



Comitato economico e sociale europeo

CONSUNTIVO CIU DELLE CONSILIATURE 2002 – 2006 & 2006 – 2010 & 2010 - 2015

29 *Emendamenti in favore dei quadri, ricercatori, dirigenti, professionisti ai pareri su direttive comunitarie presentati dalla CIU ed approvati a Bruxelles in seduta plenaria dal Comitato Economico e Sociale Europeo - CESE*

29

SETTORE EUROPEO DEL MATERIALE FERROVIARIO

**P A R E R E CESE (CMMI/089) approvato il 5 ottobre 2011
SETTORE EUROPEO DEL MATERIALE FERROVIARIO.**

1.6 Benché l'Agenzia ferroviaria europea abbia già emanato delle specifiche tecniche di interoperabilità (STI), siamo ancora lontani da una rete ferroviaria europea integrata. È quindi indispensabile rafforzare in maniera significativa la cooperazione transnazionale, **coinvolgendo anche le Università, i centri di ricerca e i giovani professionisti adeguatamente formati**, al fine di standardizzare lo sviluppo, la progettazione e la realizzazione di nuovi treni in grado di funzionare con sistemi ferroviari e di segnalamento diversi. Questo passo sarebbe di per sé sufficiente a imprimere un nuovo slancio all'industria europea.

28

RIESAME DELLO SMALL BUSINESS ACT

**P A R E R E CESE (INT/573) approvato il 21 settembre 2011
RIESAME DELLO SMAL BUSINESS ACT.**

2.1.3 Lo SBA riveduto intende prendere in considerazione le realtà delle diverse categorie di PMI, in funzione delle dimensioni, delle caratteristiche proprie e della struttura di tali imprese (produzione, commercio, libere professioni, ecc.), come pure le loro modalità operative in funzione dei diversi mercati. Il CESE ritiene che si debba prestare particolare attenzione alle imprese familiari e a quelle individuali, a livello sia europeo sia nazionale e regionale. Esorta quindi la Commissione e gli Stati membri ad adottare delle misure specificamente mirate sul piano regolamentare, amministrativo, fiscale e in materia di formazione.

27

LE IMPRESE PUBBLICHE DEI PAESI TERZI SUI MERCATI UE DEGLI APPALTI PUBBLICI

P A R E R E CESE (CMMI/082) approvato il 4 maggio 2011
LE IMPRESE PUBBLICHE DEI PAESI TERZI SUI MERCATI UE DEGLI APPALTI PUBBLICI.

- 1.10** Il CESE raccomanda misure di snellimento e semplificazione delle procedure, adeguandole alle nuove sfide a livello UE, per garantire che le stazioni appaltanti, a livello interno ed internazionale, sfruttino appieno le potenzialità economiche ed innovative delle PMI, anche attraverso formazione, informazione ed assistenza ad appaltatori e partecipanti a bandi di gara internazionali e su mercati terzi, specie per i loro **quadri** e **dirigenti**.
- 4.7.15** Garantire formazione, informazione e assistenza a partecipanti a bandi di gara internazionali e su mercati terzi, specie ai loro **quadri** e **dirigenti**, riconoscendo quanto a difesa commerciale, accesso ai mercati e informazione, le criticità inerenti alle loro dimensioni.

26

EFFETTI DELLA CRISI: RIPARTIZIONE SETTORIALE DELL'OCCUPAZIONE (PMI)

P A R E R E CESE (CMMI/086) approvato il 4 maggio 2011
Effetti della crisi: Ripartizione settoriale dell'occupazione (PMI).

- 3.5.1** Tale obiettivo va perseguito anche mediante una strategia che faciliti la costituzione di reti internazionali tra i protagonisti della creatività e dell'innovazione: quadri, ricercatori, membri delle professioni liberali, per favorire sinergie e una migliore internazionalizzazione delle professioni liberali.
- 3.7** La formazione permanente dei quadri e delle maestranze deve permettere la dotazione di risorse umane qualificate ed aggiornate, in un quadro di stimolo della parità di genere.

25

INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE

P A R E R E CESE (CMMI/074) approvato il 21 ottobre 2010
Industrie culturali e creative.

4.4.5 Caratteristica saliente dei *cluster* culturali e creativi è la dipendenza, soprattutto nelle fasi di *start-up*, da interventi di natura pubblica e la necessità di azioni positive d'integrazione capaci di coinvolgere l'insieme di attori territoriali: la pubblica amministrazione, l'imprenditorialità, il sistema formativo e l'università, gli operatori culturali, le **professioni intellettuali** e la società civile. Non va, infatti, sottovalutato il legame fra tali *cluster* e la comunità territoriale di origine. Tali *cluster* traggono origine dal "sapere comune" del luogo e s'intrecciano con un ambiente favorevole, non riproducibile, favorendo innovazione e cambiamento (vedi casi studio quali Bilbao, Valencia, Amsterdam, Ruhr, ecc.).

4.5.3 Proposte operative per favorire la mobilità sono: promuovere le coproduzioni europee e/o lo scambio di esperienze e competenze, sia nelle fasi di produzione che di progettazione, di natura intrasettoriale e intersettoriale; garantire fondi per la traduzione nelle lingue meno parlate ed extraeuropee; promuovere azioni specifiche per il mutuo riconoscimento delle attività, delle professionalità e delle competenze certificabili e la sottoscrizione di accordi contro la doppia tassazione. Ad **un'«economia culturale creativa» concorrono le professioni intellettuali; queste possono contribuire ad un progetto pilota a rete in grado di attrarre i contributi creativi che pervengono anche dall'esterno dell'Unione europea.**

24

MOBILITA' TRA SETTORE PRIVATO E PUBBLICO

P A R E R E CESE (INT/509) approvato il 18 marzo 2010

Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Rivedere la politica comunitaria a favore dell'innovazione nella prospettiva di un mondo che cambia.

2.3.3 In base al più recente quadro di valutazione sull'innovazione¹, i paesi più avanzati in questo campo hanno dei punti in comune: spese notevoli nel settore dell'istruzione e della formazione permanente, spese altrettanto considerevoli nel campo della ricerca e dello sviluppo e negli strumenti di sostegno all'innovazione. Si potrebbe aggiungere una buona esperienza in materia di dialogo sociale e dialogo civile.

3.2.4.2 Vanno inoltre incoraggiati i programmi che favoriscono la mobilità dei ricercatori, non solo tra gli Stati membri, ma anche tra il settore privato e quello pubblico; l'esempio del dottorato industriale danese, che consente agli ingegneri di un'impresa di preparare un dottorato universitario seguendo in particolare dei

¹ European Innovation Scoreboard – Pro Inno Europe.

corsi in un altro Stato membro² è una buona pratica che merita di essere sperimentata su scala europea.

23

UN'AZIONE CONCRETA PER FAVORIRE LA CARRIERA E LA MOBILITA' DEI RICERCATORI NELL'UNIONE EUROPEA

P A R E R E CESE (SOC/359) approvato il 23 NOVEMBRE 2009
Un'azione concreta per favorire la carriera e la mobilità dei ricercatori nell'Unione Europea

3.12 La questione della partecipazione delle donne alla scienza è un altro fattore di estrema importanza. Nonostante la situazione in termini numerici sia molto diversa da quella di 20 anni fa, le donne continuano ad essere sottorappresentate in molte aree della ricerca scientifica in molti paesi e, soprattutto, non arrivano ad occupare posti di responsabilità. A questo riguardo, sono stati avviati lavori importanti a livello della Commissione europea e di alcuni Stati membri, ma rimane ancora molto da fare. Le donne sono tuttora la fonte più ovvia per aumentare le risorse umane in campo scientifico e tecnologico in Europa, sebbene le misure di incentivazione siano sostanzialmente slegate dalle politiche scientifiche e da quelle sociali ed economiche di sostegno alle donne.

22

NUOVE COMPETENZE PER NUOVI LAVORI

P A R E R E CESE (SOC/346) approvato il 4 NOVEMBRE 2009
Nuove competenze per nuovi lavori

4.3 Attualmente quasi il 40% delle persone lavorano in una posizione che richiede competenze di livello superiore, come il management, le libere professioni oppure gli impieghi di carattere tecnico. Nel prossimo decennio si prevede che continuerà l'espansione di professioni che richiedono competenze di livello elevato o medio. È atteso un incremento anche di alcuni posti di lavoro per i quali il livello di formazione richiesto è basso o addirittura nullo.

4.4 Finché continuerà questa tendenza, i suddetti cambiamenti daranno luogo ad una polarizzazione nell'aumento dei posti di lavoro. La polarizzazione avrà come conseguenza una diminuzione della domanda di posti di lavoro per i quali è richiesto un livello di formazione medio (fondato su compiti semplici di routine), anche se per tutti i posti di lavoro ai nuovi lavoratori sarà richiesta un'adeguata preparazione specifica in ragione dei numerosi pensionamenti.

²

Grazie ai finanziamenti da parte delle borse europee Marie Curie.

2.4 Il fattore più importante della crescita e dello sviluppo della prosperità è la capacità di un paese di creare opportunità occupazionali di qualità elevata. Una politica tesa a creare opportunità di lavoro e a promuovere la crescita deve essere basata su alcuni fondamenti essenziali. Un mercato del lavoro moderno, inclusivo, flessibile e competitivo comprende un'ampia gamma di attività e funzioni. Oltre a ciò, uno dei pilastri principali dell'UE è la libera circolazione dei lavoratori. L'obiettivo è consentire ai cittadini di lavorare in un altro Stato membro e migliorare l'offerta di opportunità di lavoro, ma anche mettere a disposizione delle imprese una forza lavoro più ampia e più flessibile che sia più adeguata alle esigenze del mercato del lavoro.

5.7 Uno scenario improntato alla prudenza e orientato al futuro presuppone una serie di azioni comuni da parte dei governi e del settore privato:

- avviare azioni comuni e partenariati tra il settore privato e il settore pubblico,
- sostenere la mobilità delle competenze in Europa.

21

INDIVIDUAZIONE DEGLI OSTACOLI RESIDUI ALLA MOBILITA' SUL MERCATO INTERNO DEL LAVORO

P A R E R E CESE (SOC/324) approvato il 18 MARZO 2009
Individuazione negli ostacoli residui alla mobilità sul mercato interno del lavoro

2.5 La presidenza ceca proseguirà gli sforzi tesi ad aumentare la mobilità dei lavoratori in Europa e si adopererà, nel quadro delle sue priorità, per realizzare il più possibile la libera circolazione dei lavoratori nel quadro dell'UE nonché per agevolare ed aumentare la mobilità geografica e professionale della manodopera nell'intero mercato dell'UE. Essa tenterà inoltre di portare a termine i lavori intesi a modernizzare la regolamentazione nel campo del coordinamento della sicurezza sociale dei lavoratori migranti.

5.4.5 - Attuare puntualmente le misure relative alla libera circolazione dei lavoratori affinché sia garantito un accesso non discriminatorio all'occupazione,
- incitare gli Stati membri ad attuare in modo rapido e coerente la direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali³ e creare un quadro europeo di tali qualifiche,
- adottare misure intese ad eliminare la doppia imposizione sui sistemi pensionistici complementari,

³ Direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali.

- risolvere i problemi legati al divieto di effettuare discriminazioni sulla base della nazionalità nel settore fiscale (e delle prestazioni sociali),

5.4.6 Ad esempio, nel caso dei sistemi pensionistici professionali, sarebbe utile disporre di informazioni sul livello dei diritti acquisiti, sul regime fiscale di applicazione, sulle possibilità di trasferire tali diritti nonché sui costi e i benefici di ciascuna alternativa, ecc⁴

20

DIVARIO DI RETRIBUZIONI TRA UOMINI E DONNE

P A R E R E CESE (SOC/284) approvato il 02 APRILE 2008

Divario di retribuzione tra Uomini e Donne

2.1.1 Il divario tra le retribuzioni riflette inoltre disuguaglianze sul mercato del lavoro che colpiscono soprattutto le donne come, in particolare, la difficoltà di conciliare attività lavorativa e vita privata. Le donne ricorrono maggiormente alle possibilità di lavoro a tempo parziale e interrompono più spesso la carriera, e questo, oltre a determinare minori possibilità di partecipazione all'apprendimento permanente, ha un impatto negativo sul loro sviluppo professionale. Inoltre, continuano ad essere meno numerose degli uomini nei posti direttivi e incontrano più ostacoli e maggiori resistenze a mano a mano che avanzano nella carriera. Questa, perciò, avrà più interruzioni, sarà più lenta e più corta e, quindi, meno remunerata di quella degli uomini. Dalle statistiche emerge che lo scarto tra le remunerazioni aumenta con l'età, il livello d'istruzione e gli anni di servizio: le differenze salariali superano il 30% nella fascia d'età compresa tra i 50 e i 59 anni, mentre sono del 7% per i lavoratori di età inferiore ai 30 anni; superano il 30% per chi è in possesso di un diploma universitario e sono del 13% per chi possiede un diploma di scuola media inferiore.

4.1.2 Le possibilità legislative di adottare misure positive dovrebbero sussistere ed essere, se del caso, rafforzate, dal momento che lo scarto tra donne e uomini in posizioni dirigenziali rimane significativo. Nel 2000 solo il 31% dei posti ai livelli superiori era occupato da donne e nel 2006 tale quota è salita solo dell'1% per raggiungere il 32%.

4.2.2 Il CESE propone di favorire un'evoluzione che permetta una maggiore partecipazione delle donne a tutti i livelli professionali all'interno di settori in crescita come il turismo, la tutela ambientale e il settore tecnico-ambientale, le telecomunicazioni e le biotecnologie.

4.4 Incoraggiare e sensibilizzare alla questione della parità di genere i dirigenti, i quadri e i consulenti nella creazione d'impresa.

⁴ La Commissione europea ha già intrapreso a tale riguardo una serie di azioni concrete che permetteranno di sensibilizzare i cittadini europei e di fornire loro informazioni comprensibili sui loro diritti e doveri in materia di protezione sociale nei paesi dell'UE (mediante opuscoli, manuali, video).

4.8.3 L'Istituto europeo di Dublino per le relazioni sociali e l'Istituto europeo per la parità fra uomini e donne dovrebbero all'uopo fornire statistiche comparate per tutti gli Stati membri sulla situazione delle donne a livelli di **quadro e dirigenziali** nel settore sia pubblico che privato, nonché dei dati sui progressi nel campo dell'uguaglianza salariale nei differenti Stati membri.

4.6 Accrescere le opportunità di promuovere le donne a posti con responsabilità dirigenziali e decisionali nel quadro di strutture che espletano funzioni direttive e attuative.

19

TERRITORIALITA' DELLE NORME FISCALI E TRASFORMAZIONI INDUSTRIALI

P A R E R E CESE (CCMI/044) approvato il 21 NOVEMBRE 2007
Territorialità delle norme fiscali e trasformazioni industriali

H. Le PMI e le società di servizi sono le meno attrezzate per beneficiare della concorrenza fiscale. Il Comitato raccomanda di mettere a punto una serie di misure di sostegno e dei programmi di formazione per i quadri di tali imprese (analogamente a quanto avviene per i funzionari delle pubbliche amministrazioni), nonché di costituire delle banche dati adeguate, particolarmente nelle regioni frontaliere e periferiche dell'UE, per coadiuvare questo tipo di imprese nei loro sforzi d'internazionalizzazione.

3.3 Le piccole e medie imprese (PMI) tradizionali sono sempre più aperte alla globalizzazione dei mercati, che vi partecipino o la subiscano, in particolare le PMI stabilite nelle regioni frontaliere e periferiche dell'UE. Trattandosi spesso d'impresе basate su capitali personali e familiari, esse non traggono dalla concorrenza fiscale gli stessi vantaggi che, per parte loro, le grandi imprese multinazionali sanno invece cogliere. Non dispongono, infatti, né dell'organizzazione, né delle capacità manageriali, né dei mezzi, né delle conoscenze per beneficiare di questa concorrenza. L'adeguamento delle dichiarazioni fiscali da un paese all'altro, la diversità delle basi imponibili, delle aliquote, delle esenzioni, delle norme d'ammortamento, ecc. tra paesi rappresentano, anzi, per queste PMI dei costi supplementari che ostacolano l'accesso ai mercati esteri. Eppure, questo segmento di PMI internazionalizzate (oppure da internazionalizzare) rappresenta uno dei migliori elementi di crescita in termini di creazione di ricchezza, di valore aggiunto, d'innovazione e, naturalmente, di posti di lavoro coerentemente con il processo di Lisbona. È necessario prevedere una serie di misure di sostegno che le aiuti a sormontare tali difficoltà. A tal fine occorre fornire ai quadri aziendali di queste imprese una formazione idonea, in modo che sappiano contribuire al cambiamento, come avviene per il personale delle pubbliche amministrazioni.


**INNOVAZIONE: INVESTIRE NELLA CONOSCENZA E NELL'INNOVAZIONE
(STRATEGIA DI LISBONA)**

P A R E R E CESE (INT/325) approvato il 12 LUGLIO 2007
**Innovazione: Investire nella conoscenza e nell'innovazione (strategia di
Lisbona)**

6.2.1 L'innovazione è qualcosa di più. Il Comitato, sottolineando e integrando quanto affermato nei summenzionati documenti, ribadisce che il progresso e l'innovazione non si fondano solo sulla scienza e sulla tecnica, ma anche sulla conversione di tali conoscenze in processi e prodotti nuovi e migliori, su nuovi modelli imprenditoriali e su metodi di gestione appropriati. Alla base vi sono quindi anche uno spirito imprenditoriale innovativo e iniziative imprenditoriali. Il progresso e l'innovazione si fondano anche su servizi innovativi, sul continuo sviluppo del sistema sanitario e, in generale, su una migliore soluzione delle questioni sociali. Un esempio a questo proposito è il concetto di "flessicurezza", sul quale il Comitato si è già soffermato.

2.16 A tal fine è necessario anche che gli Stati membri promuovano con intensità ancora maggiore la mobilità personale e che vengano rafforzati i pertinenti programmi comunitari di comprovata efficacia (Erasmus, Marie Curie). Considerato che la mobilità favorisce l'acquisizione e il trasferimento di competenze, occorre garantire la libera circolazione di lavoratori, ricercatori e studenti in tutta Europa e ricompensarla mediante incentivi. La mobilità, inoltre, dev'essere accompagnata da un reddito e da condizioni lavorative accettabili e dal sostegno alle famiglie. A tal fine è necessario anche migliorare l'accesso, a livello europeo, alle informazioni relative ai posti vacanti in tutti gli Stati membri.

3.11 Aumentare gli investimenti. Questo significa soprattutto che la Comunità e gli Stati membri dovranno investire in misura nettamente maggiore in ricerca e sviluppo, in un'istruzione generale commisurata a tale scopo e nella formazione dei necessari ricercatori e ingegneri (di entrambi i sessi). Significa però soprattutto promuovere la disponibilità dell'industria, specialmente delle PMI, ad investire in ricerca e sviluppo e rendere gli investimenti più interessanti e remunerativi mediante adeguati regimi giuridici, amministrativi, fiscali⁵ e finanziari.

5

A questo proposito cfr. anche la comunicazione della Commissione *Per un utilizzo più efficace degli incentivi fiscali a favore della R&S* (COM(2006) 728 def.), in merito alla quale il Comitato elaborerà un parere specifico.

17

INNOVAZIONE: L'IMPATTO SULLE MUTAZIONI INDUSTRIALI E IL RUOLO DELLA BEI

P A R E R E CESE (CCMI/038) approvato il 11 LUGLIO 2007
Innovazione: l'impatto sulle mutazioni industriali e il ruolo della BEI

Nei settori dell'innovazione e delle mutazioni industriali non si può fare a meno di una legislazione seria e flessibile in materia di registrazione di brevetti e di proprietà intellettuale. A tale scopo, occorrerebbe riesaminare la proposta di regolamento del Consiglio sul brevetto comunitario del 1° agosto 2000, per adattarla meglio a una realtà economica in rapida trasformazione (vedere in particolare le licenze obbligatorie e le cause di estinzione del brevetto comunitario). Occorrono di conseguenza procedure intese ad agevolare le diverse applicazioni industriali e/o commerciali dei brevetti registrati e a riconoscere la proprietà intellettuale dell'innovazione prodotta da ogni soggetto - ricercatore, quadro o ingegnere - o da parte di gruppi di soggetti, anche se fanno parte di una struttura amministrativa o imprenditoriale e l'innovazione è distinta da tale struttura.

- 1.9** A giudizio del Comitato, nell'interesse dell'innovazione bisogna sforzarsi di allineare gli assi prioritari delle mutazioni industriali con quelli della formazione e della riqualificazione professionale, consentendo una reazione tempestiva, anche nel quadro della formazione, alle esigenze e alle mutazioni del mercato. Occorre inoltre adoperarsi affinché, in aggiunta alla libera circolazione dei ricercatori, anche il dispositivo di gestione dell'innovazione sia caratterizzato da un'adeguata mobilità e si avvii un'ampia cooperazione tra i responsabili esecutivi delle istituzioni dell'innovazione e quelli dei parchi scientifici e tecnologici.

Accanto all'innovazione tecnologica risulta almeno altrettanto importante quella non tecnologica, che consiste per esempio in nuovi modelli di gestione aziendale, in una migliore programmazione, nello sviluppo qualitativo dell'organizzazione del lavoro e delle competenze. L'innovazione nel campo dello sviluppo e in quello strutturale è in generale necessaria a fare in modo che il potenziale di innovazione tecnologica si realizzi nel modo migliore possibile.

16

ISTITUTO EUROPEO DI TECNOLOGIA

P A R E R E CESE (INT/335) approvato il 14 MARZO 2007
Istituto europeo di tecnologia

- 2.4** Il Comitato ha avuto modo di pronunciarsi a più riprese in merito a questa problematica, sostenendo tra l'altro, nel suo parere esplorativo *Verso la società europea della conoscenza - Il contributo della società civile organizzata alla strategia di Lisbona*, la necessità di creare uno Spazio europeo comune della conoscenza basato sulla cooperazione nei campi dell'apprendimento, dell'innovazione e della ricerca. In tale parere il CESE invitava altresì il mondo

imprenditoriale, le istituzioni finanziarie e le fondazioni private ad assumersi le loro responsabilità e ad aumentare gli investimenti nell'economia della conoscenza, sostenendo tra l'altro degli accordi di partenariato pubblico-privati (PPP) a livello europeo.

- 4.6** Nell'ambito della strategia di Lisbona, se si vuole favorire uno spazio **europeo della conoscenza**, sarà necessario creare degli incentivi, per **promuovere la mobilità tra le diverse professioni intellettuali e tra il settore pubblico e quello privato**, per favorire il travaso tra le differenti professionalità manageriali nonché **tra quadri, ricercatori e ingegneri e infine per agevolare il passaggio da settori istituzionali a settori privati e viceversa**: la mobilità su un piano europeo deve essere un elemento qualificante dei percorsi formativi, di ricerca e di applicazioni tecnologiche.

15

INTERAZIONI TRA I SERVIZI E LE INDUSTRIE MANIFATTURIERE EUROPEE

P A R E R E CESE (CCMI/035) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
Interazioni tra i servizi e le industrie manifatturiere europee

3. L'importanza dei servizi alle imprese e la loro interazione con l'industria

- 3.1 *Definizione dei servizi alle imprese.* I servizi alle imprese sono tradizionalmente definiti come un sottogruppo (NACE 70-74) dei servizi collegati alle imprese (cioè servizi alle imprese, servizi di trasporto, comunicazioni, distribuzione commerciale e servizi finanziari)¹¹. Il criterio su cui si basa la definizione di entrambi i concetti consiste nei potenziali clienti dei servizi. Questi ultimi sono infatti prevalentemente destinati non già a dei consumatori finali, ma a delle imprese. Sono attività reali che influenzano in primo luogo la competitività delle aziende (non sono incompatibili con la prestazione di servizi ai consumatori) grazie al loro impiego come fattori produttivi intermedi nella catena del valore e anche grazie agli incrementi di qualità e di innovazione risultanti dall'interazione tra fornitore, cliente e servizio. I servizi alle imprese hanno la particolarità che nella maggior parte dei casi possono essere concepiti al livello intra-aziendale o esternalizzati a ditte specializzate.
- 3.2 I servizi alle imprese comprendono un gruppo molto eterogeneo di attività che vanno dai **servizi professionali** (es.: **ingegneria**, contabilità, **servizi giuridici**) ai **servizi ad elevato valore aggiunto** (es.: servizi TIC, **consulenza gestionale**), ai servizi inerenti alle **risorse umane** (es.: selezione del personale, ricollocazione esterna, lavori interinali) e ai servizi di sostegno alle imprese, inclusi quelli a basso valore aggiunto (es.: pulizia, sicurezza, ristorazione) e quelli a **valore aggiunto crescente** (es.: gestione energetica, fornitura e trattamento delle acque e di altri fluidi, e trattamento dell'aria e dei rifiuti). In questi gruppi di attività meritano particolare attenzione le condizioni lavorative e sociali.

14

LA FORMAZIONE PERMANENTE BASATA SULLE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E LE TRASFORMAZIONI INDUSTRIALI

P A R E R E CESE (CCMI/034) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
La formazione permanente basata sulle tecnologie dell'informazione e le trasformazioni industriali

3. Osservazioni generali

- 3.5 Tra gli obiettivi che l'UE si è data per il 2010, vi è quello di coinvolgere in diversi tipi di formazione permanente il 12,5% della popolazione adulta di età compresa fra i 25 e i 64 anni, mentre attualmente la percentuale è in media del 10%. Il solo modo per arrivare all'obiettivo fissato è quello di intensificare le iniziative miranti a generalizzare l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'istruzione e nella formazione.
- 3.5.1 Le sfide che dovranno affrontare i programmi di istruzione e di formazione approntati dalla Commissione e dagli Stati membri sono tanto più vaste in quanto nei prossimi cinque anni soltanto il 15% dei nuovi posti di lavoro sarà destinato a persone scarsamente qualificate, mentre il 50% di tali posti dovrà essere ricoperto da lavoratori dotati di qualifiche elevate.
- 4.4.2 In tutti i programmi e le azioni relativi all'istruzione e alla formazione basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, in particolare quelli riguardanti la formazione permanente, la capacità di agire congiuntamente, che si esprime attraverso la creazione di partenariati tra i soggetti interessati, va ad aumentare il capitale sociale.
Il contributo della formazione permanente basata sulle tecnologie dell'informazione alle trasformazioni industriali, in particolare per quanto riguarda gli investimenti nelle competenze dei lavoratori, lo sviluppo delle risorse umane e la lotta alla disoccupazione.
- 4.5.1 La disponibilità di quadri qualificati, che sviluppano ulteriormente le loro qualifiche attraverso la formazione, è un fattore che influenza in maniera significativa il valore di una società o di una determinata impresa. È grazie a queste risorse che l'impresa è in grado di modificare le sue tecnologie di produzione e il profilo di queste ultime e di adeguarsi alle esigenze del mercato del lavoro.

13

ISTITUZIONE DEL FONDO DI ADEGUAMENTO ALLA GLOBALIZZAZIONE

P A R E R E CESE (CCMI/036) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
Istituzione del Fondo di adeguamento alla globalizzazione

1. La proposta della Commissione

- 2.1 Nel marzo 2006 la Commissione ha presentato una proposta per l'istituzione di un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione diretto a fornire un appoggio specifico e una tantum allo scopo di facilitare il reinserimento lavorativo dei lavoratori di comparti o settori che subiscono lo shock di una grave perturbazione economica.
- 2.2 Questa può comportare la delocalizzazione dell'attività economica verso paesi terzi, un aumento massiccio delle importazioni o un declino progressivo della quota di mercato dell'Unione europea in un dato settore. Il criterio principale per il FEG è quello di un numero di licenziamenti superiore a 1 000 in una società o in un gruppo di società ubicati in regioni con un tasso di disoccupazione più alto della media.
- 2.3 Le azioni ammissibili a titolo del FEG dovrebbero creare le condizioni per un rapido reinserimento nel mercato del lavoro delle persone licenziate. Il sostegno ha un carattere complementare rispetto alle disposizioni nazionali e ai programmi regionali mirati. Le azioni ammissibili sono pertanto **la riqualificazione, l'assistenza a favore della ricollocazione professionale e dell'avviamento di imprese**, nonché le integrazioni salariali speciali.
- 4.5.3 Non sarà facile creare le condizioni per un reinserimento *rapido* di dipendenti licenziati nel mercato del lavoro, se il contesto e le circostanze non sono favorevoli, come nel caso delle regioni in cui predomina una sola industria, nelle regioni arretrate o in mancanza di strutture di formazione e riqualificazione in loco, ecc. Particolare attenzione andrebbe **riservata al personale d'inquadramento intermedio e superiore** onde evitare **un'eventuale fuga di cervelli**. In questi casi specifici sarà probabilmente necessario combinare assieme il FEG e i fondi strutturali, nonché utilizzare al meglio la rete EURES **per favorire le occasioni di mobilità su tutto il territorio europeo**. La mancanza di un efficace coordinamento potrebbe porre problemi. A tale riguardo, quanto disposto all'articolo 5, paragrafo 3, richiede un'attenzione particolare.

12

QUALITÀ DELLA VITA PROFESSIONALE

P A R E R E CESE (SOC/232) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
Qualità della vita professionale, produttività e occupazione di fronte alla globalizzazione e alle sfide demografiche

2.2 Introduzione

- 2.2.4 Per realizzare gli obiettivi che l'Unione si è fissata con la strategia di Lisbona sarà assolutamente indispensabile rafforzare la coesione sociale grazie a politiche sociali attive, incrementare la produttività intensificando l'impiego delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e migliorare in questo contesto la qualità del lavoro, la motivazione e la soddisfazione professionale dei lavoratori quali presupposti essenziali per le innovazioni.

L'innovazione non è solo un fenomeno tecnico che si traduce in nuovi prodotti e nuovi processi produttivi, ma è piuttosto un processo sociale, che dipende dalle persone, dal loro sapere, dalle loro qualificazioni e capacità. Per conseguire gli obiettivi summenzionati occorrono pertanto nuove forme di organizzazione del lavoro in cui le persone possano apportare le loro conoscenze e capacità e partecipare alle decisioni: si pensa ad esempio all'introduzione del lavoro di gruppo e in équipe e ad **una migliore collaborazione fra quadri, dirigenti ed altri lavoratori**. Una attenzione particolare dovrà essere riservata ai problemi legati ai cambiamenti demografici che modificheranno la piramide di età dei lavoratori. Da un lato ciò renderà necessario creare, attraverso offerte di qualificazione mirate per i più anziani, le condizioni necessarie affinché essi possano adeguarsi **ai nuovi profili professionali richiesti dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative**. D'altro lato occorrerà prendere in considerazione, attraverso forme di organizzazione del lavoro che tengano conto dell'età, il mutato profilo delle prestazioni professionali dei lavoratori anziani. Questi due tipi di interventi presuppongono entrambi un nuovo approccio alla politica del personale da parte delle imprese, che offra più opportunità di lavoro ai lavoratori anziani.

- 2.2.5 L'impulso alle innovazioni, come elemento indispensabile per conseguire gli obiettivi di Lisbona, richiede, oltre a maggiori investimenti nella ricerca e sviluppo, anche altre misure sia a livello statale che al livello delle imprese. Ciò implica saper utilizzare meglio le nuove tecnologie, ma anche modificare le strutture lavorative nelle imprese mediante nuove forme di organizzazione del lavoro che lascino ai singoli lavoratori un maggiore spazio di manovra e **migliorino la loro collaborazione con i quadri e i dirigenti**. Sarà altresì opportuno garantire una maggiore presenza delle **donne negli incarichi di quadro, direttivi e dirigenziali** e assicurare loro migliori possibilità di conciliare la **vita professionale e quella familiare**. Si tratta in sostanza di migliorare le condizioni di lavoro in generale per prevenire lo stress e le malattie professionali - in modo da salvaguardare l'occupabilità, soprattutto dei lavoratori anziani - e di assicurare condizioni di lavoro che tengano conto dell'invecchiamento della popolazione attiva. Al riguardo il Comitato sottolinea l'importanza delle misure aziendali a favore della salute che le imprese offrono ai dipendenti su base volontaria. Un sostegno sotto forma di incentivi pubblici potrebbe favorire l'adozione più frequente di misure di questo tipo, soprattutto nelle PMI. È anche molto importante integrare nell'ambiente di lavoro i giovani, perché le équipe composte di lavoratori di età diverse fanno confluire le competenze dei giovani con l'esperienza dei più anziani favorendo l'emergere delle idee migliori e più innovative.

11

LA GOVERNANCE TERRITORIALE DELLE TRASFORMAZIONI INDUSTRIALI

P A R E R E CESE (CCMI/031) approvato il 13 SETTEMBRE 2006
La Governance territoriale delle trasformazioni industriali: il ruolo delle parti sociali e il contributo del programma quadro per l'innovazione e la competitività

2. Conclusioni e raccomandazioni

1.10.1 Da qui la necessità, secondo il CESE, di procedere quanto prima alla creazione di nuove competenze capaci di orientare i cittadini verso i cambiamenti, Vanno organizzate azioni di formazione congiunte per i manager di distretto, i responsabili di impresa, i responsabili dei sistemi finanziari e creditizi, da attuare con i decisori politici, con i **responsabili del settore pubblico**, con i **quadri degli enti locali e territoriali**.

1.9.1 E' di primaria importanza studiare nuove forme per attivare sul territorio capitali umani, anche attraverso un maggiore equilibrio tra tempo di vita e di lavoro, l'introduzione di incentivi, in particolare per **le professioni intellettuali e ad alta qualificazione, come quadri, ricercatori, professionisti dell'industria**, che permettano agli interessati di trovare, nel corso della vita lavorativa benefici adeguati.

10



NANOSCIENZE E NANOTECNOLOGIE

PROGETTO PRELIMINARE DI PARERE RIVEDUTO AL 7 FEBBRAIO 2006
della sezione specializzata Mercato interno, produzione e consumo sulla
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale europeo - Nanoscienze e nanotecnologie: un piano d'azione per l'Europa 2005-2009
COM(2005) 243 def.

1.3 Conclusioni e raccomandazioni

- alla necessità di preparare risorse umane qualificate nell'ambito scientifico, tecnico e produttivo, nonché **quadri industriali**, che siano in grado di interagire con il mondo delle nanoscienze e delle nanotecnologie.

2.4 Motivazioni

- l'ottimizzazione dei regimi di proprietà intellettuale e la creazione a livello europeo di un Nano-IPR Helpdesk per rispondere alle esigenze **dei ricercatori**, delle imprese e dei centri di ricerca.

3.5.4 Osservazioni

Il Comitato sottolinea che, specie in campo di N&N, i lavoratori e i **quadri tecnici e scientifici** rappresentano e debbono continuare a rappresentare il punto di forza delle imprese europee socialmente responsabili.

9



ATTUARE IL PROGRAMMA COMUNITARIO DI LISBONA

PARERE COMPLEMENTARE AL 28 NOVEMBRE 2005

della commissione consultiva per le trasformazioni industriali (CCMI) in merito alla
**Comunicazione della Commissione - Attuare il programma comunitario di
Lisbona: un quadro politico per rafforzare l'industria manifatturiera dell'UE -
verso un'impostazione più integrata della politica industriale**
(COM(2005) 474 def.)

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.6.2. Una politica industriale sui territori deve porsi i seguenti obiettivi:

- favorire, mediante la formazione, il superamento del "Paradosso europeo", valorizzando **i ricercatori, i quadri** e i "**Mediatori tecnologici**", che sono fondamentali per aiutare le PMI a superare le frontiere dell'innovazione.

8

ISTITUTO EUROPEO SULLE PARI OPPORTUNITA'

PARERE CESE SOC/204 approvato il 28 SETTEMBRE 2005

**Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che
costituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**
COM(2005) 81 def. - 2005/0017 (COD)

3. Conclusioni e raccomandazioni del Cese.

2.6 La pratica rivela problemi permanenti e altri nuovi, incontrati dall'Unione e dagli Stati membri, che vanno risolti urgentemente. Si tratta di questioni direttamente legate alla problematica di genere e di cui l'Istituto dovrà occuparsi:

- diseguglianze sul mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda la segregazione in determinate professioni, la differenza nel trattamento economico, i rischi sul mercato del lavoro,
- avanzamento in carriera delle donne e loro accesso a **funzioni di quadro** o direttive, monitoraggio della situazione delle donne che ricoprono **ruoli direttivi** e dirigenziali,
- conciliazione fra vita professionale e vita privata,
- accesso alla formazione permanente, monitoraggio relativo alla progressione delle qualifiche professionali delle donne,
- andamento demografico nell'Unione europea,
- traffico di donne (e minori) e loro sfruttamento a fini sessuali,
- tutte le forme di violenza di genere,
- **deficit di partecipazione delle donne al processo decisionale,**
- percezione generalmente insufficiente dei problemi di genere e insufficiente applicazione del principio di *gender mainstreaming*,
- presentazione stereotipata del ruolo della donna e dell'uomo (nel sistema educativo, nei mass media, nella vita pubblica, nel mondo del lavoro),
- insufficiente consapevolezza, da parte delle stesse donne, del ruolo che possono

- svolgere nella società,
- problemi interculturali,
 - uguaglianza di genere in seno a diversi organi, agenzie e organizzazioni, ivi compresi quelli della società civile organizzata,
 - ecc.

7

INGEGNERIA MECCANICA

P A R E R E CESE CCMI/020 approvato il 28 aprile 2005
Trasformazioni industriali nel settore dell'ingegneria meccanica

3. Cosa fare a livello europeo

3.2.3 Tutti i miglioramenti dipendono da sistemi di istruzione innovativi e stimolanti. È necessario pertanto mettere a punto moduli di insegnamento aggiornati, anche all'interno delle aziende stesse, e incoraggiare l'industria a collaborare in modo stretto con le scuole, gli istituti di istruzione superiore e i centri di formazione professionale. In tale contesto occorre favorire la partecipazione diretta dei **quadri** ai pertinenti programmi di formazione e in cambio offrire agli insegnanti la possibilità di interagire con le aziende. Inoltre, le scuole andrebbero incoraggiate a partecipare in qualità di espositrici alle fiere aziendali (internazionali).

3.2.6. Un coordinamento efficace tra l'industria (**quadri**, sindacati, personale) e gli istituti di istruzione a tutti i livelli è destinato a rafforzare le specialità regionali, promuovendo di conseguenza la formazione e lo sviluppo di forti raggruppamenti regionali. Si tratterebbe di un coordinamento in larga misura regionale non solo a causa del grandissimo numero di aziende coinvolte, ma anche per l'impatto delle specialità regionali e delle diverse culture.

3.2.9. Nonostante la mobilità di **ingegneri e tecnici di progettazione** all'interno dell'Unione lasci ancora molto a desiderare, il processo di Bologna e la crescente convergenza tra i curricula dei politecnici europei, dei centri di formazione professionale e degli ordini professionali degli ingegneri sta portando a un mercato europeo del lavoro per le competenze ingegneristiche.

6

DISTRETTI INDUSTRIALI EUROPEI

P A R E R E CESE INT/247 approvato il 6/7 aprile 2005
I distretti industriali europei verso le nuove reti del sapere

3. Dai distretti ai metadistretti europei del sapere

3.8 In effetti, lo spostamento verso un sistema dominato dalla conoscenza comporta anche rilevanti **problemi di governance**:

- l'evoluzione del distretto verso una configurazione di rete aperta, ossia di rete locale integrata in *network* globali di produzione, circolazione e utilizzazione delle conoscenze, comporta il passaggio delle imprese distrettuali dal vecchio sistema di **divisione produttiva del lavoro**, nel quale esse hanno finora saputo collocarsi con successo, ad un nuovo **sistema incentrato sulla conoscenza, estesa a tutti gli operatori, ai quadri pubblici e privati, e a tutti i livelli**. Mentre il primo ha al suo centro la capacità di gestire le operazioni materiali di fabbricazione, la risorsa critica del secondo è la **capacità di gestire flussi informativi globali**, di comunicare mediante linguaggi scientifico-tecnologici e di **governare moduli organizzativi complessi**, il tutto sullo sfondo della necessità endogena del distretto di reinvestire nella dimensione della **formazione professionale** e della **conoscenza strutturata**,
- i processi interattivi centrali sono l'articolazione delle **relazioni cooperative e fiduciarie tra imprenditori del distretto e tra imprenditori e dipendenti**, nonché dell'organizzazione pluralistica del processo produttivo e del rapporto cooperativo tra le imprese e di queste con gli enti locali e territoriali. L'elemento-chiave è rappresentato dalla valenza del concetto di **capitale sociale all'interno del sistema di aggregazione distrettuale**, nonché dal modo in cui le politiche rispondono alla progressiva dissipazione di tale capitale sociale ed alla degenerazione del vivace e dinamico sistema di interazione locale,
- il distretto è un contenitore del caleidoscopio di ambizioni e di frustrazioni, di forme competitive, emulative e collaborative, che contrassegna l'intera **comunità**. Esso è congegnato in modo da penalizzare i comportamenti sfavorevoli e da premiare quelli favorevoli allo sviluppo distrettuale, conferendo **patenti di affidabilità**.

3.9 Appaiono acquistare rilevanza, infine, **le nuove strutture di servizi che svolgono la funzione di interfaccia cognitiva tra il contesto locale e le reti del globale**. Si tratta della nascita di nuove agenzie calibrate sulle esigenze delle imprese locali e sui meccanismi originali di competizione e cooperazione, chiamate ad accompagnare l'evoluzione del contesto produttivo.

6. Verso un nuovo approccio strategico delle politiche UE per i distretti del sapere

2.4 - azioni di formazione congiunta per i manager di distretto, i responsabili d'impresa, i responsabili dei sistemi finanziari e creditizi, da attuare con i decisori politici e con i responsabili del settore pubblico, **nonché con i quadri degli enti locali e territoriali, cointeressati nel processo formativo**.

5

POLITICA INDUSTRIALE EUROPEA

P A R E R E (CESE/640/2004) approvato il 15 dicembre 2004
Accompagnare le trasformazioni strutturali: una politica industriale

3. Promuovere un nuovo stile di politica industriale: la posizione del CESE

- 3.28 Il Comitato appoggia decisamente la creazione di "piattaforme tecnologiche" a causa sia dell'aspetto preminente della "conoscenza" e della R&S, sia del fenomeno della "**mobilità dei cervelli**" (scienziati, ricercatori, **quadri** e liberi professionisti) a livello mondiale. Tali piattaforme, cui si spera parteciperanno attivamente sia i settori industriali, sia il mondo imprenditoriale, non devono interessare solo le imprese in quanto tali, bensì anche includere altri attori chiave come gli istituti tecnologici di punta e le principali università. Queste piattaforme possono anche generare nuove alleanze fra privati o fra soggetti pubblici e privati in Europa.
- 3.29** In Europa sarà necessario creare un particolare clima che sia propizio alla conoscenza grazie ad un'efficace sinergia fra le università, gli istituti tecnologici e l'industria, allo scopo di promuovere la tecnologia applicata. Occorrerà tener presenti le caratteristiche specifiche proprie dei singoli settori. Inoltre, un'economia basata sulla conoscenza presuppone gli strumenti necessari per assicurare la formazione lungo tutto l'arco della vita, che dovrebbe essere intrapresa anche negli istituti di formazione e nelle università. Anche questo aspetto può essere promosso con interventi nei singoli settori. **A tal fine sarebbe opportuno rafforzare il ruolo dei vari tipi di quadri intermedi, per assicurarne la mobilità all'interno dell'Unione europea.**

4

RICERCATORI DEI PAESI TERZI

**PROGETTO DI PARERE (COM(2004) 178 def. - 2004/0061 (CNS)
approvato il 23 settembre 2004**

**Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo
relativa alla presentazione di una proposta di direttiva e di due proposte di
raccomandazione volte ad agevolare l'ammissione dei cittadini di paesi terzi
a fini di ricerca scientifica nella Comunità europea.**

3.9.3 Tra i temi trattati nella precedente comunicazione della Commissione sui ricercatori (COM(2003) 436 def.) il Comitato intende sottolineare le questioni di genere, e in particolare il fatto che nella ricerca le donne sono sottorappresentate, specialmente a livello manageriale o **di donne quadro**. Questo vale soprattutto per le ricercatrici provenienti dai paesi terzi.

3

DONNE QUADRO

**DOCUMENTO DI LAVORO (COM(2004) 279 def. - 2004/0084 (COD)
approvato l'11 agosto 2004**

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante
l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento**

Gli obiettivi di Lisbona

3.1 Il notevole aumento del tasso di occupazione femminile ha, fin dalla metà degli anni settanta, contribuito in misura considerevole alla crescita del tasso di occupazione in Europa, grazie alla terziarizzazione del lavoro femminile e all'accresciuto successo delle donne in campo scolastico e universitario. E' altresì evidente come la manodopera femminile sia sempre più qualificata. **Ciò nonostante, le donne sono ancora sottorappresentate sia ai livelli medio-alti, come per le donne quadro, nonché ai livelli manageriali e nei consigli di amministrazione.**

2

ORARIO DI LAVORO QUADRI

PARERE CESE (COM(2003) 843 def.) approvato il 2 giugno 2004
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni e alle parti sociali a livello comunitario relativa al riesame della direttiva 93/104/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

3. Osservazioni specifiche

- 3.1.8 Dato che il periodo di riferimento di dodici mesi viene già applicato in numerosi Stati membri grazie ai contratti collettivi, e visto che un sistema di calcolo più flessibile potrebbe favorire le piccole e medie imprese in tutta l'UE, il CESE, alla luce delle vigenti disposizioni, ritiene che le parti sociali dispongano della flessibilità necessaria per adattare i contratti collettivi alle diverse realtà dei vari Stati membri.
- 3.1.8 Vista la peculiarità dell'orario di lavoro dei **quadri**, il Comitato è favorevole al coinvolgimento diretto delle organizzazioni che rappresentano questa categoria nelle procedure e nei negoziati che stabiliscono le condizioni relative all'orario di lavoro. Ciò richiederebbe tuttavia disposizioni specifiche.

1

EUROMEDITERRANEO

PARERE DEL CESE approvato il 25 settembre 2003
“Per una maggiore partecipazione a livello nazionale e regionale della società civile organizzata al partenariato euromediterraneo”

Riferimento punti 35 e 38.

35. Il Comitato ritiene che tali iniziative siano particolarmente rilevanti e che un'azione coordinata della società civile potrebbe agire da leva per intensificare il dialogo e la cooperazione Sud-Sud. In particolare, sottolinea che i finanziamenti del programma MEDA sono destinati per lo più alle ONG e invita la Commissione ad accrescere gli aiuti economici per le organizzazioni socioprofessionali **nonché sviluppare una rete di quadri o management intermedio, per le imprese e la Pubblica**

Amministrazione, che faciliti la promozione socio-economica e l'acquisizione di Know-How o conoscenze.

38. Il Comitato si dichiara soddisfatto della decisione adottata a Valenza, di creare una Fondazione euromediterranea per promuovere il dialogo interculturale e diffondere la conoscenza del processo di Barcellona tramite scambi culturali, intellettuali, religiosi e a livello di società civile. Il Comitato plaude altresì alla decisione di avviare un programma regionale per la formazione professionale che comprenda anche **la creazione di un Osservatorio euromediterraneo sull'occupazione e la formazione professionale generale e quella dei quadri.**

A tale proposito, il Comitato giudica indispensabile avvalersi dell'apporto dei quadri più esperti che, grazie alla loro creatività e alla pratica acquisita, possono contribuire allo sviluppo organizzativo e, di conseguenza, al sistema produttivo ed economico delle rispettive regioni. Perché tale operazione sia coronata da successo, è opportuno sia formare adeguatamente la forza lavoro locale sia fornire assistenza alle imprese che intendono impiantare la loro sede in questi paesi, o anche agire nel quadro della politica di gestione dei flussi migratori al fine di promuovere iniziative di selezione e di formazione in loco nelle imprese interessate ad assumere emigrati.

Ottobre 2011