

Raccomandazione n. 195 sulla valorizzazione delle risorse umane, 2004

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del Lavoro,

convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro e ivi riunitasi il 1° giugno 2004 nella sua novantaduesima sessione;

riconoscendo che l'educazione, la formazione e l'apprendimento continuo contribuiscono in maniera significativa a promuovere gli interessi degli individui, delle imprese, dell'economia e della società nel suo complesso, in particolare in vista della sfida fondamentale intesa alla realizzazione della piena occupazione, all'eliminazione della povertà, all'inserimento sociale e a una crescita economica sostenibile nell'economia globalizzata;

invitando i governi, i datori di lavoro e i lavoratori a rinnovare il loro impegno a favore dell'apprendimento continuo: i governi investendo e creando le condizioni necessarie per rafforzare l'educazione e la formazione a tutti i livelli, le imprese assicurando la formazione dei loro dipendenti e gli individui utilizzando le possibilità di educazione, di formazione e di apprendimento continuo;

riconoscendo che l'educazione, la formazione e l'apprendimento continuo sono fondamentali e dovrebbero essere parte integrante e in armonia con le politiche e i programmi globali economici, fiscali, sociali e del mercato del lavoro importanti per una crescita economica sostenibile, la creazione d'impieghi e lo sviluppo sociale;

riconoscendo che molti Paesi in sviluppo hanno bisogno di essere sostenuti nell'elaborazione, nel finanziamento e nell'attuazione di politiche adeguate di educazione e di formazione per giungere a uno sviluppo umano, a una crescita economica, alla creazione di impieghi e all'eliminazione della povertà;

riconoscendo che l'educazione, la formazione e l'apprendimento continuo sono fattori che contribuiscono allo sviluppo personale e facilitano l'accesso alla cultura e a una cittadinanza attiva;

rammentando che un lavoro dignitoso per tutti i lavoratori nel mondo è uno degli obiettivi principali dell'Organizzazione internazionale del Lavoro;

prendendo atto dei diritti e dei principi enunciati negli strumenti pertinenti dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, in particolare:

- a) la Convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975; la Convenzione e la Raccomandazione sulla politica dell'impiego, 1964; la Raccomandazione sulla politica dell'impiego (provvedimenti complementari), 1984; la Convenzione e la Raccomandazione concernente i congedi retribuitivi per motivi di istruzione, 1974;

- b) la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro;
- c) la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale;
- d) le conclusioni relative alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane, adottate nel corso dell'88ª sessione (2000) della Conferenza internazionale del Lavoro;

avendo deciso di adottare varie proposte relative alla valorizzazione delle risorse umane e alla formazione, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione;

avendo deciso che queste proposte avrebbero assunto la forma di una raccomandazione, adotta, oggi diciassette giugno duemilaquattro, la seguente raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 2004.

I. Obiettivo, campo d'applicazione e definizioni

1. I Membri, basandosi sul dialogo sociale, dovrebbero elaborare, applicare e riesaminare politiche nazionali di valorizzazione delle risorse umane, di educazione, di formazione e di apprendimento continuo che siano compatibili con le politiche economiche, fiscali e sociali.

2. Ai fini della presente raccomandazione:

- a) l'espressione *apprendimento continuo* include tutte le attività di acquisizione delle conoscenze intraprese nel corso dell'intera esistenza per sviluppare competenze e qualifiche;
- b) il termine *competenze* comprende le conoscenze, le attitudini professionali e il know-how applicabili in un contesto specifico;
- c) il termine *qualifiche* si riferisce all'espressione formale delle attitudini professionali di un lavoratore riconosciuta a livello internazionale, nazionale o settoriale;
- d) il termine *occupabilità* rinvia alle competenze e alle qualifiche trasferibili che aumentano la capacità di un individuo di beneficiare delle possibilità di educazione e di formazione disponibili per trovare un lavoro dignitoso e mantenerlo, far carriera nell'impresa oppure cambiando impiego nonché per adattarsi ai mutamenti tecnologici e alle modifiche delle condizioni del mercato del lavoro.

3. I Membri dovrebbero definire politiche di valorizzazione delle risorse umane, di educazione, di formazione e di apprendimento continuo che:

- a) facilitino l'apprendimento continuo e l'occupabilità e si inseriscano in una serie di misure politiche concepite per creare impieghi dignitosi e per raggiungere uno sviluppo economico e sociale sostenibile;

- b) accordino pari importanza agli obiettivi economici e sociali, mettano l'accento sullo sviluppo economico sostenibile, nel contesto della globalizzazione dell'economia e di una società fondata sul sapere e sull'acquisizione delle conoscenze, nonché sullo sviluppo delle competenze e sulla promozione del lavoro dignitoso, il mantenimento dell'impiego, lo sviluppo sociale, l'inserimento sociale e la riduzione della povertà;
 - c) accordino grande importanza a innovazione, competitività, produttività, crescita economica, creazione di impieghi dignitosi e occupabilità delle persone, considerando che l'innovazione è fonte di nuove possibilità di impiego e necessita inoltre di nuovi approcci in materia di educazione e formazione per rispondere alla domanda di nuove competenze;
 - d) rispondano all'imperativo di trasformare le attività dell'economia informale in un lavoro dignitoso pienamente integrato nella vita economica; le politiche e i programmi dovrebbero essere sviluppati allo scopo di creare impieghi dignitosi e offrire possibilità di educazione e di formazione nonché di convalidare conoscenze e competenze già acquisite per aiutare i lavoratori e i datori di lavoro a integrarsi nell'economia formale;
 - e) promuovano e mantengano l'investimento pubblico e privato nelle infrastrutture necessarie all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'educazione e nella formazione, nonché nella formazione degli insegnanti e dei formatori, utilizzando reti locali, nazionali e internazionali di collaborazione;
 - f) riducano le disparità nella partecipazione all'educazione e alla formazione.
4. I Membri dovrebbero:
- a) riconoscere che l'educazione e la formazione sono un diritto per tutti e, in cooperazione con i partner sociali, adoperarsi per assicurare l'accesso di ogni persona all'apprendimento continuo;
 - b) riconoscere che la realizzazione dell'apprendimento continuo dovrebbe basarsi sull'impegno esplicito dei governi a investire e a creare le condizioni necessarie per rafforzare l'educazione e la formazione a tutti i livelli, delle imprese a formare i loro dipendenti e degli individui a sviluppare le loro competenze e a organizzare nel migliore dei modi il loro percorso professionale.

II. Elaborazione e attuazione delle politiche di educazione e di formazione

5. I Membri dovrebbero:

- a) definire, in collaborazione con i partner sociali, una strategia nazionale dell'educazione e della formazione nonché stabilire un quadro di riferimento per le politiche di formazione a livello nazionale, regionale, locale e a livello settoriale e aziendale;

- b) elaborare politiche sociali e altre politiche di sostegno, creare un ambiente economico e prevedere misure per incitare le imprese a investire nell'educazione e nella formazione, gli individui a sviluppare le loro competenze e a progredire nel loro percorso professionale, dando a tutti la possibilità e la motivazione di partecipare a programmi di educazione e di formazione;
 - c) facilitare lo sviluppo di un sistema di prestazioni di educazione e di formazione compatibile con le condizioni e le pratiche nazionali;
 - d) assumere la responsabilità principale dell'investimento in un'educazione e in una formazione di qualità preparatoria all'impiego, riconoscendo la grande importanza di avere insegnanti e formatori qualificati che lavorino in condizioni dignitose;
 - e) sviluppare un quadro nazionale di qualifiche che faciliti l'apprendimento continuo, aiuti le imprese e i servizi di collocamento a far coincidere domanda e offerta di competenze, guidi gli individui nella loro scelta di una formazione e di un percorso professionale e faciliti il riconoscimento della formazione, delle attitudini professionali, delle competenze e delle esperienze precedentemente acquisite; tale quadro dovrebbe adattarsi ai mutamenti tecnologici e alle tendenze del mercato del lavoro e tenere conto delle differenze regionali e locali, senza però perdere trasparenza a livello nazionale;
 - f) rafforzare il dialogo sociale e la negoziazione collettiva sulla formazione a livello internazionale, nazionale, regionale, locale e a livello settoriale e aziendale, quale principio di base dello sviluppo dei sistemi, della pertinenza, della qualità e del rapporto costo/efficacia dei programmi;
 - g) promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell'educazione, nella formazione e nell'apprendimento continuo;
 - h) promuovere l'accesso all'educazione, alla formazione e all'apprendimento continuo delle persone con bisogni specifici definiti in ogni Paese, come i giovani, le persone poco qualificate, i disabili, i migranti, i lavoratori anziani, le popolazioni autoctone, le minoranze etniche, le persone socialmente escluse nonché i lavoratori delle piccole e medie imprese, dell'economia informale, del settore rurale e i lavoratori indipendenti;
 - i) fornire sostegno ai partner sociali per permettere loro di partecipare al dialogo sociale relativo alla formazione;
 - j) sostenere e aiutare gli individui, mediante l'educazione, la formazione e l'apprendimento continuo nonché altre politiche e programmi, a perfezionare e mettere in pratica le competenze imprenditoriali onde creare impieghi dignitosi per sé stessi e per gli altri.
6. (1) I Membri dovrebbero istituire, mantenere e migliorare un sistema coordinato di educazione e di formazione, nell'ambito del concetto dell'apprendimento continuo, prendendo in considerazione la responsabilità fondamentale del governo in materia di educazione e di formazione preparatoria all'impiego e in materia di formazione delle persone disoccupate, nonché riconoscendo il ruolo dei partner sociali nella formazione posteriore, in particolare il ruolo fondamentale dei datori di lavoro nell'offrire possibilità di acquisire esperienza lavorativa.

(2) L'educazione e la formazione preparatoria all'impiego includono l'educazione di base obbligatoria che comprende l'acquisizione delle conoscenze fondamentali e dei meccanismi di lettura, scrittura e calcolo e l'utilizzo adeguato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

7. I Membri dovrebbero prendere in considerazione valori di riferimento per Paesi, regioni o settori analoghi al momento di prendere decisioni riguardo all'investimento nell'educazione e nella formazione.

III. Educazione e formazione preparatoria all'impiego

8. I Membri dovrebbero:

- a) riconoscere la loro responsabilità in materia di educazione e di formazione preparatoria all'impiego e, in cooperazione con i partner sociali, migliorare l'accesso di tutti per accrescere l'occupabilità e facilitare l'inserimento sociale;
- b) sviluppare approcci non formali in materia di educazione e di formazione, in particolare per gli adulti che non hanno potuto accedere all'educazione e alla formazione durante la loro gioventù;
- c) incoraggiare, nella misura del possibile, l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'acquisizione di conoscenze e nella formazione;
- d) assicurare l'informazione e la consulenza in materia di orientamento professionale, occupazione e mercato del lavoro, completata da un'informazione sui diritti e sugli obblighi di ogni parte interessata, conformemente alla legislazione relativa al lavoro e alle forme di regolamentazione del lavoro;
- e) assicurare la pertinenza e il mantenimento della qualità dei programmi di educazione e di formazione preparatoria all'impiego;
- f) assicurare che i sistemi di insegnamento e di formazione professionali siano sviluppati e rafforzati in modo da offrire possibilità adeguate per lo sviluppo e la convalida delle competenze rilevanti per il mercato del lavoro.

IV. Sviluppo delle competenze

9. I Membri dovrebbero:

- a) promuovere, in collaborazione con i partner sociali, l'identificazione permanente delle tendenze in materia di competenze necessarie agli individui, alle imprese, all'economia e alla società nel suo complesso;
- b) riconoscere il ruolo dei partner sociali, delle imprese e dei lavoratori nella formazione;
- c) sostenere le iniziative dei partner sociali nel settore della formazione, attraverso il dialogo bipartito, compresa la negoziazione collettiva;

- d) prevedere misure positive per stimolare l'investimento nella formazione e la partecipazione a quest'ultima;
- e) riconoscere l'apprendimento sul luogo di lavoro, sia esso formale o non formale, e l'esperienza professionale;
- f) promuovere lo sviluppo dell'apprendimento e della formazione sul luogo di lavoro mediante:
 - i) l'utilizzazione di metodi di lavoro altamente qualificati e efficienti che migliorino le competenze;
 - ii) l'organizzazione, congiuntamente a fornitori di formazione pubblici e privati, di attività di formazione nell'ambito e al di fuori dell'impiego in cui vengano utilizzate maggiormente le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
 - iii) l'utilizzazione di nuove forme di acquisizione delle conoscenze, associate a misure e politiche sociali atte a facilitare la partecipazione alla formazione;
- g) incitare i datori di lavoro privati e pubblici ad adottare buone pratiche nella valorizzazione delle risorse umane;
- h) elaborare strategie, misure e programmi per le pari opportunità onde promuovere e assicurare la formazione delle donne, di gruppi particolari, dei settori economici specifici e delle persone con bisogni particolari allo scopo di ridurre le disparità;
- i) promuovere per tutti i lavoratori le pari opportunità e l'accesso all'orientamento professionale e al perfezionamento delle attitudini professionali, nonché il sostegno alla riqualificazione dei lavoratori il cui impiego è a rischio;
- j) invitare le imprese multinazionali a dispensare, a tutte le categorie di dipendenti, nei Paesi d'origine e nei Paesi ospitanti, una formazione che tenga conto dei bisogni delle imprese e contribuisca allo sviluppo del Paese;
- k) favorire lo sviluppo di politiche e possibilità di formazione eque per tutti i dipendenti del settore pubblico, riconoscendo il ruolo dei partner sociali in tale settore;
- l) promuovere politiche di sostegno che permettano agli individui di trovare un giusto equilibrio tra lavoro, famiglia e apprendimento continuo.

V. Formazione in vista di un lavoro dignitoso e dell'inserimento sociale

10. I Membri dovrebbero riconoscere:

- a) la responsabilità fondamentale del governo nella formazione dei lavoratori disoccupati, dei lavoratori che cercano di integrarsi o reintegrarsi nel mercato del lavoro e delle persone con bisogni particolari per sviluppare e accrescere la loro occupabilità affinché trovino un lavoro dignitoso nel settore pubblico o privato grazie, tra l'altro, a incentivi e misure di assistenza;

- b) il ruolo dei partner sociali nel sostegno all'integrazione professionale dei lavoratori disoccupati e delle persone con bisogni particolari grazie a politiche di valorizzazione delle risorse umane e ad altre misure;
- c) il ruolo delle autorità e delle comunità locali e di altre parti interessate nell'attuazione dei programmi destinati alle persone con bisogni particolari.

VI. Quadro per il riconoscimento e la convalida delle attitudini professionali

11. (1) Bisognerebbe adottare misure, d'intesa con i partner sociali e utilizzando un quadro nazionale di qualifiche, per promuovere lo sviluppo, l'istituzione e il finanziamento di un meccanismo trasparente di valutazione, di convalida e di riconoscimento delle attitudini professionali, compresa l'esperienza e le competenze acquisite precedentemente, in maniera formale o informale, indipendentemente dal Paese in cui sono state acquisite.

(2) I metodi di valutazione dovrebbero essere obiettivi, non discriminatori e far riferimento a norme.

(3) Il quadro nazionale dovrebbe comprendere un sistema affidabile di convalida che assicuri che le attitudini professionali siano trasferibili e riconosciute da un settore, da un'industria, da un'impresa e da un istituto d'insegnamento all'altro.

12. Bisognerebbe prevedere disposizioni particolari per garantire il riconoscimento e la convalida delle attitudini professionali e delle qualifiche dei lavoratori migranti.

VII. Fornitori di formazione

13. I Membri dovrebbero, in cooperazione con i partner sociali, promuovere la diversità dell'offerta di formazione per rispondere ai vari bisogni degli individui e delle imprese e assicurare norme di elevata qualità, il riconoscimento e le possibilità di trasferimento delle competenze e delle qualifiche in un quadro nazionale di garanzia della qualità.

14. I Membri dovrebbero:

- a) sviluppare un quadro per la convalida delle qualifiche dei fornitori di formazione;
- b) precisare il ruolo del governo e dei partner sociali nella promozione dello sviluppo e della diversificazione della formazione;
- c) integrare una garanzia della qualità nel sistema pubblico e promuoverne lo sviluppo nel mercato privato della formazione e valutare le prestazioni di educazione e di formazione;
- d) elaborare norme di qualità per i formatori e metter loro a disposizione i mezzi per raggiungerle.

VIII. Orientamento professionale e servizi di sostegno alla formazione

15. I Membri dovrebbero:

- a) assicurare e facilitare la partecipazione e l'accesso, per l'intero arco della vita, all'informazione e all'orientamento professionale, ai servizi di collocamento e alle tecniche di ricerca d'impiego nonché ai servizi di sostegno alla formazione;
- b) promuovere e facilitare l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nonché le buone pratiche tradizionali nei servizi d'informazione e di orientamento professionale e di sostegno alla formazione;
- c) precisare, d'intesa con i partner sociali, i ruoli e le responsabilità dei servizi del lavoro, dei fornitori di formazione e di altri fornitori di servizi interessati in materia di informazione e di orientamento professionale;
- d) fornire informazioni e consulenza sull'imprenditorialità, promuovere le competenze imprenditoriali e sensibilizzare gli insegnanti e i formatori al ruolo importante ad esempio delle imprese nella crescita e nella creazione di impieghi dignitosi.

IX. Ricerca sulla valorizzazione delle risorse umane, sull'educazione, sulla formazione e sull'apprendimento continuo

16. I Membri dovrebbero valutare l'impatto delle loro politiche di educazione, di formazione e di apprendimento continuo sui progressi conseguiti nella realizzazione dei principali obiettivi dello sviluppo umano, come la creazione di impieghi dignitosi e l'eliminazione della povertà.

17. I Membri dovrebbero sviluppare la loro capacità nazionale di analisi delle tendenze dei mercati del lavoro, della valorizzazione delle risorse umane e della formazione nonché facilitare e sostenere lo sviluppo di quella dei partner sociali.

18. I Membri dovrebbero:

- a) raccogliere informazioni, suddivise per sesso, età e altri criteri socioeconomici, sui livelli d'istruzione, sulle qualifiche, sulle attività di formazione, sull'occupazione e sui redditi, in particolare quando organizzano inchieste periodiche sulla popolazione, in modo da poter determinare le tendenze e procedere ad analisi comparative destinate a orientare le politiche;
- b) allestire banche dati e indicatori quantitativi e qualitativi, suddivisi per sesso, età e altri criteri, sul sistema nazionale di formazione e raccogliere dati sulla formazione nel settore privato, tenendo conto dell'impatto della raccolta di dati sulle imprese;
- c) raccogliere informazioni sulle competenze e sulle nuove tendenze del mercato del lavoro a partire da varie fonti, compresi studi longitudinali, senza limitarsi alle classifiche professionali tradizionali.

19. I Membri dovrebbero, d'intesa con i partner sociali e tenendo conto dell'impatto sulle imprese della raccolta dati, sostenere e facilitare la ricerca sulla valorizzazione delle risorse umane e sulla formazione, che potrebbe includere:

- a) le metodologie di apprendimento e di formazione, compreso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nella formazione;
- b) il riconoscimento delle attitudini professionali e dei quadri delle qualifiche;
- c) le politiche, le strategie e i quadri per la valorizzazione delle risorse umane e la formazione;
- d) l'investimento nella formazione nonché l'efficacia e l'impatto della formazione;
- e) l'identificazione, l'entità e la previsione dell'andamento della domanda e dell'offerta di competenze e qualifiche sul mercato del lavoro;
- f) l'identificazione e l'eliminazione degli ostacoli all'accesso alla formazione e all'educazione;
- g) l'identificazione e l'eliminazione dei pregiudizi legati al sesso nella valutazione delle competenze;
- h) la preparazione, la pubblicazione e la divulgazione di rapporti e documenti sulle politiche, sulle inchieste e sui dati disponibili.

20. I Membri dovrebbero utilizzare le informazioni derivanti dalla ricerca per orientare la pianificazione, l'attuazione e la valutazione dei programmi.

X. Cooperazione internazionale e tecnica

21. La cooperazione internazionale e tecnica nel settore della valorizzazione delle risorse umane, dell'educazione, della formazione e dell'apprendimento continuo dovrebbe:

- a) elaborare meccanismi che attenuano l'impatto negativo per i Paesi in sviluppo della perdita di persone qualificate in seguito alla migrazione, comprese strategie destinate a rafforzare i sistemi di valorizzazione delle risorse umane nei Paesi di origine, consapevoli che il fatto di creare condizioni propizie alla crescita economica, all'investimento, alla creazione di impieghi dignitosi e allo sviluppo umano avrà un effetto positivo evitando la partenza di manodopera qualificata;
- b) aumentare le possibilità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro dignitoso;
- c) promuovere le capacità nazionali di riforma e di sviluppo delle politiche e dei programmi di formazione, compreso lo sviluppo della capacità di dialogo sociale e l'istituzione di partenariati nel settore della formazione;
- d) promuovere lo sviluppo dell'imprenditorialità e dell'occupazione dignitosa e condividere esperienze sulle buone pratiche nel mondo;

- e) rafforzare la capacità dei partner sociali affinché possano contribuire a elaborare politiche dinamiche di apprendimento continuo, in particolare in relazione alle nuove dimensioni dei processi d'integrazione economica regionale, di migrazione e della comparsa di una società multiculturale;
- f) promuovere il riconoscimento e le possibilità di trasferimento delle attitudini professionali, delle competenze e delle qualifiche a livello nazionale e internazionale;
- g) aumentare l'assistenza tecnica e finanziaria ai Paesi in sviluppo e promuovere, presso istituti finanziari internazionali e organismi di finanziamento, politiche e programmi coerenti che posizionino l'educazione, la formazione e l'apprendimento continuo al centro delle politiche di sviluppo;
- h) in considerazione dei problemi specifici dei Paesi in sviluppo indebitati, esplorare e attuare approcci innovativi intesi a generare risorse supplementari per la valorizzazione delle risorse umane;
- i) promuovere la cooperazione tra i governi, i partner sociali, il settore privato e le organizzazioni internazionali su tutte le altre questioni e strategie contemplate in tale strumento.

XI. Disposizione finale

22. La presente raccomandazione modifica e sostituisce la Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975.