

FrancoAngeli

**SCENARI
OCCUPAZIONALI
E FABBISOGNI
FORMATIVI**

**delle aziende
del comparto
agroalimentare
della Capitanata**

a cura di Corrado Crocetta

**SCENARI
OCCUPAZIONALI
E FABBISOGNI
FORMATIVI**

**delle aziende
del comparto
agroalimentare
della Capitanata**

a cura di Corrado Crocetta

FrancoAngeli

Il presente volume è stato stampato con il contributo dei Dipartimenti di Scienze Giuridiche Privatistiche e di Scienze Economiche, Matematiche e Statistiche (DSEMS) dell'Università di Foggia.

Copyright © 2009 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

INDICE

Introduzione	pag.	9
Mercato del lavoro e della formazione. Uno sguardo al settore agroalimentare		
<i>di Madia D'Onghia</i>	»	13
1. Le politiche europee per l'occupazione e la formazione	»	13
1.1. Il Rapporto Delors ed i suoi effetti	»	14
1.2. Il ruolo strategico del Fondo Sociale Europeo	»	18
2. L'evoluzione normativa del mercato del lavoro in Italia e le principali tipologie contrattuali	»	22
2.1. Le trasformazioni organizzative e l'evoluzione normativa delle politiche del lavoro	»	22
2.2. Le principali tipologie contrattuali	»	25
3. Il mercato del lavoro nel settore agricolo	»	30
3.1. Le specificità del lavoro in agricoltura	»	30
3.2. Il lavoro irregolare	»	35
4. Le tendenze più recenti del mercato del lavoro in Italia e in provincia di Foggia	»	39
4.1. Il mercato del lavoro in Italia...	»	39
4.2. ... e in provincia di Foggia	»	41
5. Brevi osservazioni su profili di criticità e politiche di sviluppo	»	49
Bibliografia	»	52
Il sistema agricolo pugliese		
<i>di Marilene Lorizio</i>	»	53
1. Introduzione	»	53
2. Il sistema agricolo nazionale	»	54
3. Il sistema agricolo pugliese	»	57
4. Conclusioni	»	63
Bibliografia	»	64

L'organizzazione delle filiere agroalimentari di Capitanata	
<i>di Primiano Di Nauta</i>	pag. 67
Introduzione	» 67
1. La filiera cerealicola molitoria pastaria	» 69
1.1. Il processo produttivo	» 70
1.2. Le caratteristiche strutturali della filiera	» 74
1.3. L'approccio organizzativo delle imprese della filiera	» 78
2. La filiera vitivinicola	» 80
2.1. Il processo produttivo	» 81
2.2. Le caratteristiche strutturali della filiera	» 84
2.3. L'approccio organizzativo delle imprese della filiera	» 86
3. La filiera olivicola-olearia	» 89
3.1. Il processo produttivo	» 90
3.2. Le caratteristiche strutturali della filiera	» 92
3.3. L'approccio organizzativo delle imprese della filiera	» 95
4. La filiera ortofrutticola e conserviera	» 98
4.1. Il processo produttivo	» 99
4.2. Le caratteristiche strutturali della filiera	» 101
4.3. L'approccio organizzativo delle imprese della filiera	» 105
5. La filiera lattiero casearia	» 106
5.1. Il processo produttivo	» 107
5.2. Le caratteristiche strutturali della filiera	» 111
5.3. L'approccio organizzativo delle imprese della filiera	» 114
6. Gli strumenti di supporto alle valorizzazione delle filiere agro-	» 116
alimentari	
6.1. Le denominazioni di origine per la valorizzazione dei pro-	» 117
dotti tipici	
6.2. Prospettive di sviluppo turistico connesse alla valorizza-	» 119
zione dei prodotti tipici pugliesi	
6.3. I percorsi tematici: le strade del vino e dell'olio	» 121
6.4. L'agricoltura biologica	» 123
6.5. I principali prodotti	» 125
Conclusioni	» 127
Bibliografia	» 127
Sitografia	» 128
L'organizzazione del settore biologico in Capitanata	
<i>di Antonia Rosa Gurrieri, Marilene Lorzio</i>	» 130
1. L'agricoltura biologica: diffusione e articolazione del settore	» 130
2. Letteratura	» 135

3. Un'indagine qualitativa	pag. 142
4. Conclusioni	» 146
Bibliografia	» 147

Formazione e lavoro. I focus group come strumento di indagine

<i>di Isabella Loiodice</i>	» 150
1. Le ragioni di un'indagine qualitativa	» 150
2. Mondo del lavoro, nuove professionalità e bisogno formativo	» 152
3. Formare professionisti competenti	» 155
4. Professionalità e lavoro nel settore agroalimentare	» 158
5. Il comparto agroalimentare nella terra di Capitanata	» 162
6. Una formazione qualificata per nuovi profili professionali	» 167
Bibliografia	» 173

Le professioni emergenti nelle aziende del comparto agroalimentare dauno e gli scenari occupazionali futuri

<i>di Barbara Cafarelli</i>	» 175
1. Introduzione	» 175
2. L'indagine diretta: obiettivi, campionamento e intervista telefonica	» 177
2.1. Il questionario	» 179
3. Le aziende intervistate: caratteristiche generali, situazione occupazionale e domanda di lavoro a breve-medio termine	» 182
4. Le aziende della filiera cerealicolo-molitorio-pastaia	» 189
4.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera cerealicolo-molitorio-pastaia	» 194
4.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera cerealicolo-molitorio-pastaria	» 201
5. Le aziende della filiera olivicolo-olearia	» 203
5.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera olivicolo-olearia	» 209
5.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera olivicolo-olearia	» 215
6. Le aziende della filiera orto-frutticolo-conserviera	pag. 218
6.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera orto-frutticolo-conserviera	» 223
6.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera orto-frutticolo conserviera	» 228

7. Le aziende della filiera vitivinicola	pag. 232
7.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera vitivinicola	» 237
7.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera vitivinicola	» 241
8. Le aziende della filiera lattiero-casearia	» 244
8.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera lattiero-casearia	» 248
8.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera lattiero-casearia	» 252
9. Le aziende della filiera dei servizi connessi all'agricoltura	» 254
9.1. La situazione occupazionale delle aziende della filiera dei servizi connessi all'agricoltura	» 259
9.2. Gli scenari occupazionali futuri delle aziende della filiera dei servizi connessi all'agricoltura	» 263
10. Conclusioni	» 266
Bibliografia	» 269

Gli scenari occupazionali, le figure professionali e i fabbisogni formativi delle aziende del comparto agroalimentare dauno

<i>di Corrado Crocetta</i>	» 270
1. Introduzione	» 270
2. L'indagine effettuata	» 272
3. Gli scenari occupazionali	» 274
4. Le figure professionali	» 279
5. La formazione	» 282
6. Conclusioni	» 287
Bibliografia	» 287

INTRODUZIONE

Il presente volume è dedicato allo studio del mercato del lavoro, all'analisi degli scenari occupazionali e dei fabbisogni formativi delle aziende agroalimentari di Capitanata.

Utilizzando un approccio multidisciplinare sono state considerate le politiche locali, nazionali ed europee per l'occupazione e la formazione, per poi soffermarsi sull'organizzazione del mercato del lavoro nel settore agroalimentare, con particolare riferimento alla provincia di Foggia.

Dopo aver analizzato il quadro legislativo si è passati allo studio del sistema agricolo nazionale e pugliese ed all'analisi dell'organizzazione delle filiere più importanti: cerealicola, molitoria pastaria, vitivinicola, olivicola-olearia, ortofrutticola conserviera e lattiero casearia e dei servizi connessi all'agricoltura.

Particolare attenzione è stata riservata all'organizzazione delle aziende dedite all'agricoltura biologica che stanno divenendo, oramai, una realtà significativa anche dal punto di vista economico.

Le professioni emergenti ed i fabbisogni formativi sono stati il tema centrale dei *focus group* con i testimoni privilegiati (imprenditori e manager, rappresentanti del mondo politico e sindacale, delle associazioni datoriali e delle organizzazioni di produttori).

Nei diversi incontri sono stati messi a fuoco i problemi più rilevanti delle diverse filiere, sia in termini di prospettive di sviluppo che di reclutamento, gestione e formazione di risorse umane e si è fatto uno *screening* dei temi da sviluppare e da approfondire con le successive indagini telefoniche ed in presenza ad imprenditori e lavoratori.

Si è passati, quindi, all'analisi della situazione occupazionale e della domanda di lavoro espressa dalle aziende del settore agroalimentare foggiano, suddivise per filiera produttiva, delineando anche gli scenari a me-

dio termine, considerando sia la tipologia di occupazione che le figure professionali richieste dalle diverse filiere.

Particolare attenzione è stata dedicata all'analisi dei fabbisogni formativi delle aziende considerate, in funzione delle competenze richieste per le diverse professioni.

Il volume fornisce, dunque, una analisi multisistemica del comparto agroalimentare locale in cui convivono realtà aziendali di tipo marginale con sistemi produttivi avanzati, con forti contenuti innovativi.

Da questo punto di vista il progetto di ricerca denominato Quality (finanziato dal Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del Lavoro, dalla Regione Puglia e dal Dipartimento di Scienze Economiche Matematiche e Statistiche dell'Università di Foggia, nell'ambito del POR PUGLIA 2000-2006 Complemento di programmazione asse III – Risorse Umane, Misura 3.9 azione d) da cui molte delle relazioni di questo volume traggono spunto, ha rappresentato una importante innovazione.

Per la prima volta, infatti, è stato realizzato un sistema di rilevazione in grado di monitorare e prevedere le dinamiche occupazionali locali, in modo da poter organizzare efficaci attività di orientamento e da facilitare l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro. Stante la complessità e l'ampiezza degli obiettivi, l'attività di ricerca è stata articolata in diverse fasi:

- 1) studio economico-giuridico del mercato del lavoro e dell'organizzazione delle filiere del settore agroalimentare in provincia di Foggia;
- 2) *focus group* dedicati allo studio dei punti di forza e di debolezza delle diverse filiere, con particolare riferimento al funzionamento del mercato del lavoro ed alle diverse figure professionali, di livello medio alto, che avranno maggiori opportunità di crescita nei prossimi anni;
- 3) indagine telefonica, rivolta aziende foggiane del settore agroalimentare, dedicata allo studio degli scenari occupazionali di medio periodo e alla domanda di figure professionali.
- 4) indagine di approfondimento, mediante interviste in presenza ad imprenditori e manager di aziende agroalimentari, per la individuazione delle competenze (conoscenze, abilità, atteggiamenti) richieste alle figure professionali presenti in azienda o che si intende assumere nei prossimi anni. Analisi dei fabbisogni formativi aziendali.
- 5) indagine, tramite interviste in presenza ai lavoratori con qualifiche medio-alte, per analizzare le competenze necessarie per ricoprire determinate mansioni. Analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori.

In un sistema produttivo in continua evoluzione, il monitoraggio dei fabbisogni di competenze delle diverse figure professionali in uscita serve ad evitare il *mismatch* fra la domanda e l'offerta di competenze necessarie per ricoprire le diverse posizioni organizzative. Il costo sociale degli errori di pianificazione in questo campo è molto alto, infatti, la formazione di figure professionali non richieste dal mercato o con competenze non adeguate rispetto alle necessità, determina un spreco di capitale umano.

Sarebbe, pertanto, auspicabile che tali attività non rimanessero isolate ma che si strutturasse un sistema di monitoraggio periodico a disposizione dei diversi *stakeholder* del mondo del lavoro.

Sarebbe molto utile avere un ente in grado di fornire periodicamente i dati per il monitoraggio dei fenomeni patologici (sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, lavoro nero, minorile, sicurezza dei lavoratori, discriminazioni di genere, mobbing), per prevedere i fabbisogni di professionalità ed effettuare azioni di orientamento mirate.

In conclusione, in qualità di curatore del volume e di coordinatore del progetto *Quality*, desidero ringraziare i membri del comitato scientifico e tecnico, i rilevatori, i rappresentanti degli enti pubblici e delle associazioni, gli imprenditori ed i lavoratori che hanno partecipato alle diverse fasi della ricerca.

Corrado Crocetta

MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE. UNO SGUARDO AL SETTORE AGROALIMENTARE

di *Madia D'Onghia*

1. Le politiche europee per l'occupazione e la formazione

I temi legati alle politiche formative, all'occupazione e alla transizione scuola lavoro, sta vivendo oggi, come non mai, una congiuntura favorevole, in quanto strumento centrale per la costruzione di quell'Europa Sociale complementare all'Europa Monetaria. Con l'Unione monetaria europea (UME) – introdotta dal Trattato sull'Unione Europea (a Maastricht nel febbraio 1992) – si è realizzato, infatti, uno *shock* istituzionale che ha imposto una trasformazione delle modalità di funzionamento dei mercati e un adattamento al nuovo contesto delle forme di intervento delle autorità di politica economica.

L'adesione all'Unione monetaria ha anche reso evidente la necessità di avviare un processo di riforma dei mercati, tale da garantire, insieme alla raggiunta convergenza monetaria, un elevato tasso di crescita e la riduzione della disoccupazione.

In tale quadro si possono inserire i differenti interventi in materia di occupazione che a vari livelli di coordinamento o di impegno simbolico si sono affiancati al completamento del mercato unico e al processo di integrazione monetaria sin dal Libro Bianco o Rapporto Delors, presentato dalla Commissione Europea nel dicembre 1993. Il Libro Bianco ha segnato il punto di avvio del dibattito sulla disoccupazione in Europa e, più in generale, di un ripensamento sul ruolo delle politiche dell'occupazione che gradualmente e, attraverso un processo evolutivo, ha portato sino alla Strategia di Lisbona del 2000, passando per il Trattato di Amsterdam e le conclusioni del Consiglio europeo di Lussemburgo.

1.1. Il Rapporto Delors ed i suoi effetti

Già nel preambolo del Libro Bianco di Delors si auspicava la necessità di mercati del lavoro e politiche dell'occupazione più efficienti e, in particolare, di interventi che riducessero i disincentivi all'offerta e alla domanda di lavoro soprattutto per coloro con bassi livelli di istruzione. Allo stesso tempo, veniva sottolineato il ruolo degli investimenti in risorse umane come fattore propulsivo di lungo periodo della competitività, l'importanza di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e di un approccio attivo e preventivo al problema della disoccupazione. Sono questi temi che si ritroveranno più tardi nei Consigli di Lussemburgo (1997) e di Lisbona (2000).

Sulla scorta dei suggerimenti del Libro Bianco, cinque aree di intervento furono identificate come prioritarie dal Consiglio di europeo di Essen (il 9 e 10 dicembre 1994). Tuttavia, nonostante i passi avanti nell'individuare le aree di intervento critiche, ci si limitava a invitare gli Stati membri a «tradurre in atto queste raccomandazioni nelle loro politiche nazionali, nell'ambito di un programma pluriennale». La cooperazione in materia di occupazione tra gli Stati membri e tra questi e la Commissione si limitava a uno scambio occasionale di informazioni, con i pochi interventi coordinati a livello sopranazionale, soggetti alle regole dell'unanimità delle decisioni del Consiglio.

L'inserimento di un elevato livello di occupazione tra gli obiettivi dell'Unione e soprattutto di un titolo «Occupazione» nel Trattato di Amsterdam (firmato dai capi di Stato e di governo dei paesi membri il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, previa ratifica nei 15 Stati membri) ha rappresentato un punto di svolta verso l'ampliamento del ruolo di coordinamento dell'Unione Europea (d'ora in poi UE) nelle politiche dell'occupazione. Con il Trattato veniva avviato un processo iterativo che coinvolgeva le istituzioni dell'UE e le autorità nazionali a vari livelli di governo. Questo processo tendeva a rafforzare l'impegno nazionale nei processi decisionali europei, favorendo così una (parziale) «europeizzazione» del linguaggio delle politiche dell'occupazione, conservando, però, sempre forti caratteristiche nazionali.

Ancora prima dell'entrata in vigore del Trattato, il Consiglio straordinario di Lussemburgo ne decise l'applicazione immediata delle disposizioni, avviando formalmente la cosiddetta Strategia europea per l'occupazione (c.d. processo di Lussemburgo nel novembre 1997). La Strategia (SEO)

ambisce a estendere all'occupazione l'esperienza maturata nella sorveglianza multilaterale delle politiche economiche. Prevede un monitoraggio e la valutazione degli interventi nazionali, ma senza sanzioni per i paesi devianti. L'unica forma di incentivo ad attuare le linee guida si basa su elementi di coordinamento *soft*, quali valutazioni comuni tra pari e analisi delle buone prassi, che non contraddicono il principio di sussidiarietà e lasciano alle autorità nazionali la responsabilità della gestione delle politiche dell'occupazione. Questo modello di coordinamento, formalizzato dal Consiglio di Lisbona con il termine Metodo di coordinamento aperto, si basa essenzialmente su una cooperazione intergovernativa con elementi soprannazionali e il coinvolgimento di attori locali e parti sociali.

A partire dai quattro pilastri (occupabilità, adattabilità, imprenditorialità e pari opportunità) e dalle parole chiave (flessibilità, *activation*, apprendimento lungo l'intero arco della vita) si è sviluppato un importante dibattito sulla necessità di modernizzare il mercato del lavoro e i sistemi di sicurezza sociale in risposta ai cambiamenti tecnologici, demografici e nella divisione internazionale del lavoro.

Nel 2000, in occasione del Consiglio straordinario di Lisbona, i processi di Lussemburgo, Cardiff e Colonia furono inseriti in un unico quadro di riferimento, che, a partire dai punti deboli dell'economia europea, individua un «programma ambizioso al fine di creare le infrastrutture del sapere, promuovere l'innovazione e le riforme economiche, e modernizzare i sistemi di previdenza sociale e d'istruzione». I contenuti dell'Agenda di Lisbona sono ben noti: accelerare la transizione verso un'economia competitiva e basata sulla conoscenza che sia capace, senza compromettere i principi di efficienza, di creare più e migliori posti di lavoro e di favorire l'inclusione sociale. I punti chiave sono: modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, riforma dei mercati, adeguato utilizzo delle risorse umane e stabilità macroeconomica.

Per quanto attiene al mercato del lavoro, nell'Agenda di Lisbona vengono fissati degli obiettivi quantitativi da raggiungere entro il 2010 per il numero complessivo di occupati (il più possibile vicino al 70%) e l'occupazione femminile, in rapporto alla rispettiva popolazione in età lavorativa (superiore al 60%), ai quali si aggiungono, con il Consiglio di Stoccolma (2001), un obiettivo del 50% per il tasso medio di occupazione dei lavoratori anziani.

Nel 2003 la Strategia dell'occupazione diviene parte integrante dell'Agenda di Lisbona, viene ridotto il numero di aree tematiche coperte dalle li-

nee guida dell'occupazione e si afferma un orientamento meno sbilanciato verso politiche di *activation*, più di medio termine. Nella nuova impostazione la Strategia dell'occupazione, pur ribadendo l'importanza dell'approccio preventivo, riconosce la necessità di un adeguato rapporto tra flessibilità e sicurezza, di politiche per la formazione e per lo sviluppo del capitale umano.

Con particolare riferimento alla formazione professionale, va sottolineato come, soprattutto in questi ultimi anni, tutti gli orientamenti delle politiche sociali ed economiche comunitarie hanno puntato alla sua valorizzazione. L'Agenda 2000, il Trattato d'Amsterdam, il Consiglio Straordinario di Lussemburgo e il Consiglio di Vienna, in tal senso rappresentano le tappe in cui viene ribadito che l'obiettivo della coesione sociale passa necessariamente attraverso la formazione come sostegno dell'occupazione e della conoscenza. Importanti sono anche i libri bianchi di Delors e della Cresson che identificano la filosofia ispiratrice dei testi legislativi nei campi dell'educazione e della formazione professionale.

In particolare, nel Libro bianco di Delors, la formazione è considerata uno strumento di lotta alla disoccupazione, che agevola l'inserimento dei giovani e il reinserimento dei disoccupati di lunga durata: "La formazione è uno strumento di politica attiva del mercato del lavoro, che serve ad adeguare le qualifiche professionali alla necessità del mercato e, di conseguenza, è un elemento chiave per rendere più flessibile il mercato del lavoro".

Nel Libro della Cresson¹ è descritto il ruolo strategico che la formazione professionale è chiamata ad esercitare per rispondere in modo positivo all'impatto prodotto nella società europea da quelli che sono definiti i *trios chosmoteur*: a) lo *choc* della società dell'informazione; b) lo *choc* della mondializzazione dell'economia; c) lo *choc* della civilizzazione scientifica e tecnica.

Nel 2005, e, quindi, a metà percorso, ci si è accorti che gli obiettivi fissati nell'Agenda 2000 erano ben lungi dall'essere stati raggiunti e, anzi, le distanze in termini di crescita economica con gli Stati Uniti e le grandi nazioni emergenti dell'Asia sembravano essersi allargate. Preso atto degli insufficienti risultati ottenuti, gli Stati membri dell'UE hanno deciso di rilanciare la strategia di Lisbona, concentrando gli sforzi verso due obiettivi

¹ È il Libro Bianco della Commissione delle Comunità Europee del 1996, denominato *Libro Bianco sull'educazione e la formazione. Insegnare e apprendere. Verso la società cognitiva*.

principali: crescita economica ed occupazione e definendo alcuni nuovi principi sui quali impostare le azioni da porre in campo:

- iniziative mirate a partire dalle riforme già in corso in ciascuno Stato membro, concentrando tutti gli sforzi nell'effettiva attuazione di politiche capaci di avere la maggiore incidenza possibile sul territorio;
- vasta ed efficace partecipazione e condivisione degli obiettivi della Strategia, promuovendo e sollecitando il coinvolgimento di tutte le parti interessate nell'attuazione delle riforme, a ogni livello;
- semplificazione e razionalizzazione della Strategia definendo una programmazione triennale, chiari e distinti livelli di responsabilità, modalità di elaborazione e di presentazione delle relazioni sullo stato di attuazione.

Su questa nuova impostazione, nel corso del Consiglio europeo del giugno 2005, sono stati approvati gli “*Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2005–2008*” sulla base dei quali, ciascuno stato membro è stato chiamato a redigere un piano nazionale per la crescita e l'occupazione su base triennale, dove indicare le riforme e le altre misure di competenza nazionale necessarie ad avvicinarsi agli obiettivi della strategia di Lisbona.

A completamento dei Piani Nazionali di Riforma (PNR), la Commissione europea è stata invitata a presentare il proprio piano comunitario per la crescita e l'occupazione, il “*Programma Comunitario di Lisbona*” comprendente l'insieme delle azioni di competenza dell'Unione, complementari a quelle contenute nei programmi nazionali ma in ogni caso convergenti verso i medesimi obiettivi della strategia di Lisbona.

Dal 2005 ad oggi il processo di Lisbona ha conseguito progressi sia sul piano dei contenuti che su quello istituzionale; in particolare è cresciuto il consenso tra gli Stati membri sulla necessità di adeguamenti strutturali in materia di competitività, crescita sostenibile e occupazione.

Durante il Consiglio europeo del marzo 2007 – in vista del quale il Parlamento aveva adottato una risoluzione sulla Strategia di Lisbona che ne lodava l'impianto, i risultati parzialmente ottenuti e la necessaria realizzazione – sono state ribadite le priorità strategiche per il futuro: rafforzare il mercato interno e la competitività, creare migliori condizioni per l'innovazione e lo sviluppo, promuovere l'occupazione di qualità e migliorare la coesione sociale; migliorare la regolamentazione per un contesto imprenditoriale più dinamico; sviluppare una politica europea climatica ed energetica integrata e sostenibile.

Sempre nel marzo 2007, anche il vertice sociale tripartito ha registrato positivi progressi nella realizzazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona. Viene avviato uno studio congiunto sui mercati del lavoro europei per una maggiore promozione della conoscenza e dell'innovazione nell'adattamento del mercato del lavoro alle sfide attuali attraverso la flessicurezza e il miglioramento della regolamentazione del mercato del lavoro.

Nella relazione annuale sulla Strategia di Lisbona presentata a dicembre 2007, la Commissione europea presenta la valutazione dei programmi nazionali di riforma e gli orientamenti integrati per il nuovo ciclo 2008-10. I dati confermano che la Strategia sta funzionando: la crescita economica nell'UE-27 dovrebbe rimanere stabile nel 2008 (2,9% rispetto al 3,0% del 2007), mentre la disoccupazione dovrebbe scendere al di sotto del 7%, raggiungendo il livello più basso dalla metà degli anni '80. Secondo le conclusioni della presidenza slovena la crescita economica nell'UE ha raggiunto il 2,9% nel 2007, ma per il 2008 sarà probabilmente più bassa. %.

Tuttavia, non ci si è avvalsi appieno di una crescita sufficiente per ridurre i disavanzi strutturali, soprattutto nella zona euro. La Commissione ribadisce, quindi, la necessità di ulteriori sforzi soprattutto a riguardo delle risorse umane e della modernizzazione dei mercati del lavoro; sono ancora molti i settori che destano preoccupazione, come la disoccupazione giovanile e il sottoinvestimento nell'istruzione e nella formazione.

Si sottolinea, pertanto, l'importanza di una vigorosa attuazione della Strategia di Lisbona, ponendo l'accento sull'interdipendenza del progresso economico, sociale e ambientale ai fini della creazione di un'economia sostenibile dinamica e innovativa e invitando gli Stati membri a migliorare, in questa fase, lo scambio di buone prassi e a rispettare gli impegni di spesa sui fondi.

1.2. Il ruolo strategico del Fondo Sociale Europeo

A tal proposito, occorre ricordare che nell'ottica della Strategia europea per l'occupazione, il Fondo sociale europeo (Fse) rappresenta il principale strumento finanziario dell'UE finalizzato alla promozione delle possibilità di occupazione e mobilità geografica e professionale dei lavoratori, oltre a facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali e, dunque, a sviluppare le risorse umane e migliorare il funzionamento del mercato del lavoro.

Si tratta di uno dei Fondi strutturali dell'UE, peraltro l'unico che interviene in modo orizzontale in tutti i paesi e le Regioni dell'UE. L'obiettivo principale del Fse è la lotta alla disoccupazione: mira a formare una forza lavoro più competente e preparata a fronteggiare le nuove sfide del mercato e a prevenire la disoccupazione di lunga durata. A questo scopo, contribuisce alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, soprattutto delle fasce deboli, e di coloro che incontrano particolari difficoltà nella ricerca di un impiego, o nel mantenere il proprio posto di lavoro, o nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Nel quadro delle fonti del diritto comunitario, la base giuridica del Fse va rinvenuta nel Trattato istitutivo della Comunità europea del 1957. Specificamente, lo strumento finanziario della politica sociale comune è stato previsto dagli autori del Trattato di Roma agli artt. 123-127. In base all'art. 123, obiettivo del Fondo è quello "di promuovere all'interno della Comunità le possibilità di occupazione e la mobilità geografica e professionale dei lavoratori, nonché di facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali e ai cambiamenti dei sistemi di produzione, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale".

Le azioni cofinanziate dal Fse ricadono sotto un'Autorità di gestione, cioè di un organismo nazionale o regionale che ne è responsabile; tale Autorità garantisce la buona esecuzione degli interventi stessi, mediante strumenti di controllo, sorveglianza, monitoraggio e valutazione. Le attività di sorveglianza sono seguite da Comitati appositamente istituiti e basati sul partenariato sociale. In Italia l'autorità capofila è il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e gran parte degli interventi sono realizzati dai Programmi operativi regionali (POR).

Il Fse sostiene, inoltre, gli Stati membri nel loro tentativo di introdurre e rendere operative nuove politiche attive dell'occupazione e nuovi sistemi per combattere le cause della disoccupazione, adattando il proprio intervento alle specifiche condizioni delle varie regioni.

Le azioni del Fse sono rivolte in generale a tutti i cittadini dell'UE, ma la maggior parte degli interventi è tuttavia indirizzata a categorie specifiche di destinatari, quali, in particolare:

- *disoccupati di lunga durata o esposti al rischio di disoccupazione di lunga durata* (ovvero persone prive di impiego da più di un anno, oppure persone rimaste senza impiego per un periodo inferiore ma sottoposte al rischio di disoccupazione di lunga durata, quali persone di età matura,