

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DECISIONE DEL CONSIGLIO

del 12 luglio 2005

sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione

(2005/600/CE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 128, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni,

visto il parere del comitato per l'occupazione,

considerando quanto segue:

- (1) Ai sensi dell'articolo 2 del trattato sull'Unione europea, l'Unione si prefigge tra l'altro l'obiettivo di promuovere il progresso economico e sociale e un elevato livello di occupazione. Ai sensi dell'articolo 125 del trattato che istituisce la Comunità europea, gli Stati membri e la Comunità si adoperano per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione, in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici.
- (2) Il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha lanciato una strategia mirante ad una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una

maggiore coesione sociale, con obiettivi occupazionali di lungo periodo, ma dopo cinque anni gli obiettivi della strategia rimangono lungi dall'essere conseguiti.

- (3) La presentazione di un insieme integrato di orientamenti per l'occupazione e di indirizzi di massima per le politiche economiche contribuisce a ricentrare la strategia di Lisbona sulla crescita e l'occupazione. La strategia europea per l'occupazione svolge un ruolo di primo piano ai fini della realizzazione degli obiettivi occupazionali della strategia di Lisbona. Il rafforzamento della coesione sociale costituisce altresì un elemento fondamentale per il successo della strategia di Lisbona. A sua volta, come stabilito nell'agenda sociale, il successo della strategia europea per l'occupazione contribuirà al conseguimento di una maggiore coesione sociale.
- (4) In linea con le conclusioni del Consiglio europeo di primavera del 22 e 23 marzo 2005, l'Unione deve dispiegare tutte le necessarie risorse nazionali e comunitarie, compresa la politica di coesione, secondo le tre dimensioni della strategia di Lisbona (economica, sociale e ambientale) così da sfruttare meglio le sinergie in un contesto generale di sviluppo sostenibile.
- (5) Piena occupazione, qualità del lavoro, produttività della manodopera e coesione sociale richiedono priorità chiare: attrarre in modo permanente un maggior numero di persone verso il mondo del lavoro, aumentare l'offerta di manodopera e modernizzare i sistemi previdenziali; accrescere la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese e investire maggiormente in capitale umano migliorando l'istruzione e le qualifiche.
- (6) È opportuno che gli orientamenti per l'occupazione siano soggetti a revisione completa solo ogni tre anni e che l'entità dell'aggiornamento negli anni intermedi fino al 2008 resti rigorosamente limitata.

⁽¹⁾ Parere reso il 26 maggio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

⁽²⁾ Parere reso il 31 maggio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

- (7) Il comitato per l'occupazione e il comitato per la protezione sociale hanno formulato un parere congiunto sugli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008).
- (8) La raccomandazione del Consiglio concernente l'attuazione delle politiche dell'occupazione degli Stati membri adottata il 14 ottobre 2004 ⁽¹⁾ resta valida come punto di riferimento,

Articolo 2

Le politiche occupazionali degli Stati membri tengono conto degli orientamenti e di esse si riferisce nei programmi nazionali di riforma.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente decisione.

HA ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

Fatto a Bruxelles, addì 12 luglio 2005.

Articolo 1

Sono adottati gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione di cui all'allegato.

Per il Consiglio

Il presidente

G. BROWN

⁽¹⁾ GU L 326 del 29.10.2004, pag. 47.

ALLEGATO

ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE (2005-2008)

(Orientamenti integrati 17-24)

- Orientamento 17: Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale.
- Orientamento 18: Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita.
- Orientamento 19: Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive.
- Orientamento 20: Migliorare la risposta alle esigenze del mercato del lavoro.
- Orientamento 21: Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali.
- Orientamento 22: Garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione.
- Orientamento 23: Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano.
- Orientamento 24: Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze.

Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione

Gli Stati membri, di concerto con le parti sociali, conducono le loro politiche al fine di attuare gli obiettivi e le priorità per le azioni in appresso esposte. Rispecchiando la strategia di Lisbona, le politiche degli Stati membri promuovono in modo equilibrato:

- *la piena occupazione*: la piena occupazione e la riduzione della disoccupazione e dell'inattività, tramite l'aumento della domanda e dell'offerta di manodopera, rivestono una vitale importanza per sostenere la crescita economica e rafforzare la coesione sociale;
- *il miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro*: gli sforzi volti ad aumentare i tassi d'occupazione vanno di pari passo con l'obiettivo di rendere più attrattivo il mondo del lavoro, di migliorare la qualità sul posto di lavoro, di favorire la crescita della produttività della manodopera e di ridurre il numero dei lavoratori poveri. È opportuno sfruttare appieno le sinergie tra qualità sul posto di lavoro, produttività e occupazione;
- *il rafforzamento della coesione sociale e territoriale*: occorre intervenire con risolutezza per potenziare l'inserimento sociale, prevenire l'esclusione dal mercato del lavoro, favorire l'occupazione dei più svantaggiati e ridurre le disparità regionali in termini di occupazione, disoccupazione e produttività della manodopera, specie nelle regioni in ritardo di sviluppo.

Ai fini del progresso, è essenziale promuovere le pari opportunità e combattere la discriminazione. L'integrazione di genere e la promozione della parità di genere dovrebbero essere garantite in tutte le azioni intraprese. Nell'ambito di un nuovo approccio intergenerazionale, occorre prestare particolare attenzione alla situazione dei giovani, attuando il patto europeo per la gioventù e promuovendo l'accesso all'occupazione per tutta la vita lavorativa. Si deve inoltre prestare particolare attenzione alla riduzione significativa dei divari in termini occupazionali tra le persone svantaggiate, compresi i disabili, e gli altri lavoratori, nonché tra cittadini dei paesi terzi e cittadini comunitari, in linea con gli eventuali obiettivi nazionali.

Nel passare all'azione, è opportuno che gli Stati membri vegliano alla buona gestione delle politiche a favore dell'occupazione. Essi dovranno garantire un'ampia partecipazione al cambiamento, coinvolgendo le istanze parlamentari e gli operatori interessati, anche a livello regionale e locale. Le parti sociali europee e nazionali sono chiamate a svolgere un ruolo centrale. Un certo numero di obiettivi e di parametri di riferimento, stabiliti a livello UE nell'ambito della strategia europea per l'occupazione per quanto riguarda gli orientamenti del 2003, sono riportati in fondo al presente allegato e dovrebbero continuare a essere seguiti mediante indicatori e valutazioni. Si incoraggiano inoltre gli Stati membri affinché definiscano i propri impegni e obiettivi, tenendo conto di quelli summenzionati nonché delle raccomandazioni del 2004 approvate a livello UE.

Esigenze di buon governo richiedono inoltre che le risorse amministrative e finanziarie vengano stanziare con maggiore efficienza. D'intesa con la Commissione, gli Stati membri punteranno alle risorse dei fondi strutturali, nello specifico del Fondo sociale europeo, indirizzandole alla realizzazione della strategia europea per l'occupazione e renderanno conto delle iniziative intraprese. Si dovrà prestare particolare attenzione al potenziamento della capacità istituzionale e amministrativa negli Stati membri.

Orientamento 17: Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale.

Le politiche dovranno contribuire a raggiungere una media occupazionale generale nell'Unione europea (UE) pari al 70 %, ad almeno il 60 % per le donne e al 50 % per i lavoratori anziani (55-64 anni) entro il 2010 e a ridurre la disoccupazione e l'inattività. Gli Stati membri dovrebbero valutare l'opportunità di fissare obiettivi in materia di tasso di occupazione nazionale.

Nel perseguire tali obiettivi, l'azione dovrebbe concentrarsi sulle seguenti priorità:

- attrarre in modo permanente un maggior numero di persone verso il mondo del lavoro, aumentare l'offerta di manodopera e modernizzare i sistemi previdenziali,
- accrescere la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese,
- aumentare gli investimenti in capitale umano, migliorando l'istruzione e le qualifiche.

1. ATTRARRE IN MODO PERMANENTE UN MAGGIOR NUMERO DI PERSONE VERSO IL MONDO DEL LAVORO, AUMENTARE L'OFFERTA DI MANODOPERA E MODERNIZZARE I SISTEMI PREVIDENZIALI

L'aumento dei livelli occupazionali costituisce lo strumento più efficace per generare la crescita economica e promuovere economie favorevoli all'inserimento sociale, assicurando al tempo stesso margini di sicurezza per gli inabili al lavoro. In previsione del calo della popolazione in età lavorativa, si rendono assolutamente necessari un aumento dell'offerta di manodopera in tutti i gruppi, un nuovo approccio al lavoro basato sul ciclo di vita e l'ammodernamento dei regimi previdenziali tale da garantirne l'adeguatezza, la sostenibilità finanziaria e la rispondenza alle mutevoli necessità sociali. Occorre uno sforzo particolare per colmare il persistente divario in termini occupazionali tra donne e uomini e far fronte ai bassi livelli di occupazione dei lavoratori giovani e dei lavoratori anziani, nell'ambito del nuovo approccio intergenerazionale. Sono inoltre necessarie iniziative volte a combattere la disoccupazione giovanile che risulta in media doppia rispetto al tasso di disoccupazione generale. Occorre creare le condizioni favorevoli allo sviluppo occupazionale, che si tratti della prima occupazione, del ritorno al lavoro dopo un'interruzione o della volontà di prolungare l'arco lavorativo. La qualità dei posti di lavoro, misurabile in termini di salari e indennizzi, le condizioni lavorative, la sicurezza dell'impiego, la formazione continua e le prospettive di carriera, nonché il sostegno e gli incentivi derivanti dai regimi previdenziali, svolgono un ruolo fondamentale.

Orientamento 18: Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita tramite:

- un rinnovato impegno a creare percorsi occupazionali rivolti ai giovani e a combattere la disoccupazione giovanile, come richiesto dal patto europeo per la gioventù,
- interventi risoluti volti a aumentare la partecipazione femminile e a ridurre le differenze occupazionali e salariali tra uomini e donne,
- una migliore armonizzazione lavoro-vita privata nonché l'offerta di strutture accessibili e abbordabili di assistenza all'infanzia e ad altre persone a carico,
- il sostegno all'invecchiamento attivo, comprese condizioni di lavoro appropriate, miglioramento dello stato di salute (sul lavoro) e adeguati incentivi al lavoro e disincentivi al prepensionamento,
- regimi previdenziali moderni, compresi le pensioni e i sistemi sanitari, che si rivelino adeguati, finanziariamente sostenibili e rispondenti alle mutevoli necessità, in modo tale da stimolare l'attività professionale e il prolungamento della vita lavorativa.

Si veda anche l'orientamento integrato «Salvaguardare la sostenibilità delle finanze pubbliche e dell'economia su cui basare l'aumento dell'occupazione» (n. 2).

Agevolare l'accesso dei disoccupati all'impiego, prevenire la disoccupazione e garantire che coloro che perdono il lavoro rimangano in stretto contatto con il mercato del lavoro e migliorino le loro capacità di assunzione sono requisiti essenziali ai fini di una maggiore partecipazione e della lotta all'esclusione sociale. A tal fine, occorre eliminare gli ostacoli al mercato del lavoro fornendo assistenza alla ricerca effettiva di impiego, agevolando l'accesso alla formazione e ad altri provvedimenti di attiva integrazione nel mercato del lavoro, facendo sì che l'attività lavorativa risulti proficua e eliminando le trappole di disoccupazione, povertà e inattività. È opportuno prestare particolare attenzione all'integrazione nel mercato del lavoro delle persone svantaggiate, inclusi i lavoratori meno qualificati, tramite lo sviluppo di servizi sociali e dell'economia sociale, nonché lo sviluppo di nuove fonti di impiego in risposta ai bisogni collettivi. Combattere la discriminazione, incentivare l'occupazione dei disabili e favorire l'integrazione degli immigranti e delle minoranze rivestono un'importanza fondamentale.

Orientamento 19: Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive tramite:

- provvedimenti attivi e preventivi riguardanti il mercato del lavoro, quali la tempestiva individuazione delle necessità, l'assistenza alla ricerca di un impiego, la guida e la formazione rientranti in piani d'azione personalizzati, la fornitura di servizi sociali necessari a sostenere l'inserimento delle persone più lontane dal mercato del lavoro a contribuire alla lotta alla povertà,
- il permanente adeguamento degli incentivi e dei disincentivi derivanti dai sistemi fiscali e previdenziali, compresa la gestione e la condizionalità dei contributi e la significativa riduzione delle aliquote di imposta marginali effettive elevate soprattutto per i redditi bassi, pur garantendo adeguati livelli di protezione sociale,
- lo sviluppo di nuove fonti di impiego nei servizi a privati e a imprese, segnatamente a livello locale.

Per far sì che un maggior numero di persone possa trovare un impiego migliore, è altresì necessario potenziare le infrastrutture del mercato del lavoro, tanto a livello nazionale che comunitario, avvalendosi anche della rete EURES, onde anticipare e risolvere meglio gli eventuali squilibri tra domanda e offerta. In questa ottica, occorre garantire in pieno la mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE nell'ambito dei trattati. Occorre altresì tener pienamente conto del mercato nazionale del lavoro per l'offerta aggiuntiva di manodopera rappresentata dall'immigrazione proveniente dai paesi terzi.

Orientamento 20: Migliorare le risposte alle esigenze del mercato del lavoro tramite:

- la modernizzazione e il potenziamento delle autorità responsabili del mercato del lavoro, in particolar modo dei servizi di collocamento, anche per garantire una maggiore trasparenza delle possibilità di impiego e di formazione a livello nazionale e europeo,
- la rimozione degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori in Europa nel quadro dei trattati,
- una maggiore capacità di anticipare le esigenze in termini di qualifiche, nonché le carenze e le strozzature del mercato del lavoro,
- una gestione adeguata della migrazione economica.

2. ACCRESCERE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE

L'Europa deve potenziare la capacità di anticipare, suscitare e assorbire i cambiamenti economici e sociali. Ciò rende necessari costi della manodopera favorevoli all'occupazione, forme moderne di organizzazione del lavoro e mercati del lavoro ben funzionanti, che permettano maggiore flessibilità senza compromettere la sicurezza dell'impiego, onde rispondere ai bisogni delle imprese e dei lavoratori. Un tale approccio consentirebbe inoltre di evitare la segmentazione dei mercati del lavoro e di ridurre l'attività lavorativa non dichiarata.

In una realtà caratterizzata da un'economia sempre più globalizzata, dall'apertura dei mercati e da un rinnovamento tecnologico continuo, imprese e lavoratori sono posti davanti alla necessità, ma anche alla possibilità, di adattarsi. Benefico nell'insieme alla crescita e all'occupazione, questo processo di cambiamenti strutturali produce però trasformazioni destabilizzanti per alcune fasce di lavoratori e di imprese. Ai fini della competitività, è necessario che queste ultime acquisiscano maggiore flessibilità per far fronte ai cambiamenti improvvisi della domanda dei beni e servizi che esse producono, si adattino alle nuove tecnologie e siano aperte all'incedere dell'innovazione. Oltre a dover rispondere alla crescente domanda di posti di lavoro di qualità, determinata dalle preferenze personali dei lavoratori e dai cambiamenti nella sfera familiare, le imprese dovranno ugualmente far fronte all'invecchiamento della manodopera e alla diminuzione del numero di giovani lavoratori. Man mano che i modelli occupazionali si diversificano e diventano più irregolari, i percorsi professionali diventano più complessi e, in un ciclo di vita, i lavoratori devono gestire con successo un numero crescente di transizioni. Alla luce della rapida trasformazione delle economie e delle ristrutturazioni che ne derivano, i lavoratori devono adattarsi a nuovi metodi di lavoro, compreso un migliore sfruttamento delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), a modifiche del loro status professionale e devono essere pronti a seguire formazioni durante tutta la vita lavorativa. La mobilità geografica è inoltre necessaria per avere accesso alle opportunità di lavoro su scala più ampia in tutto il territorio dell'Unione.

Orientamento 21: Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali, tramite:

- l'adeguamento della legislazione in materia di lavoro, tramite un eventuale riesame degli accordi contrattuali e delle disposizioni relative all'orario di lavoro,
- la trattazione della questione del lavoro non dichiarato,
- una migliore capacità di anticipazione e di gestione positiva del cambiamento, compresa la ristrutturazione economica, in particolar modo quello legato all'apertura degli scambi, al fine di minimizzarne i costi sociali e agevolare il processo di adattamento,
- la promozione e la diffusione di forme di organizzazione del lavoro innovative e adattabili, in vista di potenziare la qualità e la produttività sul posto di lavoro, comprese le condizioni di salute e di sicurezza,
- il sostegno alle trasformazioni dello status professionale, compresa la formazione, il lavoro autonomo, la creazione di imprese e la mobilità geografica.

Si veda anche l'orientamento integrato «Per favorire una maggiore coerenza tra politiche macroeconomiche, strutturali e occupazionali» (n. 5).

Al fine di massimizzare la creazione di sbocchi occupazionali, preservare la competitività e contribuire al quadro economico generale, è opportuno che l'evoluzione salariale rispecchi la crescita della produttività sull'arco del ciclo economico e la situazione del mercato del lavoro. Sforzi mirati a ridurre i costi indiretti del lavoro e la forchetta fiscale potrebbero facilitare la creazione di sbocchi occupazionali, soprattutto a salario basso.

Orientamento 22: Garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione dei salari favorevoli all'occupazione tramite:

- l'esortazione rivolta alle parti sociali affinché definiscano nell'ambito dei rispettivi settori di competenza un quadro corretto per i negoziati salariali che permetta di tener conto delle sfide in materia di produttività e di mercato del lavoro a tutti i livelli pertinenti ed evitare le differenze salariali di genere,
- la verifica dell'impatto sull'occupazione dei costi indiretti del lavoro e, se opportuno, l'adeguamento della loro struttura e del loro livello, soprattutto per ridurre l'onere fiscale sui bassi salari.

Si veda anche l'orientamento integrato «Per garantire un'evoluzione salariale favorevole alla stabilità macroeconomica e alla crescita» (n. 4).

3. MAGGIORI INVESTIMENTI IN CAPITALE UMANO MIGLIORANDO L'ISTRUZIONE E LE QUALIFICHE

L'Europa ha bisogno di maggiori investimenti in capitale umano. In troppi casi, l'incapacità di collocarsi sul mercato del lavoro o di rimanervi è dovuta ad una carenza di qualifiche o allo squilibrio tra domanda e offerta di qualifiche. Per favorire l'occupazione in tutte le fasce d'età e potenziare i livelli di produttività e la qualità sul posto di lavoro, l'UE deve investire di più e meglio in capitale umano e nella formazione continua, a beneficio dei cittadini, delle imprese, dell'economia e della società.

Le economie fondate sulla conoscenza e sui servizi richiedono competenze diverse dalle tradizionali economie industriali, competenze che a loro volta devono essere aggiornate costantemente, tenuto conto dei cambiamenti in termini di tecnologia e innovazione.

Per conservare il lavoro e progredire professionalmente, è necessario che i lavoratori accumulino e rinnovino regolarmente le proprie competenze. La produttività delle imprese è funzione della capacità di creare e alimentare una forza lavoro che sappia adattarsi ai cambiamenti. Spetta ai governi fare in modo che il livello di istruzione si innalzi e che i giovani acquisiscano le competenze necessarie, in linea con il patto europeo per la gioventù. Occorre mobilitare tutti gli operatori interessati, al fine di sviluppare e sostenere una genuina cultura di apprendimento permanente sin dall'infanzia. Per consentire un aumento sostanziale pro capite degli investimenti pubblici e privati nelle risorse umane e garantire la qualità e l'efficienza di tali investimenti, è importante assicurare una condivisione equa e trasparente dei costi e delle responsabilità tra tutti i soggetti interessati. Gli Stati membri dovrebbero sfruttare meglio le possibilità offerte dai fondi strutturali e dalla Banca europea per gli investimenti nel settore dell'istruzione e della formazione. Nel perseguire questi obiettivi, gli Stati membri si impegnano a definire strategie globali di apprendimento permanente entro il 2006 e ad attuare il programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010».

Orientamento 23: Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano tramite:

- le politiche di istruzione e di formazione globale e l'azione intesa ad agevolare notevolmente l'accesso a corsi professionali primari, secondari e superiori, con possibilità di apprendistato e formazione per imprenditori,
- la riduzione significativa del numero di studenti che abbandonano la scuola in anticipo,
- strategie efficienti di apprendimento permanente aperte a tutti nell'ambito delle scuole, delle imprese, degli enti pubblici e delle famiglie conformemente agli accordi europei, compresi appropriati incentivi e meccanismi di condivisione dei costi per potenziare la partecipazione a corsi di formazione continua e sul lavoro durante tutto il ciclo lavorativo, in particolare a beneficio di lavoratori poco qualificati o in età più avanzata.

Si veda anche l'orientamento integrato «Per aumentare e migliorare gli investimenti nel campo della R & D in particolare da parte delle imprese private» (n. 7).

Porsi obiettivi ambiziosi e innalzare il livello di investimento a carico di tutti i soggetti interessati tuttavia non basta. Per garantire nella pratica la corrispondenza tra domanda e offerta, i sistemi di apprendimento permanente devono essere abordabili, accessibili e rispondere alle mutevoli necessità. Per poter essere quanto più possibile adeguati al mercato del lavoro, rispondere alle necessità dell'economia e della società fondate sulla conoscenza e offrire efficienza, i sistemi di istruzione e di formazione devono essere adattabili e garantire lo sviluppo di capacità. Il ricorso alle TIC può garantire un più vasto accesso all'apprendimento, consentendone un miglior adeguamento alle necessità dei datori di lavoro e dei lavoratori. È inoltre necessaria una maggiore mobilità, a fini sia lavorativi sia di apprendimento, per avere accesso alle opportunità di lavoro su scala più ampia in tutto il territorio dell'Unione. È pertanto opportuno rimuovere i rimanenti ostacoli alla mobilità nel mercato del lavoro europeo, in particolare quelli relativi al riconoscimento e alla trasparenza delle qualifiche e delle competenze. A sostegno delle riforme dei sistemi nazionali di istruzione e di formazione, è importante il ricorso ai riferimenti e agli strumenti concordati a livello europeo, come indicato nel programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010.»

Orientamento 24: Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze tramite:

- l'aumento e la garanzia dell'attrattività, dell'apertura e dell'elevata qualità dei sistemi di istruzione e di formazione, l'offerta di opportunità di istruzione e di formazione su più vasta scala, la garanzia di percorsi dell'apprendimento flessibili e maggiore possibilità di mobilità per studenti e tirocinanti,
- l'agevolazione e la diversificazione dell'accesso per tutti all'istruzione e alla formazione nonché alla conoscenza mediante l'organizzazione dell'orario di lavoro, i servizi di sostegno familiare, l'orientamento professionale e, se opportuno, nuove forme di condivisione dei costi,
- la risposta a nuove necessità occupazionali, a competenze principali e a esigenze future in termini di qualifica migliorando la definizione e la trasparenza delle qualifiche, il loro reale riconoscimento e la convalida della formazione informale o al di fuori dagli schemi formali.

Obiettivi e parametri di riferimento fissati nell'ambito della strategia europea per l'occupazione

Nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, sono stati approvati nel 2003 i seguenti obiettivi e parametri di riferimento:

- offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei sei mesi di disoccupazione, nel caso dei giovani, e prima dei dodici mesi nel caso degli adulti, sotto forma di formazione, riqualificazione, esperienza professionale, impiego o qualunque altra misura atta a favorire l'inserimento professionale, combinata, se del caso, con un'assistenza permanente alla ricerca di un posto di lavoro,
- entro il 2010, far partecipare il 25 % dei disoccupati di lunga durata a una misura attiva sotto forma di formazione, riqualificazione, esperienza professionale o qualunque altra misura diretta all'occupabilità, con l'obiettivo di raggiungere la media dei tre Stati membri più avanzati,
- consentire alle persone in cerca di lavoro di tutta l'Unione europea di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi per l'impiego degli Stati membri,
- ottenere, entro il 2010, un aumento di 5 anni, a livello di Unione europea, dell'età media effettiva di ritiro dal mercato del lavoro (rispetto a 59,9 anni nel 2001),
- entro il 2010, rendere disponibili servizi di custodia dei bambini per almeno il 90 % dei minori fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33 % dei bambini sotto i tre anni d'età,
- un tasso medio di abbandono scolastico inferiore al 10 % nell'Unione europea,
- completamento dell'istruzione secondaria superiore, entro il 2010, da parte di almeno l'85 % dei ventiduenni nell'Unione europea,
- un livello medio di partecipazione a forme di apprendimento, lungo tutto l'arco della vita, nell'Unione europea, pari ad almeno il 12,5 % della popolazione adulta in età lavorativa (fascia di età compresa tra i 25 e i 64 anni).