

Report 2003 to the Italian Parliament

Abstract

The Italian system of Continuing Vocational Training (CVT) has been involved over the last three years in different and deep changes, both in strategies and organisational and juridical structures:

- the Lisbon strategy promoted a coordination among different training policies; the most important documents on this theme are the European area of lifelong learning and the Employment Strategy for 2002, including new CVT goals;
- Social partners have been mainstreamed to manage CVT at many levels. They are involved in building up Interprofessional Funds¹ as well as in planning CVT policies for several public arenas (local development pacts, training plans financed by national and regional funds, etc.);
- National Laws² financing Continuing Vocational Training, ESF Regional plans and ESF System Actions³ have been developed; therefore CVT public financing has been implemented.

The key Laws in the Italian system of Continuing Vocational Training are:

- Law 388/2000. It has instituted Interprofessional Funds. They are regulated by joint agreements between the most representative social partners in each economic sector and are aimed to promote CVT. They come from enterprises paying compulsory contribution (0,30% of the salary mass). Nine Interprofessional Funds are working at the moment.
- Law 236/93. It finances company training plans. Last Ministerial directives propose to give priority in financing plans for microenterprises, precarious and low qualified workers; a weak target. In the period 2000-2002 this Law has allocated around 150 millions euros to finance training for more than 150.000 workers.
- The Law 53/2000. It finances training plans based on bargain agreements on re-organisation of working time. The implementation of these plans is at the beginning and 247 projects have been financed for 5000 workers. This Laws finances also individual training plans for 10.000 workers.

In the period 2000-2003 530.000 workers have participated to CVT interventions by ESF Regional plans.

One of the main evolutions over the last three years is the large development of individual training vouchers. The public financing of individual vouchers collects funds from ESF or L.236/93 or L.53/00, in relation to the different Regional budgets. At least 33.000 workers benefit of individual training vouchers.

Social dialogue development has influenced continuous training system; collective bargain sets a few norms regarding continuous vocational training (as paid working hours). Besides, social partners are involved in local development programmes, introducing a focus on continuous vocational training interventions.

The European Social Fund intervention in Italy for CVT, valuable at 1.846.759.151,3 euros for the 2000-2006 programme, is diversified in Objective 1 Regions (Southern Italy) and Objective 3 ones (Centre and Northern Italy). In the Objective 1 area, expenditures for CVT⁴ are about 105

¹ Managing CVT for workers and enterprises paying their contribution to specific Fund ”.

² Company and territorial training plans, as well as individual vouchers, according to Law 236/93 (regarding in company training) and Law 53/00 (training leave).

³ Managed by the Ministry of Labour and Social Policies (MLSP).

⁴ 30 June 2003.

Millions Euros for companies and 20 Millions for Public Sector. In the Objective 3 area committed expenditures for CVT⁵ are around 663 Millions Euros for companies and 102 Millions for Public Sector.

Over the last three years specific interventions have been promoted on the following themes:

- training for interim workers, supported by an agreement signed in 1999 by Social Partners, creating a proper Fund (Forma Temp);
- CVT for safety and health in the job environment, strongly promoted by the State Authority in the field (INAIL) and by L.626/96⁶;
- CVT for public employees; since 1999 collective bargain in the Public Sector allocates 1% of their salary for CVT

The CVT in Italy is considered part of the framework of adult education and training; there are more than 5.000 training centres involving at least 350.000 adult learners.

The researches promoted by the Ministry of Labour and Social Policies in partnership with ISFOL give an outlook of the main aspects of the CVT demand in Italy:

- the involvement of companies in CVT in Italy is still weaker than in other European countries; furthermore, in Italy CVT demand depends more on the company dimension than in other EU countries⁷;
- big companies are the main part of private sector demand; they organise CVT with internal resources and train mostly mid and high profiles within their staff. Over the last three years training needs have been focused on technological innovation;
- workers' demand has been investigated by ISFOL-Abacus surveys, revealing a large percentage of involved workers: 31,8 % of trained employees in 2000-2001, 42,9% of autonomous workers in the same period.

In the framework of the continuous vocational training system development CVT public policies are trying to face a few problems; some of them shared with EU countries and others linked to Italian socio-economical structure, like the inclusion of weak workers in CVT initiatives.

⁵ 30 June 2003.

⁶ See also Law 626/94.

⁷ Data from Eurostat survey CVTS 2, 1999.

Il sistema nazionale di formazione continua: strategie per governare le nuove complessità

Nel corso dell'ultimo triennio il percorso di sviluppo del sistema nazionale di formazione continua è entrato in una fase di forte ridisegno dei suoi assetti, attraverso l'introduzione di importanti novità normative e di nuove priorità, con una parziale rivisitazione dei ruoli istituzionali, degli snodi organizzativi e delle finalità di intervento.

Il processo evolutivo in atto, indirizzato alla costruzione di un sistema coerente e integrato di policy, deve essere compreso ed analizzato attraverso diverse chiavi di lettura, ed in particolare:

- in primo luogo, va segnalata l'adozione progressiva, da parte delle politiche nazionali di sostegno della formazione continua, degli obiettivi strategici di Lisbona, così come declinati e integrati dagli indirizzi comunitari in materia di 'lifelong learning' e dalla nuova Strategia Europea per l'Occupazione (SEO);
- in secondo luogo, dal punto di vista delle scelte interne, particolare rilevanza va assumendo l'inserimento, tra gli strumenti diretti al finanziamento, all'organizzazione e alla realizzazione della formazione dei lavoratori, dei nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione continua e la conseguente articolazione su più livelli (istituzionale, territoriale, tra le stesse Parti Sociali) delle regole che ne governeranno il funzionamento. La nascita dei Fondi, arricchendo il panorama degli strumenti disponibili, crea le condizioni per la scrittura di un quadro generale di policy, mentre rende necessarie nuove forme di integrazione e coordinamento onde evitare il rischio di sovrapposizioni di target;
- si assiste ad una rapida evoluzione delle modalità dell'intervento formativo rivolto ai lavoratori occupati, data la crescita della quota degli interventi che seguono la modalità della formazione a domanda individuale (e quindi del voucher formativo aziendale), nonché della emersione di domanda formativa proveniente da specifici settori o segmenti e per tematiche che rivestono grande interesse (come nel caso della formazione iniziale e continua per i lavoratori dell'interinale, per i lavoratori della Pubblica Amministrazione o l'interesse per le tematiche della sicurezza e della qualità del lavoro);
- la tematica della formazione continua ha assunto maggiore rilievo nel quadro della contrattazione collettiva nelle ultime tornate contrattuali e cresce il ruolo (che ormai sembra potersi definire decisivo) che dovranno ricoprire le Parti Sociali, chiamate, nella loro espressione Bilaterale, attraverso l'attivazione dei Fondi Paritetici, a svolgere compiti non solo di programmazione e di negoziazione ma anche di gestione di risorse talmente ingenti da incidere profondamente sul disegno del nuovo e più complesso sistema di Formazione Continua;
- le esperienze e le sperimentazioni che si sono susseguite negli ultimi tre anni nell'ambito sia delle risorse della legge 236/93 (dedicata al finanziamento di Piani formativi concordati tra le parti sociali), sia della programmazione del Fondo Sociale Europeo, hanno reso sempre più urgente l'esigenza di progettare interventi per la messa in valore di quanto finora realizzato: in primo luogo attraverso la creazione di strumenti adeguati per una ricostruzione realistica (periodica e certa) del quadro conoscitivo degli interventi formativi e non, posti in essere su tutto il territorio nazionale, e non solo in talune Regioni come accade ancora troppo spesso e, in secondo luogo attraverso lo sviluppo di strumenti per la diffusione delle buone prassi;
- mentre le Istituzioni e le Parti Sociali sono impegnate nel sostenere la necessità della formazione continua e la correlata esigenza di regole e di risorse per fronteggiare i deficit di

competenze di lavoratori e imprese, nel panorama europeo la formazione iniziale, la formazione continua e l'educazione degli adulti vengono inquadrati nella strategia generale dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (Lifelong Learning). Trattare temi quali il governo dei processi, il coinvestimento dei lavoratori, delle imprese e delle collettività nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, significa sempre più spesso dar conto di scenari che travalicano l'orizzonte dei lavoratori occupati per arrivare a considerare il più ampio spettro dei soggetti adulti presenti in Paesi che hanno la necessità di allungare la vita lavorativa nonché di ampliare la base produttiva spostando milioni di cittadini e, soprattutto, di cittadine, dalla condizione di non disponibili (e quindi di 'non attivi') a quella di appartenenti espliciti del mercato del lavoro.

- il rafforzamento, infine, degli investimenti sulle risorse umane legate a specifici segmenti del mondo del lavoro. Si pensi al rafforzamento dell'Educazione Continua in Medicina (ECM), che ha reso obbligatorio l'aggiornamento professionale del personale medico e paramedico e che costruito un sistema di crediti e di accreditamento dell'offerta (privata) di corsi e seminari; così come è da accogliere come un segnale forte la decisione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di prevedere una formazione obbligatoria per gli aderenti e la decisione di varare regole per l'autocertificazione dei percorsi.

Il presente Rapporto si propone di analizzare ciascuno di questi elementi, definendone lo stadio di sviluppo, sia per quanto riguarda l'elaborazione strategica che la concreta attuazione, nel tentativo di ricostruire lo 'stato dell'arte' della formazione continua nel nostro Paese.

Nella tabella seguente viene fornito un quadro di sintesi degli interventi finanziati con il concorso delle risorse finanziarie pubbliche e dei lavoratori coinvolti nel corso del triennio 2000 - 2002 (per la legge 53/2000, parte dei dati sono relativi anche al 2003). Pur nei limiti interpretativi, segnalati ampiamente nel Capitolo 2 del presente Rapporto, e dovuti alle difficoltà ancora rilevanti nella ricostruzione complessiva delle realizzazioni, si può apprezzare la dimensione non trascurabile del numero di lavoratori per cui sono state finanziate attività formative (il dato è ancora incompleto e suscettibile di probabili rettifiche verso l'alto).

Tab.1 - I principali strumenti per il finanziamento pubblico della Formazione Continua. Risultati di attuazione nel triennio 2000 - 2002 (attuazione finanziaria al giugno 2003 e attuazione fisica al dicembre 2002).

Strumenti di policy	Risorse Finanziarie (euro)	Iniziative di formazione finanziate	Lavoratori coinvolti
Fondo Sociale Europeo	891.351.375,01	36.536 (*)	531.017 (*)
Interventi ex legge 236/93	323.818.475,73	10.892	293.009 (**)
Interventi ex legge 53/2000	30.987.414,00	247 (tip.A) + 9.857 (tip.B)	14.534
Totale	1.246.157.264,74	57.268	838.560

(*) i dati si riferiscono alle Regioni Obiettivo 3 (Nord e Centro Italia) e al PON Azioni di Sistema del MLPS

(**) il dato non tiene conto di una parte degli interventi finanziati dalle Regioni: Abruzzo, Calabria, Campania, Friuli V.G., Lazio, Marche, Sicilia, Umbria, Veneto e Valle d'Aosta.

Fonte: Elaborazioni Isfol

Dai primi mesi del 2004, alle attività promosse con gli strumenti ora operanti si affiancheranno - anche se in parte sostituendosi quelle organizzate e finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali con una prevedibile forte accelerazione degli 'investimenti' delle imprese e dei lavoratori per la formazione continua ed offrendo l'occasione per riesaminare, riorientare e integrare, in un'ottica di sistema, le diverse linee di politica pubblica in materia.

Per rendere pienamente operativi i Fondi Paritetici Interprofessionali i passi che si stanno compiendo attualmente sono così sintetizzabili:

- le organizzazioni di rappresentanza paritetica (gli organismi espressione della bilateralità), si stanno attrezzando dal punto vista organizzativo per il governo e la gestione di una mole ingente di finanziamenti e di attività, per dar vita sia all'amministrazione del livello centrale, sia alle articolazioni territoriali;
- le parti sociali hanno espresso l'esigenza di un rafforzamento della prassi negoziale finalizzato alla formulazione degli interventi in un'ottica di 'Piano formativo' condiviso ai diversi livelli (territoriale, settoriale, aziendale, individuale);
- infine (e soprattutto) si stanno realizzando intese, anche a livello regionale, per elaborare forme e modalità di integrazione e armonizzazione delle attività finanziate dai nuovi Fondi con le attività e gli strumenti già esistenti (comunitari, nazionali e regionali), allo scopo di coniugare dinamiche territoriali con dinamiche settoriali.

Quest'ultimo aspetto riveste un'importanza fondamentale sia in termini strategici che operativi. I Fondi Interprofessionali si inseriscono in un sistema di strumenti di finanziamento e gestione delle iniziative per la formazione continua già attivi da molto tempo: il FSE (attraverso i POR regionali e le Azioni di Sistema del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) e la legge 236/93 (attraverso le successive Circolari di attuazione che si sono susseguite dal 1996). Come noto, questi ultimi hanno rappresentato per molto tempo i canali principali di finanziamento e di programmazione delle attività.

Il carattere di specializzazione settoriale dei nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali e l'orientamento verso determinati segmenti di lavoratori, fa emergere con evidenza la necessità di ricreare, per ciascuno degli strumenti esistenti, un ambito e dei target specifici di azione. Ciò riguarda in particolare il FSE e la prevista riprogrammazione di medio termine interviene in questo caso nel momento più opportuno.

Diverse categorie di lavoratori, infatti, non saranno comprese negli orizzonti operativi dei Fondi, sia per ragioni di incompatibilità di determinate tipologie di destinatari con l'ambito funzionale dei Fondi stessi, sia in considerazione dell'innescarsi di dinamiche particolari che tendono a ampliare il numero e la frequenza degli interventi formativi diretti ai lavoratori 'forti' (livello di scolarità medio-alta, buona collocazione nella gerarchia dell'impresa, ecc.). Molte ipotesi possono farsi riguardo alle ragioni di tale fenomeno ma è evidente che anche i processi di accumulazione dell'esperienza e della pratica formativa assumono una configurazione e una tendenza di carattere 'cumulativo' e 'incrementale', non dissimile da altri percorsi tipici di sviluppo delle imprese come, ad esempio, l'introduzione e la diffusione delle innovazioni tecnologiche.

Diverse sono, quindi, le categorie di lavoratori che potrebbero restare ai margini delle attività dei Fondi Interprofessionali e su cui non potrà che concentrarsi il FSE attraverso una opportuna revisione degli obiettivi programmatici e dei target di indirizzo. Tale armonizzazione del FSE con i nuovi Fondi non potrà che avvenire a livello dei POR regionali e in questo senso risultati importanti potranno essere prodotti in occasione delle eventuali articolazioni regionali dei Fondi, con cui le Regioni potranno chiarire e negoziare le strategie utili ad orientare la programmazione delle Misure FSE dedicate alla formazione continua dei lavoratori.

In quest'ottica, è possibile compiere una prima - e non esaustiva - rassegna dei segmenti di domanda a cui il FSE, o gli altri strumenti nazionali, dovranno dare risposta. Ci si riferisce:

- in primo luogo e in senso generale, a tutte le tipologie di lavoratori non coinvolti per ragioni di carattere normativo dalle attività dei Fondi; in particolare, l'area, vastissima, del lavoro autonomo e dei titolari delle imprese minori;
- i lavoratori delle piccole e piccolissime imprese disperse sul territorio e non altrimenti organizzate (anche nel caso in cui le stesse aderiscano ai FPI);

- i lavoratori in età avanzata a rischio di obsolescenza professionale e in generale i lavoratori con basso livello di scolarità e inseriti nei gradini più bassi della struttura aziendale (tipologie queste in genere trascurate dalle 'progettazioni' aziendali, come risulta dalle indagini empiriche condotte in materia);
- i lavoratori inquadrati nelle nuove forme contrattuali previste dalla legge 30/2003.

Com'è ovvio il problema non è confinato esclusivamente nella soddisfazione di particolari segmenti di domanda ma si estende agli aspetti relativi alla natura della formazione da erogare. In tal senso, quindi, non solo la formazione negoziata e concordata con l'impresa di appartenenza, ma anche la formazione (a fini di aggiornamento, di riconversione o di diversificazione delle competenze) scelta autonomamente dal lavoratore. In questo caso nuovi orizzonti operativi andranno delineati per gli interventi finanziati dalla legge 53/2000, le cui opportunità sono ancora poco conosciute dall'utenza e poco valorizzate dalle stesse amministrazioni regionali.

Nei percorsi di armonizzazione degli strumenti di promozione e finanziamento della FC, particolare rilievo assumono alcuni interrogativi sulla natura e sull'adeguatezza dell'offerta di FC oggi presente nel Paese.

Come dimostrano le evidenze empiriche - in particolare per quanto riguarda il periodo compreso tra il 1999 e il 2001 - la grande maggioranza delle iniziative formative (circa 2/3) risultano rivolte a giovani di sesso maschile, dirigenti, quadri, tecnici e impiegati, inseriti nei livelli alti o medio alti delle gerarchie aziendali, che vivono in centri urbani di significativa estensione, che possiedono un Diploma di Laurea o un titolo di Scuola secondaria superiore e che operano nel terziario e soprattutto nella ITC. Questo target, oggi raggiunto sia dalle politiche pubbliche che dalle opportunità formative organizzate e finanziate direttamente dalle imprese, rappresenta una quota minoritaria del lavoro italiano, che trova, inoltre, nell'offerta 'di mercato', scuole e centri attrezzati, in grado di offrire formazione e consulenza di apprezzabile qualità.

Volendo invertire tale tendenza, adattando gli strumenti di finanziamento esistenti con i nuovi Fondi Paritetici Interprofessionali, e ponendo, quindi, come target privilegiato degli interventi pubblici i soggetti più deboli, si dovrebbe orientare correttamente la attuale tendenza a trasformare molte misure di promozione (e di finanziamento) di progetti costruiti ad hoc per singoli gruppi-obiettivo, in misure di finanziamento di 'voucher' per sostenere la domanda individuale.

Il voucher è infatti uno strumento molto efficace ed economico (può abbattere parte dei costi di organizzazione della formazione specialmente nel caso i cui questa venga lasciata alla responsabilità e all'onere di organismi che investono su un proprio disegno imprenditoriale nel settore della cultura e delle conoscenze-competenze) nei confronti di una domanda consapevole e pronta ad analizzare contestualmente i propri fabbisogni e le opportunità offerte. Lo è meno per coloro (lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi o titolari di piccole e piccolissime imprese, spesso marginali) che richiedono generalmente una maggiore assistenza nell'elaborare la propria domanda di competenze.

Nel disegno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, così come nella (conseguente) revisione delle priorità dell'intervento pubblico in materia di FC, deve essere riconsiderata (anche alla luce di quanto emerge dagli accordi stipulati in Spagna e in Francia) la quota di servizi destinati a stimolare e orientare la domanda degli individui e delle piccole imprese, rilanciando un impegno comune (in particolare da parte delle Amministrazioni pubbliche e delle parti sociali) per creare un'offerta formativa in grado di intercettare la domanda, oggi in gran parte non espressa, dei lavoratori italiani che non possiedono strumenti culturali adeguati.

Parte prima

I principali elementi di evoluzione del sistema

PAGINA BIANCA

Capitolo 1.1 - La formazione continua nella Strategia Europea per l'Occupazione

La Formazione Continua costituisce uno snodo cruciale per il collegamento delle diverse politiche europee chiamate a contribuire alla “strategia di Lisbona” definita dal Consiglio Europeo del marzo 2000. Quest’ultima assume infatti una visione strategica dell’Unione Europea come un “economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo entro il 2010”, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

Tale strategia complessiva è tesa a rendere coerenti, tra gli altri, due aspetti particolarmente rilevanti per la definizione delle politiche a sostegno della formazione continua:

- le politiche per uno “Spazio Europeo per l’apprendimento permanente”, riassunte nel 2002 in una risoluzione⁸ del Consiglio Europeo giunta dopo un dibattito avviato sin dal 1996 in occasione dell’anno europeo dell’istruzione e della formazione lungo tutto l’arco della vita⁹;
- la Strategia Europea dell’Occupazione (d’ora in poi SEO), nata nel 1997 con il Consiglio Europeo straordinario di Lussemburgo, che aveva già inserito la formazione come tema prioritario tra le sue linee direttrici.

Il “processo di Lussemburgo” prevede l’accordo tra gli Stati membri su obiettivi generali comuni, in direzione dei quali vengono annualmente preparate dal Consiglio delle Raccomandazioni specifiche per ogni partner nazionale, sulla base delle relazioni nazionali d’attuazione dei Piani Nazionali per l’Occupazione.

Dopo una valutazione del suo primo quinquennio d’attuazione, il Consiglio Europeo di Barcellona della primavera del 2002 ha deciso di integrare nella SEO gli obiettivi di Lisbona, dando mandato alla Commissione di proporre le linee di tale rinnovamento. Nel luglio 2003 il Consiglio ha approvato la nuova enunciazione degli orientamenti della SEO¹⁰, che necessitano un solido coordinamento con le normative economiche e di armonizzazione del mercato interno dell’Unione.¹¹

La nuova Strategia Europea per l’Occupazione

La nuova SEO si basa su tre obiettivi strategici che fanno da filo conduttore dei 10 orientamenti specifici cui gli Stati Membri dovranno attenersi. Tali obiettivi sono:

⁸ La risoluzione invita tra l’altro a “promuovere l’apprendimento nel posto di lavoro, in cooperazione con le istituzioni formative e le parti sociali”. Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01).

⁹ Si tratta dell’organo comunitario dove sono rappresentati i governi dei paesi membri.

¹⁰ Decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell’occupazione, (2003/578/CE)

¹¹ Le difficoltà nel coordinamento di questi due piani si comprendono meglio guardando alle basi normative delle politiche comunitarie coinvolte.

- a. le politiche per l’occupazione a livello europeo vivono da un lato nelle procedure non vincolanti della cooperazione aperta tra Stati previste nella Strategia Europea per l’Occupazione, d’altro lato nella programmazione del Fondo Sociale Europeo, nella quale le Regioni e la Commissione sono gli attori principali, e di iniziative comunitarie ad hoc (come Equal);
- b. le politiche generali per l’apprendimento lungo tutto l’arco della vita possono essere affrontate a livello comunitario solo attraverso le procedure della cooperazione aperta, essendo tale materia secondo i Trattati di competenza degli Stati membri, mentre politiche specifiche trovano spazio sia nella programmazione FSE che in programmi d’azione comunitaria (es. Leonardo).

- procedere verso la piena occupazione, con obiettivi intermedi per il 2005, quantificati in un tasso di occupazione medio della U.E. pari al 67%, del 57% per le donne e del 50% per i lavoratori anziani¹²;
- migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro, attraverso uno sforzo concertato di tutti i soggetti e in particolare attraverso il dialogo sociale;
- rafforzare la coesione e l'integrazione sociale, che comprende la riduzione delle disparità regionali.

Nella nuova SEO, non è solo la formazione continua ad essere considerata “elemento essenziale dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza” del posto di lavoro¹³ ma anche le strategie per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (lifelong learning), se coerenti ed esaustive, sono indicate come fondamentali nella realizzazione della piena occupazione.

Forte è pure il richiamo ai paesi membri affinché rispettino i parametri di rendimento dei sistemi d'istruzione e formazione negli aspetti rilevanti per l'occupazione (es. adulti in formazione), visti come complementari ai 10 orientamenti specifici della SEO.

Tra questi ultimi, la formazione continua trova spazio in modo particolare nei seguenti punti:

- *nella creazione di posti di lavoro e di nuova imprenditorialità*: laddove promuovere la formazione per lo sviluppo delle capacità imprenditoriali è un passaggio necessario;
- *nel far fronte al cambiamento e nella promozione dell'adattabilità e della mobilità nel mercato del lavoro*: oltre allo sviluppo del dialogo sociale e della responsabilità sociale dell'impresa, si intende promuovere l'accesso dei lavoratori alla formazione, in particolare dei meno qualificati;
- *nella promozione dello sviluppo del capitale umano e dell'apprendimento lungo l'arco della vita*: che prevede, tra gli obiettivi da raggiungere entro il 2010, un livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, pari ad almeno il 12,5 % della popolazione adulta in età lavorativa¹⁴. Inoltre le politiche dovranno ottenere un aumento degli investimenti in risorse umane e a tale riguardo è importante che vi sia un significativo aumento degli investimenti da parte delle imprese nella formazione degli adulti, al fine di promuovere la produttività, la competitività e l'invecchiamento attivo. Saranno agevolati gli investimenti efficienti nel capitale umano da parte di datori di lavoro e dei singoli;
- *nelle azioni dirette all'aumento della disponibilità di manodopera e della promozione dell'invecchiamento attivo*: si raccomanda sia di favorire condizioni di lavoro in grado di stimolare il permanere in attività, come l'accesso alla formazione continua, sia riconoscere l'importanza particolare che rivestono la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro da un lato e le forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro dall'altro;
- *nello sviluppo della parità uomo-donna*: attraverso un approccio multidimensionale che affronti i fattori alla radice del divario retributivo, compresa la segregazione settoriale e occupazionale, nonché le differenti opportunità d'istruzione e formazione;
- *nella promozione dell'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e nella lotta alla discriminazione nei loro confronti*: obiettivo per il quale la formazione continua può essere valido strumento (come previsto d'altronde nel programma Equal);
- *nel contrasto delle disparità regionali in materia di occupazione*: incoraggiando il partenariato tra tutti gli operatori interessati e garantendo che il sostegno pubblico alle regioni in ritardo di sviluppo privilegi investimenti in capitale umano e intellettuale, nonché infrastrutture adeguate.

¹² Tra i 55 e i 64 anni.

¹³ Decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, (2003/578/CE), punto 12.

¹⁴ Fascia di età compresa tra i 25 e i 64 anni.