

Anversa, 28-29 ottobre 2010

Active Labour Market Policies for Europe 2020 Strategy: Ways to Move Forward

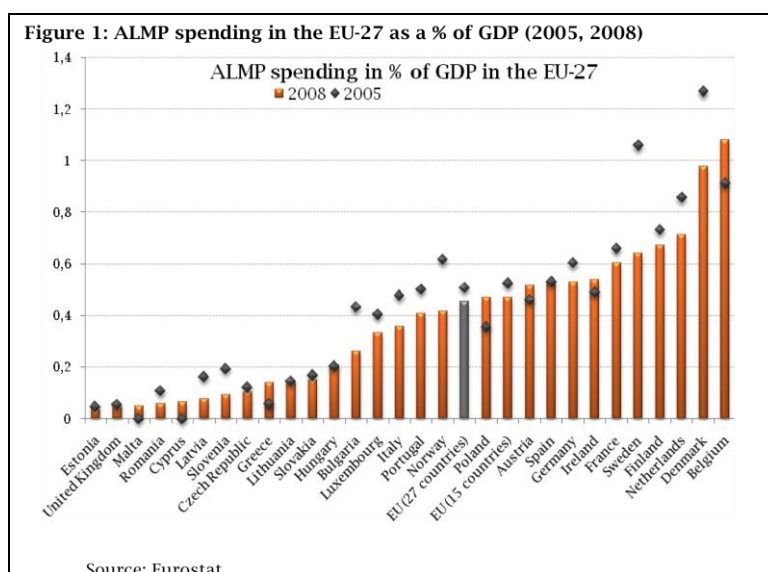
Relazione di sintesi

di Silvia Spattini

Si è svolto ad Anversa, nei giorni 28 e 29 ottobre 2010, il convegno *Active labour market policies for the Europe 2020 strategy: ways to move forward*, organizzato, nell'ambito della presidenza belga dell'Unione europea, dal Governo delle Fiandre, dal Dipartimento fiammingo del lavoro e dell'economia sociale, dall'Università Cattolica di Leuven e dalla città di Anversa, in collaborazione con la Commissione europea.

Il seminario di studi si è principalmente focalizzato sulla questione dell'efficacia delle diverse tipologie di politiche del lavoro e delle modalità della loro valutazione. Tale aspetto sta acquisendo per gli Stati membri grande rilevanza a causa delle crescenti ristrettezze di bilancio, che riguardano in modo diffuso tutta l'Europa.

I dati (Figure 1), infatti, mostrano come la quasi totalità degli Stati membri dell'Unione europea abbia visto diminuire (in percentuali di PIL) la spesa pubblica per le politiche attive per il lavoro.



Ma se il finanziamento delle politiche attive diminuisce (cfr., anche per il finanziamento di politiche attive e passiva, John Hurley, *The financing and operation of ALMPs during the crisis*; Sabine Gagel, *Eurostat's labour market policy (LMP) statistics*), diventa fondamentale comprendere quali

siano quelle più efficaci su cui conseguentemente concentrare la spesa, rinunciando alle politiche che hanno risultati peggiori nel realizzare gli obiettivi prefissati.

Inoltre, è necessario valutarne le eventuali distorsioni generate, quali, per esempio, l'effetto sostituzione e l'effetto "peso morto" (che si determina quando le politiche sono rivolte verso soggetti che non ne avrebbero avuto bisogno, perché per esempio sarebbe potuti rientrare nel mercato del lavoro, anche in assenza delle politiche attuate nei loro confronti).

Secondo le riflessioni conclusive del convegno, con riferimento alle politiche attive per il lavoro, è possibile individuare alcuni orientamenti da adottare con l'obiettivo di rafforzare la strategia europea per l'occupazione nell'ambito della strategia Europa 2020 (Tom Bevers, *Monitoring, benchmarking and evaluation of active labour market policies... within the context of the Europe 2020 Strategy*).

In particolare, occorre massimo impegno da parte dei Paesi membri per realizzare una adeguata valutazione dell'efficacia delle politiche attive per il lavoro (cfr. Joost Bollens, *Some perspectives on the importance of policy evaluation*; Jochen Kluge, *Evaluating the effectiveness of ALMPs – The Meta Perspective*), così come una miglior calibratura e taratura delle politiche nei confronti dei lavoratori sulla base delle esigenze del mercato del lavoro.

Con riferimento ai programmi di formazione, rispetto ai quali maggiore è l'incertezza dell'efficacia, si suggerisce agli stati membri di progettare tali interventi tenendo in particolare considerazione i fabbisogni e le opportunità professionali espressi dal mercato del lavoro, che dovrebbero essere combinati con la formazione sul luogo di lavoro (cfr. Joost Bollens, *Evaluation of an on-the-job-training programme for the unemployed*; Lars Skipper, *The Costs and Benefits of the Danish Active Labour Market Programmes*; Michael Lechner, *The individual effects of recent German active labour market programmes*). In questa ottica, quindi, particolare rilevanza assume l'istituto dell'apprendistato, che tuttavia è una politica rivolta in particolare all'inserimento dei giovani inoccupati nel mercato del lavoro, piuttosto che una politica di reinserimento.

In caso di ristrutturazione, appaiono efficaci nell'ottica della transizione occupazionale strutture denominate *outplacement body* ovvero organismi costituiti da diversi soggetti (datori di lavoro, sindacati, servizi per l'impiego) con il compito di ricollocare i lavoratori in uscita da una azienda (cfr.

Roger Blanpain, *Collective redundancies. Active restructuring policies*; Lieve De Lathouwer, *Active restructuring policies and older workers: The Flemish case*; Frank Tros, *Restructuring and job-to-job policies in the Netherlands*).

Sono visti positivamente gli incentivi all'occupazione che tuttavia devono essere adeguatamente mirati nei confronti dei lavoratori più vulnerabili e svantaggiati, quali disoccupati di lungo periodo, giovani, lavoratori scarsamente istruiti, lavoratori "anziani" e disabili (cfr. Marco Caliendo, *Long-Term Effects of Start-up Subsidies for the Unemployed in Germany*; Erik Samoy, *Wage subsidies for people with disabilities*; Thomas Zwick, *The effectiveness of hiring subsidies to reduce unemployment among the older*).

Si sollecitano inoltre gli Stati membri a implementare le politiche attive attraverso la collaborazione dei diversi *stakeholders* del mercato del lavoro, principalmente parti sociali, servizi pubblici e privati per l'impiego, istituti previdenziali, enti di formazioni. Si ritengono, poi, i servizi pubblici per l'impiego nella posizione privilegiata per poter incentivare lo sviluppo di questa sinergia. Tale impostazione, poi, si completa con l'incentivazione di una gestione decentrata delle politiche attive per il lavoro (cfr. Nico van de Vrie, *Decentralisation Social Welfare a Rotterdam and European perspective*; Matthias Knuth, *Municipalisation in the German and the Danish Public*

Employment Service; Annick Waegeman, Antwerp, a holistic approach to the labour market policy), nella convinzione che tale approccio possa garantire un più facile raccordo e collaborazione tra le diverse parti interessate.

In estrema sintesi, per migliorare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, gli Stati membri dovrebbero puntare su una migliore valutazione, una migliore calibratura e definizione rispetto ai destinatari, nonché una migliore implementazione delle stesse.

Silvia Spattini
Direttore Adapt