia europea per l'occupazione. Se è vero che sinora le riforme strutturali del mercato del lavoro si sono rivelate efficaci, rimangono grandi carenze. Innanzi all'attuale rallentamento dell'economia, gli Stati membri dovrebbero intensificare le riforme strutturali, comprese quelle del mercato del lavoro, al fine di coadiuvare l'adattamento dei lavoratori come anche delle imprese al cambiamento. Esiste già un ampio consenso su tutta una serie di elementi utili per un'efficace nuova SEO, in cui rientrano l'attenzione per gli obiettivi di Lisbona, una strategia stabile nel medio termine, un numero ridotto di indicatori maggiormente mirati sui risultati da raggiungere e un migliore coordinamento con altri processi pertinenti, in particolare gli Indirizzi di massima per le politiche economiche.

Alla luce delle carenze che ancora sussistono, la futura generazione di orientamenti dovrebbe affrontare in modo esplicito le tre priorità chiave dell'innalzamento dell'occupazione e dei tassi di partecipazione, del miglioramento della qualità e produttività sul lavoro e della promozione di un mercato del lavoro inclusivo. In tutti questi ambiti occorre fare ancora molti progressi per raggiungere gli obiettivi complessivi della strategia di Lisbona.

I. IL CONTESTO POLITICO ED ECONOMICO

Dopo 5 anni l'SEO si trova ad un bivio

Dal suo avvio al vertice Occupazione di Lussemburgo nel 1997, la Strategia europea per l'occupazione (SEO) ha attraversato diversi cambiamenti per tener conto della mutata situazione politica ed economica. In seguito al riesame intermedio dopo il primo triennio di attuazione, la Strategia per l'occupazione è stata rafforzata in occasione del Consiglio europeo di Lisbona (2000) e integrata in una più ampia agenda politica al fine di fare dell'Unione europea l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile creando nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

In sede di Consiglio europeo di Lisbona è stato concordato l'obiettivo di raggiungere mediamente nell'UE un tasso di occupazione complessivo quanto più vicino possibile al 70% e superiore al 60% per le donne entro il 2010. È stata definita una strategia globale volta a preparare il passaggio ad un'economia basata sulle conoscenze, a modernizzare il modello sociale europeo e a sostenere progetti favorevoli alla crescita.

Il Consiglio europeo di *Nizza* del dicembre 2000 ha introdotto la tematica della qualità quale filo conduttore dell'agenda della politica sociale e in particolare la qualità sul lavoro quale obiettivo importante dell'SEO. Esso ha ribadito il carattere multidimensionale della tematica della *qualità*, che riguarda sia le caratteristiche dei posti di lavoro sia il più ampio contesto del mercato del lavoro e ha dichiarato che essa dovrebbe essere promossa mediante azioni trasversali a tutti i pilastri.

Confermando l'impegno dell'Unione e degli Stati membri a raggiungere l'obiettivo della piena occupazione, il Consiglio europeo di *Stoccolma* del 2001 ha fissato obiettivi intermedi pari al 67% dell'occupazione complessiva e al 57% dell'occupazione femminile entro il 2005, nonché un obiettivo del 50% di occupazione per i lavoratori anziani (tra i 55 e i 64 anni di età) entro il 2010. Rispondendo alla richiesta formulata a Stoccolma, la Commissione e il Consiglio hanno esaminato congiuntamente le condizioni necessarie per accrescere la partecipazione alla forza lavoro nell'UE e hanno presentato proposte corrispondenti al Consiglio europeo di *Barcellona*³.

Il Consiglio europeo di *Göteborg* ha integrato l'impegno politico con una strategia di sviluppo sostenibile e ha aggiunto la dimensione ambientale alla strategia di Lisbona, riconoscendo la correlazione tra ambiente, crescita economica e occupazione.

Il Consiglio europeo di *Barcellona* del marzo 2002 ha identificato in "Politiche attive verso la piena occupazione: nuovi e migliori posti di lavoro" uno dei tre ambiti che richiede un impulso specifico. Esso ha ribadito che l'obiettivo della piena occupazione nell'UE è al centro

³ Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva. Documento del Consiglio n. 6707 dell'8 marzo 2002, adottato sulla base del COM(2002)9 def. del 24.01.2002

della Strategia di Lisbona e costituisce l'obiettivo essenziale delle politiche socio-economiche. Alla luce di quanto detto sopra, il Consiglio europeo ha invitato a rafforzare la strategia per l'occupazione e ha fornito orientamenti per il futuro dell'SEO. Esso ha accolto con favore il piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità, cui ha fatto seguito una risoluzione del Consiglio⁴.

La presente relazione comune sull'occupazione passa in rassegna i progressi realizzati nel 2001 - un periodo importante poiché rappresenta il quinto anno di attuazione della Strategia europea per l'occupazione. Una valutazione dell'impatto della Strategia tra il 1997 e il 2001 è stata effettuata congiuntamente dai servizi della Commissione e dagli Stati membri⁵ per preparare il futuro sviluppo dell'SEO.

Un Contesto economico meno favorevole nel 2001: l'SEO è messa alla prova

In forte contrasto con il clima positivo del 2000 che ha registrato la maggiore crescita economica da dieci anni, il primo semestre del 2001 è stato caratterizzato da incertezze economiche seguite da un rallentamento generale dopo gli eventi dell'11 settembre.

Tra il 2000 e il 2001 *la crescita del PIL e la crescita della produttività del lavoro si sono ridotte drasticamente*, passando da 3,3% a 1,6% e da 1,6% a 0,3% rispettivamente. Tra il primo e il secondo semestre del 2001 il tasso di occupazione è rallentato, passando da 1,5% a 1%. Il rallentamento dell'economia, che inizialmente si riteneva fosse un fenomeno di breve durata, si è rivelato una stagnazione. L'economia non è riuscita a riprendere ritmo, né ci si aspetta che ciò avvenga prima del 2003; inoltre nella zona dell'euro si è registrato un aumento dei licenziamenti su grande scala. Le finanze pubbliche sono ulteriormente migliorate e diversi Stati membri hanno raggiunto o mantenuto posizioni di bilancio sane. Tuttavia, nell'attuale periodo di crescita debole il quadro finanziario è teso e vi è una crisi di credibilità, poiché alcuni Stati membri non sono riusciti a realizzare appieno gli impegni finanziari in forza del patto di stabilità e di crescita. L'inflazione è aumentata, passando dal 2,1% nel 2000 a 3,4% nel maggio 2001, per scendere poi a 2% entro la fine dell'anno, ma dovrebbe salire al 2,2% nel 2002.

Un rallentamento dei progressi sul piano della resa occupazionale ...

La valutazione della resa va vista nel già menzionato contesto di deterioramento del clima economico. Anche se il tasso di occupazione è aumentato in misura soltanto marginale (dal 63,3% nel 2000 al 63,9% nel 2001, con un apporto di 2,06 milioni di persone all'occupazione complessiva) è ancora possibile pensare di raggiungere l'obiettivo dell'UE, anche se ciò richiederà sforzi specifici e sostenuti. Il tasso complessivo di disoccupazione è calato dello 0,6% rispetto al livello di partenza nel 2001, ma è aumentato leggermente nei primi mesi del 2002 (dal 7,4% al 7,6%). I tassi di disoccupazione complessiva, di quella giovanile e di quella di lunga durata si sono ridotti nel 2001 e il calo maggiore ha interessato le donne.

⁴ 9614/02, 03 giugno 2002

⁵ COM(2002)416, 17 luglio 2002.

A partire dal 1997 il *divario occupazionale di genere* è calato lentamente di almeno 2 punti percentuali, raggiungendo un tasso di occupazione femminile del 54,9%, il che significa che si è in vista dell'obiettivo dell'UE. Il *tasso di occupazione dei lavoratori anziani* è salito a 38,5% nel 2001 (37,7% nel 2000), ma è ancora al di sotto dell'obiettivo UE di 50% entro il 2010.

...in un contesto di cambiamenti strutturali sui mercati del lavoro europei

Negli ultimi anni la *resa occupazionale dell'UE* è migliorata in modo visibile, con la creazione di più di 10 milioni di nuovi posti di lavoro a partire dal 1997 (6 milioni dei quali sono stati occupati da donne) e con una riduzione di 4 milioni di unità della schiera dei disoccupati, mentre la popolazione attiva ha continuato a crescere di 5 milioni di unità. La valutazione della Strategia europea per l'occupazione conferma il carattere strutturale di questi miglioramenti dovuti a riduzioni nei livelli della disoccupazione strutturale, a un modello di crescita economica a più alta intensità occupazionale e a una risposta più rapida del mercato del lavoro ai cambiamenti socio-economici⁶. La *realizzazione di riforme strutturali del mercato del lavoro ha preparato la via a tali miglioramenti*. La resa complessivamente buona degli anni novanta suggerisce che l'aumento dei tassi di occupazione e il calo di quelli di disoccupazione sono di natura sostenibile e strutturale. Questi risultati positivi non possono essere spiegati soltanto da miglioramenti ciclici. A partire dal 1997 il calo della disoccupazione strutturale ha registrato un'accelerazione ed è stato accompagnato da un'intensa creazione di posti di lavoro. La Strategia europea per l'occupazione ha creato le condizioni per assicurare la sostenibilità di questi miglioramenti con il suo impegno a utilizzare appieno le potenzialità occupazionali creando posti di lavoro migliori e più numerosi. Le parti sociali hanno anche recato un importante contributo al miglioramento della resa occupazionale, in particolare realizzando accordi salariali favorevoli all'occupazione.

Vanno affrontate le rimanenti debolezze strutturali

Anche se si sono registrati progressi, permangono diverse debolezze strutturali di rilievo:

- I livelli pertinacemente elevati di disoccupazione e di disoccupazione di lunga durata devono essere ridotti ulteriormente per realizzare un mercato del lavoro inclusivo; l'inclusività del mercato del lavoro va meglio sviluppata; nonostante i progressi compiuti, la posizione occupazionale delle persone svantaggiate rimane debole. Ciò richiede politiche meglio mirate, ampie strategie che interessino sia il lato della domanda che quello dell'offerta, nonché una stretta correlazione con le più ampie politiche di inclusione sociale;
- Occorre un impegno prolungato per raggiungere gli obiettivi dell'UE in materia di tasso di occupazione, in particolare l'obiettivo riguardante i lavoratori anziani. La relazione comune⁷ sull'aumento del tasso di attività ha ritenuto necessari, tra il 2002

⁶ "Bilancio di cinque anni della Strategia europea per l'occupazione", COM(2002) 416 – L'occupazione in Europa 2002.

⁷ "Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva" documento del Consiglio n. 6707 dell'8 marzo 2002, adottato sulla base di COM(2002) 9 def. del 24.01.2002.

e il 2010, aumenti dell'occupazione di 15,4 milioni di unità 9,6 dei quali donne e 7,4 lavoratori anziani;

- Le differenze sul piano della produttività tra gli USA e l'UE continuano a ingrandirsi, ma sono molto più pronunciate per quanto concerne la produttività del lavoro per persona occupata che per la produttività del lavoro per ora lavorata, per quest'ultima è addirittura prevista una lieve diminuzione⁸. Come affermato nella recente comunicazione della Commissione "Produttività: la chiave per la competitività delle economie e delle imprese europee"⁹ la crescita della produttività dipende dalla qualità del capitale fisico, dal miglioramento delle abilità della manodopera; dai progressi tecnologici e da nuove modalità di organizzazione di questi input. Anche la correlazione positiva tra la qualità del lavoro e la produttività andrebbe valorizzata per colmare questo fossato, ma sinora non si è consacrata sufficiente attenzione alla qualità dell'occupazione. Progressi in questo ambito possono essere identificati con chiarezza soltanto per quanto concerne la partecipazione alla formazione e i divari di genere nel campo dell'occupazione, mentre in altri ambiti rimane ancora molto lavoro da fare;
- Le differenze regionali, sia in termini di occupazione che di disoccupazione, costituiscono ancora un problema in diversi Stati membri.

È essenziale che le riforme volte ad affrontare questi punti deboli siano portate avanti con vigore nel prossimo futuro per far sì che il mercato del lavoro dell'UE possa assorbire le sfide che si presenteranno nel medio termine in relazione alle tendenze demografiche, alle strozzature emergenti, alla ristrutturazione socio-economica in corso, alla globalizzazione e all'allargamento.

⁸

Mentre la produttività del lavoro (PIL espresso in SPA per persona occupata) degli USA era di 116,1 nel 1997 (EU-15 = 100), esso è passato a 117,1 nel 2000 (previsione 2001: 117,7); le cifre rispettive per la produttività del lavoro espressa in SPA per ora lavorata erano di 102,6 nel 1997 e 103,2 nel 2000 (previsione 2001: 103,0)

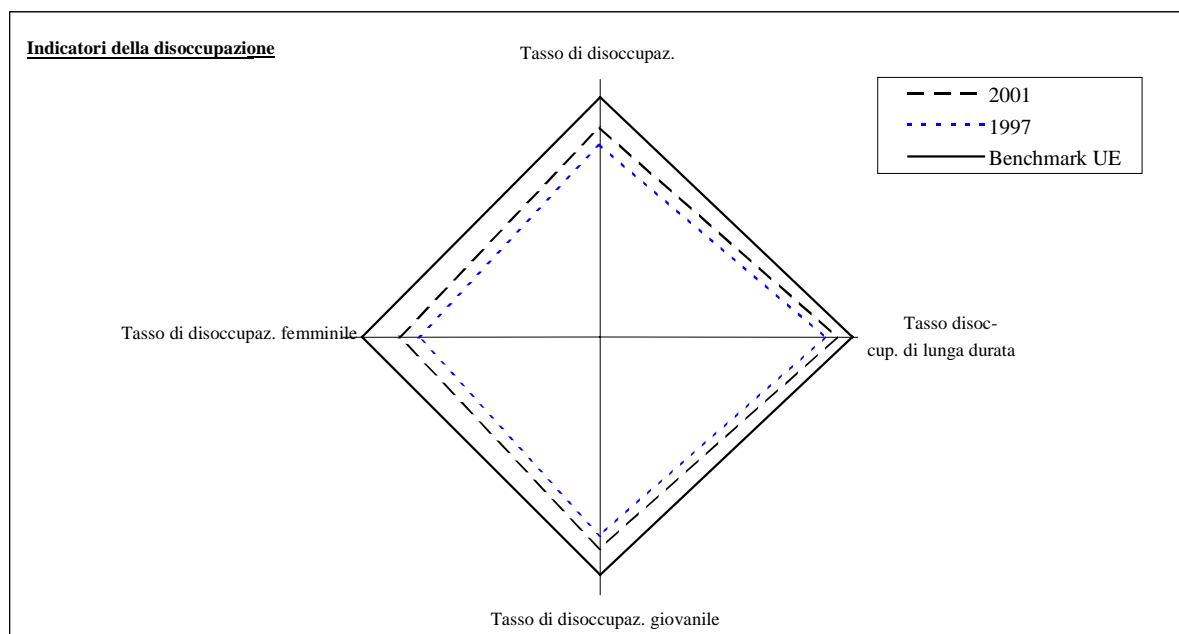
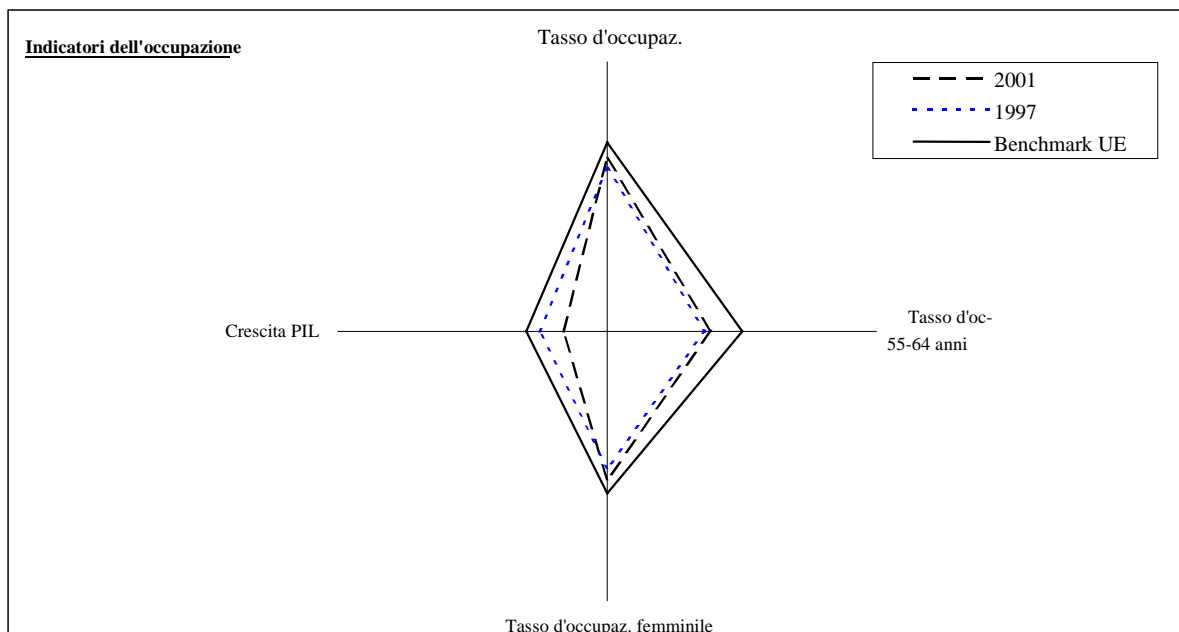
⁹

COM(2002) 262 def.

Grafico 1: Rassegna dei risultati sul piano dell'occupazione e della disoccupazione nell'Unione europea, 1997 e 2000

Nota: Più grande è l'area, maggiore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE	
Tasso d'occupaz.	63,9	60,5	70	(obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	38,5	36,3	50	(obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	54,9	50,6	60	Obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,6	2,5	3	(scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE	
Tasso di disoccupaz.	7,4	10,1	2,7	(media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso di disoccup. di lunga durata	3,3	5,1	0,8	(media dei 4 migliori risultati: LU,NL,DK,AT)
Tasso di disoccup. giovanile	7,1	9,2	3,1	(media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	8,7	11,7	3,0	((media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

La sezione 3 presenta strutture a diamante per ciascuno Stato membro.

2. ATTUAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI E DEGLI ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2002: VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE POLITICHE NELL'UNIONE EUROPEA

Tenendo conto del tempo necessario per attuare i cambiamenti sostanziali introdotti negli orientamenti per l'occupazione del 2001, in seguito al riesame intermedio e al Consiglio europeo di Lisbona, e del fatto che la Strategia andava riveduta per il 2003 sulla base della valutazione dell'esperienza maturata nel primo quinquennio, si è deciso di mantenere quanto più stabili possibile gli orientamenti per l'occupazione relativi al 2002. Si sono introdotti soltanto due importanti nuovi elementi concernenti rispettivamente l'adattamento degli obiettivi relativi al tasso di occupazione per tener conto degli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Stoccolma nonché l'introduzione di un nuovo obiettivo trasversale concernente la qualità del lavoro in seguito all'intenso dibattito politico condotto a livello europeo sulle diverse dimensioni della qualità del lavoro, sfociato nell'adozione di un elenco di indicatori nel Consiglio europeo di Laeken del dicembre 2001.

I PAN 2002

I piani d'azione nazionali per l'occupazione (PAN) per il 2002 confermano la tendenza a una migliore chiarezza e completezza nella presentazione delle politiche occupazionali degli Stati membri. Essi mettono in luce anche una copertura più equilibrata del policy-mix nei quattro pilastri della Strategia europea per l'occupazione. La maggior parte degli Stati membri si mostra ancora riluttante ad accogliere l'invito degli orientamenti a fissare obiettivi nazionali. Anche se gli Stati membri hanno sviluppato molte misure in materia di occupazione, manca in generale una valutazione del loro impatto. Anche la dimensione di bilancio delle politiche (soprattutto i contributi dei Fondi strutturali) dovrebbe essere resa più trasparente. Nonostante un miglioramento complessivo delle informazioni fornite, non è ancora agevole identificare la misura in cui gli Stati membri hanno fatto uso dei Fondi strutturali per sostenere le loro attività nell'ambito dei quattro pilastri. Tale difficoltà sussiste non solo per quanto concerne gli aspetti quantitativi, ma anche ove si voglia accertare se i Fondi siano stati usati strategicamente per creare un valore aggiunto (ad esempio per esplorare nuove politiche attive del mercato del lavoro al di là delle politiche e procedure nazionali di tipo tradizionale). Il nuovo ruolo dei Fondi strutturali volto a sostenere gli obiettivi dell'SEO introdotto in sede di riesame dei regolamenti nel 1999 dev'essere valorizzato in modo molto più vigoroso. Per quanto concerne la procedura, anche se le parti sociali vengono sempre più coinvolte nella preparazione dei PAN, il loro ruolo nell'attuazione e nel follow-up continua ad essere spesso poco visibile. L'integrazione di altri interessati potenziali, come ad esempio i livelli regionali e locali e i rappresentanti della società civile, non ha registrato miglioramenti.

In linea con la Strategia di Lisbona *le tematiche legate alla società basata sulle conoscenze sono diventate un elemento centrale in tutti i pilastri*. Oltre ai notevoli sforzi intrapresi nel contesto del pilastro Occupabilità, una maggiore attenzione per le TIC è evidente nei PAN 2002 contestualmente al pilastro Imprenditorialità.

Risposte incoraggianti, anche se diseguali, alle raccomandazioni

La seguente tabella indica che la risposta alle raccomandazioni strategiche per il 2002 varia tra paese e paese.

La maggior parte degli Stati membri hanno introdotto o annunciato iniziative politiche in risposta alle raccomandazioni per quanto concerne i seguenti aspetti: prevenzione e attivazione, offerta di lavoro, formazione continua, oneri fiscali che gravano sul lavoro, squilibri regionali e policy-mix.

Le raccomandazioni in materia di lavoratori anziani e migranti non hanno suscitato in generale sufficienti cambiamenti politici.

Le reazioni alle raccomandazioni sulle pari opportunità differiscono notevolmente tra gli Stati membri. Nella maggior parte dei casi sono state prese decisioni politiche, che devono però essere ancora attuate. Non sono stati introdotti cambiamenti politici, o ne sono stati introdotti soltanto di marginali, in Germania, Austria e Finlandia (relativamente al differenziale retributivo); in Grecia, Spagna e Italia (quanto al mainstreaming della dimensione di genere); in Lussemburgo e Portogallo (in materia di segregazione di genere).

La risposta alle raccomandazioni relative alle parti sociali è anch'essa in generale debole. La Grecia e il Portogallo, in particolare, devono introdurre e attuare cambiamenti politici, mentre l'Austria, l'Italia e la Spagna dovrebbero tentare di rimettere sui binari il partenariato con le parti sociali.

Tabella 1: Risposta degli Stati membri alle raccomandazioni 2002, per tema

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
POLITICA DI PREVENZIONE/ATTIVAZIONE															
Prevenzione	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Riforma degli SPO				-	+/-			+/-							
Efficaci politiche attive del mercato del lavoro								+/-					+/-	+/-	
OFFERTA DI LAVORO															
Sistema di imposizione/prestazioni (compresa la questione del genere)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Donne	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Lavoratori anziani			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Disabili										-					
Migranti		-													
FORMAZIONE CONTINUA	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
ONERE FISCALE SUL LAVORO	+	+	+/-					+/-						+	
PARI OPPORTUNITÀ															
Strategia di mainstreaming della dimensione di genere				-	-			-							
Miglioramento delle strutture di custodia dei bambini e conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Differenziale retributivo			-				+/-		+/-		-		-		+
Segregazione di genere									-			-	+	+	+/-
SUILIBRIO REGIONALE			-				+/-	-					+/-		
PARTI SOCIALI															
Organizzazione del lavoro				+/-	-							+			+/-
Equilibrio tra flessibilità e sicurezza	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
POLICY MIX				+/-											

casella vuota = nessuna raccomandazione; + = cambiamento politico significativo +/- = è stato introdotto un cambiamento politico, ma l'impatto è ancora da dimostrarsi - = cambiamento politico marginale o nessun cambiamento politico

2.1. Il quadro politico generale rispecchia gli obiettivi orizzontali degli orientamenti 2002

Gli obiettivi orizzontali che compaiono negli orientamenti 2002 fissano il quadro politico generale per l'attuazione della Strategia europea per l'occupazione, dando voce all'ambizione del vertice di Lisbona di realizzare la piena occupazione in una società basata sulle conoscenze.

Gli obiettivi di Lisbona e Stoccolma sono più vicini

L'obiettivo orizzontale A sollecita gli Stati membri ad accrescere le opportunità lavorative e a fornire adeguati incentivi a lavorare in modo da accrescere i tassi di occupazione in linea con gli obiettivi di Lisbona e Stoccolma. I PAN indicano che, nonostante il rallentamento dell'economia, i progressi stanno continuando. Le situazioni relative degli Stati membri sono ancora diverse, ma il tasso complessivo dell'UE è di soli tre punti percentuali inferiore all'obiettivo del 67% fissato per il 2005, mentre al tasso di occupazione femminile mancano ancora poco più di due punti percentuali per raggiungere l'obiettivo del 57% entro il 2005. Il tasso per i lavoratori anziani è aumentato di quasi un punto percentuale dal 2000, ma rimane comunque a 11 punti percentuali dall'obiettivo del 50% da raggiungersi entro il 2010.

I tassi di occupazione: i fatti (cfr. tabella 2)

- Tra il 2000 e il 2001 il tasso complessivo di occupazione nell'UE è salito a 63,9% (+0,6 punti percentuali), quello relativo alle donne è salito al 54,9% (+0,9 punti percentuali) e quello relativo agli anziani è aumentato a 38,5% (+0,8 punti percentuali).
- Vi sono differenze significative tra gli Stati membri per quanto concerne i livelli raggiunti e il ritmo del miglioramento. I paesi che presentano i risultati migliori, con tassi di occupazione superiori al 70%, sono stati, come nell'anno precedente: Danimarca, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito. I tassi più bassi sono anche questa volta quelli di Grecia, Italia e Spagna.
- I tassi di occupazione sono aumentati nel 2001 per quanto concerne tutte le fasce di età: di 0,4 punti percentuali nella fascia dei 15-24enni e di 0,5 punti percentuali nella fascia dei 25-54enni.
- Mentre le differenze tra gli Stati membri stanno diminuendo per quanto concerne la fascia dell'età lavorativa primaria, persistono o si fanno più marcate le differenze per quanto concerne i giovani e i lavoratori anziani. I bassi tassi occupazionali dei giovani rispecchiano un aumento nella proporzione di giovani che seguono un'istruzione superiore..

Sulla base degli scenari attuali, l'obiettivo di Lisbona mirante a un tasso di occupazione complessivo del 70% è raggiungibile soltanto se i recenti miglioramenti strutturali nel funzionamento dei mercati del lavoro europei e gli aumenti della partecipazione femminile verranno portati avanti fino al 2010 e, se del caso, rafforzati. Entro la fine del decennio dovranno essere migliorati in modo significativo i risultati occupazionali negli Stati membri in cui essi sono stati alquanto deboli in passato, in particolare in Grecia e Italia tra i paesi a basso livello di occupazione, in Belgio e Francia che si trovano nel gruppo di mezzo e in Austria e Germania che si situano tra i paesi superiori alla media ma che ancora non raggiungono l'obiettivo del 70%.

Tabella 2: Tassi di occupazione

	TASSI DI OCCUPAZIONE NEL 2001					CRESCITA (PUNTI PERCENTUALI) RISPETTO AL 1997		
	In generale	Donne	Lavoratori anziani in generale	Lavoratrici anziane	Lavoratori anziani	In generale	Donne	Lavoratori anziani in generale
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro (dati trimestrali sulle forze di lavoro - QLFD).

I divari nei tassi di occupazione all'interno degli Stati membri si stanno progressivamente riducendo. Tuttavia, rimangono importanti divari di genere, nonostante il fatto che i tassi di occupazione femminile stiano aumentando più rapidamente del tasso complessivo. Se si esaminano i cambiamenti nel corso del tempo (1997-2001), le principali fonti della crescita differiscono, ma sono le *donne ad aver contribuito maggiormente alla crescita complessiva*. Il tasso di crescita dell'occupazione femminile ha superato i tassi di crescita complessiva in tutti gli Stati membri. Tuttavia, *il tasso di occupazione delle donne anziane dà adito a particolari preoccupazioni* (28,9%, 9,6 punti percentuali in meno del tasso complessivo relativo a quella fascia di età).

A quanto risulta gli Stati membri, per affrontare la sfida volta a innalzare i tassi di occupazione, stanno adottando un approccio maggiormente strategico consistente nell'identificazione delle riserve di manodopera e in azioni mirate indirizzate ai gruppi che presentano le maggiori potenzialità. La priorità riservata a tale questione si rispecchia in nuove soluzioni istituzionali (ad esempio la "Equal Studies Unit" nell'ambito della "Equality Authority" in Irlanda e la "Task force Lavoratori anziani" nei Paesi Bassi, la "Cellule de consolidation de l'emploi" in Belgio). Soltanto alcuni Stati membri portano avanti riforme globali dei loro regimi fiscali/previdenziali in modo da favorire l'occupazione. I PAN indicano che tutti gli Stati membri vedono nei lavoratori anziani la più importante fonte di manodopera potenziale e si stanno prendendo iniziative per scoraggiare i prepensionamenti o incentivare la permanenza sul mercato del lavoro e, in certi casi, per creare un quadro che agevoli un ritiro graduale dalla vita lavorativa combinando questi due approcci. Tuttavia non sono state poste in atto politiche volte ad affrontare il tasso occupazionale particolarmente basso delle donne che rientrano nella classe di età critica e resta ancora da sviluppare una *dimensione di genere delle politiche per l'invecchiamento attivo*. Per i lavoratori anziani nel

loro complesso, la combinazione di un basso tasso occupazionale e di una modesta crescita del tasso occupazionale che si situa soltanto di poco al disopra del tasso di crescita complessivo, mette seriamente in causa la capacità dell'UE di raggiungere l'obiettivo fissato.

Tabella 4: Obiettivi relativi ai tassi di occupazione contenuti nei PAN 2002

STATI MEMBRI	OBIETTIVI NAZIONALI (%)			COMMENTI
	TOTALE	DONNE	LAVORATORI ANZIANI	
Austria				Nessun obiettivo fissato.
Belgio	Fiandre 67 (2004) e 70 (2010)	Regione vallona: aumento del tasso di occupazione femminile entro il 2004 del 30% in più rispetto al tasso complessivo di crescita		
Danimarca	75,7 (2010) ¹⁰			
Francia	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	.
Finlandia	69 (2005) e >70 (2010)	Più di 68 (2010)	53 (2005) e 55 (2010).	
Germania				Nessun obiettivo fissato ¹¹ .
Grecia				Nessun obiettivo fissato
Italia	58,5 (2005), 61,3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irlanda				Nessun obiettivo fissato
Luxembourg				Nessun obiettivo fissato
Paesi Bassi		65 (2010)		Aumento della partecipazione degli anziani dello 0,75% all'anno
Portogallo				L'obiettivo del governo è di mantenere per il 2002 tutti e tre i tassi occupazionali raggiunti nel 2001. Inoltre vi è l'obiettivo di ridurre il divario di genere nel campo della disoccupazione del 25% (2003)
Spagna				Nessun obiettivo fissato
Svezia	80 (2004)			Obiettivo per il 2004 e fascia di età 20-64 anni
Regno Unito	>75 (2010)			Completato da altri obiettivi ¹² .

¹⁰ Secondo Eurostat, il tasso di occupazione complessivo è già del 76,2% nel 2001. L'obiettivo fissato si basa su cifre nazionali ed è finalizzato a un aumento dello 0,5% tra il 2000 (75,3% sulla base dei dati nazionali) e il 2010.

¹¹ Tuttavia, il 17 aprile 2002, il governo tedesco ha approvato una strategia nazionale per la sostenibilità ("Prospettive per la Germania: la nostra strategia di sviluppo sostenibile), in cui è fissato un obiettivo per il tasso d'occupazione complessivo (70% entro il 2010, pagina 122).

¹² Assicurare entro il 2004:
- l'eliminazione del divario per quanto concerne i tassi di occupazione per le persone di più di 50 anni, le minoranze etniche, i disabili e altri gruppi e aree svantaggiati.
Assicurare entro il 2010:

Alla qualità del lavoro non si è ancora data l'adeguata priorità

L'obiettivo orizzontale B intende assicurare che le politiche degli Stati membri portino ad un miglioramento della qualità del lavoro. In generale, nonostante si siano compiuti progressi in relazione a diversi importanti aspetti, la qualità del lavoro tende a essere ancora affrontata *in un modo frammentato*, che non rispecchia il carattere multidimensionale del concetto definito nella comunicazione della Commissione del giugno 2001¹³. Le dieci dimensioni della qualità del lavoro definite dalla Commissione e usate dal Consiglio quale base per la definizione di indicatori appropriati sono coperte in modo diseguale dalle politiche degli Stati membri. La risposta a questo nuovo obiettivo è per lo più incentrata sui vantaggi relativi delle diverse relazioni contrattuali, in particolare per quanto concerne l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Se è vero che gli aspetti della salute e sicurezza, dell'istruzione e formazione e della conciliazione di famiglia e lavoro sono anch'essi in generale adeguatamente coperti, altre dimensioni, come ad esempio la qualità intrinseca dei posti di lavoro o la qualità del dialogo sociale non sono ancora integrate in una strategia d'insieme per la qualità del lavoro.

Per quanto concerne la resa, tendenze chiaramente positive possono essere identificate soltanto per alcuni ambiti (aumentata partecipazione all'istruzione e alla formazione e diminuzione dei divari di genere nell'occupazione). In altri ambiti si assiste a una situazione di stabilità o di stagnazione che è dovuta in parte alle mutate circostanze, ad esempio il recente scarso aumento della produttività del lavoro dovuto alla recessione ciclica nel 2001. I dati non consentono ancora una valutazione approfondita e completa degli sviluppi verificatisi nel tempo, in particolare poiché per alcuni indicatori non sono disponibili serie temporali.

- una percentuale di persone al lavoro più alta di quanto si sia mai verificato in precedenza - tenendo conto del ciclo economico, almeno tre quarti delle persone attive dovrebbero essere presenti nel mondo del lavoro;
- un aumento del 70% nella proporzione di genitori in famiglie monoparentali (95% dei quali sono donne) presenti nel mondo del lavoro.

¹³ Occupazione e politiche sociali: una strategia d'investimento nella qualità, comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, COM(2001)313 def. Consiglio europeo (2001), "Indicatori della qualità nell'ambito del lavoro", relazione del Comitato per l'Occupazione al Consiglio, 14263/01.

Tabella 4: Eventi principali in materia di qualità del lavoro

<u>Qualità del lavoro: dimensioni e indicatori</u>	<u>Eventi principali (in base ai dati più recenti disponibili)</u>
<p>Qualità intrinseca del lavoro</p> <p>Indicatori: transizioni tra non occupazione e occupazione e nell'ambito dell'occupazione stessa</p>	<p>La transizione da contratti a tempo determinato a contratti permanenti non è automatica: soltanto 34% delle persone che lavoravano con contratti a tempo determinato nel 1997 aveva un contratto permanente nel 1998 e 24% sono diventate disoccupate, mentre 92% di coloro che avevano contratti a tempo indeterminato sono rimasti nel lavoro con lo stesso tipo di contratti. Solo 11% delle persone non occupate nel 1997 sono diventate occupate con contratto a tempo determinato o part-time nel 1998. Rispetto alla disoccupazione, un lavoro a tempo determinato riduce la probabilità di rimanere in condizione d'inattività e di disoccupazione dopo due anni di circa due terzi e aumenta la probabilità di passare a un lavoro di alta qualità entro due anni di un fattore superiore a 3.</p>
<p>Qualifiche, formazione permanente e avanzamento di carriera</p> <p>Indicatore: % della popolazione adulta che partecipa all'istruzione e alla formazione</p>	<p>Aumento significativo del tasso di partecipazione per la classe di età 25-64 anni (da 5,8% nel 1997 a 8,4% nel 2001). L'aumento è più elevato per le donne (9%) che per gli uomini (8%) e molto basso per la fascia dei 55-64enni (3%) e per coloro che hanno un livello di qualifica o d'istruzione basso (2%). Tassi migliori nel 2001: Regno Unito, Svezia, Finlandia, Danimarca e Paesi Bassi.</p>
<p>Parità tra i sessi</p> <p>Indicatori: relazione tra la retribuzione lorda oraria delle donne rispetto a quella degli uomini; differenziali di genere per quanto concerne i tassi di occupazione e di disoccupazione</p>	<p>Il <u>differenziale retributivo</u> di genere permane elevato: 16,2 punti percentuali nel 1998 (23,7 ppunti percentuali nel settore privato). Differenziali più alti: Regno Unito, Austria, Paesi Bassi, Germania e Irlanda.</p> <p>Più alto divario di genere relativo all'<u>occupazione</u> (18 punti percentuali nel 2001). Esso è stato più alto in Grecia, Spagna, Italia, Lussemburgo e Irlanda.</p> <p>Divario di genere in relazione alla <u>disoccupazione</u>: 2,3 punti percentuali nel 2001 con differenze significative tra paesi (divario più alto: Grecia, Spagna, Italia e Francia).</p>
<p>Salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Indicatore: numero di infortuni sul lavoro per 100.000 persone occupate.</p>	<p>Elevato tasso d'incidenza: 4,87 milioni di infortuni tradotti in un'assenza dal lavoro superiore a 3 giorni si sono verificati nell'UE nel suo insieme nel 2001. Tale tasso è aumentato negli ultimi anni in alcuni Stati membri (Svezia, Danimarca, Regno Unito, Paesi Bassi, Belgio, Lussemburgo, Portogallo e Spagna).</p>
<p>Flessibilità e sicurezza</p> <p>Indicatore: % degli occupati che lavorano part-time e con contratti a tempo determinato.</p>	<p>Lavoro <u>part-time</u>: 17,9% nel 2001 in media nell'UE, circa 80% dei quali fanno un part-time volontario. Tassi più elevati: Paesi Bassi, Regno Unito e Germania. Tassi più bassi: Grecia, Italia e Spagna. Differenze di genere significative nei tassi part-time (un terzo di donne contro 6% di uomini).</p> <p>13,4% degli occupati nel 2001 lavoravano con contratti <u>a tempo determinato</u>. Tassi più elevati: Spagna e Portogallo.</p>

<p>Integrazione e accesso al mercato del lavoro</p> <p>Indicatore: transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività.</p>	<p>Risultati relativamente deludenti per quanto concerne le transizioni dalla disoccupazione all'occupazione: solo 30% dei disoccupati nel 1997 ha trovato lavoro nel 1998. I risultati migliori li si trova in Danimarca, Grecia, Spagna, Portogallo, Austria e Regno Unito.</p>
<p>Organizzazione del lavoro e armonizzazione di vita lavorativa e sfera privata</p> <p>Indicatore: tassi di occupazione in presenza o assenza di bambini da 0 a 6 anni di età.</p>	<p>Effetto negativo della maternità sui tassi di occupazione delle donne. Effetto positivo della paternità sui tassi di occupazione degli uomini. Nel 2001 il tasso medio di occupazione delle donne con un bambino di 0-6 anni era di 12,4 punti percentuali più basso rispetto a quello delle donne senza figli. La cifra corrispondente per gli uomini con un figlio era di 9,5 punti percentuali più alto rispetto a quelli senza figli.</p>
<p>Dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori</p> <p>Indicatori: numero di giornate perdute e % degli occupati coperti da accordi collettivi.</p>	<p>Copertura con accordi collettivi: più elevata (più di 90%) nel 2000 in Austria, Belgio, Francia e Finlandia e più bassa nel Regno Unito. I tassi più alti di giornate perdute per scioperi nel 2000 sono quelli di Spagna, Francia, Danimarca e Finlandia, mentre i tassi più bassi sono quelli di Austria, Paesi Bassi, Lussemburgo, Svezia e Germania.</p>
<p>Diversificazione e non discriminazione</p> <p>Indicatori: tasso di occupazione della fascia di età da 55 a 64 anni.</p>	<p>Tasso di occupazione dei 55-64enni: 38,5% nel 2001. Tassi più bassi: Belgio, Lussemburgo, Italia, Austria e Francia. Tassi più alti: Danimarca, Portogallo, Regno Unito e Svezia.</p>
<p>Prestazioni lavorative complessive</p> <p>Indicatore: crescita della produttività del lavoro.</p>	<p>Calo della crescita media della produttività del lavoro per ora lavorata: da 1,6% nel 2000 a 0,3% nel 2001. La percentuale è stata negativa in Belgio Finlandia e Francia.</p>

Migliori strategie di educazione permanente

Alcuni progressi promettenti si sono compiuti nel campo dell'istruzione e dell'educazione permanente coperto dall'obiettivo orizzontale C. A partire dal 1997 si è registrato un graduale aumento della percentuale della popolazione adulta che *participa all'istruzione e alla formazione* e tutti gli Stati membri stanno configurando i loro sistemi d'istruzione e formazione in modo maggiormente integrato in modo da coprire l'intero ciclo della vita. L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è considerato non solo un modo per migliorare l'occupabilità dei lavoratori e l'adattabilità della forza lavoro, ma anche quale strumento politico per accrescere l'offerta di manodopera, la partecipazione dei gruppi sottorappresentati sul mercato del lavoro e per affrontare il problema dell'emarginazione sociale. Tuttavia *l'educazione permanente è ancora lungi dall'essere una realtà per tutti* e vi sono segnali del fatto che si sta aprendo un divario tra le persone poco qualificate e le persone con un'istruzione superiore come anche tra i giovani e gli anziani per quanto concerne la fruizione dell'offerta di formazione. Le misure per ampliare l'accesso e accrescere i livelli di partecipazione devono essere quindi portate avanti con vigore, facendo particolarmente attenzione al pubblico degli adulti meno aperti all'apprendimento o che ne hanno minore opportunità.

Le raccomandazioni fatte negli ultimi due anni alla maggior parte degli Stati membri quanto allo sviluppo di strategie di educazione permanente si sono tradotte in *un miglioramento dei risultati complessivi* e i progressi maggiori si sono registrati in alcuni degli Stati membri che in precedenza presentavano strategie d'insieme meno sviluppate (cfr. tabella 5). Dalla valutazione dell'anno scorso è emerso che metà degli Stati membri disponevano di strategie ampie e coerenti, mentre quest'anno *tutti risultano aver posto le basi per strategie a carattere generale* che tengono conto dell'intero spettro dell'apprendimento - dalla scuola dell'obbligo alla formazione sul luogo di lavoro, oltre a iniziative per un migliore riconoscimento e una migliore convalida dell'apprendimento non formale. Sono anche visibili progressi quanto alla coerenza delle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, anche se il loro ritmo è più lento poiché ciò richiede più ampie riforme dei sistemi e delle prassi. In molti Stati membri si stanno trovando soluzioni istituzionali per migliorare la cooperazione tra i diversi ministeri interessati, ma la questione di come agevolare il passaggio tra e nei sistemi d'istruzione e formazione e il mercato del lavoro non è stata ancora affrontata a fondo. La qualità e la pertinenza per il mercato del lavoro dell'erogazione di formazione permanente dev'essere anch'essa sviluppata ulteriormente.

Nonostante il fatto che gli Stati membri non abbiano ancora fissato obiettivi sull'investimento nel capitale umano, *la spesa pubblica per le risorse umane è aumentata in generale e stanno aumentando i casi di una responsabilità condivisa per quanto concerne il finanziamento*, anche a seguito di un aumento della spesa fatta dalle aziende per la formazione continua. Tuttavia, un aumento dei tassi complessivi d'investimento pubblico e privato deve combinarsi con una redistribuzione delle risorse lungo l'intero arco dell'apprendimento e con l'ulteriore sviluppo di incentivi ad apprendere, siano essi fiscali o di altro genere. Inoltre, l'investimento nell'istruzione e nella formazione dev'essere accompagnato da una valutazione dell'efficacia dei sistemi educativi e dei programmi di formazione e, se del caso, da misure per migliorarla.

Il ritmo del cambiamento che avviene ora e avverrà in futuro richiederà ai governi, alle imprese, ai singoli cittadini, alle parti sociali e alla Commissione un'azione più marcata, al fine di accrescere la qualità e il livello degli investimenti nelle risorse umane e di realizzare un cambiamento culturale in modo da promuovere un investimento continuativo nelle persone lungo tutto l'arco della vita.

Tabella 5: Posizione degli Stati membri per quanto concerne lo sviluppo di strategie di educazione permanente

CARATTERISTICHE	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
PORTATA DELLE STRATEGIE															
Istruzione dell'obbligo	P	A	A	P	P	A	P	A	P	A	P	P	A	A	A
Istruzione/formazione formale degli adulti	P	A	A	P	P	P	A	P	P	A	P	P	A	A	A
Educazione sul posto di lavoro/altra educazione non formale/precedente apprendimento riconosciuto	P	A	A	P	P	A	P	P	P	A	P	P	A	A	A
Attenzione per i gruppi svantaggiati	P	A	P	A	P	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Piani generali di investimento/finanziamento	P	A	P	P	P	P	P	P	P	A	P	P	A	A	P
COERENZA DELLA STRATEGIA															
Sviluppo del sistema (bisogni politici, pianificazione, obiettivi, attuazione, monitoraggio)	P	A	P	P	A	A	P	I+	P	A	P	P+	A	A	P+
Lavoro in partenariato (parti sociali, autorità pubbliche, erogatori di formazione, società civile)	P+	A	A	I+	P	P	A	P	P	A	P	P+	A	A	A
Aspetti trasversali (servizi di consulenza/orientamento, mobilità dell'educazione/formazione)	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	I+	P	A	A	A

Note:

A Adeguata. "Adeguata" indica che a un determinato criterio è stata data un'adeguata priorità sia nella strategia che nelle azioni concrete dello Stato membro.

P Parziale. "Parziale" indica che a tale criterio è riservata una certa attenzione sia nell'ambito della strategia che delle azioni *ovvero* che vi si dà un'adeguata priorità nell'una o nelle altre.

I Insufficiente. "Insufficient" indica che il criterio in questione è assente sia dalla strategia che dalle azioni o che riceve una qualche attenzione nell'una o nelle altre.

Le lettere in **grassetto** nelle caselle grigie indicano cambiamenti rispetto all'anno scorso.

+ indica miglioramenti rispetto all'anno scorso.

Più forte ruolo delle parti sociali sia a livello nazionale che europeo

L'obiettivo orizzontale D ribadisce l'importanza di un ampio partenariato con le parti sociali. I PAN 2002 indicano che *nella maggior parte degli Stati membri le parti sociali sono più fortemente coinvolte nei PAN*. Il partenariato più forte lo si trova ancora in Irlanda, Belgio, Lussemburgo, Portogallo, Finlandia e, in misura minore, nei Paesi Bassi, in Grecia e Germania. In altri Stati membri come Danimarca e Svezia le parti sociali stesse continuano a svolgere un ruolo importante nell'attuare gli orientamenti specificamente indirizzati loro. Se è vero che sono emerse *tensioni* tra i governi e, in particolare, i sindacati, in Italia, Austria e in Spagna, *creando un contesto meno favorevole alla cooperazione nel processo dei PAN, tuttavia sono stati conclusi accordi bilaterali o trilaterali che affrontano diverse delle importanti questioni enunciate negli orientamenti*. Tuttavia in Spagna le relazioni hanno registrato di recente un miglioramento. Il contributo delle parti sociali ha interessato essenzialmente la qualità del lavoro, l'educazione permanente, la maggiore partecipazione degli anziani al mercato del lavoro e la promozione della parità tra i sessi, anche se in quest'ultimo caso occorre fissare una più alta priorità politica e intensificare le azioni concrete.

Il *rafforzato dialogo sociale* a livello europeo è sfociato in diverse iniziative che hanno contribuito a portare avanti la strategia europea per l'occupazione in diversi ambiti. Ad esempio: la relazione sul futuro delle relazioni industriali in Europa; una dichiarazione comune delle parti sociali europee al Consiglio europeo di Laeken, in cui si ribadiva la necessità di sviluppare ulteriormente il dialogo sociale autonomo; la prevista presentazione, nell'autunno 2002, di un programma di lavoro pluriennale elaborato dalle parti sociali; il quadro d'azione delle parti sociali per lo sviluppo delle abilità e delle competenze presentato al Vertice di Barcellona, nonché un accordo sul telelavoro sottoscritto dalle parti sociali europee.

Un policy-mix più equilibrato anche se le disparità regionali continuano a essere un serio problema

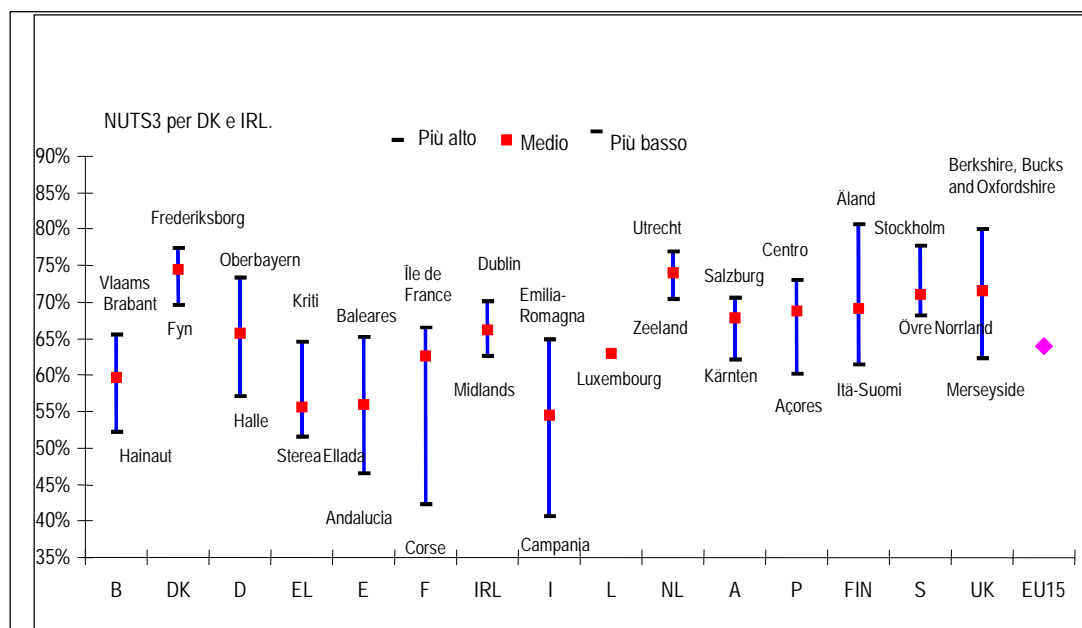
L'obiettivo orizzontale E sollecita gli Stati membri a rispettare la natura integrata e il pari valore degli orientamenti in tutti e quattro i pilastri e a riservare un'attenzione adeguata alla dimensione regionale. Rispetto agli anni precedenti *si è dato maggiore rilievo al pilastro Pari opportunità e al pilastro Imprenditorialità*, riequilibrando in un certo senso la situazione, anche se l'attenzione principale continua a essere consacrata al pilastro Occupabilità. *La copertura del pilastro Adattabilità tende a sottovalutare, nelle relazioni, gli sforzi intrapresi dalle parti sociali*. Un riequilibrio del policy-mix è particolarmente visibile in Spagna, Austria, Lussemburgo e Irlanda.

Il Belgio, la Germania, la Spagna, l'Italia e la Finlandia sono gli Stati membri in cui maggiormente si manifestano disparità regionali. Le disparità sono, in generale, più pronunciate per quanto concerne la disoccupazione (misurata in base al coefficiente di variazione¹⁴) che per l'occupazione. Un numero maggiore di Stati membri ha registrato un deteriorarsi della situazione (Germania, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Austria e Regno Unito) nel

¹⁴ Il coefficiente di variazione è ottenuto dividendo la deviazione standard per il valore medio ponderato (media ponderata del tasso di occupazione/disoccupazione in un paese).

campo della disoccupazione piuttosto che in quello dell'occupazione (Germania, Austria e Finlandia). La Germania e l'Austria sono gli unici Stati membri in cui le disparità si fanno più acute sia per l'occupazione che per la disoccupazione (anche se in Austria ciò è ancora a un livello molto basso). La priorità data alla questione varia notevolmente da uno Stato membro all'altro. Tutti però continuano a riservare grande attenzione alla dimensione territoriale delle politiche dell'occupazione e alla necessità di concepire le politiche e gli strumenti in modo che essi agevolino l'adattamento flessibile ai bisogni specifici dei livelli regionale e, in certi casi, locale.

Grafico 2: Tasso di occupazione nelle regioni NUTS2 nel 2001 (% della popolazione 15-64 anni)



Fonte: Indagine sulle forze di lavoro livello NUTS2, Eurostat. DK e IRL: NUTS3 dall'indagine sulle forze di lavoro nazionale¹⁵.

Il monitoraggio è migliorato, ma si devono sviluppare maggiormente diverse fonti nazionali

L'obiettivo orizzontale F ribadisce l'importanza di rafforzare gli indicatori per valutare i progressi nell'ambito di tutti e quattro i pilastri. Nella maggior parte degli Stati membri si sono apportati notevoli miglioramenti nello sviluppo e nell'uso di indicatori comuni da presentarsi nei PAN, soprattutto in materia di *prevenzione e attivazione*.

La situazione è insoddisfacente per quanto concerne diversi indicatori basati su fonti nazionali che sono necessari per controllare i progressi compiuti in materia di qualità del lavoro.

15 Dati per l'Irlanda: Central Statistics Office Ireland. Employment from Quarterly National Household Survey. Working-age population from 'Population and Migration Estimates April 2001'.
 Dati per la Danimarca: forniti dall'Arbejdsministeriet. Danmarks Statistik, Labour Force Survey 2001. Indagine sulle forze di lavoro 2001. I tassi d'occupazione sono definiti quali persone occupate nella fascia di età dai 16 ai 66 anni della popolazione attiva.
 I dati per la Francia non tengono conto dei dipartimenti francesi d'oltremare (DOM).

Mancano ad esempio indicatori comuni sui *gruppi svantaggiati* (minoranze etniche, lavoratori migranti e disabili) e soltanto tre Stati membri hanno fornito indicatori sulla *transizione* tra la non occupazione e l'occupazione. Un maggior numero di dati è stato presentato in materia di *disponibilità di servizi di custodia dei bambini* e alcuni dati sulle *struttura di assistenza alle altre persone non autonome*, anche se tali indicazioni mancano ancora per diversi Stati membri e in molti casi rispecchiano soltanto in parte gli indicatori concordati.

La maggior parte degli Stati membri non ha presentato le informazioni necessarie per consentire una valutazione sulle *strozzature* del mercato del lavoro o sull'*impatto delle misure attive del mercato del lavoro* in termini di effettiva integrazione nel mercato del lavoro.

2.2. Valutazione dei progressi realizzati nel quadro dei quattro pilastri degli orientamenti 2001

2.1.1. Occupabilità

La recente crescita della disoccupazione e le ampie ristrutturazioni aziendali, combinate con l'emergere di strozzature, mettono in luce l'importanza del concetto di occupabilità. Mentre al momento del lancio dell'SEO l'occupabilità era considerata per lo più quale modo per reinserire i disoccupati nel lavoro, essa si è progressivamente trasformata in un approccio più ampio che copre l'intero ciclo vitale ed è essenziale per agevolare l'adattamento al cambiamento. Se si vogliono innalzare i tassi di occupazione ai livelli ambiziosi fissati a Lisbona e a Stoccolma, non basta adoperarsi per prevenire e combattere la disoccupazione, ma bisogna anche mobilitare le potenzialità inutilizzate per accrescere la partecipazione al mercato del lavoro. In tale contesto sono particolarmente importanti la prevenzione della dispersione scolastica, l'allargamento dell'accesso a un mercato del lavoro inclusivo, l'accrescimento della capacità dei lavoratori di rimanere attivi, la riforma dei sistemi fiscali e previdenziali per renderli più favorevoli all'occupazione, la promozione dell'aggiornamento continuo delle abilità e la risoluzione del problema delle strozzature.

Gli Stati membri si sono spesso concentrati sul *consolidamento e miglioramento dell'efficacia* delle misure che rientrano in tale pilastro nel corso del 2001, adattando questo tipo di approccio più ampio.

La disoccupazione: i fatti

- *La disoccupazione è diminuita nel 2001 sia tra i giovani che tra gli adulti. Il tasso complessivo di disoccupazione è sceso da 7,9% nel 2000 a 7,4% nel 2001, mentre la disoccupazione femminile è passata da 9,7% a 8,7%. La percentuale di giovani disoccupati è passata da 7,4% a 7,1%¹⁶. Tuttavia, nei primi quattro mesi del 2002 il tasso complessivo di disoccupazione è risalito a 7,6%.*
- *Il tasso complessivo di disoccupazione di lunga durata è diminuito in misura maggiore del tasso complessivo di disoccupazione, passando da 3,7% nel 2000 a 3,3% nel 2001. Per quanto concerne le donne esso è sceso di 0,5 punti percentuali, passando da 4,4% a 3,9%. Si registrano ampie variazioni tra gli Stati membri, con*

¹⁶

Il tasso di disoccupazione dei giovani è dato dal totale di giovani disoccupati (tra i 15 e i 24 anni) rispetto al totale della popolazione nella stessa fascia di età.

tassi di meno dell'1% in Austria, Danimarca, Lussemburgo e Paesi Bassi e più di 5% in Grecia, Spagna e Italia.

- La proporzione di disoccupati di lunga durata rispetto a tutti i disoccupati è calata da 46% nel 2000 a 42% nel 2001.
- L'afflusso nella disoccupazione di lunga durata varia anch'esso notevolmente e va dal 2,1% in Svezia al 36,2% in Belgio per quanto concerne i giovani e dallo 0,6 % in Austria al 23% nei Paesi Bassi per quanto concerne gli adulti. Il tasso di accesso delle donne nella disoccupazione di lunga durata è più elevato di quello degli uomini in tutti gli Stati membri ad eccezione di Danimarca, Finlandia, Svezia e Regno Unito.

Il passaggio da misure passive a misure attive del mercato del lavoro e da un approccio curativo a uno preventivo nella lotta contro la disoccupazione sono stati i grandi principi ispiratori della strategia per l'occupazione fin dal suo avvio. Due obiettivi sono stati fissati al Vertice di Lussemburgo: a) entro il 2002, offrire a tutti i disoccupati l'opportunità di un nuovo avvio prima di raggiungere i 6 mesi di disoccupazione nel caso dei giovani e i 12 mesi nel caso degli adulti e b) conseguire un livello minimo del 20% di disoccupati che beneficiano di misure attive. Tali obiettivi sono stati raggiunti soltanto in parte a seconda dei casi.

Crescono le politiche attive del mercato del lavoro ...

Per quanto concerne l'attivazione, l'obiettivo del 20% è già stato superato da tutti gli Stati membri nel 2000, ad eccezione del Regno Unito, e la media dei tre Stati membri più avanzati è arrivata al 51% nel 2001. *I tassi di attivazione hanno continuato a crescere.* Questo è il risultato combinato del numero calante di disoccupati registrati e del numero crescente di persone che beneficiano di misure attive. Inoltre, la proporzione della spesa per misure attive è aumentata in relazione alla spesa complessiva per la politica del mercato del lavoro, il che indica che si è continuato a dare importanza all'attivazione.

La formazione è lo strumento più comune per integrare i disoccupati nel mercato del lavoro. Più della metà dell'aumento generale delle misure attive è dovuto a un aumento delle iniziative di formazione. Queste iniziative intendono combattere le carenze di qualifiche e la tendenza alla cooperazione con i datori di lavoro nella concezione delle misure è stata rafforzata cosicché le misure, progressivamente, sono sempre più ispirate alla domanda.

L'attivazione: i fatti

- *Tutti gli Stati membri ad eccezione del Regno Unito hanno superato l'obiettivo del 20%. I tre Stati membri con i tassi di attivazione più alti sono la Svezia (60%), il Belgio (50%) e l'Irlanda (38%).*
- *Rispetto al 2000 il tasso di attivazione è aumentato in Austria, Belgio, Danimarca, Spagna, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Portogallo e Svezia. Il tasso è rimasto invariato in Germania ed è calato in Finlandia e nei Paesi Bassi.*
- *Il numero di partecipanti a tutte le misure attive rispetto al 2000 è aumentato del 7%. In Austria, Belgio, Danimarca, Germania, Spagna, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Portogallo e Svezia l'aumento è stato dell'8%. Si è registrato un calo in Finlandia e nei Paesi Bassi.*
- *Tra il 1999 e il 2000 la quota della spesa per le misure attive rispetto alla cifra complessiva della spesa per la politica del mercato del lavoro è cresciuta nella maggior parte degli Stati membri (ad eccezione di*

Danimarca e Portogallo). Le quote più alte le si trovano in Irlanda, Svezia e Danimarca, mentre le più basse sono quelle di Regno Unito, Portogallo e Austria. Tuttavia, la spesa per la politica del mercato del lavoro attinente a misure attive in relazione al PIL è calata leggermente nel 2000, realizzando una media dello 0,9% nell'UE. Tre paesi presentano quote superiori a 1% (Danimarca, Svezia e Belgio). La spesa più bassa è quella di Regno Unito, Grecia e Portogallo.

- Le misure di formazione rappresentano circa metà del totale delle misure intraprese e in generale il numero di partecipanti a **misure di formazione** è aumentato del 4%. In Belgio, Danimarca, Germania, Spagna, Lussemburgo, Austria e Portogallo l'aumento è stato di 6%. In Irlanda, Finlandia e Svezia si segnala un calo.
- Sui sette Stati membri (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Svezia, Spagna, Germania) che hanno fornito **tassi di attivazione ripartiti per sesso**, in cinque (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Svezia) il tasso di attivazione per le donne è superiore a quello degli uomini.

... ma occorre dare un maggiore rilievo alla prevenzione ...

La situazione per quanto concerne il raggiungimento dell'obiettivo "prevenzione" è meno soddisfacente. Gli indicatori concordati per misurare i progressi riguardano sia l'attuazione di politiche di intervento precoce (vale a dire in che misura i giovani e gli adulti disoccupati ricevono piani d'azione individuali prima di raggiungere i 6 e 12 mesi di disoccupazione rispettivamente) e il raggiungimento di risultati (in che misura si bloccano gli afflussi nella disoccupazione di lunga durata). Anche se la maggior parte degli Stati membri ha posto in atto un approccio di prevenzione, esso non è sempre efficace come indicato dai livelli insufficienti di copertura delle persone esposte al rischio di disoccupazione (cfr. allegato 2: indicatore di sforzo) o dai livelli elevati relativi agli indicatori di non ottemperanza (cfr. di nuovo l'allegato 2). Su tale base soltanto cinque Stati membri - Austria, Svezia, Finlandia, Regno Unito e Paesi Bassi (per i giovani disoccupati) - possono essere considerati pienamente in linea con l'obiettivo. Il recente aumento della disoccupazione rende ancor più importante migliorare la performance delle politiche di prevenzione.

La prevenzione: i fatti

- In Austria, Svezia, Finlandia, Regno Unito e Paesi Bassi (in quest'ultimo paese per i giovani, ma non per gli adulti) si registrano risultati soddisfacenti sia per quanto concerne l'intervento precoce che la riduzione dell'afflusso nella disoccupazione di lunga durata.
- L'Italia e la Grecia stanno ancora adattando le loro strutture per poter essere in grado d'intervenire a tempo e offrire sistematicamente piani d'azione individuali.
- La Danimarca, l'Irlanda, la Spagna e la Francia sono riuscite a rallentare gli afflussi nella disoccupazione di lunga durata (perché i loro mercati del lavoro sono sufficientemente forti da consentire alla maggior parte dei disoccupati di trovare lavoro di propria iniziativa durante i primi mesi di disoccupazione), ma un'elevata proporzione di disoccupati ancora non beneficia di politiche d'intervento precoce.
- La Germania, il Lussemburgo, il Portogallo e il Belgio hanno aumentato il numero di disoccupati destinatari di politiche di prevenzione, senza però rallentare in modo sostanziale l'afflusso nella disoccupazione di lunga durata.

... e all'efficacia

In generale non si sa abbastanza sull'efficacia delle misure di attivazione in termini d'integrazione sostenuta in un posto di lavoro regolare e in termini dello loro efficienza relativa. Occorre riservare una maggiore attenzione agli aspetti qualitativi, in particolare monitorare l'integrazione sostenuta in un posto di lavoro regolare. Gli stessi sette paesi dell'anno scorso (Austria, Danimarca, Germania, Spagna, Finlandia, Svezia e Regno Unito) forniscono cifre relative al tasso di ricaduta nella disoccupazione o al flusso nell'occupazione dopo la partecipazione a una misura attiva. Risulta che il tasso di ricaduta nella disoccupazione varia da 19% a 45% (dopo 3 mesi) e da 29% a 61% (dopo 6 mesi). L'afflusso nell'occupazione dopo la partecipazione a una misura varia da 50% (dopo 6 mesi) a 67% (dopo un anno). I dati disponibili in materia di valutazione¹⁷ suggeriscono che la combinazione di una formazione con altre misure come ad esempio un'esperienza di lavoro accresce le probabilità di successo. Inoltre, l'esperienza ha insegnato che, anche se diversi contesti determinano differenze nell'efficacia delle misure, *politiche attive personalizzate* sono essenziali. I requisiti di attivazione devono *essere imperniati sui risultati piuttosto che sul numero dei beneficiari nell'ambito di determinati tipi di misure*, tenendo conto sia delle caratteristiche individuali che delle condizioni del mercato del lavoro.

Gli attuali indicatori sulla prevenzione non colgono differenze sulla qualità dell'approccio usato. La valutazione d'impatto della strategia per l'occupazione ha dimostrato che il concetto di un "nuovo avvio" è stato interpretato in modo estremamente diverso tra gli Stati membri, per cui si va da una semplice intervista a una specifica politica attiva del mercato del lavoro, passando per piani d'azione individuali di diversa entità e qualità. La prevenzione è spesso considerata alla stregua di un'attivazione precoce delle persone in cerca di lavoro, invece dell'identificazione precoce dei bisogni per prevenire la deriva nella disoccupazione di lunga durata e ciò rende *difficile distinguere chiaramente tra prevenzione e attivazione*. Il raffronto tra paesi è anche problematico per il modo diverso in cui le interruzioni della condizione di disoccupazione per partecipare a una misura attiva sono trattate.

Una maggiore attenzione agli obiettivi quantitativi nel processo di monitoraggio sia per quanto concerne l'attivazione che la prevenzione, pur servendo a riorientare le priorità in linea con gli orientamenti, può aver involontariamente contribuito *a una certa disattenzione per la dimensione dell'efficacia e dell'efficienza*. La valutazione dell'SEO suggerisce che è essenziale *fare l'offerta giusta al momento giusto alla persona giusta sulla base di un'identificazione precoce dei bisogni*.

Ruolo centrale dei servizi per l'occupazione

L'efficacia dipende in ampia misura dal contesto nazionale ed economico e in particolare dall'efficienza dei servizi per l'occupazione. La valutazione d'impatto ha confermato che la strategia di attivazione e prevenzione ha dato il via a *un ampio rimodellamento del funzionamento dei servizi pubblici per l'occupazione*. Continua la tendenza a passare a una strategia maggiormente imperniata sul partenariato, in cui lo SPO costituisce la principale

¹⁷

In particolare sulla base della valutazione della strategia europea per l'occupazione completata nel 2002, cfr. http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

parte integrante di un ampio sistema di erogazione pubblico e privato. Nel 2001 si riconosce una chiara tendenza in diversi Stati membri (Italia, Austria, Germania, Belgio, Danimarca e Paesi Bassi) verso *un mercato misto di servizi per l'occupazione pubblici e privati*. Diversi Stati membri stanno ulteriormente liberalizzando i regolamenti sulle agenzie private di collocamento, includendovi le agenzie di lavoro temporaneo (Italia, Austria, Germania, Belgio). Altri (Germania, Danimarca e Paesi Bassi) stanno introducendo procedure in base alle quali servizi privati per l'occupazione possono partecipare all'erogazione di programmi del servizi pubblico e certuni stanno investendo maggiormente in maggiori e migliori *servizi alle imprese* (Regno Unito, Finlandia, Paesi Bassi). Quasi tutti gli Stati membri usano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per *espandere i servizi elettronici self-service* in modo significativo e molti Stati membri continuano a sviluppare e a rafforzare tali servizi a livello regionale o locale (Francia, Spagna, Grecia, Italia). Tuttavia, la riforma delle strutture istituzionali per l'attuazione di politiche attive del mercato del lavoro e la ridefinizione della complessa metodologia di erogazione dei servizi per l'occupazione deve essere portata avanti.

Riduzioni fiscali e miglioramento dell'interazione tra i sistemi impositivi e quelli di prestazioni sociali

Nel 2001 la maggior parte degli Stati membri hanno maggiormente ridotto le tasse sui redditi da lavoro (imposta sul reddito delle persone fisiche e oneri sociali a carico dei lavoratori) soprattutto per i lavoratori che si trovano all'*estremità più bassa della scala salariale*, anche se i tagli delle imposte non sempre hanno avuto specificamente per oggetto la manodopera a bassa retribuzione. Altri paesi hanno avviato riforme fiscali introducendo piccole riduzioni della fiscalità generale. Un numero piccolo, ma crescente, di Stati membri (Belgio, Francia, Paesi Bassi, Regno Unito, Danimarca) affronta la questione dell'*interazione tra sistemi fiscali e sistemi previdenziali*. Il rapido ritiro delle prestazioni sociali quando le persone cominciano ad avere un reddito perché hanno trovato un lavoro è ora *riconosciuto da più parti* quale importante disincentivo a cercare lavoro e gli Stati membri hanno attuato *tutta una serie di misure* per affrontare questo problema. Tuttavia, per quanto concerne le prestazioni di disoccupazione, occorre far meglio applicare i criteri di ammissibilità, e occorre anche una migliore integrazione con le politiche attive del mercato del lavoro e una maggiore attenzione al modo in cui sono gestiti i sistemi delle prestazioni sociali. Ciò *ridurrebbe i disincentivi al lavoro*, preservando nel contempo un grado adeguato di protezione sociale per i disoccupati.

Gli incentivi a entrare nel mondo del lavoro sono stati migliorati facendo un uso maggiore delle prestazioni condizionate all'occupazione. Diversi Stati membri (Regno Unito, Irlanda, Finlandia, Francia, Belgio, Italia e Paesi Bassi) stanno estendendo l'uso di sistemi di credito d'imposta per coloro che lavorano. Alcuni Stati membri hanno attuato misure mirate che interessano *cambiamenti nella struttura dei salari minimi e delle prestazioni per i figli* (Regno Unito, Irlanda, Austria, Svezia) o combinano le prestazioni sociali con un lavoro part-time e una formazione (Svezia, Danimarca, Portogallo, Austria). Gli Stati membri però non risultano occuparsi degli eventuali *effetti che le riforme dei sistemi fiscali-previdenziali possono avere sul genere*.

Invecchiamento attivo: occorre un approccio globale

Oltre all'obiettivo concordato a Stoccolma d'innalzare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani a 50% entro il 2010, il Consiglio europeo di Barcellona ha sollecitato un aumento progressivo di circa cinque anni entro il 2010 per quanto concerne l'età media reale di uscita dal mercato del lavoro.

I lavoratori anziani: i fatti

- *Il tasso di occupazione della fascia di età dai 55 ai 64 anni era di 38,5% nel 2001 rispetto a 74,7% per la fascia di età dai 45 ai 54 anni, 77,1% per la fascia dai 25 ai 54 anni e 40,7% per la fascia dai 15 ai 24 anni.*
- *L'età pensionistica fissata dalla legge è stata aumentata in Finlandia, Danimarca e Svezia, mentre l'età limite per le donne è stata allineata a quella degli uomini in Belgio, Germania, Regno Unito e Portogallo. Tuttavia l'età media reale di uscita dal mercato del lavoro nell'UE rimane bassa, fatta eccezione per alcuni paesi in cui è aumentata, come ad esempio la Finlandia.*
- *Il tasso di partecipazione dei 54-64enni all'istruzione e alla formazione è stato del 3% nel 2001 rispetto all'8,4% della popolazione attiva adulta. La Svezia, il Regno Unito, la Danimarca e la Finlandia hanno avuto i risultati migliori, con un tasso medio di partecipazione dei lavoratori anziani pari a 10,9%.*

Tutti gli Stati membri hanno riservato una maggiore attenzione alla problematica dei lavoratori anziani nel 2001 e attuano ora un'ampia gamma di politiche.

Pochi Stati membri (Finlandia, Danimarca, Regno Unito e Svezia) hanno sviluppato vere e proprie strategie nazionali per l'invecchiamento attivo. La maggior parte degli Stati promuove qualche forma di formazione e riqualificazione per i lavoratori anziani e/o per i disoccupati anziani. Diversi Stati membri promuovono un'organizzazione più flessibile del lavoro e un migliore ambiente di lavoro, comprese iniziative per la salute sul luogo di lavoro. Alcuni conducono campagne di sensibilizzazione per i datori lavoro, onde incoraggiare un atteggiamento più positivo verso le potenzialità dei lavoratori anziani, però cambiamenti di questo tipo richiedono un'azione sostenuta per un lungo periodo di tempo.

Si stanno compiendo sforzi per scoraggiare l'uscita precoce dal mercato del lavoro o per fornire incentivi finanziari o di altro tipo a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro, anche se poca attenzione è consacrata alla promozione di forme flessibili di lavoro che combinino un ritiro graduale con un lavoro part-time. In generale gli Stati membri si concentrano sulla riforma del quadro normativo dei benefici previdenziali e dedicano meno attenzione al miglioramento delle condizioni di lavoro o a efficaci incentivi per i datori di lavoro a mantenere in azienda o a reclutare lavoratori anziani. La tendenza è di coprire una fascia d'età più ampia di quella che va dai 55 ai 64 anni e a occuparsi dei lavoratori anziani che già lavorano piuttosto che dei disoccupati (ad eccezione di Regno Unito, Danimarca, Grecia, Austria e Belgio).

Il perdurante basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani unitamente alla *tendenza a continuare a far uso di piani di prepensionamento*, visibile in alcuni Stati membri, suscitano preoccupazione reali. Vi è anche il rischio di *effetti di sostituzione* tra diverse sezioni dei sistemi di previdenza sociale, come ad esempio tra il comparto pensioni e quello dell'invalidità.

Sulla base degli attuali scenari dell'occupazione, l'obiettivo dell'UE relativo al tasso di occupazione dei lavoratori anziani rimarrà irraggiungibile a meno che gli Stati membri concepiscano e attuino strategie di ampia portata per un invecchiamento attivo. La relazione della Commissione intitolata "Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva"¹⁸ ha delineato gli elementi di tale strategia di ampia portata basata su un approccio imperniato sul ciclo di vita. Nell'ambito di quattro obiettivi (più posti di lavoro e di migliore qualità; rendere il lavoro remunerativo; competenze professionali più elevate e adattabili; il lavoro come una scelta reale per tutti) si sono identificate cinque azioni prioritarie: mantenere più a lungo i lavoratori nel mondo del lavoro; riesaminare i sistemi fiscali/previdenziali; affrontare le disparità di genere sul piano della retribuzione e dell'accesso al mercato del lavoro; promuovere la partecipazione delle persone che si trovano a dover badare a bambini o anziani; ridurre la dispersione scolastica. All'atto di sviluppare e attuare le rispettive politiche, si dovrà anche meglio affrontare la dimensione di genere dell'invecchiamento attivo. Per garantire il successo è indispensabile il sostegno e il contributo attivo delle parti sociali.

Incoraggiare i progressi nell'ambito delle politiche di formazione permanente

L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita: i fatti

- Si registra un rallentamento nei risultati educativi, la popolazione adulta (25-64 anni) in possesso almeno di un'istruzione di livello secondario superiore è aumentata soltanto di 0,2% nel 2001, salendo al 63,8% rispetto a un aumento dell'1,2% nel 2000. Il tasso per le donne è generalmente aumentato a un ritmo più veloce di quello degli uomini e il divario di genere è stato ridotto a poco più di 5 punti percentuali.
- Il tasso di partecipazione della popolazione adulta all'istruzione e formazione è ancora basso ed è rimasto stabile all'8,4%. I tassi variano notevolmente tra le diverse classi di età e i diversi livelli d'istruzione. Le persone nella fascia dai 25 ai 34 anni hanno una probabilità cinque volte più elevata di partecipare a iniziative di istruzione e formazione delle persone tra i 55 e i 64 anni e le persone a bassa qualifica hanno una probabilità di partecipazione sei volte inferiore a quella delle persone con qualifiche elevate. Le donne partecipano più degli uomini (9% rispetto al 7,9%).
- Il tasso di dispersione scolastica¹⁹ (i giovani dai 18 ai 24 anni che abbandonano prematuramente il sistema educativo, in possesso di un diploma d'istruzione secondaria inferiore o ancora più basso) si è ridotto soltanto marginalmente, passando dal 19,7% nel 2000 a 19,4% nel 2001. Il tasso continua a rimanere elevato soprattutto in Portogallo (più di 45%) e in Spagna e Italia (più di 25%). Il tasso medio dell'UE per la popolazione maschile è notevolmente più elevato che per quella femminile (21,9% rispetto a 16,8%).
- E-learning: Il tasso medio dell'UE di accesso a Internet per tutti i livelli di istruzione era del 93% nel 2002 rispetto a 89% nel 2001. Nello stesso periodo il tasso relativo alle scuole secondarie è passato da 96% a 98% e, per le scuole primarie, da 84% a 90%. La proporzione tra studenti e computer collegati on-line è calata da 15 nel 2000 a 10 nel 2002. Mentre nel 2002 il 74% degli insegnanti di materie non informatiche delle scuole primarie e il 65% di quelli delle scuole secondarie usano il computer regolarmente in classe, 40% degli insegnanti dell'istruzione primaria e 47% di quelli della secondaria non hanno ricevuto nessuna formazione nelle TIC.

¹⁸ COM (2002) 9 def., 24 gennaio 2002

¹⁹ La media dell'UE esclude il Regno Unito a causa della mancanza di dati comparabili. Per l'Irlanda dopo il 1997 si usano i risultati di quell'anno. I dati relativi alla Svezia non sono comparabili tra il 2000 e il 2001 a causa di cambiamenti nella concezione del campione d'indagine. Per la Francia l'informazione è raccolta soltanto se l'istruzione o la formazione sono in corso alla data dell'indagine.

Il manifestarsi di strozzature e di carenze di qualifiche ha ribadito l'importanza dello sviluppo delle competenze nell'intero ciclo della vita e ha incoraggiato gli Stati membri a rafforzare le loro politiche di formazione continua. Una maggiore attenzione viene consacrata alle *competenze di base*, mentre il miglioramento dell'*alfabetizzazione degli adulti* ha acquistato valore prioritario in alcuni Stati membri. Le parti sociali svolgono un ruolo ancor più importante e ampio per quanto concerne la formazione continua in tutti gli Stati membri. Sono state condotte diverse azioni per promuovere *un migliore equilibrio tra offerta d'istruzione e formazione e domanda del mercato del lavoro*, anche mediante iniziative volte a rendere l'istruzione iniziale maggiormente rispondente ai bisogni del mondo del lavoro, per espandere e riformare i sistemi di apprendistato e, in alcuni Stati membri, mediante meccanismi per meglio anticipare i fabbisogni di qualifiche. Tuttavia, in generale, *l'erogazione continua a essere guidata dall'offerta* e la capacità di risposta dei sistemi dev'essere ulteriormente potenziata e si deve tenere maggiormente conto della mobilità.

Nella maggioranza degli Stati membri si manifesta una *più forte dimensione regionale* nell'ambito della politica di formazione continua (promossa mediante strategie di sviluppo regionale, partenariati per l'apprendimento e, in certi casi, mediante bilanci accresciuti per le autorità regionali) e molti di essi hanno sviluppato centri locali di apprendimento per avvicinare ai cittadini le opportunità di formazione. La maggior parte degli Stati membri hanno rafforzato i servizi di informazione, consulenza e orientamento e stanno sviluppando incentivi finanziari indirizzati sia alle imprese che ai singoli cittadini per incoraggiarli a avvalersi dell'offerta di formazione. Tuttavia, il perdurare di tassi di partecipazione bassi nel campo dell'istruzione e della formazione e il rallentamento della riqualificazione della popolazione mette in luce la necessità di un'azione sostenuta. *Due terzi degli Stati membri non hanno fissato obiettivi nazionali in materia di partecipazione e risultato educativo*. In ogni caso si registra la tendenza a concentrarsi maggiormente sulle classi di età più giovani, ma anche se ciò è importante bisogna trovare il modo per meglio raggiungere i gruppi più anziani, le persone a bassa qualifica, i gruppi vulnerabili, i lavoratori delle PMI e quelli con contratti atipici. Inoltre, si deve riservare una maggiore attenzione alla *promozione di una cultura in senso lato che dia valore all'apprendimento*.

Anche se si sono fatti progressi tangibili nello sviluppo di strategie nazionali di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, occorre dare un maggiore rilievo alla *formazione sul posto di lavoro e alle altre forme di apprendimento non formale, ai gruppi svantaggiati, al monitoraggio dei sistemi e a un migliore coordinamento dei servizi di orientamento*.

Il *tasso di dispersione scolastica* si è ridotto gradualmente, ma il ritmo lento a cui si verifica tale progresso mette in causa la fattibilità dell'obiettivo comune di dimezzare tale tasso entro il 2010. Oltre a intensificare il sostegno, occorrono strategie maggiormente individualizzate e un intervento in una fase più precoce. Il problema è particolarmente difficile da affrontare tra la popolazione maschile e si dovrà fare un'attenta analisi della situazione e una valutazione dell'efficacia delle misure.

Gli Stati membri hanno intensificato i loro sforzi per promuovere lo sviluppo delle abilità TIC, in generale e l'e-learning in particolare. Si fanno sforzi specifici per dotare i membri di gruppi prioritari, tra cui i lavoratori anziani e i disoccupati, di abilità basiche nel campo delle

TIC per evitare che si formi un gap digitale. È stato rafforzato l'importante ruolo delle TIC a sostegno dell'apprendimento e dell'insegnamento. L'e-learning è usato non solo per migliorare l'accesso all'apprendimento, ma anche per migliorare la qualità del processo apprenditivo. Per quanto concerne gli *obiettivi comuni di e-learning*, la maggioranza degli Stati membri sta per raggiungere un tasso di accesso a Internet del 100%, anche se si registrano ritardi a livello delle scuole primarie. Il rapporto tra studenti e computer collegati on-line sta migliorando costantemente, ma continua a destare preoccupazione la questione della formazione alle TIC degli insegnanti, poiché quasi la metà di tutti gli insegnanti della scuola secondaria non ha ancora ricevuto nessuna formazione, anche se l'uso dei computer da parte degli insegnanti è in continuo aumento. In generale si registra una scarsa attenzione per la dimensione di genere della formazione continua e soprattutto dell'e-learning.

Una maggiore attenzione per la prevenzione delle strozzature

La mobilità del lavoro: i fatti

- Tra il 1997 e il 2001 nell'UE nel suo insieme il cambiamento della struttura occupazionale (concetto usato per analogia che sta a indicare la mobilità del lavoro) ha registrato un aumento, passando da 1,9% a 2,9%²⁰. Il cambiamento è stato più elevato in Danimarca, Grecia, Italia, Austria, Svezia e Regno Unito.

La mobilità geografica: i fatti

- Nel 2001 il 15,2% della popolazione che ha cambiato residenza all'interno dell'UE (anche all'interno della stessa città) lo ha fatto per ragioni di lavoro²¹. Al di sopra della media si situano l'Austria (18,3%), la Germania (19,3%), la Francia (21,1%) e la Grecia (17,1%). Nettamente sotto la media sono il Belgio (9,3%), l'Irlanda (10,9%), i Paesi Bassi (8,5%) e il Portogallo (8,9%).
- La percentuale delle persone che cambiano residenza tra regioni (nello stesso o in un altro Stato membro) è aumentata nell'UE nel suo complesso tra il 1997 e il 2001, passando da 1,2% a 1,4%. L'aumento maggiore si è verificato in Francia e Austria. La maggiore tendenza decrescente è osservabile in Italia (da 1,1% a 0,6%) e in Belgio (da 1,2% a 0,1%). L'aumento per gli uomini (0,2%) è stato leggermente più alto che per le donne (0,1%).

Nonostante il fatto che i cambiamenti nel contesto economico si sono tradotti in una diminuzione delle tensioni di breve termine sul mercato del lavoro, gli Stati membri hanno riservato un'attenzione maggiore che in passato all'eliminazione delle strozzature. Consapevoli del fatto che la crescita economica si troverà sempre più a dipendere da una gestione più attiva dell'offerta di lavoro e condizionati dai cambiamenti demografici, la maggior parte degli Stati membri hanno posto l'accento sullo *sviluppo di sistemi di monitoraggio*, per meglio identificare e analizzare gli sviluppi del mercato del lavoro, onde prevenire le strozzature future. Essi ribadiscono anche *la necessità di intensificare le politiche attive del mercato del lavoro* (soprattutto per i gruppi svantaggiati) e *le politiche educative*.

²⁰ La percentuale risulta dalla somma di tutti i valori assoluti dei cambiamenti nella struttura occupazionale negli Stati membri, vale a dire 3% impiegati in più, 2% in meno di occupazioni di base, ecc. Per la Svezia i dati sono disponibili soltanto per il periodo 1998 - 2000 e per la Finlandia soltanto per il periodo 1998 - 2001.

²¹ Sulla base dei risultati dell'indagine Eurobarometro 54.2, febbraio 2001.

In tutti gli Stati membri *l'istruzione e la formazione professionale delle persone occupate e dei disoccupati* sono componenti importanti della politica per ridurre le strozzature in settori specifici (soprattutto nelle TIC, nella sanità e nell'istruzione) e in determinate occupazioni (personale tecnico superiore). Gli Stati membri che prevedono il perdurare o addirittura il peggioramento delle strozzature nei prossimi anni tentano di sviluppare *programmi proattivi d'istruzione e formazione*, in molti casi collegati allo sviluppo di un sistema generale di educazione continua. Ci si sta anche rendendo conto che la soluzione delle strozzature richiede qualcosa di più di mere operazioni di reclutamento e formazione: si iniziano ad attuare pacchetti di misure per accrescere l'attrattiva del settore pubblico e per ridurre l'assenteismo. Tuttavia, c'è un unico paese (Danimarca) che vede nella desegregazione dei generi un modo per contribuire a risolvere il problema delle strozzature.

Quest'anno anche le politiche *della mobilità geografica* hanno ricevuto un profilo maggiore. Alcune di queste politiche riguardano la *mobilità interregionale* all'interno del mercato del lavoro nazionale, fatto che gli Stati membri incoraggiano con diversi incentivi (ad esempio in Germania, Francia, Spagna, Italia o Belgio). Diversi Stati membri indicano nell'*immigrazione di manodopera* parte della soluzione delle carenze di manodopera, riconoscendo così l'importanza di un mercato del lavoro europeo meglio integrato. Molti Stati membri hanno avviato azioni per migliorare le capacità di collocamento dei loro servizi per l'occupazione. La maggior parte di loro sviluppa basi di dati elettroniche contenenti le offerte di lavoro e i curriculum-vitae interconnesse tramite la rete EURES.

Politiche di inclusione maggiormente integrate ma occorre rafforzare le misure sul lato della domanda

Come negli anni precedenti, *la maggioranza degli Stati membri ritiene l'integrazione nel mercato del lavoro il modo migliore per promuovere l'inclusione sociale*. Tuttavia, ci si rende sempre più conto del fatto che questa non è un'opzione immediata per tutte le persone svantaggiate e si pone perciò l'accento su una gamma più ampia di *politiche complementari favorevoli all'inclusione sociale* (alloggi, sanità, politiche di rigenerazione del tessuto urbano e rurale). Nello sviluppo di questo approccio più globale è visibile *l'influenza del processo di inclusione* e metà degli Stati membri fanno riferimento esplicito ai loro piani d'azione nazionali per l'inclusione sociale in tale contesto.

Il divario tra i tassi generali di occupazione e di disoccupazione e quelli di gruppi specifici in cui sono sovrarappresentati le persone svantaggiate e i disabili, le minoranze etniche o gli immigrati, continua a essere grande, nonostante il fatto che la maggior parte degli Stati membri abbia intensificato misure attive del mercato del lavoro. Ciò indica che, oltre ad accrescere l'occupabilità e ad affrontare i più ampi bisogni di inclusione sociale, si deve anche tenere conto del lato della domanda sul mercato del lavoro per combattere la discriminazione contro le persone svantaggiate. Sembra si stia facendo qualcosa in tal senso, poiché alcuni Stati membri segnalano iniziative che *combinano misure di occupabilità per le persone svantaggiate con una maggiore attenzione a incoraggiare i reclutamenti* (sensibilizzazione e antidiscriminazione in generale). Queste azioni devono essere ampliate e continuate. Il recepimento delle direttive antidiscriminazione fondate sull'articolo 13 nella legislazione nazionale corrobora tali sforzi.

La valutazione dell'efficacia delle misure volte a integrare le persone svantaggiate nel mercato del lavoro e a prevenire la discriminazione è notevolmente ostacolata dalle differenze nella definizione dei gruppi e dalla carenza di dati statistici.

2.2.2. *Imprenditorialità*

Migliorare le condizioni per l'imprenditorialità è essenziale al fine di promuovere una crescita sostenibile e creare posti di lavoro. Il pilastro Imprenditorialità intende determinare condizioni favorevoli alla creazione di nuovi posti di lavoro. Esso intende agevolare lo sviluppo di un contesto favorevole agli avvii di imprese e all'espansione di imprese, oltre a valorizzare in modo efficace le potenzialità occupazionali della società delle conoscenze e del settore dei servizi. Esso pone l'accento su una fiscalità che vada incontro all'occupazione la quale, assieme a un migliore accesso a finanziamenti per l'avvio di imprese e per le loro prime fasi di vita, è essenziale al fine di promuovere un contesto imprenditoriale favorevole. Tra i suoi obiettivi vi è anche l'incoraggiamento di azioni per l'occupazione a livello regionale e locale.

Occorre un'azione maggiormente mirata per fare dell'imprenditorialità uno dei motori principali della crescita e dell'occupazione

Gli sforzi per ridurre gli oneri amministrativi che gravano sulle imprese non appaiono sufficientemente sviluppati. L'attenzione politica si concentra sulla complessità e sui ritardi delle procedure di registrazione delle imprese. Si è prestata attenzione alla *semplificazione delle procedure di registrazione*, essenzialmente grazie all'uso delle TIC, e alcuni Stati membri hanno fissato obiettivi quantitativi²², come ad esempio il dimezzamento dei tempi e dei costi per la creazione di un'impresa (Spagna, Portogallo) o la riduzione dell'onere amministrativo del 25% complessivo entro la fine dell'attuale legislazione (Belgio e Portogallo). La valutazione dell'*impatto rispettivo della legislazione sulle aziende* è fatta soltanto in relazione alla legislazione esistente e nella maggior parte degli Stati membri non si contempla una valutazione ex-ante della nuova legislazione (fanno eccezione il Regno Unito, la Svezia, il Lussemburgo e la Danimarca). Al numero crescente di sportelli unici creati nell'UE si affiancano i progressi sul piano legislativo per agevolare *gli avvii di imprese*, anche se in certi Stati membri vi è ancora spazio per miglioramenti. L'accesso ai finanziamenti - un fattore cruciale per i risultati delle imprese - soprattutto per quanto concerne l'incoraggiamento della messa a disposizione di capitali di rischio per gli avvii di imprese e per le prime fasi del loro ciclo di vita è un aspetto che non ha ricevuto grande attenzione.

L'importanza del lavoro autonomo nella creazione di posti di lavoro è riconosciuta da tutti gli Stati membri. La Svezia ha persino fissato un obiettivo specifico relativo al numero dei lavoratori autonomi. *Occorre però un sostegno maggiormente mirato per valorizzare le potenzialità del lavoro autonomo*, incoraggiando quelli che sono ora lavoratori subordinati o disoccupati a diventare lavoratori autonomi. La percentuale del lavoro autonomo rispetto all'occupazione totale è calata, passando da 14,9% nel 1997 a 14% nel 2001, e il calo è stato

²²

Cfr. COM(2002) 610.

più forte per gli uomini che per le donne. Questo sviluppo potrebbe essere semplicemente il risultato di un graduale mutamento strutturale, vale a dire che settori tradizionali in cui il lavoro autonomo è relativamente forte cedono il posto a nuovi settori in cui il lavoro autonomo è meno invalso. Ragioni culturali e quelle che appaiono o sono difficoltà relativamente grandi per creare un'impresa scoraggiano le persone da mettersi a lavorare in proprio in diversi Stati membri. I livelli d'imposizione fiscale sul lavoro autonomo e sulle piccole aziende stanno calando e si sono prese iniziative per rimuovere gli oneri fiscali che graverebbero sui lavoratori autonomi potenziali. Diversi Stati membri conducono sforzi sostenuti e concertati per promuovere l'imprenditorialità femminile.

Gli sviluppi positivi in materia di educazione all'imprenditorialità devono essere rafforzati. L'educazione degli imprenditori potenziali ed esistenti si traduce in un ampio numero di iniziative ad opera della maggior parte degli Stati membri. *La promozione dell'imprenditorialità all'interno del sistema educativo* è un importante sviluppo al fine di superare i blocchi culturali e le reticenze a creare una propria azienda, ma gli sforzi devono essere intensificati e strutturati e si deve porre l'accento sulla formazione degli insegnanti. Gli Stati membri offrono una gamma variegata di opportunità di formazione per gli imprenditori e gli imprenditori potenziali al di fuori del sistema educativo e, in varia misura, al suo interno. Tali opportunità sono state create da diverse istituzioni, da organizzazioni a sostegno delle aziende e da organizzazioni di categoria, ma devono essere meglio definite rispetto ai bisogni degli utilizzatori, in particolare per quanto concerne le fonti di sostegno finanziario, oltre a riservare una maggiore attenzione alle opportunità di formazione rivolte alle donne e ai giovani.

Nonostante il rallentamento della crescita occupazionale nel settore dei servizi, *si devono valorizzare le sue piene potenzialità con un'attenzione particolare per i servizi basati sulle conoscenze.* L'occupazione nel settore dei servizi ha continuato ad aumentare nel 2001, ma a un ritmo più lento, pari a 1% nella media dell'UE, il che è inferiore alla crescita dell'occupazione complessiva (1,2%). Il tasso di crescita è stato più elevato per le donne che per gli uomini nella maggior parte degli Stati membri. Il tasso di occupazione nei servizi è aumentato nel periodo 1997-2001 di quasi 4 punti percentuali, passando a 44,4% nel 2001. Tale percentuale è leggermente più elevata per le donne (45,6%) che per gli uomini (43%). Soltanto pochi Stati membri hanno impostato i loro sforzi sulla rimozione degli ostacoli all'erogazione di servizi (Danimarca, Germania), ma la maggior parte di essi si sta concentrando sull'investimento nei servizi basati sulle conoscenze. Ciò riguarda non solo il sostegno alla fase di avvio di aziende, ma anche il sostegno alle aziende già esistenti al fine di svilupparne le attività, promuovere l'innovazione e creare nuove opportunità di lavoro. Tutta una serie di nuove iniziative portate avanti in diversi Stati membri intendono creare opportunità di lavoro nei servizi basati sulle conoscenze e nel settore dell'ambiente. Alcuni Stati membri hanno intensificato i loro sforzi per accrescere l'occupazione nel settore dell'ambiente (Austria, Belgio, Danimarca, Germania).

Alcuni progressi si sono registrati nella lotta contro il *lavoro sommerso*, ma gli sforzi devono essere rafforzati e si devono migliorare gli aspetti del monitoraggio e delle relazioni. Gli Stati membri affrontano il problema del lavoro nero mediante riforme generali del mercato del

lavoro e concentrano i loro sforzi sulla semplificazione delle procedure per la dichiarazione di nuovi lavori, comprese campagne di ispezione e di controllo; la combinazione di incentivi all'occupazione e di sanzioni, comprese misure per lottare contro le frodi sul piano fiscale e della previdenza sociale; riduzione dell'aliquota IVA nei servizi ad alta intensità di manodopera, consentendo una competizione più equa con gli stessi servizi erogati nell'ambito dell'economia informale; sviluppo di legislazione per controllare il lavoro nero o il lavoro illegale degli immigrati. La maggior parte degli Stati membri hanno attuato o annunciato *nuove iniziative* in questi ambiti (Regno Unito, Portogallo, Italia, Germania, Francia, Austria, Belgio, Spagna, Paesi Bassi e Grecia). Occorre fare di più per portare avanti sforzi coordinati che coinvolgano tutti i servizi interessati in stretta cooperazione con le parti sociali.

A dispetto delle riduzioni, l'onere fiscale che grava sul lavoro rimane elevato

La tassazione nell'UE: i fatti principali

- *L'onere fiscale complessivo nell'UE, misurato quale relazione tra il gettito fiscale complessivo e il PIL, è aumentato, passando da 41,5% nel 1996 a 41,9% nel 1999, con una tendenza a calare nel 2001 poco sotto il livello del 1996 (41,3%).*
- *L'aliquota fiscale implicita adattata²³ che grava sul lavoro e che è correlata all'andamento dell'onere fiscale complessivo sul lavoro, dopo aver raggiunto il picco di quasi 37,8% nel 1998, si è ridotta successivamente di quasi 1 punto percentuale, scendendo a circa 36,8% nel 2001.*
- *La riduzione dell'onere fiscale che grava sulla manodopera a bassa retribuzione appare più significativa. Una riduzione fiscale media per l'UE nel suo insieme di 3 punti percentuali nel periodo 1997-2001 fino a giungere a 37,8% nel 2001 è osservabile per tutti gli Stati membri anche se in misura diversa.*

Il contesto fiscale generale dovrebbe favorire l'imprenditorialità e l'assunzione di rischio. L'onere fiscale complessivo è aumentato nel periodo 1996-1999. Successivamente si è assistito in molti Stati membri a un'inversione di tendenza. Tuttavia, in diversi di essi (Svezia, Danimarca, Belgio, Finlandia, Francia e Austria) l'aliquota fiscale rimane elevata e supera il 45% del PIL.

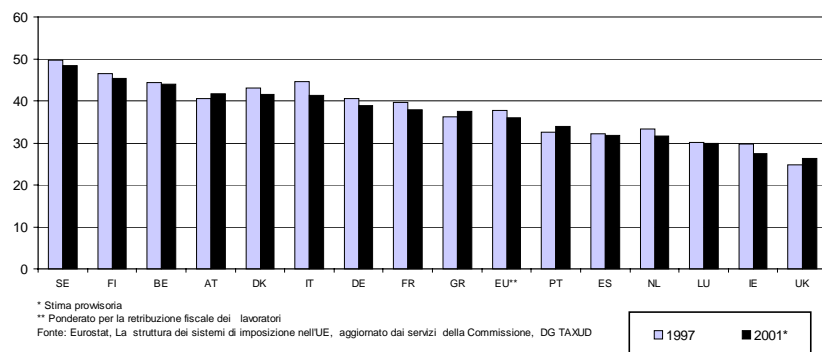
Sviluppi positivi nella riduzione dell'onere fiscale che grava sul lavoro sono osservabili in tutti gli Stati membri. La maggior parte degli Stati membri sono impegnati a raggiungere l'obiettivo di ridurre l'onere fiscale che grava sul lavoro, anche se non fissano obiettivi nazionali. L'onere fiscale che grava sul lavoro, misurato con l'indicatore dell'aliquota fiscale implicita adattata, è stato ridotto²⁴ nell'UE di circa 1 punto percentuale tra il 1996 e il 2001,

²³ L'aliquota fiscale implicita adattata è definita quale il totale delle imposte dirette e indirette che gravano sul reddito da lavoro (imposta sul reddito delle persone fisiche, contributi obbligatori alla sicurezza sociale e imposte sulla massa salariale) in percentuale del costo del lavoro complessivo. Si tratta di una misura empirica retrospettiva dell'onere fiscale reale che grava sui redditi da lavoro e si basa perciò sui dati aggregati del gettito fiscale e dei redditi.

²⁴ Le cifre relative all'aliquota implicita si basano sui conti nazionali e su stime addizionali fornite dagli Stati membri (fonte: servizi della Commissione, DG TAXUD). Il "cuneo fiscale" che grava sul lavoro misura la differenza tra i costi salariali sostenuti dal datore di lavoro e il salario netto ricevuto dal lavoratore in relazione a un lavoratore individuale che guadagna 67% del salario medio di un addetto alla produzione (fonte: OCSE in cooperazione con gli Stati membri). I dati si basano su indici fiscali costruiti per nuclei familiari ipotetici.

scendendo a 36,8% nel 2001, essenzialmente grazie a riduzioni dei contributi della previdenza sociale. La riduzione dell'imposizione sul lavoro è più visibile per i lavori a bassa retribuzione (circa 3 punti percentuali) e viene misurata sulla base del cuneo fiscale che grava sul lavoro per un lavoratore individuale che guadagna 67% del salario medio di un addetto alla produzione.

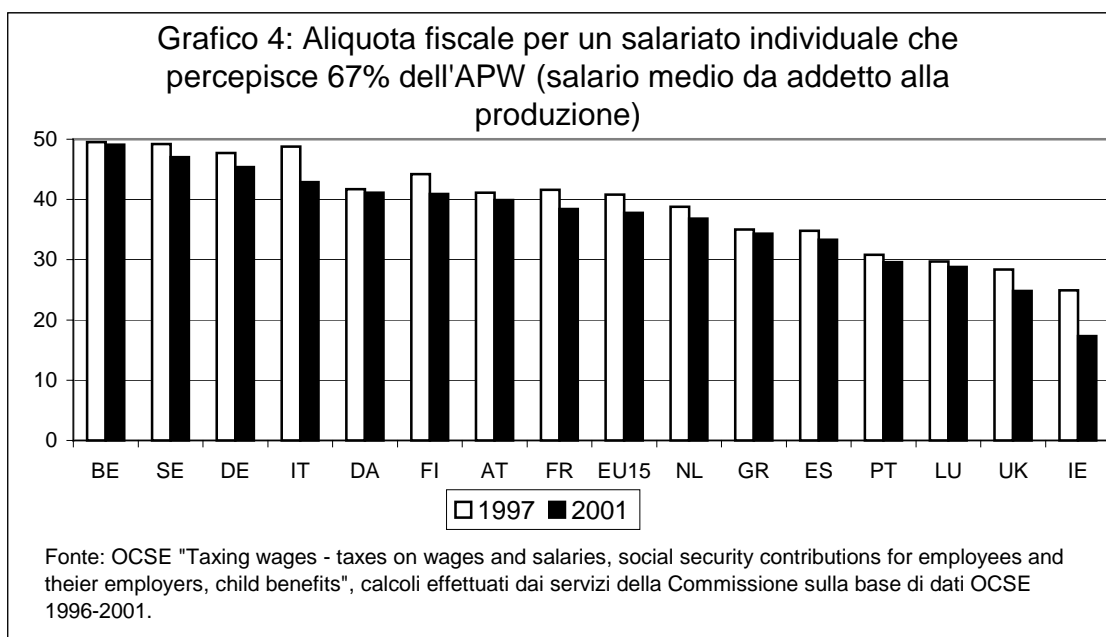
Grafico 3: Aliquota fiscale implicita adattata che grava sul lavoro dipendente



Il quadro per i singoli Stati membri è estremamente diseguale e presenta differenze sostanziali nella composizione del cuneo fiscale che ha gravato sul lavoro negli ultimi anni. L'Irlanda e l'Italia hanno segnalato i tagli maggiori nel cuneo fiscale complessivo, seguite da Regno Unito, Finlandia e Francia. Nel periodo 1997-2001 la maggior parte degli Stati membri hanno ridotto il cuneo fiscale che grava sui lavoratori a basso e/o medio reddito.

La maggior parte degli Stati membri segnalano *importanti riduzioni nell'imposta sul reddito delle persone fisiche e dei contributi previdenziali* nel 2001-2002 nel quadro delle loro riforme fiscali volte a ridurre l'onere fiscale che grava sul lavoro (Francia, Paesi Bassi, Irlanda, Danimarca, Finlandia, Svezia, Germania, Regno Unito, Lussemburgo e Belgio). Le riduzioni delle aliquote fiscali per i redditi da lavoro dipendente fissate dalla legge sono state uno strumento importante. Diversi Stati membri hanno aumentato allo stesso tempo le soglie minime di esenzione. La maggior parte degli Stati membri danno la priorità a riduzioni per i lavoratori a bassa retribuzione, ad esempio in molti Stati membri (Belgio, Francia, Finlandia, Svezia, Irlanda, Regno Unito e Paesi Bassi²⁵) sono stati introdotti particolari crediti d'imposta o detrazioni fiscali sul lavoro. Questi strumenti funzionano nel senso che le riduzioni fiscali di norma vengono progressivamente attivate per i lavoratori a bassa retribuzione e quindi vengono progressivamente ritirate per i redditi più alti. Sono state introdotte anche riduzioni mirate dei contributi previdenziali (essenzialmente i contributi a carico dei datori di lavoro), soprattutto per i lavoratori a bassa retribuzione, per l'assunzione di nuovo personale e per i disoccupati di lunga durata, per mantenere i lavoratori anziani nel mondo del lavoro, per coloro che hanno terminato gli studi (Belgio, Grecia, Spagna, Francia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Svezia, Danimarca e Portogallo).

²⁵ I Paesi Bassi fanno eccezione alla regola per cui i crediti d'imposta scompaiono via via che si arriva ai redditi più elevati.



Considerato il fatto che l'onere fiscale che grava sul lavoro è continuamente aumentato a partire dai primi anni 70 nella maggior parte degli Stati membri, la recente inversione di tendenza riscontrata nella maggior parte degli Stati membri per quanto concerne l'onere fiscale che grava sul lavoro è un risultato significativo. Tuttavia, nonostante questo sviluppo positivo, la tassazione del lavoro rimane ancora elevata in diversi Stati membri, soprattutto se la si compara a quella degli USA e del Giappone. Ciò evidenzia la necessità di accrescere gli sforzi per ridurre l'onere fiscale che grava sui lavoratori a basso reddito e di trovare un equilibrio nel mix delle diverse misure fiscali, tenendo conto delle specificità del mercato del lavoro.

Si devono rafforzare gli incentivi fiscali per far crescere gli investimenti nelle risorse umane. Le riforme fiscali avviate dagli Stati membri sono volte non solo a promuovere la creazione di posti di lavoro, ma anche a eliminare gli ostacoli finanziari alla formazione sia per quanto concerne l'impresa che il singolo individuo. Un numero crescente di Stati membri *promuove l'investimento nel capitale umano mediante incentivi fiscali alle imprese* che incoraggiano la formazione (Spagna, Austria, Paesi Bassi, Svezia, Regno Unito). Alcuni Stati membri promuovono misure non fiscali per incoraggiare la formazione nell'interesse dei singoli o dell'impresa, la redistribuzione delle entrate derivanti dall'imposta ecologica per lo sviluppo delle qualifiche delle persone o meccanismi innovativi di finanziamento indirizzati ai singoli come ad esempio il bonus per le abilità correlato a conti di risparmio per le abilità (Svezia) e crediti d'imposta (Regno Unito). Tuttavia, siccome la mobilità geografica dei lavoratori e la loro tendenza a cambiare impresa sono per lo più in aumento, le imprese non hanno interesse ad avviare iniziative di formazione.

Si sono fatti pochi progressi per spostare la fiscalità dai redditi da lavoro a fonti alternative. Alcuni Stati membri (Danimarca, Germania, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito) hanno

introdotto o aumentato le tasse ecologiche, in particolare le tasse sull'energia, per raggiungere essenzialmente obiettivi ambientali piuttosto che per controbilanciare le riduzioni dell'imposizione sul reddito da lavoro. Diversi Stati membri continuano ad attuare misure fiscali che contribuiscono a spostare l'onere fiscale (indiretto) via dai servizi ad alta intensità di manodopera, applicando ad esempio aliquote IVA ridotte a tali servizi (Belgio, Spagna, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo e Regno Unito). Tale soluzione, avviata nel 2000 per un periodo di tre anni, dovrebbe essere prolungata di un altro anno fino al 2003 per consentire alla Commissione di valutarne l'efficacia sulla base delle relazioni nazionali e consentire di prendere una decisione in merito alla sua estensione ad altri Stati membri o alla sua abolizione.

Lo sviluppo di una dimensione territoriale dell'SEO è entrato in una fase di consolidamento

Le strategie locali per l'occupazione devono essere inquadrare conformemente alle circostanze specifiche presenti nella dimensione locale. Gli Stati membri hanno continuato ad attuare misure e a portare avanti i cambiamenti strategici avviati in precedenza e soltanto pochi hanno introdotto nuove misure in merito alle azioni locali e regionali per l'occupazione. Sta crescendo la tendenza alla decentralizzazione delle politiche dell'occupazione, in molti casi sotto l'influsso della strategia europea per l'occupazione e dei Fondi strutturali. La necessità di un approccio maggiormente strategico nello sviluppo dell'occupazione a livello locale appare ampiamente accettata e ciò si rispecchia in misura crescente nei PAN. Tale approccio richiede una maggiore coerenza e una concezione e valutazione più rigorose delle politiche locali per l'occupazione.

I piani d'azione regionali sono stati sviluppati ulteriormente e sono ora in atto in quattro Stati membri (Belgio, Portogallo, Spagna e Regno Unito). In Finlandia, a partire dal 2002 i piani regionali saranno integrati nei PAN; i ministeri e i rispettivi organismi regionali negozieranno annualmente gli obiettivi e le risorse per le regioni. I patti territoriali per l'occupazione rimangono strumenti importanti per l'attuazione delle politiche occupazionali a livello regionale e locale in certi Stati membri (Italia, Portogallo, Austria).

La strategia di partenariato dev'essere rafforzata. La partecipazione delle autorità locali e regionali al processo dei PAN si limita, nella maggior parte degli Stati membri, alla fase di attuazione. I PAN sono preparati essenzialmente dal governo centrale in consultazione, ma raramente in partenariato, con altri attori. Negli Stati membri cresce l'interesse per strategie integrate su base territoriale e per i partenariati quali strumenti della politica attiva del mercato del lavoro; si fa spesso menzione di partenariati strategici a livello locale, ma questi vengono raramente descritti nei dettagli e spesso i partenariati menzionati sono correlati ai programmi dei Fondi strutturali. Gli attuali processi di decentramento dei servizi pubblici per l'occupazione implicano una maggiore flessibilità a livello locale e una certa autonomia nella misura in cui essi hanno maggiore libertà di scelta delle misure o degli strumenti, decisi a livello nazionale o regionale, per soddisfare i bisogni locali. Il ruolo delle parti sociali nella creazione di posti di lavoro a livello locale non è discusso nei dettagli e altri attori potenziali sono menzionati ancor più di sfuggita, per lo più nel contesto dell'*economia sociale*.

2.2.3. Adattabilità

Le azioni condotte nell'ambito di questo pilastro della strategia europea per l'occupazione sono impiegate sugli sforzi congiunti dei governi e delle parti sociali, mediante una strategia di partenariato, per migliorare il livello e la qualità dell'occupazione mediante l'adattamento dell'organizzazione del lavoro e l'attuazione di strategie di formazione continua a livello di impresa. Queste azioni intendono accrescere la capacità del mercato del lavoro e dei suoi attori di adattarsi al cambiamento strutturale, in particolare rendendo adattabili le imprese, riducendo gli ostacoli all'occupazione e assicurando l'appropriato equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Oltre all'allargamento della portata degli orientamenti per l'occupazione nel 2001, soprattutto per quanto concerne la salute e la sicurezza sul lavoro e nei termini di un obiettivo per alfabetizzazione alla società dell'informazione da raggiungersi entro il 2003, gli orientamenti insistono specificamente nel 2002 su un contributo per migliorare la qualità del lavoro nel contesto della modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Alcuni progressi per un migliore equilibrio tra flessibilità e sicurezza

Flessibilità e sicurezza: agire sulle sinergie

Via via che le stesse nozioni di flessibilità e sicurezza si evolvono per rispecchiare i cambiamenti nelle nostre società, il concetto in un equilibrio tra entrambe - che è essenziale per il pilastro Adattabilità - dev'essere esaminato più attentamente.

- La *flessibilità*, ovvero la capacità delle aziende di adattarsi alla domanda del mercato, può assumere diverse forme in relazione all'occupazione. La *flessibilità esterna* in termini di capacità di assumere e licenziare (compreso l'uso di contratti temporanei o a tempo determinato) costituisce una reazione immediata e consente alle aziende di adattarsi a circostanze impreviste e al mutamento delle tendenze, come ad esempio cambiamenti nella domanda o nel fabbisogno di qualifiche, cosicché le aziende possono adattare rapidamente la loro produzione. La *flessibilità interna* concernente la riorganizzazione della manodopera esistente (orario di lavoro, metodi di lavoro, formazione, mobilità) implica un approccio di lungo periodo per gestire il cambiamento e sviluppare abilità e competenze, con chiari vantaggi in termini di produttività e di capacità di adattamento. Queste forme di flessibilità sono complementari e ciascuna comporta vantaggi e costi specifici per i singoli individui, le aziende e la società.
- La *sicurezza*, in una prospettiva statica, è imperniata sulla stabilità del rapporto di lavoro e sulla disponibilità di una rete di sicurezza nel caso di perdita di posti di lavoro. In una prospettiva più *dinamica* la sicurezza comprende gli aspetti della non discriminazione tra forme di contratti e accordi di lavoro e l'acquisizione e il mantenimento dell'occupabilità, in modo da agevolare l'adattamento al cambiamento e la mobilità nei e tra i posti di lavoro. In questa luce, l'accesso alla formazione e lo sviluppo delle carriere sono aspetti essenziali della sicurezza del lavoro.

La flessibilità e la sicurezza possono essere concepite secondo *modalità che si rafforzino reciprocamente*. Un giusto equilibrio incoraggia l'accettazione dell'innovazione e del cambiamento come anche la diversità sul mercato del lavoro. Si tratta di una componente importante della qualità del lavoro, che serve gli interessi sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Parallelamente a un moderato aumento del lavoro part-time e dei contratti a tempo determinato (cfr. il seguente riquadro), nel 2001 è continuata l'ormai invalsa tendenza a una

maggiore flessibilità dei modelli di orario di lavoro. In Germania, Grecia, Austria, Italia, Lussemburgo e Belgio in particolare si sono attuati, nell'ambito di un gran numero di accordi collettivi, *corridoi nell'orario di lavoro e periodi di riferimento prolungati per calcolare l'orario di lavoro medio*. Azioni di tipo giuridico e contrattuale per ridurre lo *straordinario* sono in corso in Lussemburgo, Belgio, Germania, Grecia e Austria. La riduzione dell'orario di lavoro avviata in Francia e in Belgio è stata continuata, ma adattandola ai diversi bisogni mediante accordi appropriati. In tal senso essi si traducono spesso anche in una maggiore flessibilità.

Per rispondere ai bisogni specifici del loro mercato del lavoro diversi Stati membri tentano di modificare l'attuale equilibrio tra i diversi tipi di modelli di contratti e di orario di lavoro. La Spagna, ad esempio, tenta di ridurre la proporzione di contratti a tempo determinato, mentre la Grecia intende accrescere l'attrattiva del part-time e la Svezia incoraggiare il lavoro a tempo pieno. Questi sforzi possono portare progressivamente a una maggiore convergenza dei modelli lavorativi tra gli Stati membri dell'UE.

Flessibilità del lavoro

- Vi è stato **un aumento moderato ma costante** del ricorso al **lavoro part-time** nel periodo 1997-2001. La percentuale di lavoratori part-time rispetto all'insieme della forza lavoro è salita da 17,7% a 17,9%. Negli Stati membri che presentano tassi elevati di lavoro part-time come la Danimarca e la Svezia si può riscontrare col passare del tempo un calo; il tasso più basso di lavoro part-time continua a essere riscontrabile in Portogallo e in Grecia, tra 4,8% e 3,5%.
- La percentuale di **contratti a tempo determinato** è salita da 12,2% nel 1997 a 13,2% nel 2001. La Spagna presenta la quota più alta con più di 31%, anche se negli ultimi anni si registra una tendenza calante; tassi più bassi li si trova in Irlanda (che manifesta un forte calo) e in Lussemburgo, dove invece si verifica una lieve tendenza all'aumento.
- Mentre il lavoro part-time è frutto di una decisione **volontaria** secondo circa 80% delle persone interrogate nel merito, il lavoro a tempo determinato è per lo più **involontario** (anche in questo caso 80%).

Per compensare questa tendenza a una maggiore flessibilità, si sono prese misure importanti per *assicurare la parità di trattamento in molti Stati membri*, per lo più sulla base delle pertinenti direttive dell'UE in materia di lavoro part-time e di rapporti di lavoro a tempo determinato (Italia, Grecia, Portogallo, Lussemburgo, Spagna, Germania, Belgio). In Irlanda, Germania, Svezia, Lussemburgo e Danimarca *i lavoratori part-time* hanno ottenuto maggiori diritti. In Portogallo, Grecia, Paesi Bassi e Spagna si sono prese misure per rendere più attraente il lavoro part-time e in Francia il lavoro part-time involontario è calato in seguito alla riduzione dell'orario di lavoro. Per quanto concerne i *contratti a tempo determinato* si sono intraprese azioni in particolare in Grecia, Portogallo, Regno Unito, Finlandia, Italia, Svezia, Germania e Spagna per migliorare le condizioni di lavoro e/o scoraggiare i contratti a breve termine. Per ridurre i posti di lavoro non sicuri sono state introdotte certe restrizioni ai contratti a tempo determinato in Francia e in Germania.

In tutti gli Stati membri si segnalano miglioramenti in materia di *salute e sicurezza* sul piano della legislazione e/o degli accordi collettivi e ciò è ritenuto un elemento chiave per il

miglioramento della qualità del lavoro. In molti casi sono in corso riforme per rafforzare l'azione preventiva, per accrescere la copertura e diffondere le buone pratiche. Il coinvolgimento delle parti sociali (soprattutto in Finlandia, Italia, Francia, Svezia, Spagna, Austria e Portogallo) sta aumentando a riprova della loro partecipazione alla preparazione e attuazione delle misure. In Irlanda e in Danimarca è previsto un grande rimaneggiamento della legislazione esistente con un'attenzione particolare per la definizione dei nuovi rischi. Nei Paesi Bassi si sono conclusi patti a livello industriale e quest'anno ne sono previsti altri ancora per migliorare la prevenzione dell'esposizioni a rischi di una certa entità. Per quanto concerne gli *infortuni sul lavoro* (per il periodo 1994-99), cifre relativamente elevate indicano che occorre una maggiore azione di prevenzione, soprattutto in Svezia, Danimarca, Spagna, Belgio, Grecia e Irlanda.

A livello europeo due accordi settoriali (commercio, telecomunicazioni) e un importante accordo intersettoriale sul *telelavoro* sono stati sottoscritti tra le parti sociali. L'attuazione di tali accordi a livello nazionale stabilisce un quadro per un trattamento socialmente responsabile di questa forma di lavoro. La tematica del telelavoro è stata affrontata direttamente dalle parti sociali in Austria, Italia, Regno Unito e Portogallo.

Le iniziative per modernizzare l'organizzazione del lavoro meritano una più ampia diffusione

La modernizzazione dell'organizzazione del lavoro va ben al di là della flessibilità degli accordi contrattuali e dell'orario di lavoro. Essa comprende una varietà di iniziative legate al posto di lavoro che contribuiscono a un uso ottimale delle risorse e delle competenze. La moderna organizzazione del lavoro può svolgere un ruolo importante per promuovere la qualità del lavoro, la produttività e la competitività delle imprese. Più in generale, essa può facilitare notevolmente l'adattamento al cambiamento delle singole persone come anche delle organizzazioni.

Diverse iniziative interessanti sono state intraprese dagli Stati membri per incoraggiare l'innovazione e la diffusione delle buone pratiche in questo campo. La Finlandia segue un approccio olistico nel merito, soprattutto mediante il programma per lo sviluppo del posto di lavoro e il programma nazionale per la produttività. Altre iniziative di rilievo, che spesso coinvolgono gli attori locali o le parti sociali, sono state prese nel Regno Unito (ad esempio i progetti CDI), in Portogallo e Spagna (iniziative del governo volte a promuovere l'attuazione e la diffusione di buone pratiche), in Irlanda (National Centre for Partnership and Performance) e in Germania (legge sull'organizzazione del lavoro e programma Insti).

Nonostante queste iniziative, la diffusione di efficaci innovazioni d'ordine organizzativo rimane finora debole nell'UE. Ciò può essere attribuito a diversi fattori che si influenzano reciprocamente, tra cui scarsi livelli di consapevolezza della prassi innovativa e dei suoi benefici, un accesso limitato a metodi comprovati e a risorse atte a promuovere l'apprendimento e l'innovazione in campo organizzativo, nonché l'incapacità dei sistemi di

formazione di fornire conoscenze e abilità attinenti alle nuove forme di organizzazione del lavoro.

La formazione dei lavoratori riceve un'attenzione maggiore ...

Accordi in materia di formazione professionale a livello intersettoriale e/o settoriale esistono in quasi tutti gli Stati membri e molto spesso gli accordi collettivi fissano il quadro per le azioni di formazione continua. Un numero crescente di Stati membri sta sperimentando diverse forme di incentivi finanziari per lo sviluppo delle competenze, tra cui conti individuali di formazione, buoni di formazione, prelievi per la formazione e riforme della fiscalità. Continuano le iniziative volte a correlare l'orario di lavoro e la formazione (ad esempio forme di cumulo dell'orario di lavoro, congedi per l'istruzione e la formazione e sistemi di rotazione delle mansioni). Stanno continuando gli sforzi per sviluppare sistemi di accreditamento dell'apprendimento non formale. Vi sono alcuni segnali di uno spostamento verso una strategia più a lungo termine, più strategica per lo sviluppo della forza lavoro e la promozione di pacchetti integrati di misure finalizzati alla formazione continua, ma in generale si è prestata scarsa attenzione alla promozione di una cultura in senso lato dell'apprendimento sul posto di lavoro. Il diritto dei lavoratori a piani individuali di formazione sta diventando sempre più comune (Belgio, Danimarca, Paesi Bassi, Finlandia, Svezia e Regno Unito) e, in alcuni casi, viene introdotto un diritto più generale a un numero minimo di ore di formazione all'anno (Portogallo, Finlandia). Tuttavia è ancora troppo presto per vedere i risultati. Si dovrebbe organizzare un follow-up concreto della concessione di tali diritti al fine di massimizzarne l'efficacia.

Pochi Stati membri forniscono dati sul numero di lavoratori coperti da accordi (Belgio, Germania, Irlanda, Spagna e Regno Unito). In futuro si dovranno fornire informazioni più sistematiche sulla copertura e sul bilancio degli accordi nel campo della formazione continua. Il quadro d'azione per le abilità e le competenze, di recente adozione, sviluppato dalle parti sociali a livello dell'UE, potrebbe aiutare a superare alcune delle carenze segnalate attualmente.

Alcuni Stati membri annunciano un aumento della spesa da parte delle imprese per la formazione professionale continua (ad esempio Irlanda, Belgio e Regno Unito) e ciò è confermato quale tendenza generale dai dati europei²⁶. Alcuni Stati membri annunciano anche un aumento della spesa pubblica e nel complesso è *visibile una tendenza all'aumento della spesa* con in particolare una maggiore condivisione dei costi tra tutti gli attori interessati. L'FSE svolge spesso un ruolo importante a sostegno della formazione continua.

... ma l'obiettivo dell'alfabetizzazione nelle TIC per tutti i lavoratori non può essere raggiunto se non si raddoppiano gli sforzi

²⁶

I dati CVTS (Continuing Vocational Training Surveys 1 & 2, anni di riferimento 1993 e 1999) indicano che le compagnie investono sempre di più nella formazione professionale continua (CVT) ma nonostante i livelli rimangono generalmente bassi e vanno da poco più dell'1% del costo del lavoro di tutte le imprese in Portogallo a 3% in Danimarca.

Anche se un numero crescente di lavoratori usa il computer sul posto di lavoro, *gli Stati membri continuano a riservare scarsa attenzione all'obiettivo di dare a ogni lavoratore la possibilità di raggiungere un'alfabetizzazione nella società dell'informazione entro il 2003*. In molti Stati membri tale obiettivo sembra essere inglobato nell'azione più ampia volta a promuovere l'alfabetizzazione nelle TIC per tutti i cittadini (Belgio, Finlandia, Lussemburgo, Svezia). Altri, come Regno Unito, Portogallo, Grecia e Irlanda, riferiscono di certe iniziative più specifiche rivolte ai lavoratori.

I dati europei²⁷ indicano che si stanno facendo dei progressi verso il raggiungimento dell'obiettivo e risulta che *poco più di 29% del totale della forza lavoro ha ricevuto una formazione di base nelle TIC nel 2001 (rispetto a poco meno di 23% nel 2000)*. Tuttavia, le iniziative di formazione sono rivolte essenzialmente ai quadri dirigenti e ai colletti bianchi, mentre la grande maggioranza dei lavoratori manuali continua a rimanere esclusa dalla riqualificazione nel campo delle TIC. I lavoratori delle piccole e microimprese hanno spesso pochissime opportunità di beneficiare di una simile formazione. *È urgente intensificare notevolmente gli sforzi se si vuole raggiungere l'obiettivo di fornire a tutti i lavoratori tale opportunità entro la fine del 2003*.

2.2.4. *Pari opportunità*

Per contribuire a innalzare la partecipazione al mondo del lavoro e raggiungere gli obiettivi relativi al tasso di occupazione entro il 2010 quali sono stati fissati dai Consigli europei di Lisbona e di Stoccolma, i governi e le parti sociali sono esortati a rafforzare le politiche delle pari opportunità per le donne e gli uomini sul mercato del lavoro. A ciò si tenta di arrivare mediante una strategia di mainstreaming della dimensione di genere trasversalmente a tutti i pilastri, mediante la riduzione dei divari di genere per quanto concerne i tassi di disoccupazione e di occupazione, affrontando i problemi della segregazione di genere e dei differenziali retributivi e promuovendo politiche volte a conciliare il lavoro e la vita familiare, compresa la messa a disposizione di servizi di custodia dei bambini.

Gli sviluppi in questo ambito andrebbero esaminati anche alla luce della relazione comune della Commissione e del Consiglio sull'aumento del tasso di attività e il prolungamento della vita attiva²⁸, che invoca una forte iniziativa per ridurre le disparità di genere nei settori sia pubblico che privato. Tali misure dovrebbero interessare aspetti quali i differenziali retributivi di genere e l'apertura dell'accesso al mercato del lavoro mediante anche un riesame dei condizionamenti che dettano le scelte lavorative delle donne e degli uomini, oltre a un riesame della classificazione e dei processi di formazione dei salari.

I differenziali di genere: si restringono, ma soltanto lentamente

- *Nel 2001 i tassi di occupazione delle donne sono aumentati in tutti gli Stati membri (ad eccezione di Belgio e Grecia) e il divario di genere nell'occupazione è calato leggermente. Tuttavia, il tasso di occupazione delle donne nell'UE (54,9%) è ancora di 18 punti percentuali inferiore al tasso*

²⁷ Indagine Eurobarometro sulle TIC e l'occupazione, 2000 e 2001.

²⁸ "Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva", relazione comune della Commissione e del Consiglio.

maschile (73%). La Svezia, la Finlandia e la Danimarca hanno i divari di genere più piccoli per quanto concerne i tassi di occupazione. La Grecia, la Spagna, l'Italia, il Lussemburgo e l'Irlanda hanno i divari di genere più ampi, con più di 20 punti percentuali.

- Nella maggior parte degli Stati membri il tasso di **disoccupazione** rimane più elevato per le donne che per gli uomini (a eccezione di Regno Unito, Svezia e Irlanda). Nel 2001 il divario di genere in materia di disoccupazione è sceso a 2,3 punti percentuali. Grecia, Spagna, Italia e Francia presentano i più grandi divari di genere.
- La **retribuzione** oraria lorda media delle donne (lavoratrici con 15 o più ore di lavoro) nel 1998 corrispondeva a 83,8% di quella degli uomini (un differenziale retributivo di 16,2 punti percentuali)²⁹. Il differenziale retributivo di genere è stato più alto nel settore privato (23,7 punti percentuali) che in quello pubblico (10,7 punti percentuali). I differenziali retributivi più bassi nel 1998 si trovavano in Portogallo, Italia e Belgio. I differenziali retributivi più grandi erano quelli del Regno Unito, dell'Austria, dei Paesi Bassi, della Germania e dell'Irlanda.
- La **segregazione** di genere nei diversi settori e occupazioni è rimasta stabile dall'anno scorso (17,7% nei settori e 25,2% nelle occupazioni)³⁰. Settorialmente, la Finlandia, la Svezia, il Portogallo, l'Irlanda e l'Austria presentano la segregazione più alta, con un indice superiore a 20%. Sul piano occupazionale sono la Finlandia, la Svezia, l'Austria e la Danimarca a presentare l'indice di segregazione più elevato con un ordine di grandezza che si situa tra 27% e 30%.
- La presenza di bambini influisce in modo diverso sulla partecipazione delle donne e degli uomini sul mercato del lavoro. I dati per il 2001³¹ indicano che la presenza di un figlio (0-6 anni di età riduce il tasso di occupazione delle donne di 12 punti percentuali in media nell'UE, mentre il tasso di occupazione degli uomini aumenta di 9 punti percentuali. **L'impatto negativo dei figli sull'occupazione delle donne è particolarmente forte in Germania, nel Regno Unito e in Spagna (più di 20 punti percentuali)**³².

Si registrano progressi verso il raggiungimento degli obiettivi occupazionali, ma occorrono sforzi maggiori per le donne anziane

Nonostante i progressi osservati nel 2001 per quanto concerne i tassi di occupazione femminili e nonostante il fatto che alcuni degli Stati membri (Austria, Danimarca, Paesi Bassi, Finlandia, Portogallo, Svezia e Regno Unito) già superino l'obiettivo del 60% di occupazione femminile stabilito per il 2010, il tasso di occupazione nell'UE nel suo complesso è ancora inferiore di 5,1 punti percentuali all'obiettivo e di 2,1 punti percentuali all'obiettivo intermedio del 57% entro il 2005. Un'ulteriore crescita del tasso di occupazione femminile è quindi essenziale per raggiungere sia l'obiettivo di innalzare il tasso di occupazione complessiva portandolo a 70%, sia l'obiettivo di superare la soglia del 50% per

²⁹ L'altr'anno l'indicatore sul differenziale retributivo di genere si basava sulla retribuzione netta. Siccome il raffronto della retribuzione netta tra i paesi è reso complicato dalla diversità dei sistemi fiscali tra i vari paesi, quest'anno l'indicatore si basa sulla retribuzione lorda. Per tale motivo non è possibile nessun raffronto con l'anno scorso. Non sono disponibili dati per la Finlandia, il Lussemburgo e la Svezia.

³⁰ La segregazione di genere è misurata applicando la percentuale nazionale di occupazione femminile e maschile a ciascun settore/occupazione. Le differenze sono sommate per produrre la cifra complessiva dello squilibrio di genere. Tale cifra è quindi presentata quale proporzione dell'occupazione totale.

³¹ Non sono disponibili dati per Danimarca, Finlandia, Irlanda e Svezia.

³² L'impatto dei figli sull'occupazione è monitorato mettendo in relazione le differenze del tasso di occupazione delle donne e degli uomini (fascia di età 20-25 anni) con e senza figli (0-6 anni).

quanto concerne il tasso di occupazione dei lavoratori anziani fissato per il 2010 (cfr. anche la sezione 2.1).

Le misure variano tra gli Stati membri, ma in generale si riscontra una combinazione di iniziative volte a ridurre la disoccupazione femminile e politiche atte a incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le iniziative vanno dalla formazione per le donne che rientrano nel mondo del lavoro (Irlanda, Austria, Paesi Bassi e Lussemburgo), a politiche d'invecchiamento attivo (Svezia), alla riforma dei sistemi fiscali, previdenziali e pensionistici (Belgio, Irlanda, Svezia e Paesi Bassi), all'incoraggiamento dell'imprenditorialità (Grecia, Svezia e Lussemburgo) e al miglioramento dei servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone non autonome (ad esempio Irlanda, Grecia, Italia, Lussemburgo e Regno Unito). Vi sono anche esempi di misure specifiche come la riduzione dei contributi dei datori di lavoro che assumono donne in posti di lavoro permanenti (Spagna), campagne (Austria) e miglioramenti sul piano della parità tra i sessi a livello di impresa (Francia).

Cinque paesi (Belgio, Finlandia, Francia, Italia e Paesi Bassi) fissano obiettivi nazionali per accrescere la partecipazione delle donne all'occupazione³³ (cfr. tabella 3 nella sezione 2.1). Per la prima volta il Belgio (Regione vallona), l'Italia e la Finlandia hanno fissato obiettivi in materia di occupazione. Il raggiungimento degli obiettivi occupazionali sembra a portata di mano, ma *si dovranno attuare strategie più mirate e corredate di obiettivi nei paesi con i tassi di occupazione femminile più bassi*, in particolare Italia, Spagna e Grecia. Inoltre, si dovranno incoraggiare in particolar modo le donne a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro.

Il mainstreaming della dimensione di genere: da dichiarazioni politiche a misure più operative, anche se la sua attuazione è ancora inadeguata

Il progresso nell'attuazione del mainstreaming della dimensione di genere è evidente, ma la sua *realizzazione rimane incompleta*, poiché la maggior parte degli Stati membri si concentra su un aspetto specifico o un determinato ambito politico e non promuove una strategia d'insieme³⁴. L'Austria, il Belgio, la Francia e la Germania, che non hanno una lunga tradizione di attuazione del mainstreaming della dimensione di genere, hanno continuato ad attuare iniziative integrate interessanti, soprattutto in termini di meccanismi di coordinamento, formazione e altri strumenti. L'Irlanda, la Finlandia, la Svezia, la Danimarca e il Regno Unito hanno un po' ampliato le loro iniziative esistenti. Alcuni cambiamenti piccoli, ma comunque positivi, sono visibili in Spagna e Grecia, anche se gran parte delle iniziative sono isolate e si trovano ancora in una primissima fase di attuazione. L'Italia e in una certa misura il Lussemburgo hanno riservato poca attenzione al mainstreaming della dimensione di genere. In generale tuttavia l'efficacia delle iniziative di mainstreaming della dimensione di genere e la loro piena integrazione nel processo di policy-making è difficile da valutare nel breve termine.

³³ Il Regno Unito ha fissato anch'esso un obiettivo di accrescere il tasso di occupazione dei genitori di famiglie monoparentali (95% dei quali sono donne). Il Portogallo si adopererà per mantenere il tasso di occupazione del 2001 anche per il 2002.

³⁴ Un efficace mainstreaming della dimensione di genere per quanto concerne le politiche dell'occupazione dipende dall'attuazione di misure coordinate che coprano la cooperazione interistituzionale (compresa la creazione di organismi per la parità tra i sessi), procedure di valutazione d'impatto rispetto al genere per quanto concerne le nuove proposte, la messa a disposizione di adeguati indicatori e statistiche, azioni di sensibilizzazione sotto forma d'informazione, formazione e indagini.

Vi sono diversità significative tra gli Stati membri nel trattamento del mainstreaming della dimensione di genere contestualmente agli ambiti politici che rientrano nei primi tre pilastri. Se è vero che vi sono segnali di nuovi sviluppi nelle politiche di prevenzione e attivazione (Svezia e Paesi Bassi), nella riforma dei sistemi fiscali e previdenziali (Germania, Irlanda, Paesi Bassi e Regno Unito), nella riforma dei servizi pubblici per l'occupazione (Austria, Danimarca, Italia e Germania), nell'imprenditorialità (Irlanda, Spagna, Finlandia, Germania, Belgio, Lussemburgo, Svezia e Grecia) e nell'organizzazione dell'orario di lavoro (Germania, Irlanda, Danimarca e Paesi Bassi), altri ambiti politici importanti sono stati appena toccati dal mainstreaming della dimensione di genere, si tratta di ambiti quali *l'invecchiamento attivo, la lotta contro le strozzature, lo sviluppo dell'e-learning e la formazione continua*.

Occorre maggiore determinazione per ridurre i differenziali retributivi di genere

Il differenziale retributivo di genere nell'UE è ancora grande (16,2%) e importanti differenziali salariali esistono tra i diversi gruppi di età e i diversi livelli di educazione. I differenziali retributivi di genere sono più grandi per i lavoratori anziani (30,6%) e le persone ad alto livello d'istruzione (20,8%). Cresce la consapevolezza che *i differenziali retributivi di genere non calano automaticamente in seguito all'aumento del tasso di partecipazione femminile*, poiché sono correlati a disuguaglianze strutturali di genere sul mercato del lavoro. Inoltre, i risultati devono essere monitorati e valutati nel medio e lungo termine e in relazione alla segregazione di genere.

Anche se sono state introdotte alcune iniziative, esse tendono a essere essenzialmente orientate sulla ricerca o sull'analisi piuttosto che su misure concrete e corredate di obiettivi. Il Regno Unito, la Danimarca e la Svezia hanno ulteriormente modificato la loro legislazione o dato piena attuazione a nuove disposizioni di legge al fine di accrescere la trasparenza. Anche le campagne di sensibilizzazione e di informazione sono metodi popolari per affrontare il problema dei differenziali retributivi (Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito). Mentre in certi paesi le parti sociali hanno iniziato ad affrontare la questione (Danimarca, Irlanda e Spagna), negli Stati membri *la riduzione dei differenziali retributivi di genere non costituisce in generale una priorità per le parti sociali*.

La segregazione di genere è affrontata, ma senza risultati visibili nel breve termine

In generale i paesi che presentano elevati tassi di disoccupazione femminile tendono a avere mercati del lavoro estremamente segregati, mentre l'opposto è osservabile per i paesi con una bassa occupazione femminile. Se è vero che uno dei principali obiettivi dell'agenda di Lisbona è di aumentare il tasso di occupazione delle donne, quello della segregazione di genere rimane un problema strutturale nel mercato del lavoro. La segregazione di genere ha un effetto negativo sul funzionamento del mercato del lavoro in quanto esclude molte persone adatte e qualificate dal lavorare in settori e in occupazioni in cui potrebbero essere più produttive. La riduzione della segregazione potrebbe contribuire ad affrontare altri problemi del mercato del lavoro, come le strozzature e il differenziale retributivo di genere. Molti fattori contribuiscono alla segregazione di genere, come le scelte educative, gli stereotipi, l'attrattiva di determinati settori per gli uomini o le donne, nonché la possibilità di conciliazione della vita professionale e di quella familiare. Influire su questi fattori, e quindi sul grado di segregazione del mercato del lavoro, richiede tempo.

I paesi che presentano un mercato del lavoro altamente segregato continuano ad attuare e a rafforzare misure integrate volte a ridurre la segregazione di genere (Danimarca e Svezia). Tuttavia, è probabile che si vedranno risultati soltanto nel medio e lungo termine. La strategia della Finlandia è volta a influenzare le scelte educative e formative degli uomini e delle donne, la cultura e la pratica del posto di lavoro nell'ambito dei servizi pubblici dell'occupazione. In Danimarca, i risultati della relazione dell'anno scorso sulle azioni da attuare per affrontare la segregazione di genere indicano che i progetti per la parità avviati nell'ambito dei servizi pubblici dell'occupazione possono contribuire in modo significativo a smantellare la segregazione sul mercato del lavoro e a prevenire le strozzature. Uno sviluppo positivo è dato dal fatto che ora vi sono molti esempi interessanti di *nuove misure volte ad accrescere il numero delle donne nel processo decisionale*, ad esempio mediante obiettivi in materia di reclutamento, misure positive e altre azioni per assicurare un pari accesso a posizioni di responsabilità (Germania, Paesi Bassi, Francia, Italia, Danimarca, Svezia e Regno Unito).

I servizi di custodia dei bambini sono migliorati, ma siamo ancora lontani dagli obiettivi di Barcellona

Nel Consiglio europeo di Barcellona gli Stati membri hanno concordato obiettivi per la messa disposizione di servizi di custodia dei bambini. Asili nido dovrebbero essere disponibili per almeno 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e per almeno 33% dei bambini di meno di 3 anni entro il 2010. Anche se un numero crescente di Stati membri ha introdotto nuove misure, obiettivi quantitativi e scadenze per migliorare le strutture per l'infanzia, *non vi sono ancora servizi di buona qualità e abordabili per soddisfare la domanda o raggiungere i nuovi obiettivi di Barcellona* (cfr. tabella 6). Inoltre è difficile valutare l'effetto delle iniziative vista la *manca di dati appropriati e/o comparabili*. Il problema di migliorare *l'assistenza alle altre persone non autonome* fino all'anno scorso ha ricevuto ben poca attenzione.

Tabella 6: Servizi di custodia dei bambini e assistenza agli anziani: dati e obiettivi fissati nei PAN 2002

STATI MEMBRI	CUSTODIA DEI BAMBINI - INDICATORE ³⁵	ASSISTENZA AGLI ANZIANI - INDICATORE ³⁶	OBIETTIVI FISSATI NEL PAN 2002
Austria	<u>Bambini in asili nido diurni (2000/2001):</u> 0-1 anni: 0,3% 1-2 anni: 6,1% 2-3 anni: 16,3% 3-4 anni: 57,9% 4-5 anni: 86,4% 5-6 anni: 90,1%	-	-
Belgio	<u>Bambini di meno di 3 anni (2001):</u> Comunità fiamminga: 31,4% Comunità francofona: 23,8%	<u>Persone di più di 75 anni che vivono in istituzioni specializzate (2001):</u> Comunità francofona: 14,7% Regione di Bruxelles: 15,9%	<u>Gli obiettivi regionali 2001 sono confermati:</u> <u>Fiandre + 2.500 posti all'anno 2001-2004,</u> Bruxelles raddoppia i posti entro il 2002, Comunità germanofona raddoppia i posti in asilo nido entro il 2004,
Danimarca	<u>Bambini presi in carico (2001):</u> 0-2 anni: 68% 3-5 anni: 93% 6-9 anni: 79%	-	-
Finlandia	<u>Copertura dei servizi pubblici per l'infanzia (2001):</u> 0-5 anni: 42,7% 6 anni: 63,8% 7 anni (fuori dell'orario scolastico): 10,1%	-	-
Francia	-	-	+32.000 posti entro il 2004; +10.000 posti al di fuori dell'orario scolastico per i minori dai 3 ai 16 anni.
Germania	<u>Posti disponibili per i bambini (1998):</u> 0-3 anni: 7% 3-6.5 anni: 89,5% 6-10 anni. (fuori dell'orario scolastico): 12,6%	-	Nessun obiettivo fissato nel PAN ³⁷ .

³⁵ Bambini presi in carico (in strutture diverse dalla famiglia) quale proporzione di tutti i bambini della stessa fascia di età. Ripartiti per: prima dell'entrata nel sistema prescolastico non obbligatorio (durante il giorno); nel sistema prescolastico non obbligatorio o equivalente (al di fuori dell'orario prescolastico); e nell'istruzione primaria dell'obbligo (al di fuori dell'orario scolastico).

³⁶ Donne e uomini anziani non autonomi (incapaci di badare quotidianamente a sé stessi) di più di 75 anni quale proporzione degli uomini e delle donne di più di 75 anni. Ripartiti per: ricoverati in istituzioni specializzate; che dispongono di un aiuto a casa (diverso da quello dei familiari); e accuditi dalla famiglia.

³⁷ Tuttavia, il 17 aprile 2002 il governo tedesco ha approvato una strategia nazionale di sostenibilità ("Prospettive per la Germania. La nostra strategia di sviluppo sostenibile") in cui si fissa un obiettivo di 30% per tutti gli asili nido a tempo pieno nei Länder occidentali entro il 2010. Inoltre, il governo ha annunciato l'intenzione di spendere 4 miliardi di euro per le scuole a tempo pieno nei prossimi anni.

Grecia	<u>Numero di asili nido (2002):</u> 0-6 anni: 4392 <u>Numero di bambini accolti:</u> 162.08	<u>Numero di case di ricovero per anziani (2002):</u> 714	Obiettivi dettagliati per i bambini e gli anziani.
Italia	<u>Bambini presi in carico (1998):</u> 0-2 anni: 6,3% 3-5 anni.: 4,5% 6-10 anni, (fuori dell'orario scolastico): 4% 11-13 anni, (fuori dell'orario scolastico): 1,2%	<u>Persone di più di 65 anni che vivono in istituzioni specializzate (1999):</u> 1,34%	-
Irlanda	-	-	<u>Obiettivo 2001 confermato:</u> Aumentare di 30% i posti in asilo nido entro il 2003
Lussemburgo	<u>Posti in asilo nido (2001):</u> 1975	-	17% proporzione di bambini da 0 a 3 anni + 3000 posti scuola entro il 2004.
Paesi Bassi	<u>Bambini presi in carico (2001):</u> 0-3 anni: 25% 4-12 anni. (fuori dell'orario scolastico): 8%	-	+ 33.000 posti per l'infanzia entro la fine del 2002.
Portogallo	-	-	<u>I dati del 2001 sono confermati:</u> Istruzione prescolastica per tutti i bambini sotto i 5 anni entro il 2006. Copertura del 75% per il bambini di 3-4 anni (comprese 1.800 nuove classi). 100.000 bambini fino a 3 anni saranno accolti negli asili nido diurni.
Spagna	<u>Bambini presi in carico (2000/2001):</u> 0-2 anni: 8,6% 3-5 anni.: 92,4%	<u>Numero di persone di più di 65 anni che ricevono un aiuto a domicilio (1999):</u> 112.797 <u>Numero di posti in istituzioni specializzate:</u> 208.513	Copertura del 15% per i bambini da 0 a 2 anni e del 94% per i bambini di 3 anni.
Svezia	<u>Bambini presi in carico (2001):</u> 1-5 anni: 77% 6-9 anni, (fuori dell'orario scolastico): 68% 10-12 anni, (fuori dell'orario scolastico): 8%	<u>Persone di più di 65 anni che ricevono cure e assistenza (2001):</u> 18% -a domicilio: 9.4% -istituzioni specializzate: 8.6%	-
Regno Unito	-	-	<u>L'obiettivo 2001 è confermato:</u> +1,6 milioni di bambini accolti in strutture entro il 2004 = + 900 asili nido di prossimità per le zone svantaggiate entro il 2004. <u>Nuovi obiettivi:</u> Un posto in asilo nido assicurato ai genitori di famiglie monoparentali che si immettono sul mercato del lavoro e fino a 100 Early Excellence Centres entro il 2004. + 100.000 nuovi posti a tempo pieno per i bambini di 3 e 4 anni nelle scuole.

Fonte: dati nazionali. I dati non sono comparabili tra paesi

Continuano a migliorare la politiche di conciliazione

Una migliore conciliazione dell'*orario lavorativo* con la vita familiare contribuisce alla qualità del lavoro e all'aumento del tasso di occupazione. In tale ottica sono state segnalate diverse attività. In Belgio, Irlanda, Grecia e Regno Unito si sono avviate o ampliate iniziative quali congedi per assistere le persone non autonome nel nucleo familiare, orari lavorativi più brevi per motivi familiari e interruzioni delle carriere, pur tutelando nel complesso i diritti occupazionali. In Austria, Svezia e Finlandia le parti sociali sono attive nel portare avanti il mainstreaming della dimensione di genere e un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare nel contesto dei contratti collettivi. I Paesi Bassi in particolare continuano a sviluppare una strategia molto ampia in tale contesto (importanti strumenti legislativi sono la legge sul lavoro e l'assistenza alle persone non autonome e la legge sull'orario di lavoro).

Molti Stati membri espandono *i sistemi di congedi* (Danimarca, Francia, Finlandia, Spagna, Svezia, Regno Unito, Irlanda, Austria e Paesi Bassi). Si tratta di uno sviluppo positivo se si considera che il maggior onere delle attività di custodia e di assistenza continua a ricadere sulle donne, vi è però il pericolo che lunghi periodi di congedo possano avere ripercussioni negative sul tasso di partecipazione delle donne, ampliare ulteriormente i differenziali retributivi di genere e accrescere la segregazione di genere. *Soltanto alcuni paesi hanno introdotto iniziative per incoraggiare gli uomini ad avvalersi dei sistemi di congedo parentale* (Finlandia, Francia, Svezia, Danimarca e Lussemburgo). D'altro canto, un fatto positivo è che molti paesi affrontano ora la questione di come *incoraggiare gli uomini ad assumersi maggiori responsabilità nell'ambito delle mansioni familiari* (Belgio, Lussemburgo, Germania, Regno Unito, Spagna, Portogallo e Austria).

3. ATTUAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI E DEGLI ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2002: VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE POLITICHE PER STATO MEMBRO

BELGIO

Risultati principali nel 2001 Il rallentamento della crescita economica nel 2001 ha avuto un impatto ritardato sugli sviluppi del mercato del lavoro: anche se il tasso di occupazione ha raggiunto ancora l'1,2% e il tasso di disoccupazione è diminuito leggermente scendendo a 6,6%, l'evoluzione positiva del tasso di occupazione a partire dal 1997 si è interrotta. La disoccupazione di lunga durata ha continuato a diminuire, ma il mercato del lavoro belga è ancora caratterizzato da forti afflussi nella disoccupazione di lunga durata, da una scarsa partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per quanto concerne le donne e gli anziani, da importanti differenze geografiche e da oneri ancora elevati, di ordine fiscale e non, che gravano sul lavoro.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il PAN belga per il 2002 rappresenta la continuazione del PAN precedente. Esso fornisce un quadro valido e coerente del policy-mix attuato dalle diverse autorità belghe in risposta alla strategia europea per l'occupazione. Si sono prese iniziative per armonizzare il numero elevato di misure federali di attivazione, ma è necessaria una maggiore integrazione delle politiche del mercato del lavoro a livello federale e regionale. Anche se non sono fissati obiettivi nazionali, il PAN identifica obiettivi regionali per il tasso di occupazione che rispecchiano i diversi punti di partenza. La strategia generale per l'occupazione si fonda essenzialmente sulla riduzione dei costi del lavoro unitamente a politiche attive del mercato del lavoro, comprese azioni mirate per accrescere il tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Quella della qualità del lavoro è una preoccupazione primaria e viene affrontata in modo pluridimensionale. Sono state adottate misure per ridurre l'orario di lavoro e si sono compiuti progressi nello sviluppo di strategie regionali per la formazione continua. Iniziative per il mainstreaming della dimensione di genere affrontano i fattori che sottendono il differenziale retributivo di genere. Diverse misure intendono assicurare che la flessibilità non venga realizzata a spese della qualità e della sicurezza del lavoro. Le iniziative volte ad affrontare le disparità regionali continuano ad avere una portata limitata. Le parti sociali svolgono un ruolo importante nello sviluppo e nell'attuazione della politica belga per l'occupazione e sono state attivamente coinvolte nella preparazione del PAN. Anche se tale politica ha carattere inclusivo in quanto si occupa validamente dei gruppi in posizione debole sul mercato del lavoro, nel PAN mancano correlazioni col processo di inclusione.

Risposta alle raccomandazioni: L'approccio preventivo è stato rafforzato ma non fornisce ancora un intervento completo e sistematico per gli adulti disoccupati. Il PAN riconosce nell'invecchiamento attivo una priorità importante e si sono prese misure positive per accrescere la capacità dei lavoratori anziani di rimanere sul lavoro e promuoverne la reintegrazione, resta però da vedere se tali misure basteranno ad accrescere il tasso di occupazione dei lavoratori anziani in modo sostanziale nella fase di recessione economica.

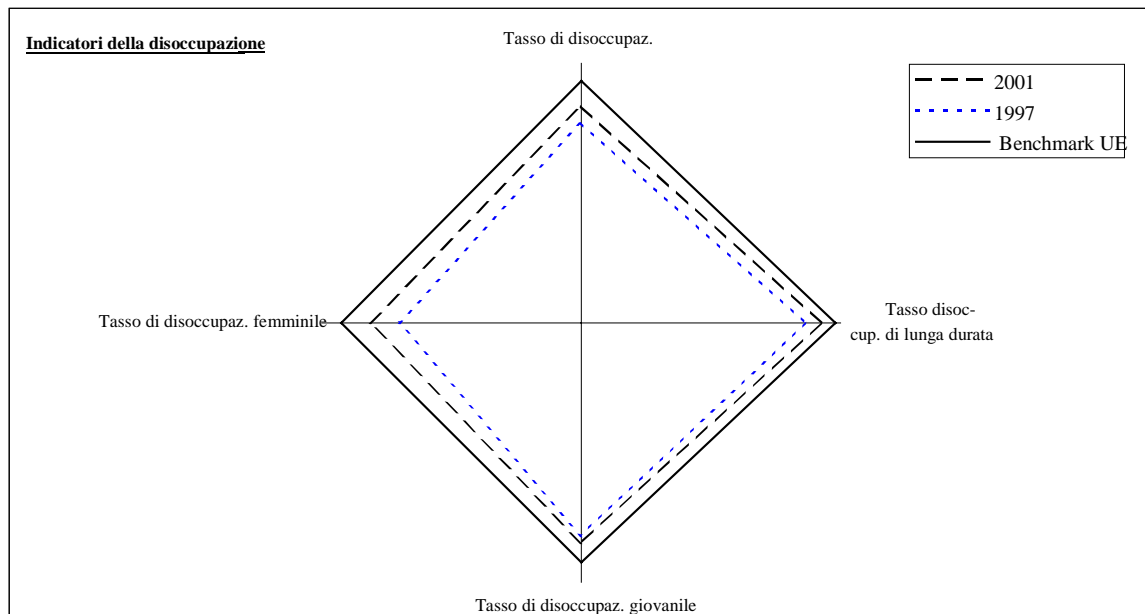
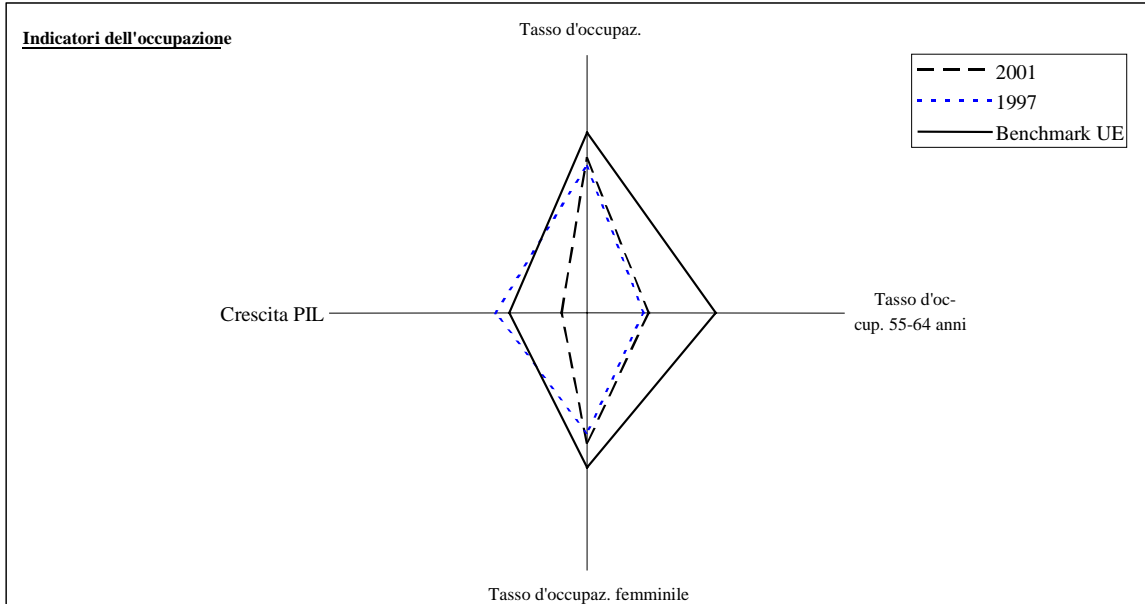
L'ampia riforma del sistema fiscale decisa in precedenza viene gradualmente attuata tra il 2002 e il 2005 e, assieme a tagli nei contributi previdenziali, dovrebbe ridurre l'onere fiscale complessivo che grava sul lavoro. Tuttavia, un forte aumento del costo reale unitario del lavoro nel 2001 rischia di pregiudicare gli effetti benefici. Tra tutte le autorità interessate sta emergendo una visione comune della formazione continua. I piani d'azione elaborati a livello regionale dovrebbero trasformarsi in strategie coerenti e generali di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Il PAN non presenta nuove iniziative per raggiungere una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. Nonostante le persistenti disparità regionali, le misure volte ad accrescere la mobilità del lavoro hanno portata limitata e vi è spazio per miglioramenti nel coordinamento tra le politiche regionali del mercato del lavoro.

Sfide future *L'attuazione della riforma fiscale e della moderazione salariale al fine di accrescere i tassi occupazionali generali e lo sviluppo di efficaci strategie per accrescere la partecipazione al mercato del lavoro delle donne e degli anziani continuano a rivestire importanza per il Belgio. Per quanto concerne questi ultimi, appaiono necessarie ulteriori misure per frenare i prepensionamenti. Le azioni volte a impedire che gli adulti in cerca di lavoro divengano disoccupati di lunga durata potrebbero essere rafforzate. Occorrerebbero misure per accrescere la flessibilità del mercato del lavoro senza pregiudicare la sicurezza del lavoro. Considerate le sostanziali disparità regionali e subregionali per quanto concerne i risultati del mercato del lavoro, occorre un migliore coordinamento e una migliore cooperazione tra i servizi pubblici per l'occupazione a livello regionale, mentre le politiche federali e regionali potrebbero essere meglio integrate. Lo sviluppo di una strategia globale di formazione continua può richiedere un maggiore sforzo politico.*

BELGIO

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	59,9	56,9	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	24,1	22,1	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	50,5	46,5	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,0	3,6	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	EU Benchmark
Tasso di disoccupaz.	6,6	9,2	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	3,0	5,5	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccupaz. giovanile	6,1	7,2	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	7,4	11,9	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

DANIMARCA

Principali risultati nel 2001: Il rallentamento dell'economia nel 2001 ha fatto sì che la prevista crescita del PIL pari a 1,5% fosse ancora più bassa, situandosi a 1% rispetto al 3% nel 2000. Tuttavia, la situazione macroeconomica rimane positiva e la Danimarca continua ad avere tassi di occupazione ben al di sopra degli obiettivi dell'UE (totale 76,2%, donne 72% e 58% per le persone nella fascia di età 55-64). Anche la crescita dell'occupazione è stata bassa, con 0,2%, ma il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è aumentato di 2,3%. La disoccupazione è rimasta stabile al 4,3% e quindi relativamente bassa.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: L'agenda politica rimane imperniata sulle sfide di lungo periodo che la società danese si trova ad affrontare, come l'invecchiamento della popolazione, le potenziali carenze di manodopera, la posizione difficile delle minoranze etniche sul mercato del lavoro, il numero delle persone che percepiscono redditi di trasferimento, la fiscalità relativamente elevata e la necessità di migliorare la qualifica in linea con i cambiamenti internazionali. Anche se le nuove azioni politiche rientrano essenzialmente nel pilastro Occupabilità, compreso l'aumento della forza lavoro e il blocco della progressione fiscale, il governo ha anche presentato un pacchetto "competitività" volto a migliorare le condizioni per le imprese. Per rispondere ai bisogni della forza lavoro è stato fissato un obiettivo volto a espandere entro il 2010 la forza lavoro di 67.000 unità, obiettivo da raggiungersi essenzialmente con una maggiore integrazione dei migranti e un più tempestivo accesso dei giovani al mercato del lavoro. Rimane ancora da realizzare l'obiettivo di assicurare che tutti i disoccupati ricevano un nuovo avvio prima di 6 o rispettivamente 12 mesi di disoccupazione. Le misure volte a promuovere un mercato del lavoro inclusivo, sia nel settore privato che in quello pubblico, sono portate avanti su base continuativa con lo sviluppo degli accordi esistenti e con la conclusione di nuovi accordi tra le parti sociali. Il PAN non fa menzione del processo di inclusione sociale. Il governo continua a lavorare a stretto contatto con le parti sociali nell'ambito di tutti i pilastri per assicurare la qualità del lavoro, anche se esprime dubbi quanto agli indicatori e non ne fornisce alcuno. Alcune precedenti iniziative condotte tramite lo SPO per ridurre la segregazione di genere cominciano a mostrare i primi risultati.

Risposta alle raccomandazioni: Le due raccomandazioni rivolte alla Danimarca sono strettamente correlate con i due assi principali della politica nazionale per l'occupazione. Gli elementi finali della riforma fiscale del 1999 vengono realizzati nel 2002 e implicano, tra l'altro, un allargamento della base imponibile e una più bassa aliquota marginale. Il blocco della progressione fiscale deciso dal nuovo governo dovrebbe significare che le ultime riduzioni non saranno, come in anni precedenti, controbilanciate in parte da aumenti delle imposte locali. Tale iniziativa intende ridurre la tassazione sui redditi da lavoro a partire dal 2004 se altre azioni si dimostreranno efficaci, in particolare l'aumento delle persone occupate. La riforma dei sistemi di prepensionamento continua a dare i suoi frutti, ma in misura ancora insufficiente. Nuove riforme intendono accrescere il numero di immigranti occupati e incoraggiare le persone di meno di 30 anni a entrare più celermente nel mondo del lavoro. Si sono raggiunti accordi con le parti sociali per una migliore integrazione dei migranti, essenzialmente sul posto di lavoro, e sono anche all'esame modalità per ridurre la durata dell'educazione terziaria. Il problema degli incentivi a entrare nel mondo del lavoro

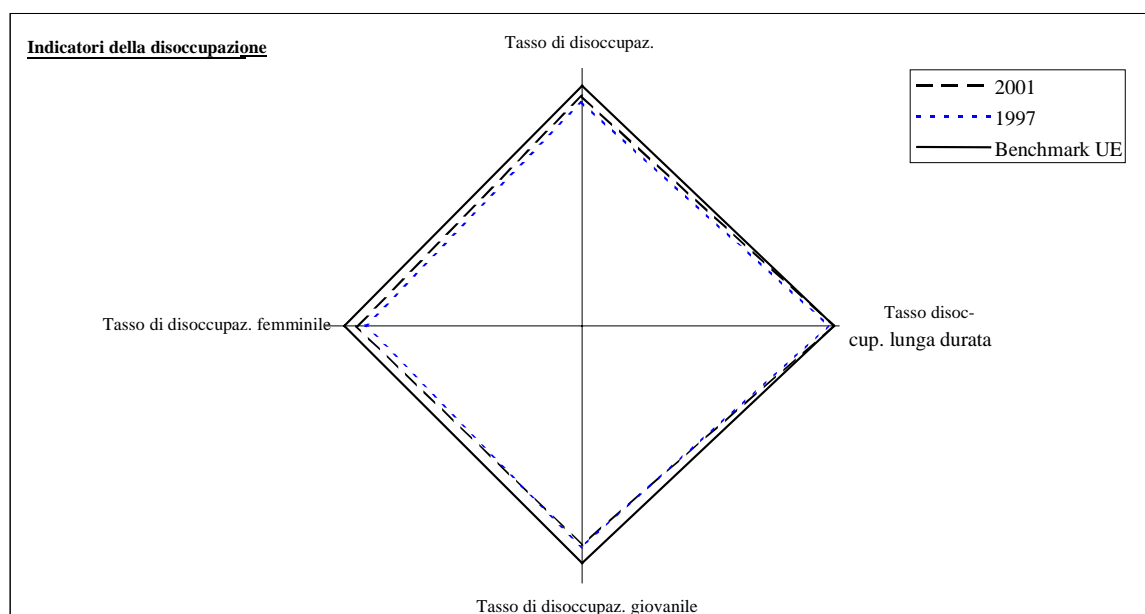
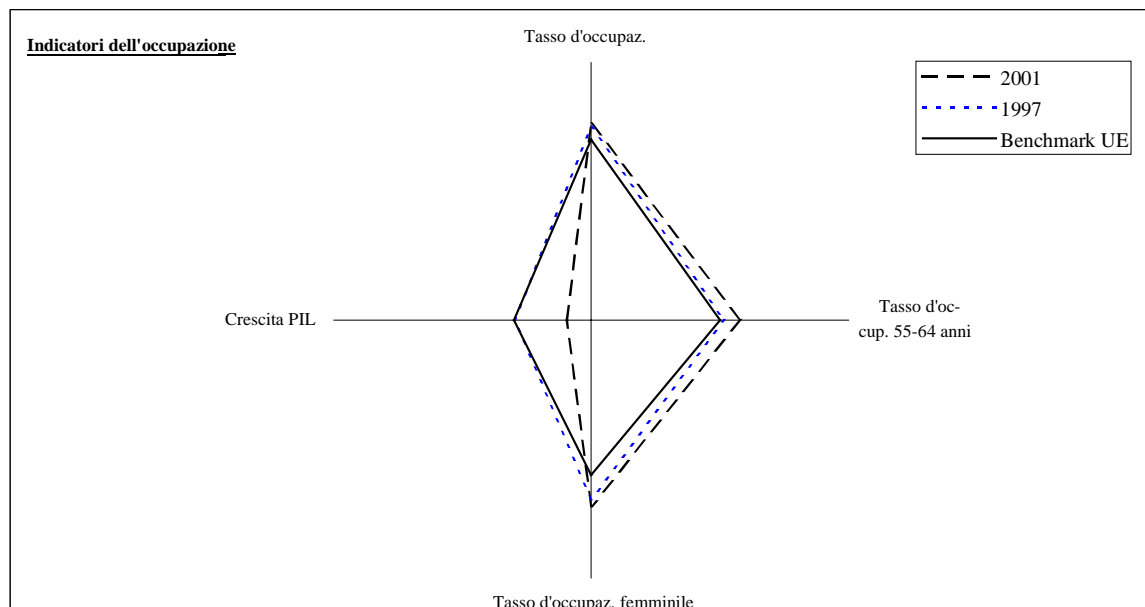
rispetto alle prestazioni sociali è stato affrontato in modo selettivo: è stata introdotta una nuova "indennità d'avvio" per i nuovi immigrati, indennità che è nettamente inferiore all'attuale assistenza sociale. Il governo intende estendere il programma rivolto ai giovani a quelli tra i 25 e i 29 anni. Il livello generale di prestazioni sociali rimarrà impregiudicato, poiché si ritiene fornisca la sicurezza necessaria per controbilanciare la notevole flessibilità del mercato del lavoro danese.

Sfide future: *Considerato l'invecchiamento della forza lavoro, la Danimarca continua a dover assicurare un adeguato apporto di manodopera per salvaguardare le potenzialità di crescita e il modello sociale costruito nell'arco di decenni. Appare necessario un monitoraggio continuo delle riforme in corso, in particolare della riforma fiscale. Sembra importante seguire da vicino le nuove iniziative per rafforzare l'integrazione degli immigrati sul mercato del lavoro e** verificare l'impatto della riduzione delle prestazioni sociali sui livelli di reddito, al fine di assicurare che vengano accresciuti gli incentivi economici evitando nel contempo l'esclusione sociale. Vi è il rischio che nel lungo termine si manifestino strozzature settoriali, in particolare nel settore della sanità, dell'istruzione e in quello sociale, in cui i lavoratori di più di 50 anni sono sovrarappresentati. L'informazione statistica sui disoccupati non è completa senza i dati su quelli non coperti dall'assicurazione di disoccupazione.*

DANIMARCA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	76,2	74,9	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	58,0	51,7	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	72,0	69,1	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,0	3,0	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	4,3	5,2	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	0,9	1,7	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	5,9	5,6	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	4,9	6,2	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

GERMANIA

Principali risultati nel 2001: Il rallentamento dell'economia globale nel 2001 ha fatto scendere la crescita del PIL in termini reali a 0,6%, il tasso più basso a partire dal 1993. Il tasso di occupazione è stato anch'esso molto basso (0,2%). La disoccupazione (7,9%) ristagna e non si prevede una sua riduzione fino al 2003. Il numero di posti di lavoro è calato nella parte orientale del paese, in cui la disoccupazione permane elevata. La disoccupazione di lunga durata (3,9%), pur diminuendo gradualmente, permane al di sopra della media UE. Il tasso generale di occupazione è aumentato di 2 punti percentuali dal 1997. Il tasso relativo alle donne è aumentato ancor più celermente (+ 3,5 punti percentuali) e supera l'obiettivo intermedio dell'UE per il 2005. Anche se il tasso di occupazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) è vicino alla media UE, esso rimane al disotto del livello di partenza molto basso del 1997.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il tasso generale di occupazione sta via via raggiungendo l'obiettivo dell'UE per il 2005. Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani continua a destare preoccupazione. La strategia economica del governo federale intende combinare una politica macroeconomica antinflazionaria orientata alla crescita e all'occupazione con riforme strutturali microeconomiche per ridurre le rigidità del mercato e accrescere l'adattabilità. Nel 2002 la cooperazione delle parti sociali nell'ambito della (tripartita) "alleanza per il lavoro" ha registrato una perdita di impeto e dev'essere rilanciata. Le azioni nell'ambito del pilastro Occupabilità sono state rafforzate, ma hanno bisogno di obiettivi più specifici, di maggiore coerenza ed efficacia. Occorrono ulteriori sforzi per affrontare i problemi strutturali dei Länder orientali e migliorare la coerenza delle politiche per l'occupazione e di quelle per l'inclusione. La strategia per accrescere la qualità del lavoro è stata imperniata sugli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro e sul miglioramento della sicurezza dei lavoratori part-time. La promozione della dimensione regionale, il sostegno all'approccio preventivo e la promozione del mainstreaming della dimensione di genere hanno accresciuto l'importanza e il valore aggiunto delle attività cofinanziate dal Fondo sociale europeo.

Risposta alle raccomandazioni: La nuova legge Job-AQTIV per l'attivazione del settore del lavoro intende rafforzare l'approccio preventivo e ridurre gli afflussi nella disoccupazione di lunga durata. La sua efficacia per i giovani e gli adulti, in particolare nei Länder orientali, e per gli immigrati (compresi gli immigrati di seconda e terza generazione) sarà monitorata e valutata da vicino. L'attuale riforma dello SPO rappresenta un'opportunità per rafforzare le funzioni di orientamento e collocamento e dare maggiore rilievo alle esigenze regionali. Gli interventi dell'FSE hanno contribuito in modo significativo a sviluppare un approccio più preventivo in materia di politiche attive del mercato del lavoro.

Il limite dell'età pensionabile per le donne e per alcuni altri gruppi è stato o sarà innalzato. Per migliorare l'occupabilità dei lavoratori anziani occorre intensificare gli approcci su misura.

Si riscontrano miglioramenti visibili per quanto concerne la formazione continua e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, miglioramenti che andrebbero ulteriormente

portati avanti. Le politiche richiedono una vigorosa attuazione, con un partenariato tra il governo federale, i Länder, tutti gli attori del settore dell'istruzione e della formazione e le parti sociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere consacrata da un lato a porre in atto ampi sistemi di accreditamento e riconoscimento dell'apprendimento formale e non formale e allo sviluppo di standard comuni di qualità per gli erogatori di formazione e, dall'altro, all'innalzamento della partecipazione delle persone scarsamente qualificate e dei lavoratori delle PMI alle iniziative di formazione continua.

Il "modello di Magonza" (Mainz model) intende migliorare le opportunità di lavoro all'estremità più bassa della scala salariale. L'efficacia e l'impatto della misura volta a ridurre la tassazione e i costi non salariali del lavoro andranno analizzati a fondo.

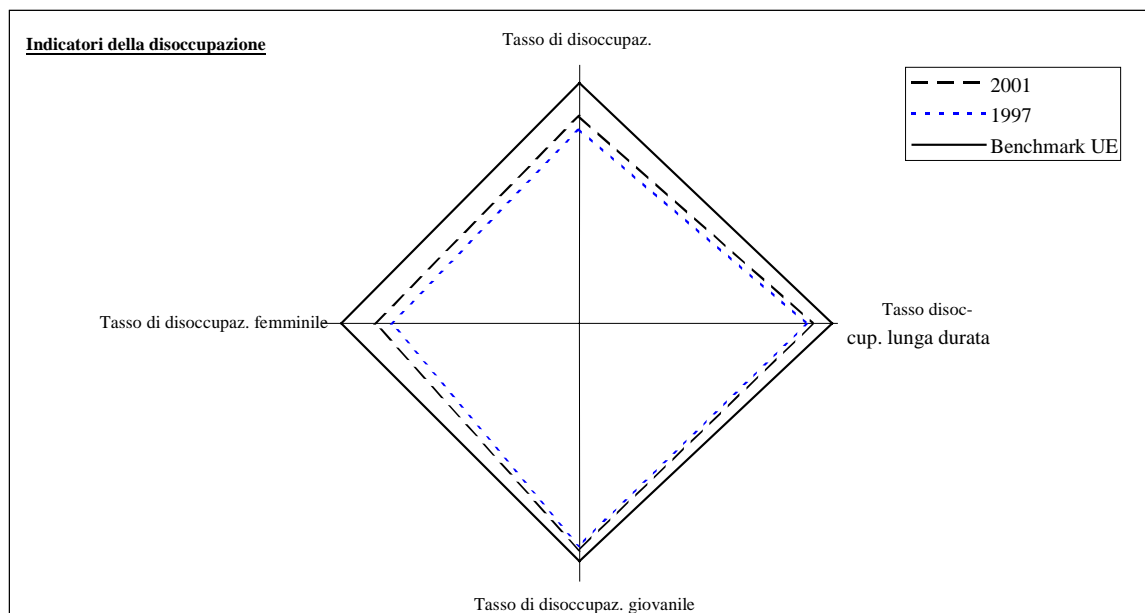
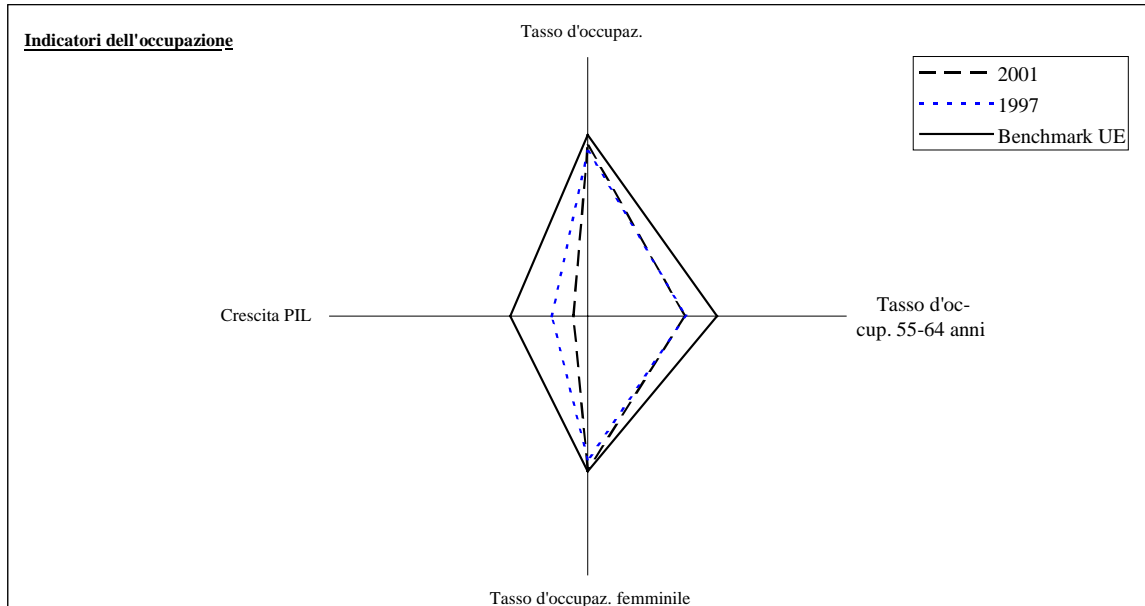
La Germania si impegna ad accrescere la proporzione di asili nido diurni nei Länder occidentali del 30% entro il 2010. La "Relazione sulla situazione occupazionale e di reddito delle donne e degli uomini" è stata pubblicata e le sue conclusioni dovranno essere ora tradotte in azioni concrete con la partecipazione attiva delle parti sociali del settore privato.

Sfide future: *Permane un ampio deficit di posti di lavoro, soprattutto nei Länder orientali. Le disparità regionali del mercato del lavoro potrebbero aumentare ulteriormente. Nei Länder orientali appare necessaria una strategia generale che combini le politiche regionali, del mercato del lavoro e strutturali per promuovere la creazione di posti di lavoro e ridurre gli afflussi nella disoccupazione di lunga durata. La riforma dello SPO offre un'opportunità per aumentare l'efficacia della politica attiva del mercato del lavoro, in particolare migliorandone il monitoraggio e la valutazione. All'atto di realizzare l'approccio preventivo, occorre consacrare un'attenzione particolare alle persone esposte all'emarginazione. Migliori opportunità occupazionali per le persone a basso salario potrebbero contribuire a creare un mercato del lavoro inclusivo, ma l'interazione dei regimi fiscali e di quelli previdenziali deve fornire incentivi adeguati a entrare nel mondo del lavoro. Occorrono adeguati obiettivi qualitativi e quantitativi per la formazione continua, soprattutto per quanto concerne la partecipazione dei gruppi a bassa qualifica e dei lavoratori delle PMI. La mancanza di strutture di custodia dei bambini e di scuole a tempo pieno continua a ostacolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, soprattutto nella parte occidentale della Germania. La messa a disposizione di strutture di custodia (dei bambini e delle persone non autonome) più numerose e più economiche e di scuole a tempo pieno, la riduzione dei disincentivi al lavoro, sia di natura fiscale che legati ai costi non salariali del lavoro, e l'eliminazione dei differenziali retributivi di genere rimangono questioni importanti per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.*

GERMANIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	65,8	63,7	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	37,7	38,1	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	58,8	55,3	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	0,6	1,4	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	7,9	9,9	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	3,9	4,9	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	4,8	5,4	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	8,1	10,7	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

GRECIA

Principali risultati nel 2001: Nonostante il recente rallentamento globale della crescita economica nel secondo semestre del 2001, l'economia greca è cresciuta del 4,1% di pari passo con una migliore produttività del lavoro. Tuttavia, l'occupazione complessiva è diminuita dello 0,3%. I principali problemi strutturali del mercato del lavoro greco permangono: il basso tasso di occupazione pari a 55,4% è ben al disotto della media UE pari a 63,9%. Il tasso di disoccupazione, anche se è sceso nel 2001 a 10,5% rispetto al picco dell'11,9% registrato nel 1999, è ancora al disopra della media UE pari a 7,4%. Il tasso di disoccupazione femminile del 15,6% è più del doppio di quello maschile. I gap di genere per quanto concerne sia i tassi di occupazione che quelli di disoccupazione rimangono elevati. La disoccupazione di lunga durata è scesa a 5,4%, ma è ancora superiore alla media UE pari al 3,3%.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: La Grecia è notevolmente al disotto degli obiettivi quantitativi fissati a Lisbona e Stoccolma, visto che la crescita dell'occupazione continua a essere lenta. Le recenti politiche del mercato del lavoro intendono aumentare l'occupazione, ridurre la disoccupazione e combattere le rigidità del mercato del lavoro. La loro attuazione dev'essere accelerata e monitorata se si vogliono ottenere risultati concreti e sensibili. Attualmente, il sistema pensionistico è in via di riforma ed è stata adottata una nuova legislazione che razionalizza le disposizioni e intende assicurare la sostenibilità economica del sistema pensionistico. Sul piano finanziario, quello dell'occupabilità rimane il pilastro più importante e le risorse dell'FSE recano il maggior contributo per l'attuazione delle politiche attive del mercato del lavoro. L'attuazione dell'approccio preventivo e personalizzato è in corso, ma occorrono ulteriori azioni per accelerare la riforma dei servizi pubblici dell'occupazione. Diverse misure adottate per migliorare l'imprenditorialità vanno nella giusta direzione, come ad esempio gli incentivi fiscali, la semplificazione amministrativa, il sostegno agli avvisi di imprese e l'imprenditorialità femminile. Il PAN Occupazione mette in rilievo la tematica della qualità del lavoro, ambito in cui si sono compiuti indubbiamente degli sforzi. Tuttavia, rimane ancora ampio spazio per accrescere l'efficacia degli interventi. Le parti sociali sono state coinvolte nella definizione e attuazione delle politiche, il che potrebbe portare a un adattamento del sistema educativo ai bisogni del mercato del lavoro. Diverse misure del QCS sono in via di attuazione nell'ambito della formazione continua e dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, della società delle conoscenze e della società dell'informazione, dell'imprenditorialità e delle pari opportunità. Inoltre, il PAN Occupazione 2002 tiene conto del PAN Inclusione 2001 e sono evidenti le sinergie tra i due piani.

Risposta alle raccomandazioni: Si registrano chiari progressi verso un metodo più completo e strategico di policy-making e le misure proposte sono maggiormente in linea con gli orientamenti per l'occupazione. Resta però ancora da porre in atto un valido sistema di follow-up della strategia.

Ha preso il via la riforma dei servizi pubblici dell'occupazione, ma occorre un maggiore impeto per superare diversi ostacoli (amministrativi, tecnici, culturali) e per assicurare la piena attuazione dell'approccio preventivo e personalizzato. Si dovrebbero intraprendere

azioni a carattere prioritario per migliorare le statistiche, al fine di sviluppare e gestire un sistema di monitoraggio statistico adeguato.

Le riforme fiscali per incoraggiare la partecipazione al mercato del lavoro vanno nella direzione giusta, ma non ci si attende che le nuove disposizioni abbiano un forte impatto sui livelli occupazionali..

Sono state annunciate misure per coordinare i sistemi d'istruzione, formazione e occupazione. Sono già iniziati gli sforzi per sviluppare un'ampia e coerente strategia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita: tali sforzi vanno nella buona direzione, anche se molto rimane da fare per meglio rispondere ai bisogni del mercato del lavoro.

La strategia di partenariato è migliorata con il coinvolgimento delle parti sociali nella formulazione delle politiche, l'esame della legislazione esistente e il finanziamento dei programmi educativi per il personale delle piccole imprese. La loro partecipazione porterà anche alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e alla riduzione degli squilibri strutturali del mercato del lavoro.

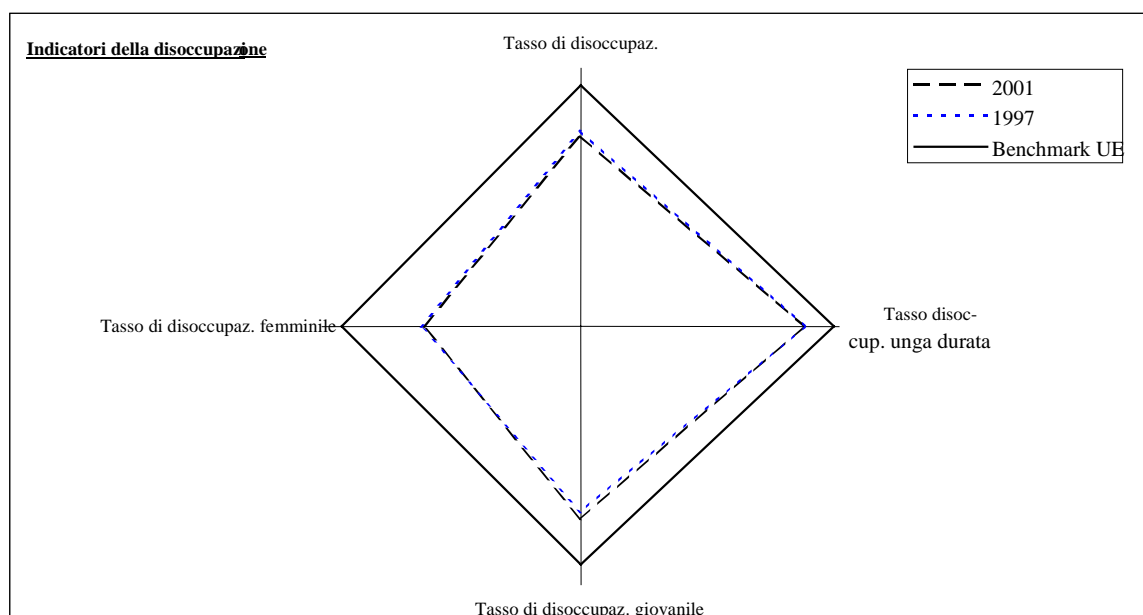
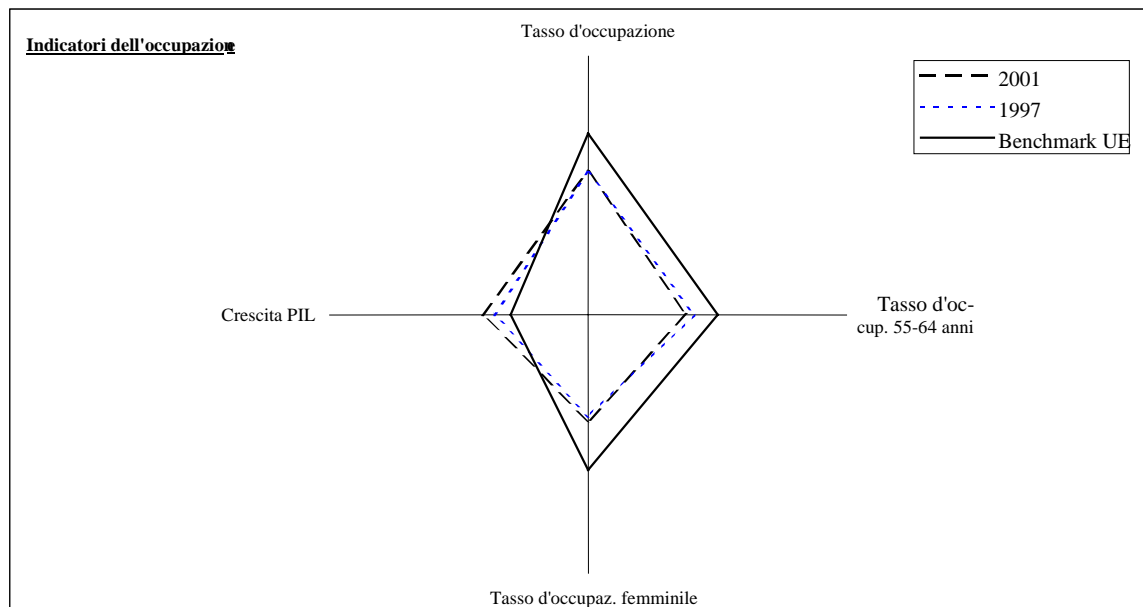
Un approccio di mainstreaming della dimensione di genere viene sviluppato nell'ambito delle istituzioni, anche se i progressi sono lenti al fine di abbassare il cosiddetto "deficit di parità". Ci si attende una maggiore partecipazione delle donne sul mercato del lavoro in seguito alle proposte di rendere possibili opportunità di lavoro part-time e incentivi ad accedere al mercato del lavoro. Sono anche visibili progressi in relazione alla messa a disposizione di strutture di custodia per i bambini e le altre persone non autonome.

Sfide future: *Nonostante i progressi compiuti in materia di avvio di politiche e di miglioramenti legislativi, l'innalzamento del tasso di occupazione rimane la preoccupazione principale. Le misure per ridurre il costo del lavoro non salariale (in particolare per le persone a bassa retribuzione), l'offerta di maggior incentivi per incoraggiare l'occupazione part-time e il completamento della riforma dei servizi pubblici dell'occupazione sono tutte iniziative da portare avanti. I tassi di occupazione, in particolare delle donne e dei giovani, potrebbero essere aumentati, accelerando l'attuazione di una strategia preventiva e personalizzata nonché grazie a un rafforzamento delle politiche attive. Per gli anziani ciò potrebbe avvenire mediante politiche per un invecchiamento attivo. Al miglioramento continuativo del sistema di monitoraggio statistico andrebbe dato carattere prioritario. Occorrono ulteriori azioni per migliorare gli incentivi a entrare nel mondo del lavoro. La pertinenza economica dell'istruzione e della formazione professionale potrebbero essere migliorate rafforzando le correlazioni coi bisogni del mercato del lavoro. È importante sviluppare ulteriormente e dare attuazione a una strategia impostata su tutto l'arco della vita, promuovendo anche un invecchiamento attivo. La piena attuazione del pacchetto di riforma del mercato del lavoro e il monitoraggio del suo impatto appaiono necessari per assicurare la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire un adeguato equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Occorre un'azione più approfondita per migliorare in modo significativo l'occupazione femminile da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo, così da ridurre il divario tra i sessi soprattutto per quanto concerne la segregazione occupazionale e i differenziali retributivi.*

GRECIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	55,4	55,1	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	38,0	40,9	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	40,9	39,3	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	4,1	3,6	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	10,5	9,8	2,7 (media dei 3 migliori risultati LU,NL,AT)
Tasso DLD	5,4	5,3	0,8 (media dei 3 migliori risultati LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	10,2	11,2	3,1 (media dei 3 migliori risultati LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	15,6	15,2	3,0 (media dei 3 migliori risultati LU,NL,IE)

SPAGNA

Principali risultati nel 2001: L'economia spagnola ha risentito del rallentamento dell'economia internazionale, anche se meno di altri paesi dell'UE. La crescita è scesa a 2,8% nel 2001 rispetto al 4,1% nel 2000. La crescita della produttività del lavoro è stata soltanto di 0,3%. La crescita occupazionale è scesa a 2,5% nel 2001 dal 3,1% nel 2000, ma è ancora doppiata rispetto alla media UE. Il tasso di occupazione è salito di 1,5 punti percentuali, raggiungendo il 56,3% e il tasso di disoccupazione è sceso a 10,6%. Tale riduzione è stata maggiore per le donne e per i disoccupati di lunga durata. Una quota elevata di contratti a tempo determinato e una bassa percentuale di lavoro part-time, ben al di sotto della media UE, continuano a essere caratteristiche preoccupanti del mercato del lavoro spagnolo. Ampie disparità regionali in materia di disoccupazione coesistono con carenze di manodopera in certi settori e in certe occupazioni.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: L'obiettivo di procedere verso la piena occupazione è stato esplicitamente adottato dal governo spagnolo, ma il PAN non fissa obiettivi intermedi per contribuire all'obiettivo generale europeo. È stato adottato un approccio preventivo, realizzato poi progressivamente nel corso dei PAN successivi e che ha rafforzato le misure di occupabilità per i disoccupati prima che raggiungano la disoccupazione di lunga durata. Il problema di mantenere e migliorare la qualità del lavoro è stato affrontato essenzialmente lungo quattro direttrici: formazione (la legge per la formazione professionale, annunciata nel PAN dell'anno scorso, è stata adottata nel giugno 2002), la stabilità del lavoro (le misure attuate negli anni precedenti hanno portato a una riduzione soltanto lieve del tasso di occupazione a tempo determinato), salute e sicurezza sul lavoro (non sviluppate appieno nel PAN) e pari opportunità (le azioni sono state rafforzate nel PAN 2002 rispetto agli anni precedenti). Le relazioni tra il governo e le parti sociali sono state ottime nel corso degli ultimi anni. Anche se esse sono peggiorate in seguito al disaccordo tra il governo e i sindacati sulla riforma del mercato del lavoro recentemente adottata, il clima ha iniziato a migliorare nuovamente. Il policy-mix: dal 1997 la strategia spagnola per l'occupazione si è imperniata sui pilastri I e II, la promozione dell'occupabilità, la promozione delle assunzioni fisse e l'agevolazione della creazione di imprese. Una crescente preoccupazione in relazione al pilastro IV è stata chiaramente segnalata dal governo e dalle parti sociali e sono state adottate misure che favoriscono l'assunzione di donne e di persone socialmente emarginate. Il PAN stabilisce un gruppo di misure che sono complementari a quelle sviluppate nel PAN Inclusionione sociale 2001.

Risposta alle raccomandazioni:

Nel PAN 2001 gli obiettivi intermedi quantificati non sono esplicitati, anche se è stato fissato l'obiettivo della piena occupazione. Per quanto concerne il completamento della modernizzazione dello SPO, è stata annunciata la realizzazione del sistema d'informazione "SISPE" come anche la continuazione del processo di decentramento per l'attuazione di politiche attive.

Sono state adottate misure per ridurre il gap di genere imperniate sulla conciliazione tra il lavoro e la vita familiare (Piano integrato di sostegno alle famiglie 2001-2004). Nello statuto dei lavoratori è stata introdotta una formulazione più chiara del principio di parità retributiva.

L'annunciata legge sulla formazione professionale è stata recentemente adottata. Essa integra i tre sottosistemi nel campo della formazione. L'occupazione stabile è cresciuta più celermente dell'occupazione a tempo determinato, anche se il tasso di occupazione a tempo determinato permane elevato, situandosi a circa 31%, mentre il lavoro part-time non ha registrato un aumento significativo.

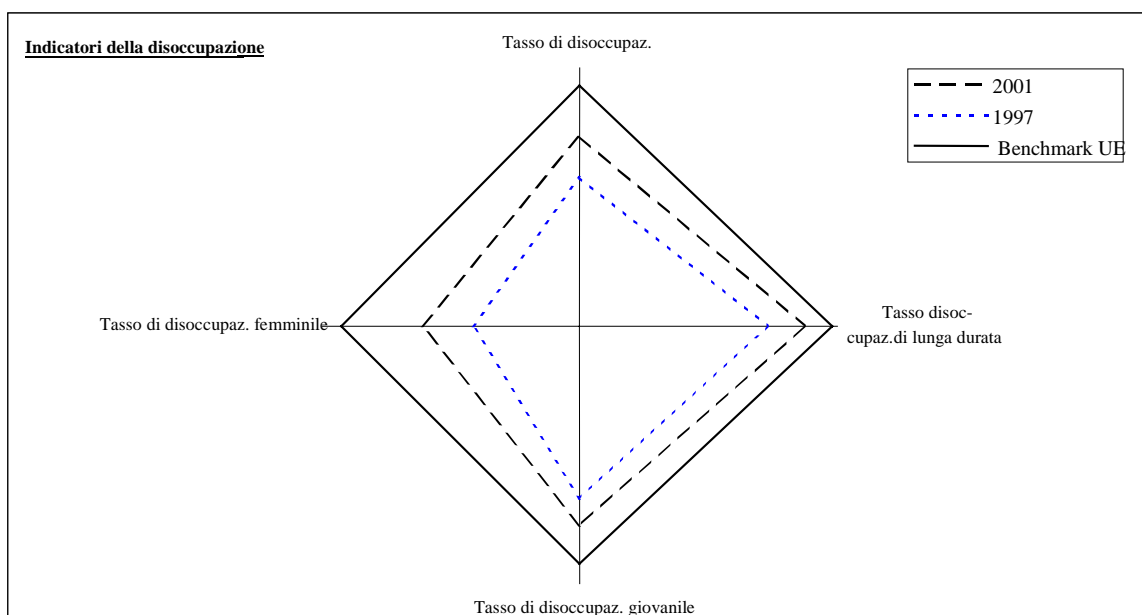
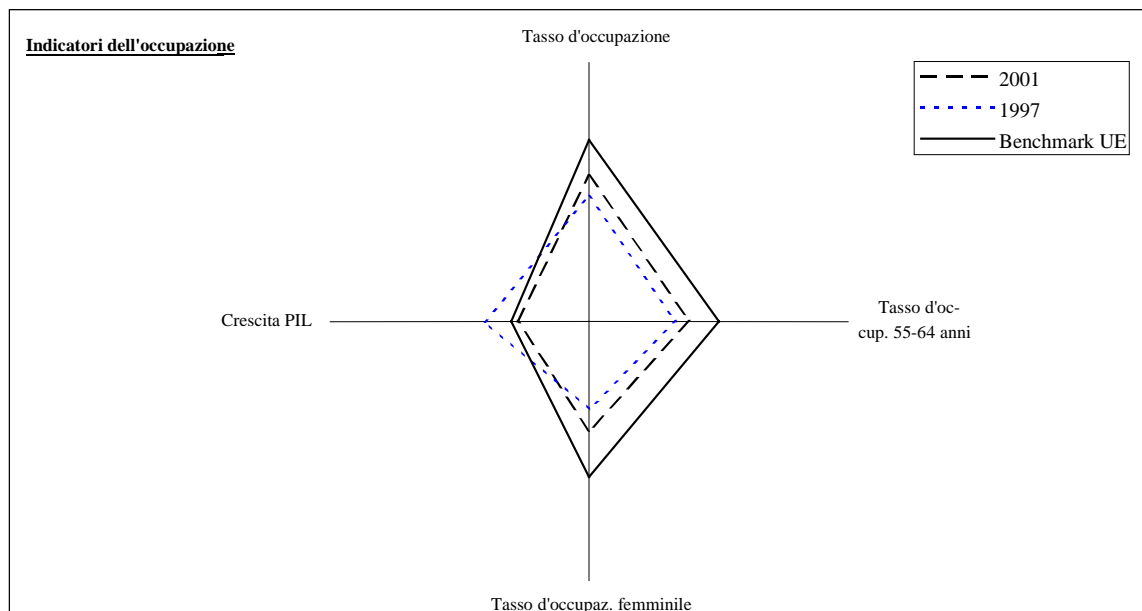
Non sono state adottate misure addizionali per ridurre le disparità regionali nel campo dell'occupazione e della disoccupazione. Considerata l'entità delle disparità regionali, che, anche se migliorando, sono ancora tra le più pronunciate nell'UE, occorre un maggiore sforzo.

Sfide future: *La riduzione del tasso di disoccupazione e l'aumento del tasso di occupazione richiedono ulteriori sforzi. Tali tassi sono ancora significativamente inferiori alla media dell'UE, nonostante i notevoli sforzi compiuti negli ultimi anni. È importante completare la modernizzazione dello SPO e accrescere il coordinamento tra i servizi regionali dell'occupazione. Appare necessario un adeguato equilibrio tra sviluppo regionale e mobilità funzionale e geografica. Il tasso di disoccupazione femminile, che è ancora doppio rispetto a quello maschile, dev'essere ridotto e si devono compiere progressi per conciliare la vita familiare e quella lavorativa. In particolare mettendo a disposizione soluzioni per la custodia dei bambini e l'assistenza ai familiari non autonomi. Nonostante gli sforzi già compiuti, la riduzione dei contratti a tempo determinato e un maggior uso di contratti part-time continuano a essere importanti sfide. È perciò essenziale dare nuovo impulso al dialogo sociale. L'adozione della legge per la formazione professionale costituisce parte di una strategia complessiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita ed è auspicabile che sia attuata al fine accrescere la coerenza con la politica educativa e l'apprendimento non formale a tutti i livelli.*

SPAGNA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	56,3	48,2	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	38,9	33,5	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	41,9	33,6	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	2,8	4,0	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	10,6	17,0	2,7 (media dei tre migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	5,1	10,8	0,8 (media dei tre migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	9,1	13,2	3,1 (media dei tre migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	15,5	23,4	3,0 (media dei tre migliori risultati: LU,NL,IE)

FRANCIA

Principali risultati nel 2001: Nonostante il rallentamento della crescita economica scesa a 1,8%, l'occupazione è aumentata di 1,9% e il tasso di disoccupazione nel 2001 è stato fatto scendere all'8,6% anche se il limite del 9% è stato superato alla fine dell'anno. Dall'avvio del processo di Lussemburgo nel 1997 il tasso di occupazione è aumentato, passando da 59,5% a 63,1%, con un incremento medio di 2 milioni di posti di lavoro. Il tasso di occupazione femminile è aumentato, passando da 52,4% a 56,1%, superando la media UE. Il tasso di occupazione degli anziani rimane statico intorno al 30% (31% nel 2001). Anche se la disoccupazione si è ridotta notevolmente nell'ultimo quinquennio (900.000 unità in meno), essa è ancora superiore alla media UE. Infine, la produttività del lavoro è diventata negativa (-0,4%) e l'aumento del costo del lavoro unitario (1,3%) è superiore alla media UE (0,6%).

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il processo di Lussemburgo ha incoraggiato una visione strutturata della politica dell'occupazione e delle azioni di lotta contro la disoccupazione, che serve in parte quale quadro di riferimento. Il passaggio da una strategia classica a un approccio preventivo lo si è visto essenzialmente nella generalizzazione del piano d'azione "nuovo avvio" (luglio 2001) con un maggiore ricorso ai meccanismi del dialogo sociale (933 accordi firmati nel 2001). Altri elementi comprendono una riduzione degli oneri e l'introduzione di diversi sistemi per attirare nel mondo del lavoro le persone a bassa qualifica e i giovani. Pur avendo presenti gli obiettivi comuni, la Francia ha seguito la propria agenda di riduzione legale dell'orario di lavoro a 35 ore. In relazione alle sfide comuni, l'attenzione riservata alla politica d'invecchiamento attivo e alla riduzione delle sacche di disoccupazione non ha ancora prodotto risultati adeguati. Vi è qualche connessione con il PAN Inclusion, in particolare per quanto concerne la prevenzione e l'attivazione. L'obiettivo europeo relativo all'aumento della qualità del lavoro occupa uno spazio significativo nel PAN Occupazione, la cui attuazione è essenzialmente di responsabilità delle parti sociali.

Risposta alle raccomandazioni: Con la generalizzazione del piano d'azione "nuovo avvio" nel 2001 si sono applicati programmi su misura per i giovani e gli adulti disoccupati e misure preventive. Misure volte a ridurre gli oneri che gravano sui bassi salari e misure per dare lavoro ai giovani hanno contribuito a produrre una brusca impennata nel numero di posti di lavoro, un sensibile abbassamento del costo del lavoro per i settori a bassa qualifica o per le persone con poca esperienza, nonché una riduzione delle "trappole dell'inattività". Anche se ha ricevuto un grande impulso in particolare con gli accordi sulle 35 ore, il dialogo sociale è ancora lungi dal divenire la regola. Esso però potrebbe rivelarsi utile per le questioni relative alla politica salariale, alla qualità del lavoro e alla formazione continua, in particolare nelle PMI e a vantaggio dei lavoratori a bassa qualifica o dei lavoratori anziani. Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani rimane basso e l'età media del pensionamento è di 58 anni. Nonostante questa vistosa incoerenza con gli obiettivi comuni, si sono registrate ben poche discussioni o ben pochi sforzi per limitare i prepensionamenti.

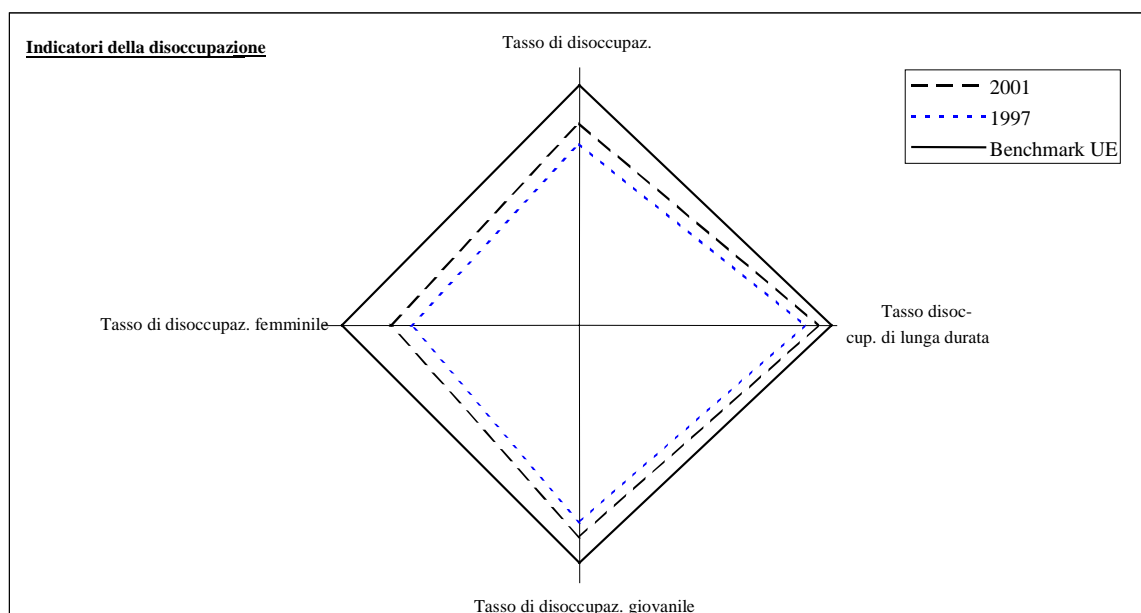
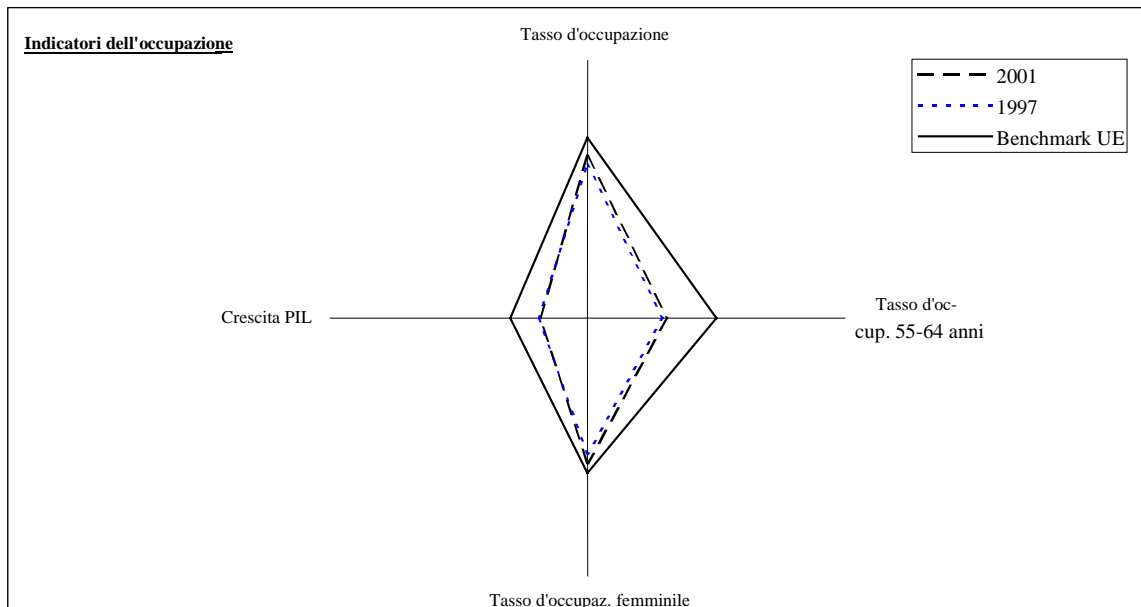
Sfide future: L'imminente introduzione dell'orario di lavoro ridotto in 1,3 milioni di piccole imprese può richiedere appropriate misure di supporto per garantire la necessaria flessibilità. Si potrebbe dare la priorità al dialogo sociale nelle questioni relative

all'organizzazione dell'orario di lavoro, alla formazione continua e all'inizio e alla fine della vita lavorativa. Gli oneri che gravano sul lavoro potrebbero essere ridotti ulteriormente, evitando nel contempo le distorsioni del mercato del lavoro a seconda delle categorie di lavoratori. Si registra un costante problema di reclutamento che tende ad acuitizzarsi in certe occupazioni. Altri ambiti problematici hanno a che vedere con i giovani che lasciano la scuola senza un'qualifica e con sacche persistenti di disoccupazione in via di aggravamento. Inoltre, per assicurare una maggiore partecipazione dei lavoratori anziani alla vita economica, occorrono misure vigorose. Nonostante segnali positivi, la definizione di una strategia coerente di formazione continua è ancora da realizzarsi.

FRANCIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	63,1	59,5	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	31,0	29,1	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	56,1	52,4	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,8	1,9	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	8,6	11,8	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	2,9	5,0	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	7,1	9,4	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	10,5	13,7	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

IRLANDA

Principali risultati nel 2001: L'Irlanda ha assistito a un brusco rallentamento della crescita economica nel secondo semestre del 2001. Ciononostante l'Irlanda ha continuato a registrare notevoli risultati sul piano dell'occupazione essenzialmente grazie alla persistenza dei buoni risultati dell'anno precedente. Ne consegue che l'occupazione in generale (65,7%) è aumentata del 2,9%, la disoccupazione è calata ad appena il 3,8% e la disoccupazione di lunga durata all'1,3%. La crescita dell'occupazione ha avvantaggiato maggiormente le donne e i lavoratori anziani, mentre la disoccupazione è ora più elevata tra gli uomini che tra le donne in tutte le categorie. Nonostante i miglioramenti in relazione alle donne, si registra ancora un gap significativo (18%) tra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Si registra un costante progresso verso il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona. L'Irlanda, per la prima volta, ha fissato obiettivi specifici nel campo della disoccupazione di lunga durata e dell'occupazione per i gruppi vulnerabili e ha creato buone correlazioni con il PAN Inclusionione sociale. Le relazioni delle parti sociali in Irlanda sono un forte fattore del successo sul piano occupazionale e potrebbero essere ulteriormente rafforzate accrescendo la dimensione regionale e locale. Recenti iniziative legislative per i lavoratori part-time e coloro che devono curarsi della famiglia dovrebbero contribuire a mantenere/incoraggiare le donne nella forza lavoro e a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare. Per quanto concerne l'aspetto della qualità del lavoro, l'accento viene posto essenzialmente sulla retribuzione e sull'orario di lavoro, però il PAN fa anche riferimento a nuovi accordi nazionali di partenariato e a una nuova legislazione che contribuirà a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare.

Risposta alle raccomandazioni: Il successo dell'Irlanda nell'affrontare il problema della disoccupazione implica che coloro che rimangono disoccupati sono le persone più svantaggiate nella società. Un nuovo processo di "sostegno avanzato" e il mainstreaming del programma per i disabili forniranno un maggior aiuto a coloro che sono più vulnerabili. Una valutazione d'insieme delle politiche attive del mercato del lavoro è in fase avanzata nell'ambito dell'accordo nazionale di partenariato. La continuazione della riforma fiscale e un aumento del salario minimo nazionale costituiscono un incentivo per i disoccupati e per le persone a bassa retribuzione a rientrare/rimanere nella forza lavoro. Non vi è nessun miglioramento visibile per quanto concerne il differenziale retributivo di genere o la segregazione occupazionale. Buoni progressi si sono compiuti nella messa a disposizione di posti in asili nido, ma sussiste ancora un importante problema per quanto concerne l'economicità dei servizi di custodia dei bambini.

Il ritardo nel completamento di un quadro strategico d'insieme per la formazione continua è scoraggiante, considerato il rilievo che si era dato in precedenza alla tematica, anche se si compiono sforzi significativi per affrontare i problemi di alfabetizzazione e di conoscenze matematiche di base che incontra un quarto della popolazione. Analogamente, si registra una mancanza d'impulso in relazione alla formazione in azienda, particolarmente se si considerano le tendenze da cui risulta che i cambiamenti che interessano i modelli occupazionali favoriranno coloro che hanno un livello di educazione più alto.

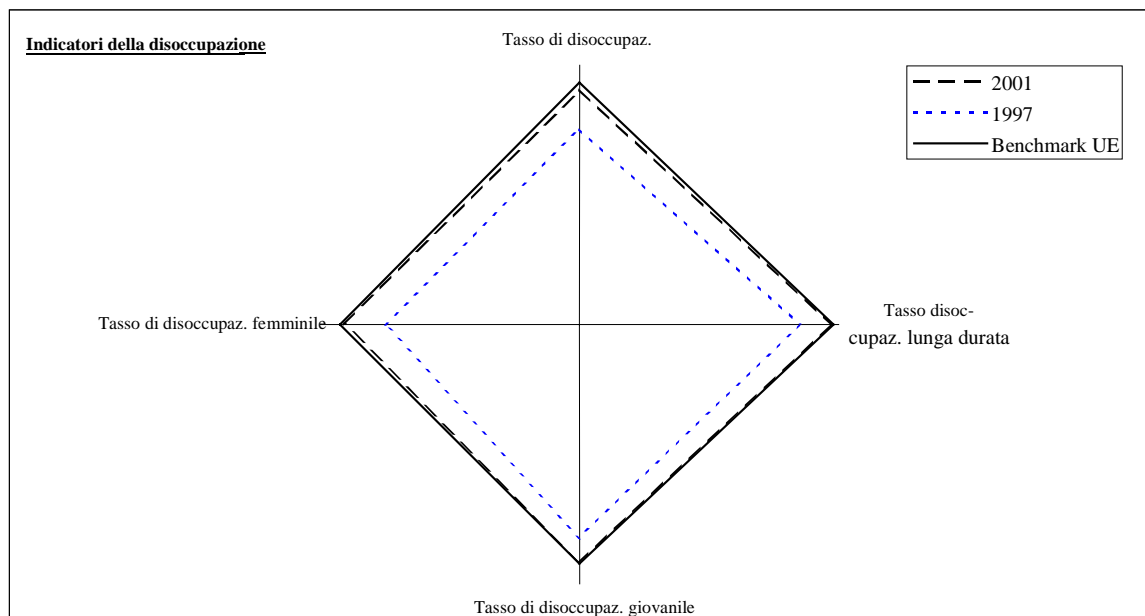
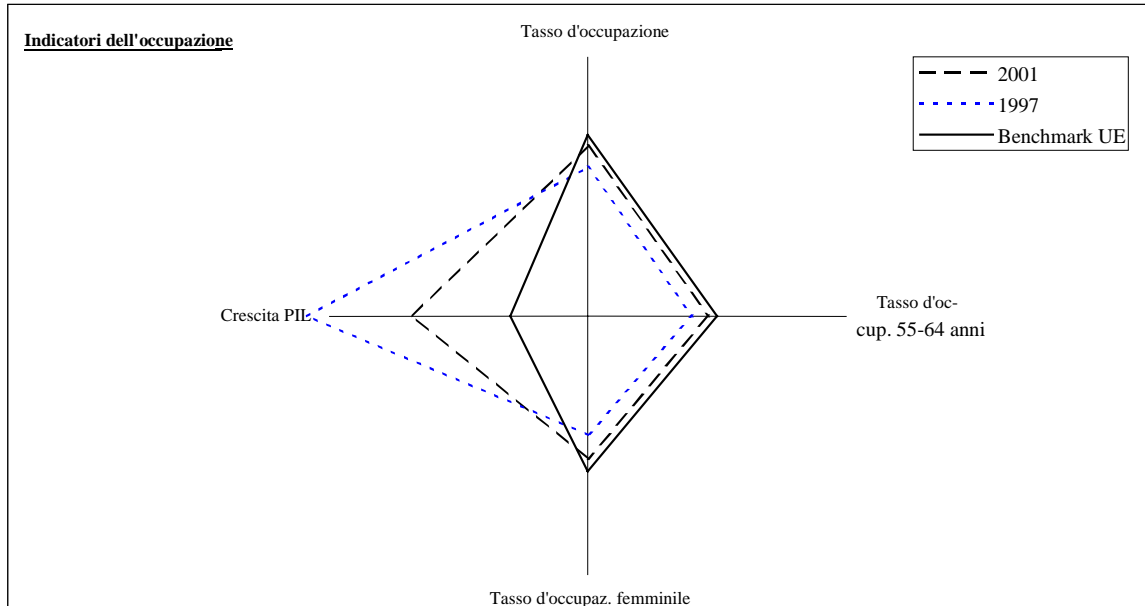
I tempi per completare la strategia territoriale nazionale non consentono di fare una valutazione completa. Anche se si riconosce che le politiche adottate hanno avuto un impatto al fine di ridurre gli squilibri regionali, dispiace notare che il rallentamento della crescita economica e il conseguente aumento della disoccupazione hanno avuto un impatto maggiore nelle regioni Border, Midlands e Western, le regioni più povere in Irlanda.

Sfide future: *Le attuali strategie si sono dimostrate efficaci per accrescere la disponibilità di manodopera, ma appare importante assicurare che i programmi siano correttamente mirati a coloro che si trovano in posizione maggiormente svantaggiata, dando rilievo alla loro futura occupabilità. Per affrontare i bassi livelli educativi e le scarse qualifiche appare necessario che il governo e le parti sociali accelerino lo sviluppo dell'attuazione della lungamente attesa strategia di formazione continua e intensifichino anche gli sforzi per promuovere la formazione in azienda, in particolare per quanto concerne i lavoratori anziani. Il differenziale retributivo di genere richiede una risposta politica maggiormente proattiva che sia misurabile nel tempo. La messa a disposizione di strutture di custodia dei bambini e in particolare il problema della loro economicità richiedono un'ulteriore azione considerato l'importante ostacolo che ciò presenta per le madri che lavorano. Inoltre, ci si attende che l'imminente strategia territoriale nazionale contenga politiche volte ad affrontare il problema degli squilibri regionali.*

IRLANDA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	65,7	57,5	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	46,8	40,3	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	55,0	45,9	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	6,8	10,8	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	3.8	9.9	2.7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	1.3	6.1	0.8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	3.3	7.1	3.1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	3.7	9.9	3.0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

ITALIA

Principali risultati nel 2001: In seguito al generale rallentamento dell'economia mondiale, nel 2001 la crescita del PIL in termini reali è stata di quasi 1% inferiore a quella del 2000. La crescita dell'occupazione (1,6%) ne è stata interessata in via soltanto marginale a causa dell'aumento di posti di lavoro permanenti e della componente femminile, mentre il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è aumentato solo dello 0,3%. Questo risultato ha fatto scendere il tasso di disoccupazione al 9,5%. Nonostante un miglioramento sul piano occupazionale a partire dal 1997, il grande divario rispetto ai partner dell'UE è rimasto sostanzialmente immutato. Il tasso complessivo dell'occupazione è pari a 54,8%, quello femminile è di 41,1% e quello degli anziani di 28%; i tassi relativi alle donne, ai giovani e ai disoccupati di lunga durata permangono elevati. La sfida principale consiste nella segmentazione geografica: il tasso di disoccupazione a Sud supera il 19% contro al 5% nel Centro-Nord.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il PAN presenta ampie proposte per la riforma della normativa che disciplina il mercato del lavoro, mentre un'attenzione minore è riservata alle azioni già avviate in precedenza. Poiché una parte importante del documento riguarda proposte di ampia portata che non sono ancora delineate nei particolari, una valutazione adeguata sarà possibile soltanto una volta che queste verranno tradotte in azioni concrete. Per la prima volta le regioni hanno dato il loro contributo e hanno indicato nell'FSE il principale strumento finanziario per le politiche attive regionali. L'agenda politica è ben descritta e si basa su misure legislative contro il lavoro sommerso, la riforma del sistema di istruzione e formazione (estensione della scuola dell'obbligo, maggiore flessibilità, maggior rilievo per le TI e le lingue, incoraggiamento dei tirocini, ecc.) e la flessibilità del mercato del lavoro. Questo policy-mix, imperniato sull'occupabilità e l'adattabilità, dovrebbe avere ripercussioni per le pari opportunità grazie a un più facile ricorso al lavoro part-time e accrescere la qualità del lavoro, riducendo il lavoro sommerso e le disparità tra il lavoro protetto e quello flessibile, mentre invece la sicurezza del lavoro e altri aspetti qualitativi non sono analizzati. Il pilastro Imprenditorialità non presenta innovazioni di rilievo. In generale, le azioni proposte nel PAN non appaiono sufficienti per affrontare i problemi identificati per il Sud, anche se l'accordo denominato "Patto per l'Italia", elaborato successivamente al PAN, colma in parte tale lacuna, soprattutto nel capitolo relativo agli investimenti per il Meridione. Resta da vedere se tutte le misure annunciate in questo Patto verranno attuate, considerate le restrizioni di bilancio che il paese attualmente si trova ad affrontare. Il principale obiettivo del governo è di accrescere i tassi di occupazione, in linea con la strategia di Lisbona. Il PAN quantifica perciò gli obiettivi occupazionali per le donne (46%) e per gli anziani (40%) per il 2005. Esso presenta anche un nuovo quadro per le relazioni con le parti sociali, volto a passare dai tradizionali accordi tripartiti di lungo periodo in materia di politica dei redditi ad accordi specifici. Il dialogo sociale ha agevolato il recepimento di certe direttive. La proposta del governo di rivedere l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori si è conclusa con un accordo tripartito in materia di politiche del lavoro con la maggioranza delle rappresentanze dei sindacati e del padronato. Il PAN fa riferimento al PAN Inclusione e ribadisce il contributo di EQUAL e il ruolo delle regioni e delle collettività locali, anche tramite l'FSE.

Risposta alle raccomandazioni del Consiglio del 2001: Il PAN presenta ampie proposte che dovrebbero accrescere i tassi di occupazione in particolare per quanto concerne le donne e gli anziani, ma il policy-mix appare squilibrato e sussistono dubbi quanto al fatto che le riforme possano migliorare il mercato del lavoro nel Sud senza azioni complementari su lato della domanda, anche se ciò è stato delineato nel "Patto per l'Italia". Il governo ha presentato l'obiettivo occupazionale per le donne e quello per gli anziani per il 2005. Quest'ultimo è per lo meno ambizioso: Per la sua realizzazione il governo si basa anche su una nuova proposta di riforma del sistema pensionistico il cui calendario non è certo. Sono menzionate azioni per combattere l'economia sommersa, ma non sono descritte nei dettagli e, alla luce dei risultati della "legge dei 100 giorni", il loro contributo è controverso e porterà a nuovi negoziati tra il governo e le parti sociali.

La strategia è imperniata sull'aumento della flessibilità del mercato del lavoro (contratti flessibili - lavoro part-time e lavoro interinale - e allentamento di alcune regole sui licenziamenti individuali). Le modalità per combinare la flessibilità e la sicurezza non sono specificate nei dettagli e il policy-mix potrebbe portare all'emarginazione di gruppi "svantaggiati" e in generale nel Meridione anche a causa del peso attribuito ai crediti d'imposta che non sembrano favorire i disoccupati in tali regioni. Il governo ha proposto una riforma del sistema di prestazioni sociali volta a garantire una copertura più ampia e a eliminare le differenze di trattamento tra categorie: se il "Patto per l'Italia" verrà attuato, la legge finanziaria per il 2003 dovrebbe finanziare l'estensione quantitativa e temporale delle prestazioni di disoccupazione. Per quanto concerne il sistema pensionistico, il governo ha presentato una proposta volta a estendere la vita lavorativa delle persone. Nel "Patto per l'Italia" il governo si è anche impegnato ad apportare tagli fiscali per un importo di 5,500 Meuro per i bassi redditi nel 2003.

Nonostante si registrino miglioramenti nella creazione di centri per l'occupazione, per lo più finanziati dall'FSE, gli obiettivi per il 2002 verranno probabilmente raggiunti nel Centro-Nord, ma non lo saranno nel Meridione. Una nuova legge sul sistema di collocamento mira a depennare dalle liste delle persone in cerca di lavoro coloro che non accettano un'offerta ragionevole di lavoro/formazione e una legge delega propone una maggiore concorrenza tra le agenzie pubbliche e private e un nuovo ruolo per le agenzie di lavoro temporaneo. Tuttavia, le interazioni tra le riforme precedenti e quelle attuali non vengono analizzate. Manca ancora un sistema d'informazione sul lavoro e non possono venir forniti indicatori di input e output. Il PAN non presenta nuove politiche per la disoccupazione, affidandosi implicitamente alle riforme pianificate - però senza specificare in che modo queste potrebbero ripercuotersi sui persistenti livelli di disoccupazione giovanile e di disoccupazione di lunga durata nel Sud.

Un maggiore ricorso al lavoro part-time dovrebbe accrescere il tasso di occupazione delle donne. Per aumentare le strutture di custodia dei bambini è stato presentato un piano nazionale per gli asili nido, anche se il PAN non offre ampie delucidazioni nel merito, e sono state anche prese disposizioni finanziarie per assicurare la disponibilità di asili nido alle famiglie monoparentali. Tuttavia, non sono stati fissati obiettivi e le misure proposte avranno probabilmente soltanto un impatto limitato.

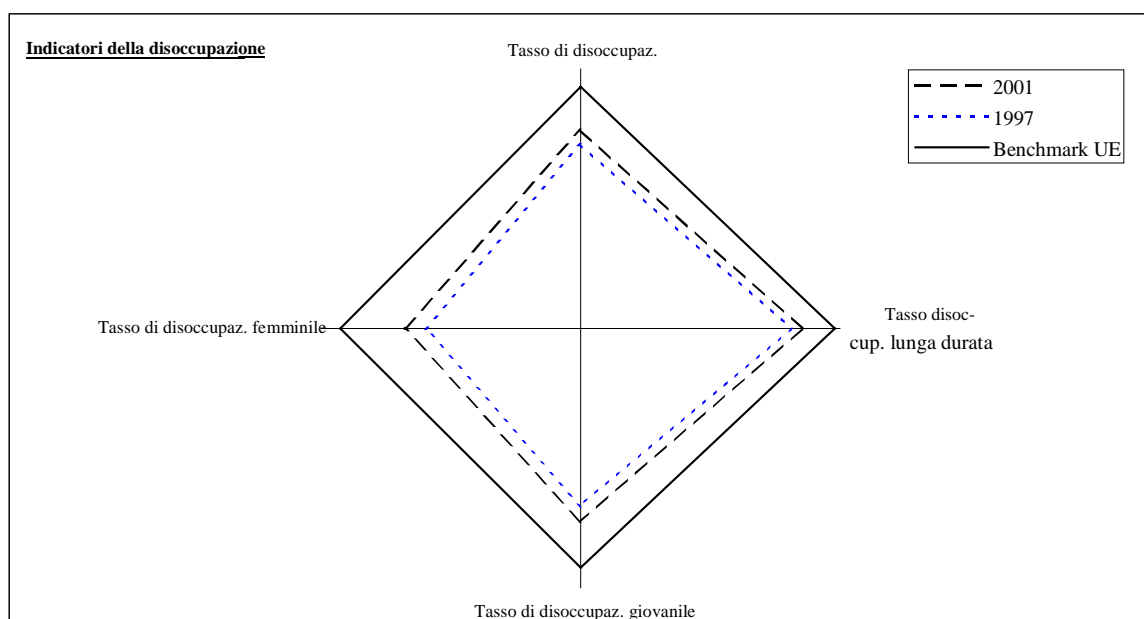
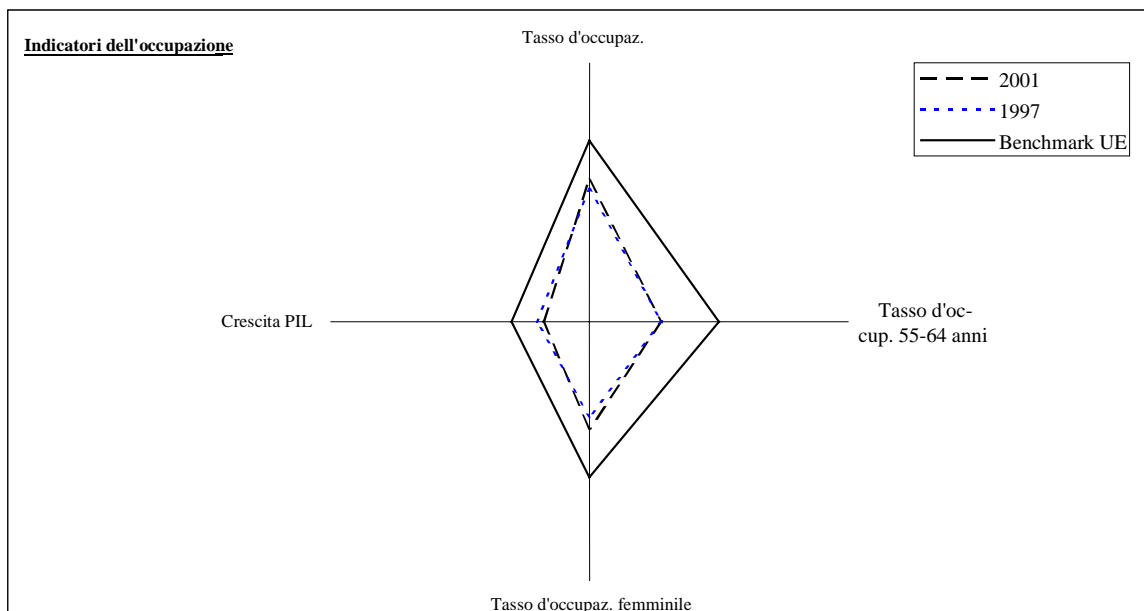
Il PAN consacra un'attenzione maggiore alle politiche di formazione continua. Le riforme del sistema d'istruzione regionale e nazionale e di quello universitario sono state in parte attuate con il sostegno dell'FSE e indicano un'evoluzione verso un sistema di apprendimento più flessibile e aperto. Tuttavia, l'erogazione di formazione dalle parti sociali non è migliorata in modo significativo. La legge "Tremonti bis" stanziava finanziamenti per la formazione, ma le parti sociali di norma non partecipano all'offerta formativa nelle imprese e i fondi per la formazione continua non sono ancora operativi.

Sfide future: *Per accrescere i tassi di occupazione ancora bassi, l'Italia potrebbe fare un miglior uso della riserva di manodopera costituita dagli anziani e dalle donne e affrontare le disparità regionali e il lavoro sommerso. In particolare, la tendenza positiva per quanto concerne l'occupazione femminile potrebbe essere accelerata accrescendo la disponibilità di asili nido e di altri servizi di assistenza alle persone non autonome. Per i lavoratori anziani appaiono necessarie ulteriori misure di rilievo (compresi programmi di formazione) per aumentare l'età effettiva del pensionamento. Una volta che le proposte misure in materia di flessibilità saranno attuate si dovrà prestare un'attenzione particolare agli aspetti della sicurezza e della qualità per evitare il rischio di emarginazione dei disoccupati di lunga durata e delle donne, soprattutto nel Meridione. Tematiche importanti rimangono la riduzione dell'onere fiscale che grava sul lavoro, soprattutto per i lavoratori a basso salario, e il ruolo degli SPO a livello regionale per l'erogazione di misure attive e preventive, unitamente all'essenziale sistema di raccolta dati. In Italia occorre dare piena attuazione ad una strategia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita sia a livello nazionale che regionale, in particolare per quanto concerne la formazione continua offerta dalle parti sociali.*

ITALIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	54,8	51,2	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	28,0	27,9	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	41,1	36,4	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,8	2,0	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	EU Benchmark
Tasso di disoccupaz.	9,4	11,6	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	5,9	7,5	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	10,2	12,6	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	12,9	16,1	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

LUSSEMBURGO

Principali risultati nel 2001: Il rallentamento dell'economia si è tradotto in una crescita inferiore a quella del 2000 (3,5% rispetto a 7,5%), anche se al disopra della media UE (1,6%), con un ulteriore aumento dell'occupazione complessiva pari a 5,6%. Siccome gran parte dei posti di lavoro creati (65%) è attribuibile ai lavoratori frontalieri, il tasso di occupazione nazionale è migliorato soltanto leggermente (0,2%) ed è rimasto al disotto della media UE (62,9% contro il 63,9%). Il tasso di occupazione femminile aumenta costantemente (1,4 punti all'anno in media a partire dal 1997). Il tasso di occupazione dei lavoratori di più di 55 anni, già basso, si sta riducendo ancora (24,4%). Il tasso di disoccupazione (2,0%) rimane il più basso nell'UE, ma è aumentato verso la fine dell'anno.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il processo di Lussemburgo, in quanto quadro di riferimento per la politica dell'occupazione, ha prodotto un approccio interministeriale e il coinvolgimento delle parti sociali. Il tasso generale di occupazione aumenta a seguito della maggiore partecipazione delle donne sul mercato del lavoro ed è sulla via di raggiungere l'obiettivo di Stoccolma del 2005. Nonostante i maggiori sforzi, il tasso di afflusso nella disoccupazione di lunga durata sta aumentando, soprattutto tra i giovani (anche se uno dei motivi sembra essere il numero crescente di persone in formazione che sono mantenute negli elenchi dei disoccupati registrati). Per quanto concerne i lavoratori anziani, le misure adottate si sono rivelate inadeguate ad accrescere il tasso di occupazione e si dubita che le misure adottate nel PAN Occupazione siano sufficienti per dissuadere le persone dall'andare presto in pensione. Per quanto concerne la formazione continua, il successo della riforma proposta dipenderà tra l'altro dal consenso che si otterrà tra i vari partner coinvolti. Si sono create chiare correlazioni con il PAN Inclusione, particolarmente in termini di prevenzione e attivazione. L'obiettivo di accrescere la qualità del lavoro occupa un posto significativo nel PAN Occupazione. L'attuazione di tale obiettivo ricade essenzialmente tra le responsabilità delle parti sociali.

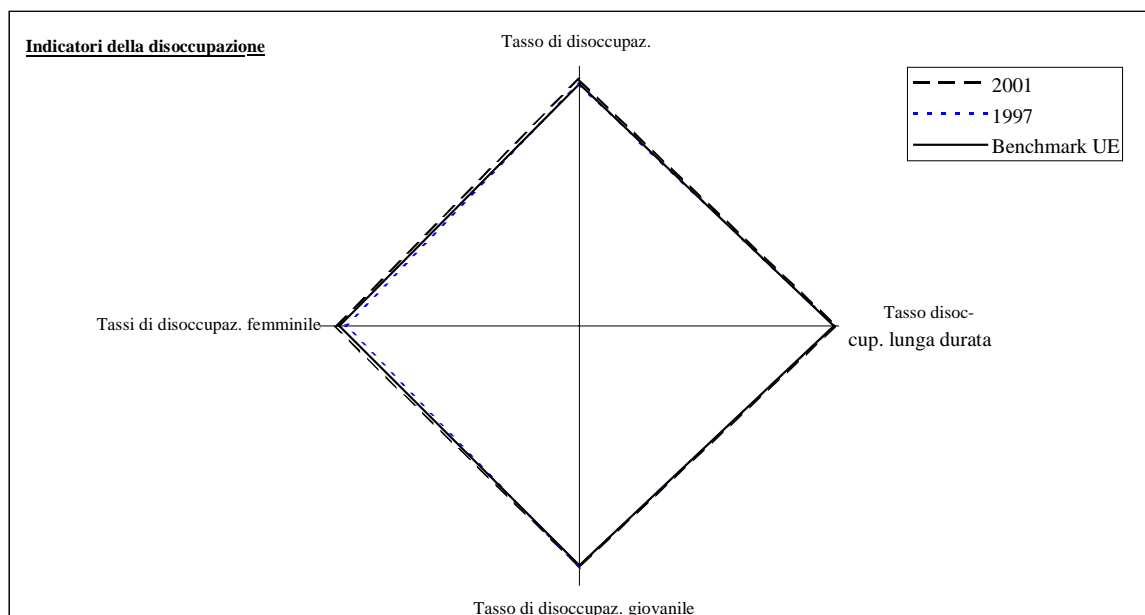
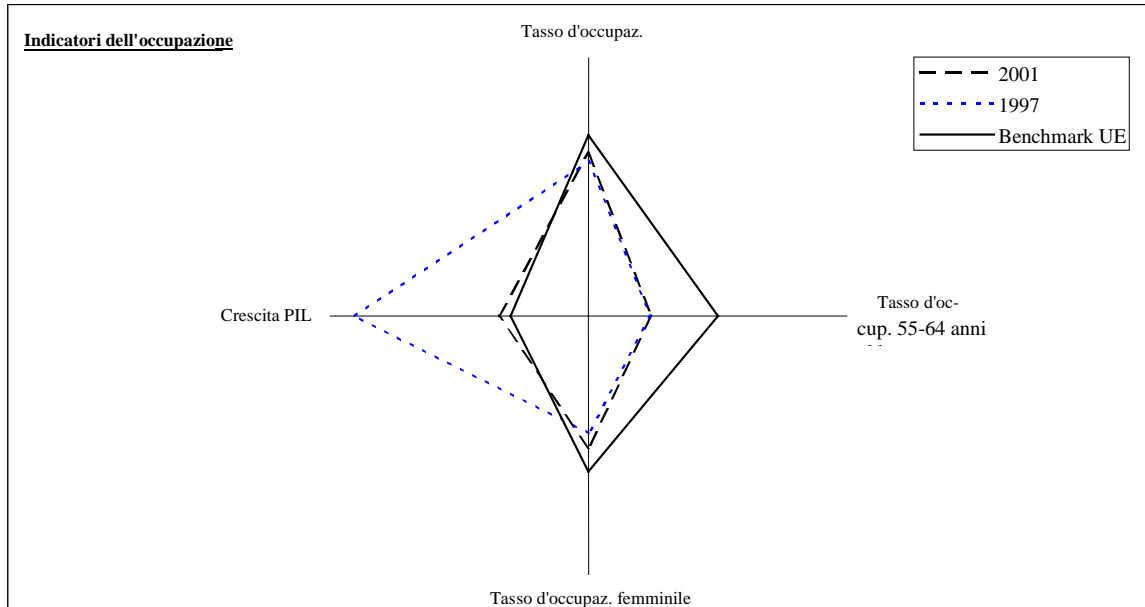
Risposta alle raccomandazioni: Nel caso dei lavoratori anziani gli incentivi consistono in un mix di lavoro e pensione, con la ripresa dell'attività per le persone inabili al lavoro o con la rivalutazione dei diritti a pensione se si prolunga la vita lavorativa. Due progetti di legge volti a promuovere l'estensione della vita lavorativa e il reinserimento degli inabili al lavoro sono stati votati nel giugno 2002. Valutazioni sono previste per il 2002, prima che venga intrapresa qualsiasi nuova misura. L'accesso delle donne è stato agevolato mediante misure di sostegno e integrazione, la messa a disposizione di asili nido e di congedi parentali, anche se tali misure rimangono parziali. Un ulteriore progresso si è compiuto sul fronte dell'istruzione/formazione, dando rilievo alle tre priorità indicate nelle raccomandazioni: l'effettiva applicazione della legge quadro sulla formazione professionale continua (nel 2001 aumento del 50% nelle domande di approvazione e di cofinanziamento dello Stato); azione contro la dispersione scolastica mediante diverse misure che comportano azioni di sostegno, programmi e sistemi di certificazione; riesame del sistema di apprendistato e formazione con l'introduzione di un concetto generale di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, convalida e certificazione dei risultati, estensione della formazione professionale di base e reintegrazione nel mondo del lavoro. L'assenza di dati statistici tuttavia rende impossibile misurare gli effetti delle importanti decisioni prese o previste.

Sfide future: Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani dev'essere aumentato in modo sensibile. Vi è il rischio che i progressi raggiunti per accrescere il tasso di occupazione femminile possano regredire in un mercato del lavoro meno dinamico. Si deve anche affrontare il problema dei giovani privi di qualifiche professionali. In relazione a questi aspetti (giovani, donne e anziani) e di altri, come la qualità del lavoro o i differenziali salariali tra donne e uomini, occorrerebbero indicatori appropriati per verificare l'impatto delle misure e delle riforme decise in seguito al primo PAN Occupazione.

LUSSEMBURGO

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	62,9	59,9	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	24,4	23,9	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	50,9	45,3	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	3,5	9,0	3 (scenario di riferimento: vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	2,0	2,7	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	0,5	0,9	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	2,7	2,9	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccup. femminile	2,4	3,9	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

PAESI BASSI

Principali risultati nel 2001: L'impatto del rallentamento globale dell'economia nel 2001 si rispecchia nel rallentamento della crescita nei Paesi Bassi (1,1%) e, per la prima volta da anni, in un aumento della disoccupazione nel primo trimestre del 2002. La produttività del lavoro è diventata negativa nel 2001 (-0,9%). Tuttavia, con un tasso di occupazione complessivo del 74,1% e un tasso di occupazione femminile del 65,2% si è ancora ben al di sopra degli obiettivi di Lisbona. Dal 1997 il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è migliorato notevolmente: dal 31,8%, che era ben al di sotto della media dell'UE, a 39,6% nel 2001, leggermente al di sopra della media UE. Il vivace mercato del lavoro e notevoli sforzi politici si sono tradotti in un calo sostanziale del tasso di disoccupazione per le minoranze etniche. Esso rimane tuttavia tre volte superiore a quello delle persone originarie dei Paesi Bassi.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Nonostante un'accresciuta partecipazione al mercato del lavoro e nonostante il perdurare di carenze di manodopera, una parte considerevole della popolazione attiva (le persone scarsamente qualificate, i parzialmente disabili, i lavoratori anziani e le minoranze etniche) si trovano ancora a dipendere dalle prestazioni della previdenza sociale, in particolare i regimi per i disabili. Secondo stime nazionali, circa un quarto delle persone inattive avrebbero una possibilità realistica di reintegrazione nel breve termine sul mercato del lavoro. Stando così le cose, le politiche di apprendimento lungo tutto l'arco della vita non colmano ancora in modo sufficiente il divario tra l'offerta e la domanda sul mercato del lavoro. L'obiettivo di Lisbona di dimezzare entro il 2010 il numero di coloro che abbandonano prematuramente la scuola non appare ancora in vista. Il risultato deludente dei Paesi Bassi per quanto concerne l'approccio globale per gli adulti (66% di non ottemperanza e 23% di afflussi nella disoccupazione di lunga durata) suscita preoccupazioni. Nell'ambito della politica attiva dell'invecchiamento l'accento è posto su misure restrittive volte a scoraggiare i lavoratori anziani dall'uscire dal mercato del lavoro. Circa 5,800 milioni di euro sono stati spesi nel 2002 per politiche attive del mercato del lavoro, un aumento del 37% rispetto alla cifra del 1997. L'FSE finanzia essenzialmente progetti finalizzati ad attuare i primi orientamenti dell'SEO. L'azione governativa volta a ridurre l'onere amministrativo per le imprese è stata insufficiente negli ultimi anni. Il differenziale retributivo di genere è uno dei più grandi nell'UE. Le politiche per la qualità, affrontate in stretta consultazione con le parti sociali, sono in genere ben sviluppate. L'accento è posto sull'equilibrio tra legislazione, autoregolamentazione, concessioni fiscali e altri incentivi volti a meglio combinare il lavoro e l'assistenza alla famiglia. Alcuni progressi si sono fatti nell'accorciare le liste d'attesa per gli asili nido e si sta aspettando una soluzione strutturale per l'introduzione di un mercato privato degli asili nido nel 2004. Si stanno attualmente sviluppando approcci basati sul ciclo della vita. Le politiche dei Paesi Bassi in materia di occupazione e inclusione sono reciprocamente coerenti anche se il problema di risolvere la trappola della povertà continua a richiedere attenzione.

Risposta alle raccomandazioni del 2001: Sebbene il recente accordo sulla riforma del regime per i disabili è un fattore positivo, esso segue un approccio alquanto unilaterale poiché affronta esclusivamente il problema degli afflussi. Gli afflussi e le uscite dal regime

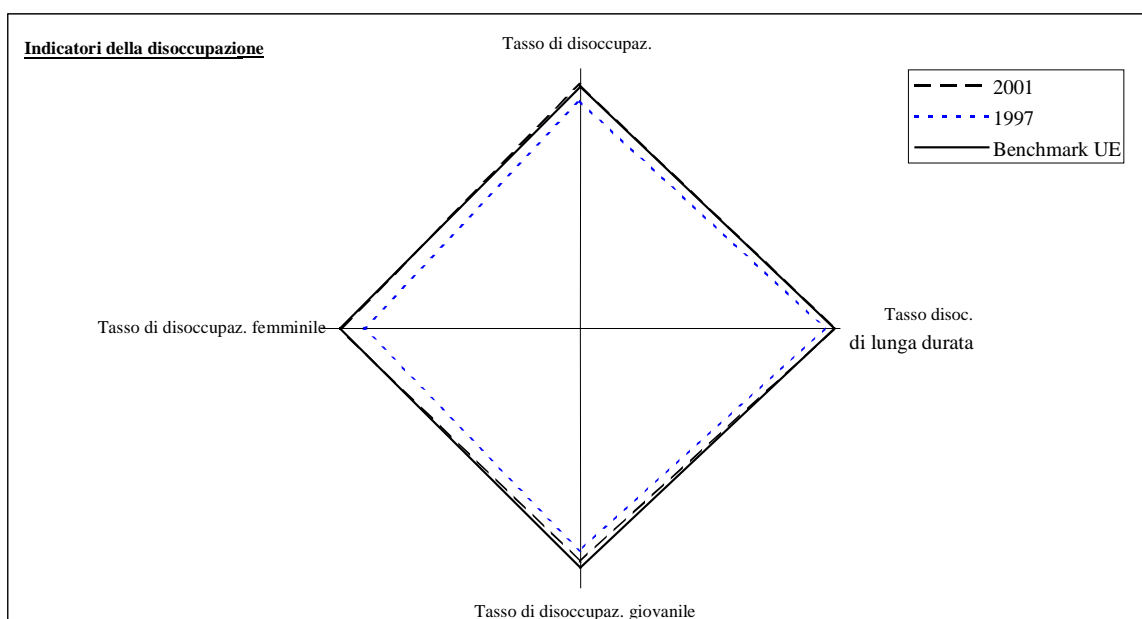
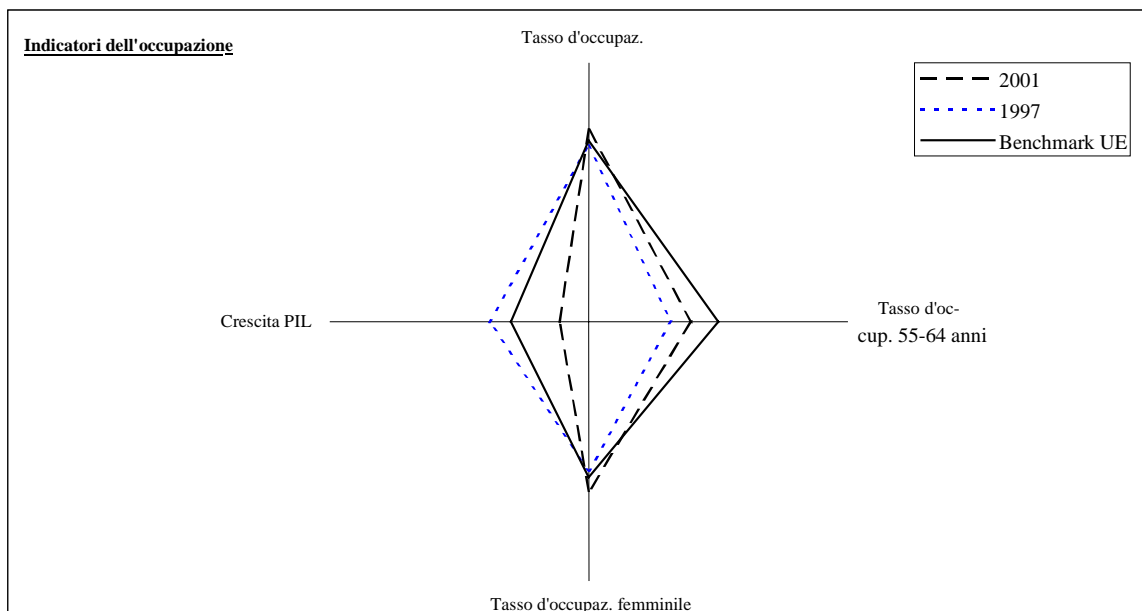
dipendono anche dall'attuazione pratica dei criteri degli esami medici, nonché dall'attuazione di piani di reintegrazione. Le cifre sulla partecipazione di coloro che ricevono prestazioni di disabilità a programmi di reintegrazione sollevano seri dubbi quanto alla loro sufficienza ed efficacia. Inoltre, la sovrarappresentazione delle donne, dei giovani e delle minoranze etniche nel regime richiede un'attenzione più specifica. Sforzi notevoli si sono fatti per affrontare la trappola della povertà, ma il probabile impatto differisce notevolmente a seconda del tipo di nucleo familiare. La mancanza di trasparenza e (eventuali) disincentivi derivanti dal cumulo di sostegno dei redditi stabilito ai vari livelli governativi, rendono ancora difficile fare del lavoro qualcosa di redditizio per tutti i nuclei familiari.

Sfide future: *Occorre accrescere in modo sostanziale la partecipazione dei lavoratori disabili, conformemente alla loro capacità lavorativa residua, il che contribuirebbe a risolvere le strozzature sul mercato del lavoro. L'attuazione della riforma del regime per i disabili dovrà essere monitorata con attenzione. Inoltre, si potrebbe attingere al serbatoio essenzialmente inutilizzato di manodopera applicando l'approccio preventivo (globale) agli adulti ed eliminando le rimanenti trappole della povertà. Il differenziale retributivo di genere è ancora troppo elevato. Per quanto concerne l'istruzione e la formazione, la correlazione nell'ambito delle politiche di formazione continua tra l'offerta e la domanda di lavoro potrebbe essere rafforzata in cooperazione con le parti sociali. Anche la prevenzione della dispersione scolastica richiede attenzione, soprattutto all'indirizzo delle minoranze etniche.*

PAESI BASSI

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	74,1	68,0	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	39,6	31,8	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	65,2	57,4	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,1	3,8	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccup.	2,4	4,9	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	0,8	2,3	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	4,1	5,8	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	3,0	6,6	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

AUSTRIA

Principali risultati nel 2001: La crescita dell'economia è rallentata scendendo all'1% nel 2001, determinando una crescita dell'occupazione pari a soltanto lo 0,2%. Ciò ha lasciato immutato il tasso di occupazione intorno al 68,4%. Si è registrato un aumento del tasso di occupazione femminile, che è salito poco sopra il 60%, parallelamente a un calo del tasso di occupazione maschile, sceso al 76,7%. Il basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani si è ridotto ulteriormente scendendo al 28,6% e rimane uno dei più bassi nell'UE. Il tasso di disoccupazione è calato ulteriormente dal 3,7% nel 2000 al 3,6% nel 2001, ma ha iniziato a crescere a partire dalla metà del 2001. Il tasso di disoccupazione di lunga durata ha continuato a ridursi, ma il tasso di disoccupazione giovanile è aumentato, passando dal 2,9% nel 2000 al 3,2% nel 2001.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: La scarsa crescita nel 2002 dovrebbero ripercuotersi negativamente sul mercato del lavoro e l'occupazione totale dovrebbe ridursi di 0,4%. L'Austria potrebbe non riuscire a raggiungere il suo obiettivo nazionale per il 2002 in materia di disoccupazione pari al 3,5%, né il suo obiettivo nazionale in materia di occupazione, anche a causa delle condizioni economiche sfavorevoli. I tassi di occupazione sono già prossimi agli obiettivi di Lisbona e non sono state prese misure aggiuntive. La qualità del lavoro è ampiamente correlata alle opportunità per assicurare qualifiche più numerose e migliori. Anche se manca una strategia globale, vi sono diverse iniziative isolate. Il coinvolgimento delle parti sociali nel processo del PAN è diventato meno intenso, ma dopo lunghi negoziati è stato raggiunto un accordo collettivo per i lavoratori delle agenzie di lavoro temporaneo. Il policy-mix rimane invariato nel 2001. Anche se si è data alle politiche attive del mercato del lavoro nell'ambito del pilastro Occupabilità una maggiore definizione, esse sono state ridotte per i giovani. Nell'ambito del pilastro Imprenditorialità si sono portate avanti diverse iniziative efficaci, in particolare i patti territoriali per l'occupazione, che appaiono essere la chiave per sbloccare le potenzialità di crescita regionali. Si sono registrati alcuni progressi in relazione alle politiche condotte nell'ambito del pilastro Adattabilità, come ad esempio accordi collettivi concernenti modelli di lavoro flessibile. Le azioni nell'ambito del pilastro Pari opportunità rimangono limitate a un certo numero di progetti innovativi. Il differenziale retributivo di genere non si è ridotto. Il PAN presenta un'ampia gamma di politiche individuali, ma è difficile riconoscere un approccio strategico complessivo. Non è stata istituita una correlazione col piano d'azione per l'inclusione sociale.

Risposta alle raccomandazioni:

Nel 2001 si sono potenziate le azioni per una politica attiva del mercato del lavoro e le misure volte a ridurre le carenze di abilità, anche all'indirizzo dei disabili. Occorre estendere ulteriormente le riforme dei sistemi fiscali e previdenziali per accrescere la partecipazione dei lavoratori anziani, di quelli a bassa qualifica e delle minoranze etniche. Il tasso bassissimo di occupazione dei lavoratori anziani non dà segno di miglioramento. Le attuali misure comprendenti il pensionamento part-time dei lavoratori anziani non appaiono produrre i risultati attesi.

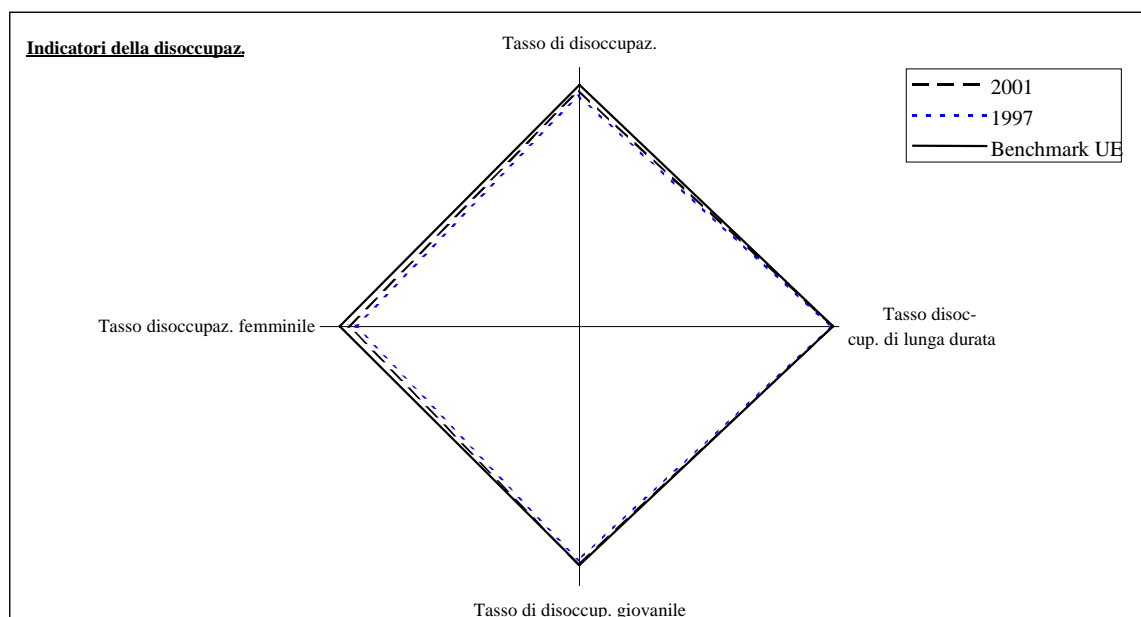
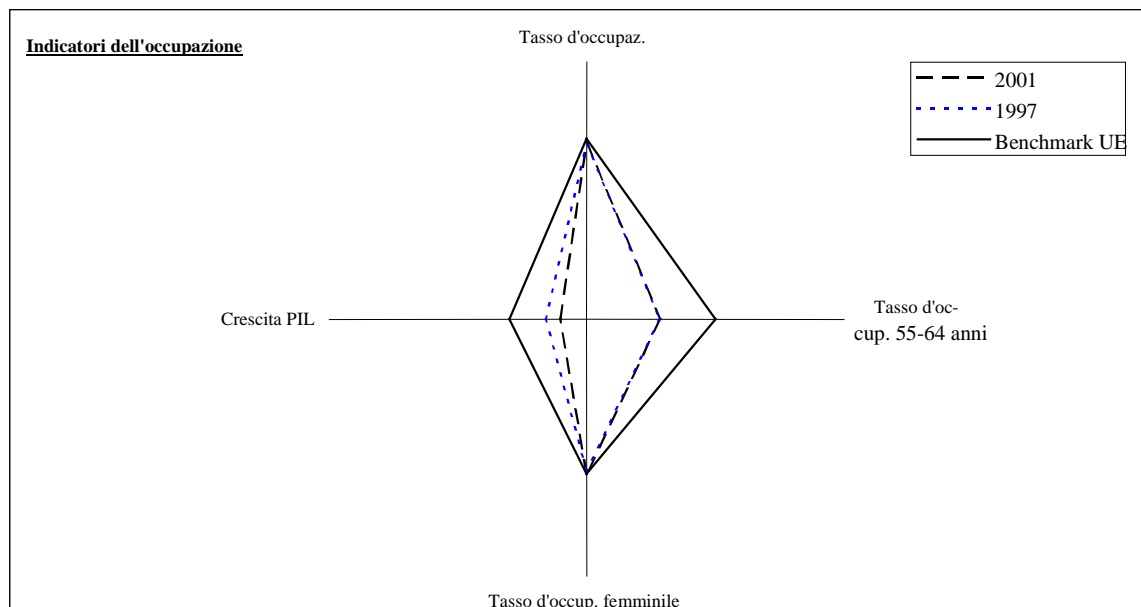
Nell'ambito delle pari opportunità e del mainstreaming della dimensione di genere poco si è fatto a parte l'introduzione dell'assegno per la custodia dei bambini. Il PAN non contempla le ulteriori azioni necessarie per estendere le strutture di custodia dei bambini. Il nuovo assegno per la custodia dei bambini può in effetti ridurre gli incentivi che le donne hanno a entrare nel mondo del lavoro. È troppo presto per valutare se tale politica lasci sufficiente spazio finanziario per ulteriori misure complementari. L'ampio differenziale retributivo di genere non è stato ridotto. Si sono compiuti i primi passi per attuare una strategia ampia e coerente in materia di formazione continua, ma mancano ancora i prescritti indicatori e gli obiettivi quantitativi in materia di risorse finanziarie e partecipazione.

Sfide future: *Superare le carenze che si manifestano sul mercato del lavoro, far progredire il mainstreaming della dimensione di genere e fixare obiettivi nazionali nel medio termine per l'occupazione costituiscono importanti questioni politiche. Una strategia di medio termine appare necessaria per accrescere in modo sostanziale il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e il tasso di partecipazione dei lavoratori a bassa qualifica. Il problema della qualità del lavoro potrebbe essere affrontato in modo più generale apportandovi anche pertinenti indicatori. Maggiore rilievo si potrebbe dare allo sviluppo e all'attuazione di una strategia ampia e coerente e alla definizione di obiettivi quantitativi e qualitativi per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, soprattutto nel campo dell'educazione degli adulti e della formazione continua. Appare necessario un approccio maggiormente strutturato per quanto concerne la riduzione delle sperequazioni tra i sessi e l'estensione dei servizi di custodia dei bambini in linea con le conclusioni del Consiglio di Barcellona.*

AUSTRIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occup.	68,4	67,8	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occup. 55-64 anni	28,6	28,5	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occup. femminile	60,1	58,6	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,0	1,6	3 (scenario di riferimento: vertice Lisbona)



	2001	1997	EU Benchmark
Tasso di disoccupaz.	3,6	4,4	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	0,9	1,2	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	3,2	3,9	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccup. femminile	4,3	5,4	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

PORTOGALLO

Principali risultati nel 2001: Anche se gli indicatori economici generali si sono deteriorati nel 2001, il tasso di occupazione ha continuato a crescere. Di tale crescita hanno beneficiato entrambi i sessi, ma essa è stata particolarmente significativa per le donne. Tutte le classi di età hanno visto aumentare in modo significativo i loro tassi di occupazione nel 2001, a eccezione della fascia dai 55 ai 64 anni (- 0,7 punti percentuali). Il tasso di disoccupazione complessivo ha continuato a essere uno dei più bassi nell'UE, ma nel 2001 il tasso di disoccupazione giovanile è aumentato di 0,4 punti percentuali per entrambi i sessi, con un'inversione rispetto alla tendenza iniziata nel 1997. Un indicatore che continua a essere positivo è il calo della disoccupazione di lunga durata per entrambi i sessi. Tuttavia, per la fascia di età dai 55 ai 64 anni la proporzione di disoccupati di lunga durata rispetto alla disoccupazione complessiva è aumentata tra il 1997 e il 2001 e supera ora il 63%. La produttività del lavoro continua ad essere la più bassa nell'UE e ha registrato un ristagno nel 2001, allontanandosi ulteriormente dalla media UE e pregiudicando le prospettive di convergenza.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il progresso compiuto verso il raggiungimento degli obiettivi fissati sia a Lisbona che a Stoccolma è stato estremamente positivo. Soltanto l'obiettivo per l'occupazione globale del 70% per il 2010, non è stato ancora realizzato (si è ancora al 68,9% nel 2001, ma si supera l'obiettivo del 67% per il 2005). Il governo intende accrescere la qualità del lavoro incoraggiando i negoziati tra le parti sociali, promuovendo un'occupazione qualificata e combattendo le diverse forme di lavoro nero. Le diagnosi contenute nel PAN hanno identificato un insieme di debolezze strutturali del sistema occupazionale in Portogallo. Per affrontare tali debolezze le politiche si sono incentrate su tre priorità strategiche: i) la sostenibilità dei livelli di occupabilità tramite la strategia nazionale di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, ii) l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone socialmente emarginate o di quelle a rischio di emarginazione, mediante il piano nazionale per l'inclusione, iii) tematiche legate alla qualità dell'occupazione, in particolare mediante il miglioramento dei livelli di qualifica educativa e professionale e delle condizioni e relazioni di lavoro. Circa 66% dei finanziamenti per le azioni nell'ambito del PAN 2002 sarà erogato dall'FSE e dal FESR.

Risposta alle raccomandazioni: Nel 2001 è stata delineata una strategia d'ampio respiro. I risultati della strategia in materia di formazione continua li si manifesteranno soltanto nel lungo termine. Nell'ultimo decennio si sono compiuti progressi in particolare a livello dei giovani in età scolastica. Tuttavia, la forza lavoro del Portogallo continua a manifestare serie carenze sul piano delle qualifiche. Il processo di formazione e certificazione delle competenze nelle TIC dev'essere strettamente seguito per ovviare a ritardi nell'attuazione. Per realizzare una strategia basata sul partenariato e sull'aiuto all'impegno delle parti sociali, tre accordi tripartiti sono stati firmati nel 2001. Questi accordi dovrebbero svolgere un ruolo decisivo per contribuire a superare le debolezze strutturali del Portogallo. Le parti sociali hanno progressivamente integrato alcune delle tematiche della SEO nella loro contrattazione collettiva. In tutti i casi si dovrebbero portare avanti con decisione le discussioni in corso finalizzate alla firma di un accordo nel campo della politica salariale e della produttività, come anche la riforma della legislazione del lavoro. Si tratta di ambiti strategici che

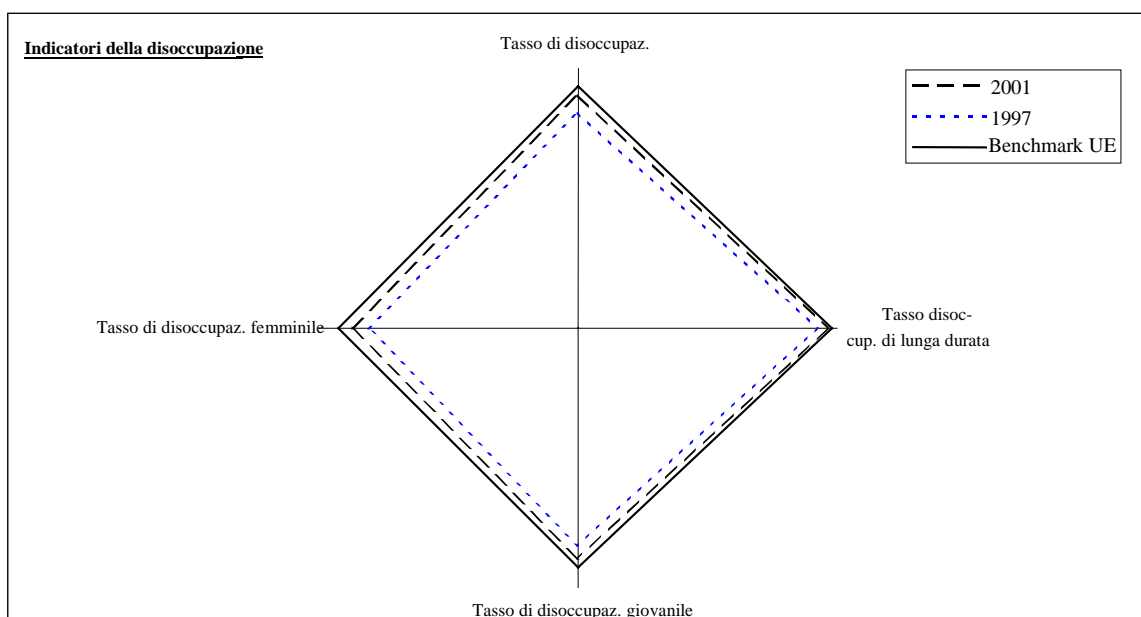
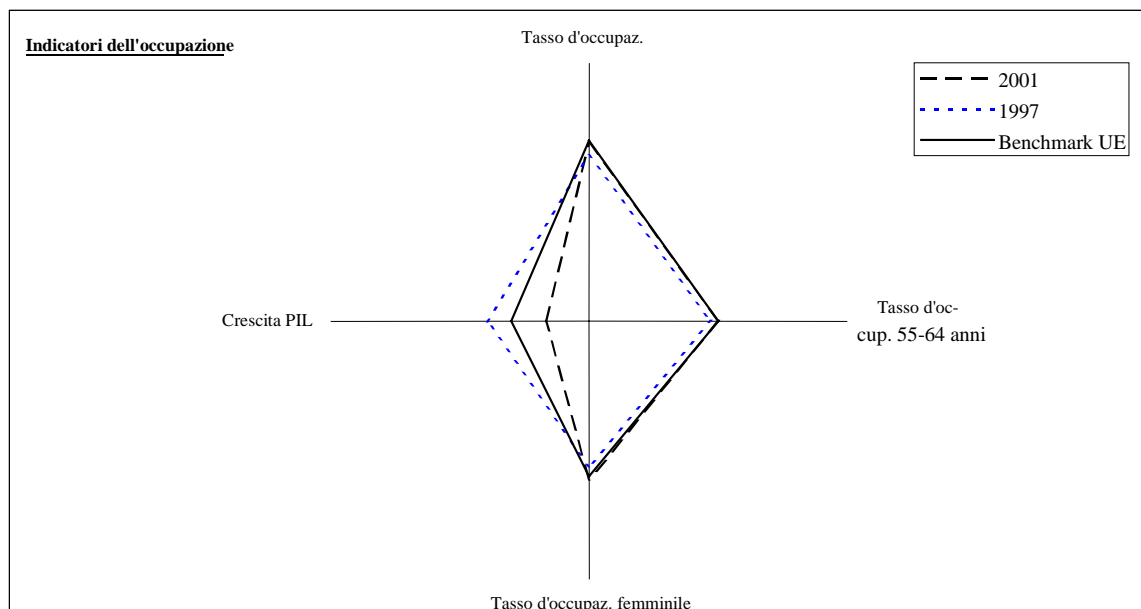
contribuirebbero ad assicurare una migliore qualità dell'occupazione, maggiore competitività e produttività, una maggiore sicurezza del lavoro e una migliore adattabilità delle imprese. Nonostante i progressi significativi registrati quanto al coinvolgimento delle parti sociali nel processo occupazionale, si registra ancora una grande dipendenza dal ruolo centrale svolto dal governo. Per continuare gli sforzi volti a conciliare la vita familiare e la vita lavorativa, il governo ha dato priorità al miglioramento dell'offerta di servizi a sostegno delle famiglie e di strutture per l'infanzia. Ciò comprende l'espansione della rete di servizi per la prima infanzia e un progressivo accesso universale all'educazione prescolastica. Per ridurre il divario di genere a livello settoriale, il governo si è concentrato su azioni di formazione volte a cambiare gli atteggiamenti tradizionali in seno alla società. Tuttavia, queste azioni volte a cambiare le percezioni culturali produrranno risultati soltanto nel lunghissimo periodo. L'indice della segregazione settoriale di genere in Portogallo continua a essere più alto della media europea. Anche se il differenziale retributivo di genere globale in Portogallo è tra i più bassi dell'UE (5,9% nel 1998), stando al PAN 2002 il salario medio lordo delle donne nel settore privato corrisponde a poco meno di 77% di quello degli uomini.

Sfide future: L'efficace attuazione della strategia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita adottata nel 2001 è cruciale per affrontare il problema dei bassi livelli educativi, l'elevata dispersione scolastica e le carenze sul piano delle qualifiche della manodopera. Gli accordi sottoscritti tra il governo e le parti sociali richiedono un forte impegno da parte di tutti i firmatari ad attuarne e monitorarne le misure operative. Appaiono necessari ulteriori sforzi per conciliare la vita familiare e la vita lavorativa, per colmare il differenziale retributivo di genere nel settore privato e superare la segregazione settoriale. La riduzione delle disparità occupazionali tra regioni richiede che gli SPO continuino i loro sforzi per fornire risposte adeguate. Si avverte ancora una forte necessità per accrescere la produttività e la qualità de lavoro. Conciliare questa esigenza, in un periodo di rallentamento dell'economia, con l'obiettivo del governo di mantenere la crescita occupazionale e di ridurre la disoccupazione, ristrutturando nel contempo l'economia e l'amministrazione pubblica, rappresenterà una sfida di grandi dimensioni.

PORTOGALLO

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	68,9	64,0	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	50,3	47,3	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	61,1	56,1	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,7	3,9	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	4,1	6,8	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	1,5	3,2	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso disoccupaz. giovanile	4,5	6,4	3,1 ((media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	5,1	7,6	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

FINLANDIA

Principali risultati nel 2001. Il rallentamento dell'economia globale nel 2001 ha avuto un forte impatto sull'economia della Finlandia. La crescita del PIL è scesa a 0,7% rispetto al 5,6% del 2000. Tuttavia, l'occupazione ha ancora continuato a crescere leggermente, salendo a 68,1%, cui corrispondono 70,9% per gli uomini e 65,4% per le donne. Il tasso di occupazione per la fascia di età dai 55 ai 64 anni ha raggiunto il 45,7%. Di conseguenza la disoccupazione è scesa al 9,1% ma rimane al di sopra della media UE. Il mercato del lavoro ha continuato a essere caratterizzato da un'elevata disoccupazione strutturale unitamente a problemi di reclutamento e ad ampie variazioni regionali.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione. I PAN della Finlandia hanno assunto un'impostazione maggiormente strategica, indirizzandosi verso una pianificazione di lungo periodo nel contesto della politica economica del governo sin dal 1998. L'obiettivo è di aumentare il tasso complessivo di occupazione portandolo a 70%, il tasso di occupazione femminile portandolo a 68% e il tasso di occupazione per le persone tra i 55 e i 64 anni portandolo al 55% entro il 2010. A causa di una situazione economica meno favorevole, la Finlandia ha realisticamente rinunciato al suo precedente obiettivo di innalzare l'occupazione al 70% entro il 2005. L'obiettivo provvisorio relativo all'occupazione in generale e l'obiettivo di Lisbona per le donne sono stati superati. Tutti i pilastri sono ben rappresentati e viene posto l'accento sul primo pilastro. Al pilastro IV è stato attribuito nel corso degli anni un ruolo più equo, anche se il mainstreaming della dimensione di genere rimane debole. La Finlandia è uno degli Stati membri più esposti agli effetti dell'invecchiamento della popolazione. Perciò, assicurare la disponibilità di manodopera è un elemento che viene ribadito in tutti i pilastri quale elemento essenziale per raggiungere gli obiettivi occupazionali. La promozione dell'occupabilità dei gruppi vulnerabili rientra in tale approccio che è impegnativo, poiché due terzi di tutti i disoccupati sono ritenuti di difficile collocamento. Il PAN è coerente con il PAN Inclusione. Lo sviluppo della qualità del lavoro è promosso in cooperazione con le parti sociali per lo più in termini di programmi di sviluppo della vita lavorativa e di riforme della legislazione del lavoro che combinano gli aspetti della flessibilità e della sicurezza. La Finlandia ha continuato a disporre di una strategia di formazione continua globale, senza però fissare obiettivi nazionali per l'investimento nelle risorse umane. Per rendere più efficaci le politiche regionali, la Finlandia introduce nuovi strumenti legislativi e operativi il cui impatto andrà monitorato. Un'ampia gamma di misure per promuovere l'imprenditorialità sono state lanciate negli ultimi anni, ma la soglia per gli avvisi di imprese appare ancora piuttosto elevata. Il ruolo delle parti sociali nella formulazione della politica occupazionale è ormai invalso e vi è la tendenza a una più alta partecipazione degli attori pertinenti al processo dei PAN a tutti i livelli. Tuttavia, la dimensione regionale e locale del processo dev'essere consolidata. La maggior parte degli indicatori comuni e alcuni indicatori di qualità sono presenti nel PAN. I dati finanziari sono soltanto parziali. I programmi dell'FSE contribuiscono all'attuazione di tutti i pilastri.

Risposta alle raccomandazioni. Per quanto concerne l'onere fiscale che grava sul lavoro, la Finlandia ha superato gli obiettivi dell'attuale governo in materia di riduzione fiscale e studierà la necessità di apportare ulteriori cambiamenti in materia di tassazione ad opera del prossimo governo. I problemi della manodopera a bassa retribuzione sussistono ancora e

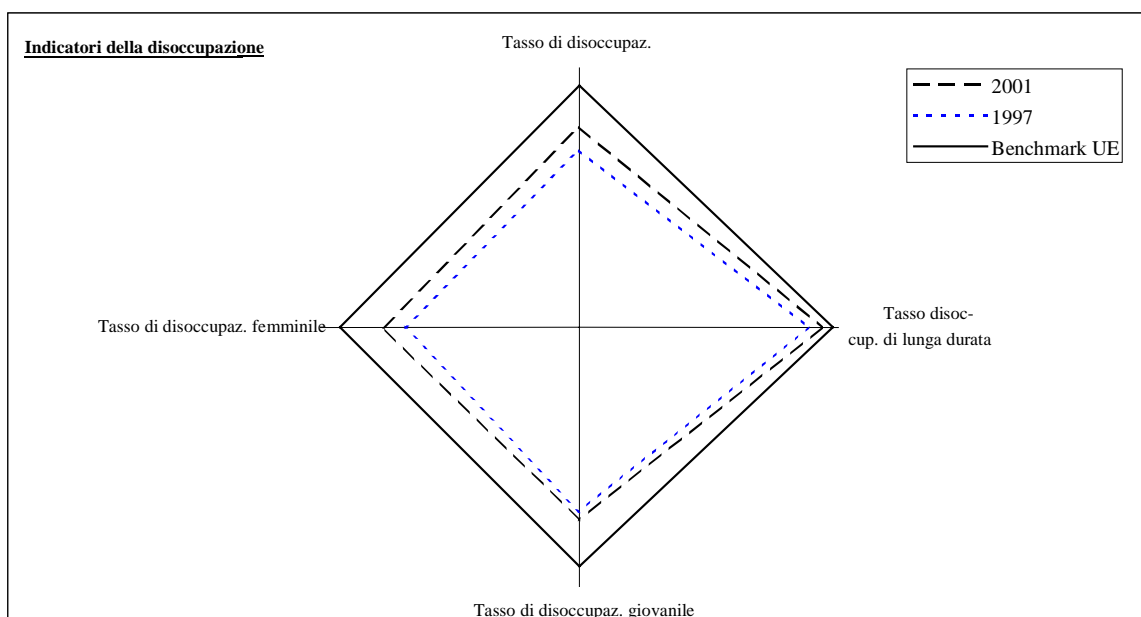
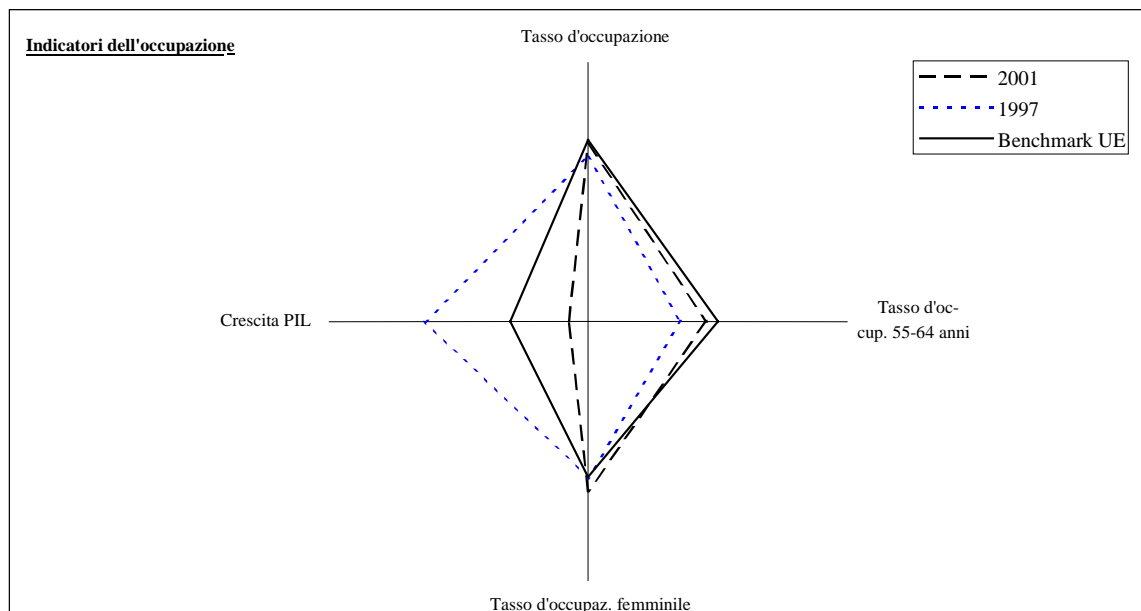
richiedono misure ancor meglio mirate. Per quanto concerne i sistemi di prestazioni sociali, l'ampia riforma del sistema pensionistico è stata concordata grazie a una cooperazione tripartita nel 2001. L'obiettivo è di accrescere la flessibilità sia sul piano dell'età del pensionamento che degli incentivi a rimanere più a lungo nel mondo del lavoro. Tuttavia, i tempi lunghi (2007-2014) per la progressiva eliminazione dell'attuale regime di pensione di disoccupazione potrebbero rischiare di ritardare il conseguimento di una più elevata età pensionistica effettiva. Per quanto concerne il miglioramento dell'efficacia dei programmi attivi del mercato del lavoro, sono stati avviati diversi esperimenti e diverse misure al fine di individuare politiche occupazionali più efficaci. I risultati non sono ancora visibili. Per quanto concerne la segregazione di genere e i differenziali retributivi di genere, non si registrano sinora tendenze positive. Diverse azioni sono in corso e sono state introdotte alcune nuove iniziative. Occorre un approccio maggiormente strategico per ridurre i differenziali retributivi di genere.

***Sfide future.** Occorre ancora ridurre l'elevato livello di disoccupazione strutturale e aumentare l'offerta di lavoro, soprattutto quella di lavoratori anziani in considerazione dell'invecchiamento della popolazione. Si potrebbe riservare un'attenzione maggiore al grado relativamente alto di contratti a tempo determinato sul mercato del lavoro. Le ampie variazioni regionali come anche lo squilibrio e le sperequazioni legati al genere richiedono azioni ulteriori. Anche i regimi fiscali e previdenziali, soprattutto per i bassi redditi, richiedono ancora attenzione.*

FINLANDIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	68,1	63,3	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	45,7	35,7	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	65,4	60,3	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	0,7	6,3	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	9,1	12,7	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	2,5	4,7	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	10,3	11,6	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	9,7	13,0	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

SVEZIA

Principali risultati nel 2001: L'economia svedese ha registrato un brusco rallentamento nel 2001 e la crescita del PIL in termini reali è rallentata a 1,2% rispetto al 3,6% del 2000, essenzialmente per effetto del rallentamento dell'economia globale e in particolare del crollo del settore delle TIC. La crescita occupazionale è stata sostenuta negli ultimi anni e nel 2001 era ancora dell'1,9%. L'aumento dell'occupazione ha portato a un calo della disoccupazione che l'anno scorso è scesa al 5,1%. Tuttavia, il rallentamento dell'economia comporterà un qualche aumento dell'occupazione nel corso di quest'anno. Il tasso di disoccupazione dovrebbe ridiscendere l'anno prossimo quando l'economia riprenderà a tirare.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Per realizzare posti di lavoro più numerosi e migliori il governo svedese ribadisce l'importanza di un buon policy-mix e di far interagire diversi ambiti politici. Gli ambiti politici importanti a tal fine sono: una politica attiva del mercato del lavoro, la fissazione di obiettivi nazionali per quanto concerne il tasso di occupazione, migliori incentivi a entrare nel mondo del lavoro, riforme volte a consentire agli anziani di rimanere più a lungo nel mondo del lavoro, nonché iniziative per migliorare la qualità del lavoro e la formazione continua. Le parti sociali hanno assunto un ruolo attivo nello sviluppo del PAN di quest'anno e il loro contributo è evidente. Tuttavia, la valutazione dell'SEO indica che le parti sociali non hanno accresciuto la loro influenza sulla politica nell'ultimo quinquennio. Anche se si segnalano misure per i disabili e gli immigrati, nel PAN non vi è nessun riferimento al PAN Inclusion sociale. Molta attenzione è riservata alla necessità di accrescere la partecipazione alla forza lavoro, stimolando per lo più i giovani, gli anziani, le donne e gli immigrati a entrare nel mondo del lavoro. Considerata la situazione attuale del mercato del lavoro svedese, in cui si avverte con urgenza la necessità di manodopera, si dovrebbe dare la priorità ad azioni volte a stimolare una maggiore partecipazione alla forza lavoro tra gli immigrati, i giovani e gli anziani. Il rapido aumento di congedi di malattia di lunga durata verrà controbattuto dal nuovo programma in undici punti imperniato su tre priorità generali: misure volte a migliorare l'ambiente di lavoro e a meglio definire la responsabilità del datore di lavoro, misure per un rapido ritorno sul mercato del lavoro dopo un periodo di congedo di malattia e, infine, azioni di ricerca. Resta da vedere se ciò sarà sufficiente.

Risposta alle raccomandazioni: Per quanto concerne la raccomandazione di ridurre l'onere fiscale che grava sul lavoro si possono reperire alcune nuove iniziative, anche se detto onere permane in generale elevato. È stato compiuto un terzo passo nell'ambito del processo in corso di riforma della fiscalità iniziato due anni fa. Questa nuova iniziativa ridurrà la tassazione marginale per i bassi e medi salari di circa 1,5 punti percentuali. Inoltre, per quanto concerne i regimi fiscali e previdenziali, la partecipazione a politiche attive del mercato del lavoro non darà titolo a un nuovo periodo di prestazioni sociali di disoccupazione e i rispettivi benefici possono essere percepiti per un massimo di 600 giorni. La risposta alla raccomandazione sul mercato del lavoro segregato per generi è buona. Il governo svedese è consapevole del problema e ha preso alcune nuove misure per ridurre lo squilibrio. Il Consiglio nazionale per il mercato del lavoro (AMS) ha stanziato fondi speciali per un progetto denominato "Break Through" volto a spezzare la segregazione di genere sul mercato del lavoro. È buona anche la risposta alla terza raccomandazione che sollecitava a

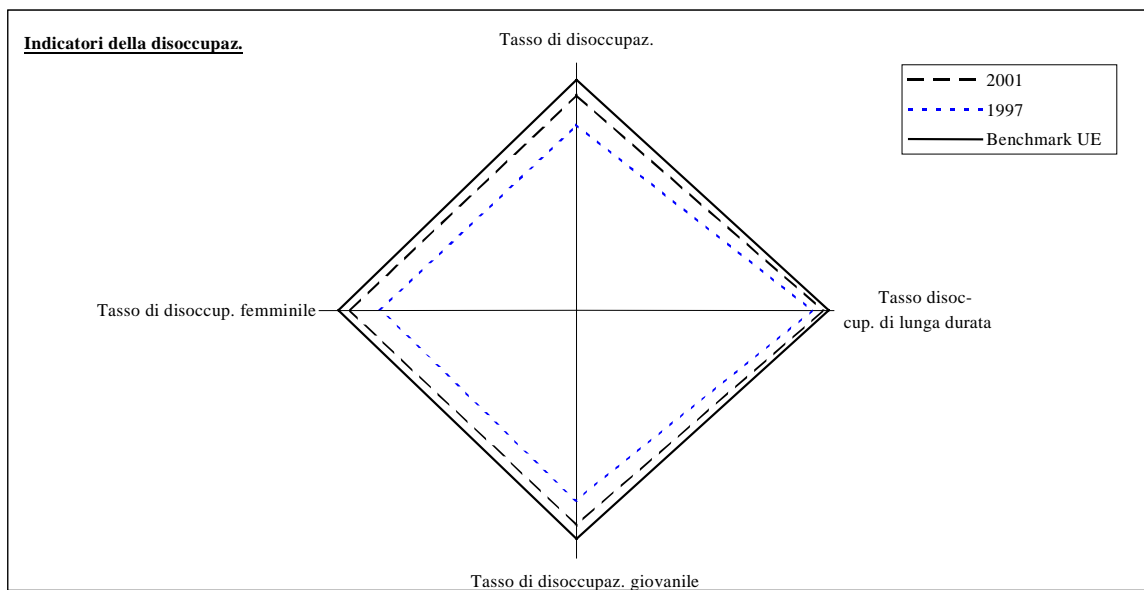
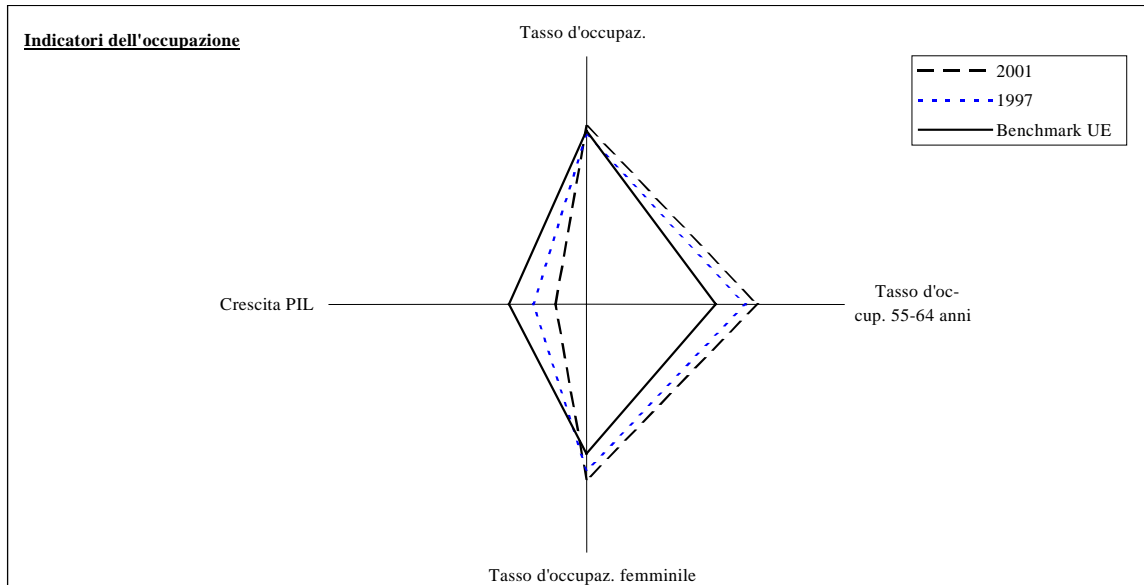
assicurare l'efficacia della politica attiva del mercato del lavoro. La politica attiva del mercato del lavoro è oggetto di un follow-up e di una valutazione continuativi da parte dell'Istituto per la valutazione della politica del mercato del lavoro. L'efficacia della politica attiva del mercato del lavoro è assicurata anche dal fatto che il governo ha fissato obiettivi quantitativi e un monitoraggio costante delle attività dell'AMS, invitando quest'ultimo a riferire con più frequenza al governo sull'efficacia delle politiche attive del mercato del lavoro.

***Sfide future:** Si sono apportati cambiamenti ai regimi fiscali e previdenziali che hanno prodotto effetti marginali più limitati, anche se l'onere fiscale che grava sul lavoro rimane alto. Alcuni sistemi previdenziali sono molto generosi, ma comprendono criteri di ammissibilità rigidi. La necessità di accrescere la forza lavoro potrebbe diventare una delle principali sfide future per la Svezia. Alla luce di ciò, uno dei problemi più importanti che il governo e le parti sociali si troveranno ad affrontare sarà di assicurare il contenimento del rapido aumento di congedi di malattia, soprattutto di congedi di malattia di lunga durata. Un altro contributo potrebbe provenire dalla promozione della partecipazione degli immigrati alla forza lavoro.*

SVEZIA

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di occupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	71,7	68,1	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	66,5	61,8	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	70,4	66,6	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	1,2	2,1	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	5,1	9,9	2,7 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	1,8	3,4	0,8 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,DK)
Tasso di disoccup. giovanile	5,2	9,3	3,1 (media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	4,9	9,5	3,0 (media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

REGNO UNITO

Principali risultati nel 2001: Il rallentamento dell'economia globale ha avuto sinora scarso impatto sul mercato del lavoro britannico. La crescita dell'occupazione è continuata per il quinto anno di seguito. A partire dal 1997 1,5 milioni di persone sono entrate nel mercato del lavoro. Questa crescita è avvenuta su base ampia, portando il tasso di occupazione generale al 71,7% e aumentando i tassi relativi agli uomini, alle donne e ai lavoratori anziani. Tuttavia permangono alcune sfide strutturali. Il numero di persone che si avvalgono di prestazioni di malattia e disabilità ha continuato ad aumentare, arrivando a quasi 3 milioni di unità, di cui 2,5 milioni hanno fruito di prestazioni per più di un anno. Anche se la disoccupazione è calata in tutte le regioni, le disparità regionali si fanno più marcate. La non occupazione rimane concentrata tra i ceti poveri, le famiglie disoccupate e tra certi gruppi svantaggiati (famiglie monoparentali, certe minoranze etniche, lavoratori anziani e disabili). 40% delle persone che fruiscono di prestazioni sociali hanno problemi quando si tratta di leggere, scrivere e far di conto.

Valutazione d'insieme della politica per l'occupazione: Il Regno Unito supera gli obiettivi quantitativi fissati a Lisbona. La politica è diventata più ambiziosa dall'inizio della strategia per l'occupazione, con l'obiettivo di pervenire alla piena occupazione. Le politiche per l'imprenditorialità e l'occupabilità intendono promuovere l'inclusione sociale e le iniziative locali affrontano le variazioni geografiche sul piano della creazione di posti di lavoro. Non sono ben dimostrate le correlazioni con il PAN Inclusione sociale. La politica in materia di adattabilità si concentra sulla promozione di prassi lavorative flessibili, unitamente al mantenimento di un minimo di sicurezza. Politiche di recente introduzione dovrebbero migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare e il PAN illustra che le questioni di genere sono meglio inserite nei vari filoni dello sviluppo politico. La strategia del Regno Unito per accrescere la qualità del lavoro consiste nell'offrire una maggiore scelta nella gamma di posti di lavoro disponibili. Il PAN riconosce i vantaggi che si hanno quando i datori di lavoro cercano il modo per migliorare la qualità del lavoro, constatando che ciò può migliorare la produttività, ma non è chiaro in che modo i datori di lavoro saranno incoraggiati ad affrontare la questione. Le prospettive dei lavoratori delle agenzie di lavoro temporaneo sono migliorate, anche se essi rimangono potenzialmente più vulnerabili di altri lavoratori.

Risposta alle raccomandazioni: A livello d'impresa, locale, regionale e nazionale le parti sociali sono state più strettamente coinvolte nell'erogazione di risposte politiche a partire dal 1997. A livello nazionale, l'approccio del governo continua ad essere quello di consultare le parti sociali sull'attuazione di politiche "ove appropriato" ma manca un quadro generale per il loro coinvolgimento. La relazione comune delle parti sociali sulla produttività è un importante contributo all'agenda in materia di qualifiche della forza lavoro. Tutta una serie di politiche correlate alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, attuate previo coinvolgimento delle parti sociali, dovrebbero contribuire ad accrescere la qualità del lavoro.

Il governo del Regno Unito riconosce che il differenziale retributivo di genere è inaccettabilmente elevato. I ministeri devono preparare piani d'azione per ridurre tali

sperequazioni. Altri sviluppi consisteranno in ricerche per meglio comprendere la problematica. Il numero di donne che lavorano part-time (spesso con bassa retribuzione) è un'importante causa del differenziale retributivo e la possibilità che queste donne hanno di progredire è spesso legata all'acquisizione di nuove abilità. Gli sforzi volti ad affrontare il problema della messa a disposizione e dell'economicità di asili nido hanno prodotto risultati. Tuttavia, il divario tra l'offerta e la domanda rimane significativo e non si deve allentare l'attenzione per tale questione.

Nell'ambito della definizione comune dell'indicatore per l'orientamento 2, 14,2% dei disoccupati partecipavano a una misura attiva nel 2001. Il PAN sostiene che il regime di prestazioni attive e la dinamica del mercato del lavoro britannico rendono inappropriato fissare un obiettivo imperniato sulla formazione. Gli afflussi nella disoccupazione di lunga durata (9,1%) sono calati, ma rimangono al di sopra dei livelli degli Stati membri dai migliori risultati. Per controbilanciare l'accento posto sulla ricerca attiva di lavoro, e considerato che coloro che si qualificano per fruire dell'iniziativa New Deal sono le persone più difficili da aiutare, le politiche volte a identificare e ad affrontare le carenze in materia di qualifiche di base sono estremamente importanti.

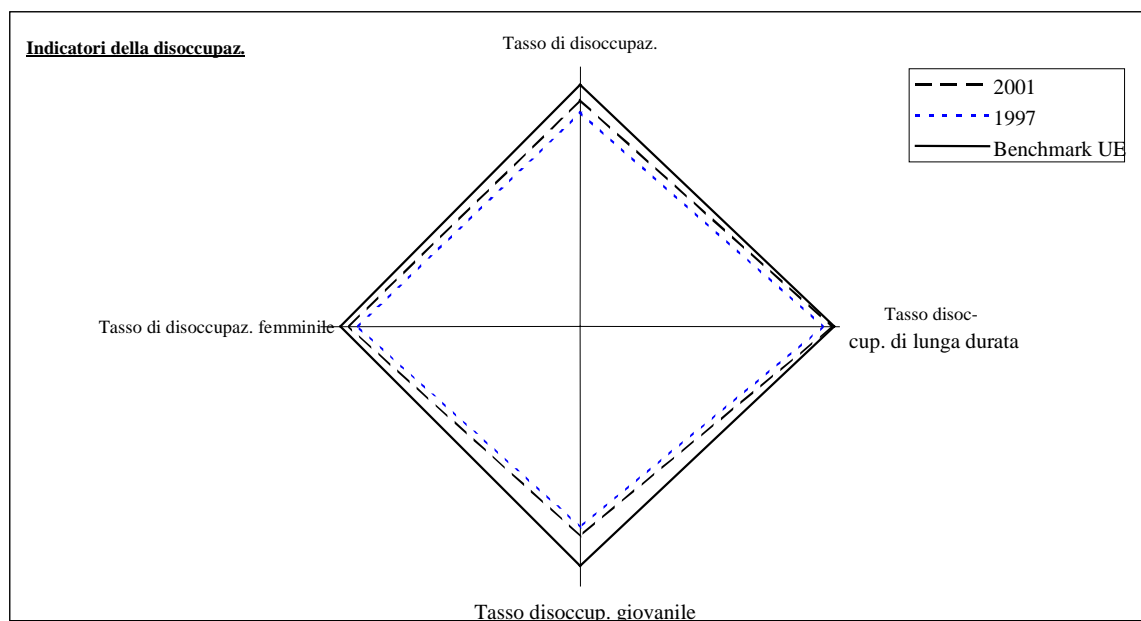
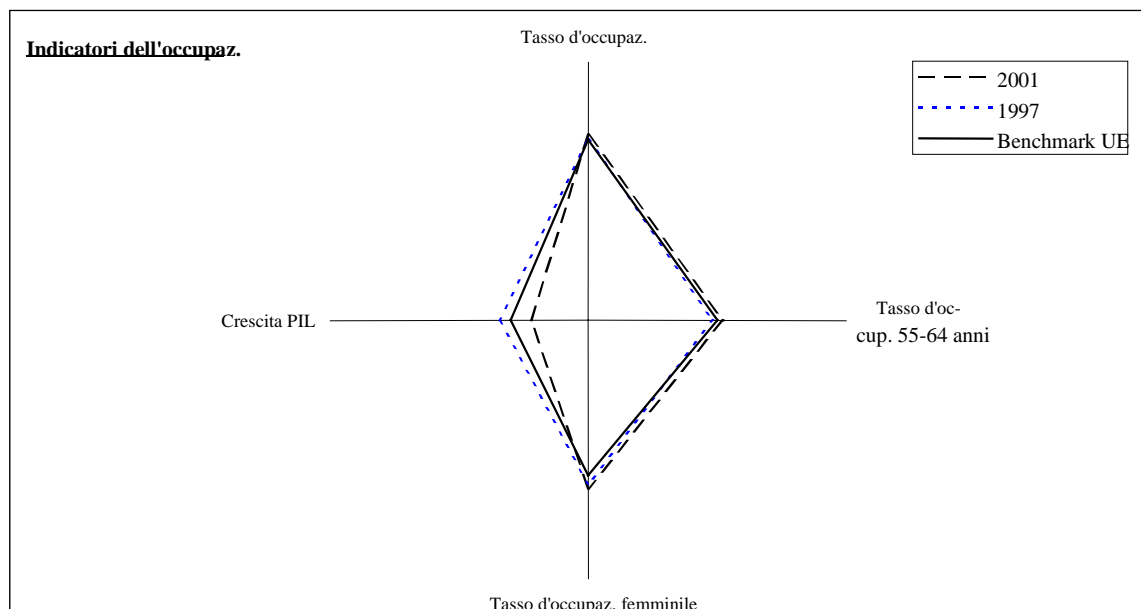
Gli English Learning and Skills Councils (LSC) e i loro equivalenti nelle amministrazioni decentrate svolgono il ruolo centrale per quanto concerne lo sviluppo della forza lavoro, mentre le azioni fondamentali avvengono a livello locale. Gli LSC hanno la responsabilità dei nuovi "Employer Training Pilots" che forniscono diritti alla formazione alle persone scarsamente qualificate e un sostegno ai datori di lavoro il cui personale chiede un congedo di formazione. Dalle ricerche effettuate dal governo emerge che le persone prive di qualifica, i lavoratori part-time e i lavoratori anziani sono tra i gruppi meno suscettibili di ricevere una formazione basata sul lavoro. Le politiche in atto potrebbero essere integrate fornendo ulteriori incentivi a coloro che hanno maggior bisogno di formazione e ai datori di lavoro che hanno meno possibilità di sostenere i costi della formazione (PMI).

Sfide future: Il continuo aumento del numero di persone che si avvalgono di prestazioni di malattia e disabilità rappresenta una limitazione potenziale all'ulteriore aumento della disponibilità di manodopera. Tra le altre sfide vi è quella legata all'aumento delle disparità regionali in materia di occupazione e ai divari dei tassi di occupazione tra diversi gruppi svantaggiati e il resto della popolazione lavorativa. Un intervento precoce all'indirizzo di un maggior numero di disoccupati completerebbe un approccio preventivo imperniato ora su una ricerca attiva di lavoro. Per affrontare il problema delle carenze di qualifiche e della bassa produttività il governo e le parti sociali potrebbero incoraggiare la formazione basata sul lavoro (in particolare tra le piccole aziende). Se si incoraggiassero i datori di lavoro a formare le donne che occupano posti di lavoro a bassa retribuzione, si potrebbe contribuire ad affrontare il problema del differenziale retributivo di genere inaccettabilmente grande. A livello nazionale è importante valorizzare il ruolo crescente delle parti sociali nell'erogazione di politiche, in particolare per aumentare la qualità del lavoro.

REGNO UNITO

Nota: Più grande è l'area, migliore è il risultato. I grafici sono costruiti in modo da far sì che i tassi di disoccupazione più alti e i tassi di disoccupazione più bassi siano più lontani dal centro.

	2001	1997	Benchmark UE
Tasso d'occupaz.	71,7	70,0	70 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Tasso d'occupaz. 55-64 anni	52,3	48,3	50 (obiettivo 2010, vertice Stoccolma)
Tasso d'occupaz. femminile	65,1	63,2	60 (obiettivo 2010, vertice Lisbona)
Crescita PIL	2,2	3,4	3 (scenario di riferimento, vertice Lisbona)



	2001	1997	Benchmark UE
Tasso di disoccupaz.	5,0	6,9	2,7 ((media dei migliori risultati: LU,NL,AT)
Tasso DLD	1,3	2,6	0,8 ((media dei 4 migliori risult.: LU,NL,DK/AT)
Tasso di disoccupaz. giovanile	7,7	9,1	3,1 (Media dei 3 migliori risultati: LU,AT,IE)
Tasso di disoccupaz. femminile	4,4	5,8	3,0 ((media dei 3 migliori risultati: LU,NL,IE)

4. LA VIA DA PERCORRERE

La presente relazione, che passa in rassegna i principali sviluppi delle politiche nazionali in materia di occupazione e i loro risultati per l'anno 2001, integra e ampiamente conferma gli insegnamenti tratti dalla valutazione dei primi anni della strategia europea per l'occupazione. Si dispone ora di una solida base su cui impostare la futura generazione dell'SEO in risposta all'invito formulato dal Consiglio europeo di Barcellona per una strategia per l'occupazione rafforzata.

Necessità di portare avanti riforme strutturali dei mercati del lavoro

Le misure politiche adottate dagli Stati membri per migliorare il funzionamento dei loro mercati del lavoro si sono dimostrate efficaci, come indicato nella relazione di valutazione. Ma la posizione relativamente debole dell'UE nel suo complesso in termini di livelli di occupazione e di partecipazione, di disoccupazione e di produttività unitaria dei lavoratori segnala il permanere di importanti punti deboli. Inoltre, sussistono ampie disparità sul mercato del lavoro sia in termini di sesso, età, gruppi svantaggiati, sia tra le regioni degli Stati membri. Vi sono ancora notevoli differenze tra gli Stati membri per quanto concerne i risultati e la velocità delle riforme strutturali.

È quindi tanto più importante continuare le riforme per rafforzare la posizione dell'UE innanzi alle sfide future. Tra queste vi sono l'invecchiamento e il calo della popolazione attiva, le dimensioni insufficientemente sviluppate della qualità del lavoro e dell'inclusività dei mercati del lavoro, la globalizzazione dell'economia mondiale, il rapido ritmo della ristrutturazione socio-economica e il manifestarsi di strozzature in certi settori e in certe regioni. I paesi candidati, che dovrebbero unirsi fra breve all'UE, stanno ancora attraversando importanti ristrutturazioni economiche e si trovano ad affrontare sfide acute in termini di occupazione e quanto al funzionamento dei loro mercati del lavoro.

Al cospetto dell'attuale rallentamento dell'economia gli Stati membri dovrebbero intensificare le riforme strutturali, comprese quelle del mercato del lavoro, al fine di agevolare l'adattamento al cambiamento sia per quanto concerne i lavoratori che le aziende. D'altro canto, un'efficace attuazione dell'SEO contribuirà a stabilizzare le aspettative e a limitare l'aumento della disoccupazione e della disoccupazione di lunga durata, preparando intanto la manodopera alla prossima ripresa. Le riforme del mercato del lavoro devono essere accompagnate da altre riforme strutturali, in particolare sui mercati dei prodotti, dei capitali e dei servizi, visto che questi sono ampiamente interdipendenti.

Ampio consenso sui principali elementi di un'efficace nuova SEO

La comunicazione della Commissione intitolata "Bilancio di cinque anni della strategia europea per l'occupazione"³⁸ ha identificato le principali tematiche per il dibattito sul futuro dell'SEO. Questa, assieme alla comunicazione complementare sulla "Razionalizzazione dei

38

COM (2002) 416 def., 17 luglio 2002

cicli annuali di coordinamento delle politiche economiche e per l'occupazione"³⁹ costituisce la base per un dibattito attivo a tutti i livelli. Il Parlamento europeo ha adottato a settembre una risoluzione⁴⁰ e il Consiglio ha tenuto un primo dibattito a ottobre. Sulla base di questi e di altri elementi è emerso un ampio consenso su alcuni aspetti chiave per un'SEO rafforzata.

- la finalità principale dell'SEO dovrebbe essere di realizzare gli obiettivi di Lisbona relativi a posti di lavoro più numerosi e migliori e a una maggiore coesione sociale nel più ampio contesto del progresso verso un'economia basata sulle conoscenze e della ricerca di uno sviluppo sostenibile. Questi obiettivi sono complementari e strettamente correlati;
- l'SEO dovrebbe essere concepita quale strategia a medio termine in una prospettiva che scade nel 2010, con un riesame intermedio nel 2006. Si dovrebbero evitare cambiamenti agli orientamenti per l'occupazione negli anni intermedi;
- gli orientamenti per l'occupazione dovrebbero coprire un'ampia agenda della politica per l'occupazione in modo integrato, concentrandosi nel contempo sulle priorità chiave, corredate di obiettivi appropriati, e dovrebbero essere maggiormente orientati sui risultati;
- si dovrebbe continuare a effettuare un riesame annuale dei progressi compiuti sulla via degli obiettivi concordati, sulla base dei piani d'azione nazionali per l'occupazione e prendendo le mosse da indicatori efficaci;
- i diversi processi che contribuiscono all'attuazione dell'agenda di Lisbona dovrebbero essere snelliti. Ciò comporta in particolare una sincronizzazione del processo di coordinamento in materia di occupazione con gli indirizzi di massima per le politiche economiche e una migliore complementarità e coerenza tra loro, riconoscendone i ruoli rispettivi;
- l'SEO andrebbe corroborata da una migliore governance.

Priorità per il futuro

Politiche dell'occupazione efficaci rispondenti alle condizioni quadro sommenzionate sono essenziali per raggiungere gli obiettivi complessivi della strategia di Lisbona, segnatamente una crescita economica sostenibile, la piena occupazione, la competitività e una maggiore coesione sociale.

L'SEO è finora riuscita a promuovere una migliore interazione tra una serie di politiche favorevoli all'occupazione e a promuovere la convergenza delle politiche nazionali per l'occupazione verso gli impegni degli orientamenti per l'occupazione (cfr. la comunicazione della Commissione "Bilancio di cinque anni della strategia europea per l'occupazione"). La futura SEO deve prendere le mosse da questa esperienza e mantenere il ritmo delle riforme strutturali. Così facendo essa continuerà ad essere una strategia di promozione e gestione del

³⁹ COM(2002)487 def., 3 settembre 2002.

⁴⁰ Linee direttrici per l'occupazione - valutazione dei primi cinque anni, PE 316.370, 25 settembre 2002.

cambiamento per facilitare e accompagnare le profonde trasformazioni socio-economiche nei nuovi come anche negli attuali Stati membri.

Una strategia per l'occupazione rafforzata perseguirebbe così tre obiettivi che si coadiuvano reciprocamente: accrescere l'occupazione e i tassi di partecipazione, accrescere la qualità e la produttività del lavoro e promuovere un mercato del lavoro inclusivo. Le modalità della sua attuazione richiedono anch'esse maggiore attenzione per migliorare la governance.

L'investimento nel capitale umano, lo sviluppo delle abilità e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sono elementi chiave per rispondere a queste sfide. Inoltre l'integrazione di una prospettiva di genere, tramite l'uso del mainstreaming della dimensione di genere e, ove necessario, mediante misure specifiche, è anch'essa un fattore essenziale.

Gli sforzi politici per sostenere e potenziare l'SEO devono basarsi su forti impegni degli Stati membri in termini di risorse, amministrative e finanziarie, sino ad arrivare in certi casi a una redistribuzione della spesa pubblica.

Accrescere i tassi di occupazione e di partecipazione

Il raggiungimento degli obiettivi occupazionali stabiliti dai Consigli europei di Lisbona e di Stoccolma è essenziale per la crescita economica dell'UE come anche per la sostenibilità dei nostri sistemi di protezione sociale.

Il successo dipende da tutta una serie di politiche, come indicato nella relazione comune sul modo per aumentare la partecipazione alla forza lavoro, presentata dalla Commissione e dal Consiglio al Consiglio europeo di Barcellona⁴¹. In particolare, le politiche macroeconomiche e appropriati sviluppi sul piano salariale dovrebbero continuare a sostenere gli investimenti, la crescita e l'occupazione, mentre il contesto delle aziende dovrebbe incoraggiare l'imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro. È importante mantenere - e in certi paesi accelerare - la crescita dell'occupazione femminile. Il basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani richiede risposte politiche globali e decise. L'attuazione di politiche attive e preventive che siano nel contempo efficaci ed efficienti all'indirizzo dei disoccupati e delle persone inattive andrebbe continuata e si dovrebbero avviare ulteriori riforme dei sistemi fiscali/previdenziali per rendere interessante il rientro nel mondo del lavoro, pur mantenendo adeguati livelli di protezione sociale. Andrebbe intensificata la lotta contro il lavoro sommerso, al fine di rimpiazzarlo con l'occupazione regolare. Innanzi alle strozzature che interessano i reclutamenti, la mobilità andrebbe incoraggiata e una buona gestione dell'immigrazione da paesi terzi andrebbe vista alla stregua di un'utile fonte addizionale di manodopera. Anche le persistenti disparità regionali in termini di occupazione e disoccupazione chiedono risposte appropriate.

Prendere le mosse dalle sinergie tra la produttività e la qualità del lavoro

⁴¹ Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva. COM(2002) 9 def. del 24 gennaio 2002, documento del Consiglio n. 6707 dell'8 marzo 2002.

La qualità del lavoro è un concetto multidimensionale come riconosciuto dal Consiglio europeo di Laeken nel dicembre 2001, che ha concordato un insieme di indicatori per monitorare i progressi realizzati dagli Stati membri in questo campo. L'esperienza maturata sinora indica che gli Stati membri iniziano a integrare una dimensione di qualità nella loro politica per l'occupazione ma, per la maggior parte, soltanto in modo parziale. Si devono compiere progressi ulteriori considerando che il miglioramento della qualità del lavoro è una delle condizioni di un aumento sostenibile dell'occupazione come anche di ulteriori aumenti della produttività del lavoro.

In particolare, si dovrebbe continuare a incoraggiare diversi modelli di relazioni di occupazione e approcci innovativi in materia di organizzazione del lavoro per rispondere alle esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. In tale contesto è importante affrontare ed evitare la segmentazione del mercato del lavoro e raggiungere un buon equilibrio tra flessibilità e sicurezza, assicurando che i lavoratori occupati in virtù di diversi sistemi contrattuali e di orario di lavoro abbiano pari titolo alla sicurezza, allo sviluppo delle carriere e alla formazione. Aumentare l'investimento nel capitale umano è una priorità essenziale per incoraggiare adeguatamente la realizzazione di strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Per mantenere un maggior numero di persone più a lungo nel mondo del lavoro occorre assicurare la qualità sui posti di lavoro, anche migliorando gli aspetti della salute e della sicurezza. Le misure per migliorare la qualità del lavoro sono anch'esse particolarmente importanti per accrescere la partecipazione delle donne e dei lavoratori anziani.

Le condizioni di cui si dispone per agevolare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro e le loro carriere mediante lavori di qualità meritano un'attenzione particolare. La qualità del dialogo sociale in generale e gli accordi negoziati nell'ambito della contrattazione collettiva svolgono un ruolo cruciale per promuovere la qualità del lavoro in relazione a questi diversi aspetti.

Promuovere un mercato del lavoro inclusivo

L'occupazione è un importante fattore di coesione sociale e inclusione. L'SEO è chiamata quindi a svolgere un ruolo importante per promuovere l'obiettivo di Lisbona di una società inclusiva. In particolare, essa dovrebbe mirare a ridurre le ampie disparità che sussistono sul mercato del lavoro tra le donne e gli uomini, tra le persone abili e i disabili e tra i cittadini di uno Stato membro e quelli di paesi terzi. Queste disparità si traducono sia in termini di disoccupazione di lunga durata - che comporta un rischio elevato di uscita dal mercato del lavoro e di esclusione sociale - sia in termini di inattività. I problemi sono spesso esasperati da una forte concentrazione regionale e dalla concentrazione in aree urbane e rurali.

L'esperienza insegna che un'efficace integrazione delle categorie meno avvantaggiate sul mercato del lavoro dipende da un approccio globale basato sull'anticipo e la prevenzione dei bisogni che combini:

- misure attive e preventive del mercato del lavoro, adeguatamente mirate, per accrescere la loro occupabilità, tenendo conto delle caratteristiche individuali delle persone interessate;

- misure per promuovere la creazione di adeguate opportunità lavorative assieme ad azioni di sensibilizzazione e incentivi ai reclutamenti per i datori di lavoro e a politiche e leggi impostate sulla non discriminazione. In tale contesto andrebbero valorizzate le potenzialità di creazione di posti di lavoro nell'economia sociale o in settori che rispondono a nuove domande;
- nonché il sostegno di tutta una gamma di misure d'accompagnamento che rendano il lavoro un'opzione reale per tutti gli interessati. La disponibilità di servizi di custodia per i bambini e altri familiari non autonomi è particolarmente importante sotto questo punto di vista.

Una migliore governance

La comunicazione della Commissione e la valutazione dell'SEO hanno già individuato in una migliore governance dell'SEO una questione chiave per il futuro, evidenziando in particolare la necessità di un più forte coinvolgimento delle parti sociali e di altri attori pertinenti, la necessità di una dimensione territoriale dell'SEO, come anche l'importanza di una cooperazione interministeriale a livello nazionale e di UE.

Nella sua risoluzione del 25 settembre 2002⁴² sul futuro dell'SEO, il Parlamento europeo ha ribadito con vigore la necessità che l'SEO sia meglio integrata nel processo politico nazionale; La Commissione plaude in particolare all'invito a un maggiore coinvolgimento dei parlamenti nazionali nell'elaborazione dei piani d'azione nazionali per l'occupazione. Tale coinvolgimento, che già sussiste in alcuni Stati membri, varrebbe indubbiamente ad accrescere il valore aggiunto dell'SEO e il suo impatto. Si dovrebbe anche fare il necessario per assicurare una maggiore visibilità dell'SEO tra gli interessati e il pubblico in generale.

In particolare si deve incoraggiare un più forte coinvolgimento delle parti sociali e una maggiore visibilità del loro contributo all'SEO, prendendo le mosse dalla loro dichiarazione congiunta al vertice di Laeken e dal loro programma di lavoro congiunto a livello di UE. Nel contesto del quadro di azioni in materia di abilità e di sviluppo delle competenze presentato al Consiglio di Barcellona, le parti sociali si sono già impegnate a seguire regolarmente questi sviluppi a tutti i livelli e a effettuare una valutazione nel 2006. Nella sua comunicazione su "Il dialogo sociale europeo, forza di modernizzazione e cambiamento"⁴³ si ribadisce il contributo delle parti sociali al successo della strategia di Lisbona. Si rafforzerà l'azione concertata tra le parti sociali tramite una decisione del Consiglio volta a stabilire un "Vertice tripartito per la crescita e l'occupazione" che dovrebbe riunirsi alla vigilia del Consiglio europeo di primavera.

Analogamente, sarebbe proficua una stretta associazione degli attori regionali e locali e dei rappresentanti della società civile nello sviluppo e nell'attuazione della strategia.

Il coinvolgimento di questi attori dovrebbe accrescere il capitale sociale, vale a dire il sostegno fornito dalle istituzioni, dai servizi e dalle reti informali a coloro che sono senza lavoro e lo stanno cercando.

Follow-up

⁴² Linee direttrici per l'occupazione - valutazione dei primi cinque anni, PE 316.370, 25 settembre 2002.

⁴³ COM (2002)341

Nei prossimi mesi vi sarà l'opportunità di continuare il dibattito sulle proposte per il futuro dell'SEO. Nel gennaio 2003 la Commissione presenterà una comunicazione in cui proporrà il disegno della strategia riveduta, corredato di finalità e obiettivi concreti. In seguito al Consiglio europeo di primavera la Commissione, nell'aprile 2003, farà una proposta formale di orientamenti e raccomandazioni per l'occupazione in vista della sua adozione ad opera del Consiglio alla fine del primo semestre del 2003.

ALLEGATO 1: RASSEGNA DEGLI INDICATORI CHIAVE E DEI RISULTATI PER IL 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicatori dell'occupazione																
Tasso di occupazione complessivo	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Maschi</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Femmine</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Tasso di occupazione espresso in equivalente a tempo pieno ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Maschi</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Femmine</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Indicatori della disoccupazione																
Tasso di disoccupazione complessivo	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Maschi</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Femmine</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Tasso di disoccupazione giovanile	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
<i>Maschi</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Femmine</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Tasso di disoccupazione di lunga durata	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Maschi</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Femmine</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Indicatori economici																
Crescita complessiva dell'occupazione	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Crescita del PIL in termini reali	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Crescita della produttività del lavoro (pro capite)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Crescita della produttività del lavoro (oraria)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Costo reale unitario del lavoro	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6

⁴⁴ Per ulteriori spiegazioni degli indicatori cfr. l'allegato 3.

⁴⁵ I dati relativi alla Spagna per il 2001 sono provvisori.

Altri indicatori chiave

Partecipazione a istruzione e formazione	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Maschi</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Femmine</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Investimento nell'istruzione				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Quota di insegnanti alfabetizzati nelle SI																
<i>Formazione all'uso del computer</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Formazione all'uso di Internet</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Abbandoni scolastici	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		17,6
<i>Maschi</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		19,7
<i>Femmine</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		15,4
Accesso a Internet nelle scuole	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primaria</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secondaria</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Terziaria</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Tasso di lavoro autonomo	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Maschi</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Femmine</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Tasso di occupazione nei servizi		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Maschi</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Femmine</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Aliquota fiscale implicita adattata sul lavoro dipendente	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Aliquota fiscale sui bassi salari	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Infortuni sul lavoro (anno di riferimento 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Occupazione atipica	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>Part-time</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>A tempo determinato</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Segregazione di genere																
<i>Occupazioni</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Settori</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Divario tra i generi per quanto concerne l'impatto della nascita di un figlio (percentuale)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Impatto della maternità/paternità sull'occupazione																
<i>Maschi</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5

<i>Femmine</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0		21,6	12,2
Differenziale retributivo di genere (anno di riferimento 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6		24	16

ALLEGATO 2: RASSEGNA DEGLI INDICATORI CONCORDATI SULLA PREVENZIONE E L'ATTIVAZIONE PER IL 2000 E IL 2001⁴⁶

Tabella A: Indicatori concordati sulla prevenzione. Giovani disoccupati

	2000									2001								
	Sforzo (C/A)			Non ottemperanza (D/B)			Uscita (B/A)			Sforzo (C/A)			Non ottemperanza (D/B)			Uscita (B/A)		
	Total	H	F	Total	H	F	Tot	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Tot	H	F
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8
FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4

⁴⁶

Per una spiegazione degli indicatori cfr. allegato 3.

SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

Tabella B: Indicatori concordati sulla prevenzione. Disoccupati adulti

	2000									2001								
	Sforzo (C/A)			Non ottemperanza (D/B)			Uscita (B/A)			Sforzo (C/A)			Non ottemperanza (D/B)			Uscita (B/A)		
	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F	Tot	H	F
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Osservazioni relative a singoli paesi in relazione all'allegato 2

BE: Le cifre del 2000 riguardano il periodo 07/99-06/00 per i giovani e 01/00-12/00 per gli adulti. Le cifre del 2001 coprono il periodo 07/00 – 06/2001 per i giovani. Le cifre del 2001 per gli adulti non sono disponibili.

DK: Soltanto i disoccupati assicurati. Le cifre del 2000 coprono il periodo secondo semestre del 1999 - secondo semestre 2000 e le cifre del 2001 coprono il periodo secondo semestre del 2000 - secondo semestre del 2001 per i giovani.

DE: I dati relativi agli adulti comprendono tutti i disoccupati.

EL: Non sono disponibili indicatori.

ES: Le cifre del 2001 coprono il periodo 01/04/2001 – 31/03/2002.

FR: A causa di cambiamenti metodologici e sul piano dell'attuazione posti in atto dal nuovo PAP/ND ("programma d'azione personalizzato per un nuovo avvio") a decorrere dal 1° luglio 2001 gli indicatori di input sono separati in due periodi: a) 1° semestre del 2001 e b) secondo semestre del 2001.

NL: Gli indicatori della prevenzione si basano soltanto sulle persone di recente disoccupazione. I dati relativi ai giovani disoccupati si basano sulla situazione 12 mesi dopo la registrazione.

PT: Nel 2001 i dati coprono per la prima volta l'intero territorio.

ALLEGATO 3: INDICATORI: FONTI E DEFINIZIONI

I dati utilizzati nella presente relazione provengono essenzialmente da Eurostat, l'Istituto statistico delle Comunità europee. Alcuni dati sono anche presentati nei piani d'azione nazionali sull'occupazione. Le principali fonti di dati Eurostat sono:

- indagine sulle forze di lavoro nella Comunità europea (LFS),
- la serie di dati trimestrali di Eurostat sulle forze di lavoro (QLFD),
- la serie armonizzata europea sulla disoccupazione e
- il panel dei nuclei familiari della Comunità europea (ECHP).

L'indagine sulle forze di lavoro della Comunità europea (LFS) è l'indagine armonizzata dell'UE sugli sviluppi del mercato del lavoro. Alcuni Stati membri forniscono i risultati trimestrali di un'indagine continuativa sulla forza lavoro, altri effettuano un'unica indagine annuale in primavera.

La serie di dati trimestrali di Eurostat sulle forze di lavoro (QLFD) è una serie armonizzata di statistiche trimestrali sull'occupazione basata sull'LFS e, eventualmente, su fonti nazionali. La QLFD consiste di due gruppi di serie trimestrali: 1) popolazione, occupazione e disoccupazione ripartite per sesso ed età, essenzialmente basata sui risultati dell'LFS comunitaria e 2) occupazione ripartita per attività economica e status occupazionale (essenzialmente basata sui dati dell'occupazione dei conti nazionali come da SEC 1995), con un'ulteriore ripartizione per sesso e in base a certe caratteristiche dei posti di lavoro.

Il panel dei nuclei familiari della Comunità europea (ECHP) è un'indagine longitudinale annuale di un panel rappresentativo di nuclei familiari avviata nel 1994 e che copre le condizioni di vita, la situazione occupazionale, la salute, l'istruzione e il reddito. Al tempo della pubblicazione della presente relazione si disponeva dei dati delle prime quattro tornate del panel (1994-1998). L'indagine si basa su un questionario Eurostat armonizzato adattato dagli istituti nazionali.

Indicatori di performance

EMP1/EMP2/EMPc2 Tassi di occupazione ripartiti per classi di età (15-64,15-24,25-54,55-64) e sesso

Definizione: persone occupate in percentuale della popolazione complessiva dello stesso sesso e della stessa età.

Fonte: Eurostat QLFD

EMPc3 Tassi di occupazione espressi in equivalente a tempo pieno ripartiti per sesso nella fascia di età 15-64

Definizione: occupazione espressa in equivalente a tempo pieno quale percentuale della popolazione complessiva dello stesso sesso e della stessa età (l'occupazione equivalente a tempo pieno è definita quale numero totale di ore lavorate diviso per la media annuale delle ore lavorate in occupazioni a tempo pieno).

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

UNEMP1 Tassi di disoccupazione ripartiti per sesso

Definizione: disoccupati in percentuale della popolazione attiva dello stesso sesso e della stessa età.

Fonte: serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione

UNEMPc1 Tasso di disoccupazione giovanile ripartito per sesso

Definizione: disoccupati tra i 15 e i 24 anni in percentuale della popolazione complessiva dello stesso sesso e della stessa età.

Fonte: serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione

UNEMP2 Tassi di disoccupazione di lunga durata ripartiti per sesso

Definizione: disoccupati di lunga durata (12 mesi o più) in percentuale della popolazione attiva dello stesso sesso.

Fonte: Eurostat QLFD

EMPC1 Crescita dell'occupazione

Definizione: cambiamento annuale della popolazione occupata da unità produttive residenti.

Fonte: QLFD

ECON1, ECONc1, ECONc2 Altri indicatori dell'occupazioni legati all'economia (crescita del PIL in termini reali, crescita della produttività del lavoro e costi del lavoro unitari in termini reali) sono forniti dalla DG ECFIN (base di dati AMECO), sulla base di conti nazionali (definizioni SEC-95) e delle previsioni di primavera. I dati rappresentano il cambiamento annuale medio rispetto all'anno precedente espresso in percentuale.

Indicatori chiave

PREV1 Prevenzione: indicatore di sforzo

Definizione: percentuale di giovani/adulti diventati disoccupati nel mese X e che hanno iniziato un piano d'azione individuale prima di raggiungere i 6/12 mesi di disoccupazione (ripartiti per sesso).

Fonte: Piani d'azione nazionali

PREV2 Prevenzione: indicatore di non ottemperanza

Definizione: percentuale di giovani/adulti diventati disoccupati nel mese X, ancora disoccupati nei mesi X+6/12 e che non hanno iniziato un piano d'azione individuale (ripartiti per sesso)

Fonte: Piani d'azione nazionali

PREV3 Prevenzione: indicatore di output: tasso di afflusso nella disoccupazione di lunga durata

Definizione: percentuale di giovani (adulti) ancora disoccupati alla fine del mese X+6(12) senza interruzione (ripartita per sesso).

Fonte: Piani d'azione nazionali

ACT1 Attivazione: tasso di attivazione

Definizione: numero di partecipanti a misure di formazione e affini che in precedenza erano registrati sulle liste dei disoccupati, rispetto al numero di disoccupati registrati (comprese le persone che partecipano a misure) (medie annuali). Ripartizione per tipi di misura e per sesso.

Fonte: Piani d'azione nazionali

ACT2 (ACT3) Efficacia dell'attivazione: tasso di ritorno nell'occupazione (disoccupazione)

Definizione: tasso di ritorno nell'occupazione (nella disoccupazione) dopo aver partecipato a una misura

Fonte: Piani d'azione nazionali

LLL1 Investimento nell'educazione/PIL

Definizione: spesa pubblica complessiva nell'istruzione in percentuale del PIL.

Fonte: UNESCO/OCSE/EUROSTAT dati annuali.

LLL2 Partecipazione a misure d'istruzione e formazione

Definizione: percentuale della popolazione attiva che partecipa a misure d'istruzione e formazione.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

LLL3 Tasso degli abbandoni scolastici

Definizione: percentuale di giovani dai 18 ai 24 anni che non sono andati oltre l'istruzione secondaria inferiore (livello 2 dell'ISCED) e non frequentano altre azioni d'istruzione o formazione, ripartiti per sesso e situazione lavorativa.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

LLL4 Accesso a Internet nelle scuole

Definizione: percentuale di scuole collegate a Internet ripartite per livello e tipo d'istruzione (primaria, secondaria, professionale/tecnica - livelli 1 e 2-3 dell'INSED).

Fonte: Eurobarometro Flash 102 e 119.

LLL5 Percentuale di insegnanti alfabetizzati nelle TI

Definizione: percentuale di insegnanti che hanno acquisito abilità di alfabetizzazione digitale (ad esempio formati all'uso dei computer e di Internet) o che usano il computer (off-line/on-line) ripartiti per livello di scuola e tipo d'istruzione (primaria, secondaria, professionale/tecnica) - livelli 1 e 2-3 dell'INSED).

Fonte: Eurobarometro Flash 102 e 119.

ENTR3 Tasso di lavoro autonomo

Definizione: percentuale dei lavoratori autonomi rispetto al numero delle persone occupate.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro.

ENTR4 Tasso di occupazione nei servizi

Definizione: numero delle persone occupate nel settore dei servizi (quale occupazione principale) tra i 15 e i 64 anni di età quale percentuale della popolazione nella stessa fascia di età.

Fonte: Eurostat QLFD

TAX1 Aliquota fiscale implicita adattata che grava sul lavoro dipendente

Definizione: rapporto degli oneri fiscali complessivi che gravano sul lavoro dipendente (imposta personale sui redditi più oneri sociali a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro più imposte sui salari) divisa per la retribuzione totale dei lavoratori più le imposte sui salari pagate dai datori di lavoro.

Fonte: Eurostat "Le strutture dei sistemi di tassazione nell'UE" aggiornato dai servizi della Commissione - DG TAXUD, 2002.

TAX2 Aliquota fiscale sui bassi salari

Definizione: percentuale dell'imposta sui redditi più gli oneri sociali a carico del lavoratore e del datore di lavoro, comprese le imposte sui salari, meno le prestazioni in denaro, diviso per i costi del lavoro per un lavoratore a basso salario (persona individuale senza figli con un salario pari a 67% del salario medio di un addetto alla produzione).

Fonte: OCSE, "Taxing wages- taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits ", calcoli compiuti dai servizi della Commissione utilizzando la base di dati OCSE 1996-2001.

HSW1 Infortuni sul lavoro

Definizione: l'evoluzione del tasso d'incidenza definito quale numero di infortuni sul lavoro per 100.000 persone occupate.

Fonte: Statistiche europee degli infortuni sul lavoro (ESAW)

NFW1 Nuove forme di lavoro (lavoro atipico)

Definizione: numero di lavoratori che lavorano, volontariamente e involontariamente, part-time in percentuale del numero totale di lavoratori, nonché numero di lavoratori che lavorano, volontariamente e involontariamente, con contratti a tempo determinato in percentuale del numero totale di lavoratori.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro

EO1 Differenziale assoluto nel campo della disoccupazione

Definizione: la differenza dei tassi di disoccupazione tra le donne e gli uomini in numeri assoluti (punti percentuali).

Fonte: serie armonizzata di Eurostat sulla disoccupazione

EO2 Differenziale assoluto in materia di occupazione

Definizione: la differenza nei tassi di occupazione tra le donne e gli uomini in numeri assoluti (punti percentuali).

Fonte: Eurostat QLFD

EO3 Indice della segregazione di genere nelle occupazioni

Definizione: la quota media nazionale di occupazione per le donne e gli uomini applicata a ciascuna occupazione, le differenze sono sommate e producono la cifra totale dello squilibrio di genere. Tale cifra è presentata in proporzione dell'occupazione complessiva.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro.

EO4 Indice della segregazione di genere nei settori

Definizione: la quota media nazionale di occupazione per le donne e gli uomini è applicata a ciascun settore, le differenze sono sommate, producendo il totale dello squilibrio di genere. Tale cifra è presentata quale proporzione dell'occupazione complessiva.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro.

EO5 Differenziale retributivo di genere

Definizione: rapporto tra l'indice della retribuzione oraria lorda delle donne rispetto a quella degli uomini per lavoratori salariati che lavorano 15 ore e più. Ripartito per settore privato e pubblico.

Fonte: Panel dei nuclei familiari della Comunità europea (ECHP).

EO6 Differenziale di genere per quanto concerne l'impatto occupazionale della nascita di un figlio

Definizione: Il rapporto tra i tassi di occupazione degli uomini, con e senza figli, e i tassi di occupazione delle donne, con e senza figli, nella fascia di età dai 20 ai 50 anni. Sono compresi i bambini tra i 0 e i 6 anni. $(M_c/M_{nc})/(W_c/W_{nc})$, in cui M_c =uomini con bambini, W_c =donne con bambini, M_{nc} =uomini senza bambini, W_{nc} =donne senza bambini. Quanto più il valore si avvicina a 1, tanto più simile è l'impatto della maternità/paternità per le donne e gli uomini. I valori superiori a 1 indicano che l'impatto della nascita di un figlio è più grande sulle donne che sugli uomini.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro.

EO7 Impatto occupazionale della nascita di un figlio

Definizione: la differenza assoluta nei tassi di occupazione senza la presenza di bambini e in presenza di un bambino tra i 0 e i 6 anni di età (classe di età 20-50), ripartita per sesso.

Fonte: Indagine sulle forze di lavoro.