

La valutazione del processo di attuazione del Fse in un'ottica di genere

di Silvia Ciampi e Claudia Villante
ISFOL

Indice

Introduzione

- 1. Il quadro generale della programmazione attuativa del Fondo Sociale Europeo in Italia**
- 2. Meccanismi di delivery: primi segnali di attuazione del principio del mainstreaming di genere**

Tavola 1 - Criteri di valutazione e modalità attuative del mainstreaming di genere nelle Adg

Tavola 2 - Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo previsti dai bandi

Tavola 3 - Altre forme di azioni di sistema previste dai bandi

Tavola 4 - Tipologia di azioni di accompagnamento messe a bando dalle Adg

- 3. L'articolazione delle politiche di intervento sulle donne**

Tabella 1 - Destinatari per tipologia di progetto per regione e totale, per genere

Grafico 1 - Presenza delle donne negli strumenti di politica attiva del lavoro (classificazione LMP)

Introduzione

La precedente programmazione del Fondo Sociale Europeo (Fse) sulla promozione delle pari opportunità ha raggiunto risultati complessivamente positivi rispetto agli obiettivi posti. Ciò non solo in termini di effetti direttamente connessi alla realizzazione delle attività previste¹, ma anche in termini di apprendimenti istituzionali e di crescita della cultura di genere tra gli *stakeholders*. I documenti di programmazione regionali e nazionali e la strumentazione operativa di cui si sono dotate le Autorità di gestione (Adg) del Fse 2000-2006 (Ministeri, Regioni e Province) per sostenere il processo di diffusione del *mainstreaming* di genere e di promozione delle pari opportunità in tutti gli ambiti di intervento pertinenti, infatti, fanno tesoro degli insegnamenti acquisiti nel recente passato. La sfida che si pone in questa nuova programmazione si sostanzia nella capacità di governare questo nuovo processo.

L'Italia più di qualsiasi altro paese europeo ha presentato documenti di programmazione che vincolano fortemente le amministrazioni nell'attuazione di interventi volti a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne² e a favorire l'integrazione del principio di genere nel processo di attuazione di tutto il Fse³. Ciò ha comportato due conseguenze rilevanti ai fini dell'attuazione: un maggior impegno a migliorare le performance di governo di questo tipo di interventi e il rispetto del principio del *mainstreaming* nel corso dell'intero ciclo delle *policies*⁴.

Il presente contributo intende effettuare un primo bilancio di tale processo di attuazione, desunto dai resoconti e dai documenti di programmazione attuativa (bandi e direttive) e dai primi risultati in termini di popolazione raggiunta.

Il periodo temporale cui si riferisce l'analisi è il primo biennio di attuazione (2000-2001) e il primo semestre del 2002 del Fse. Sono stati esaminati i rapporti di esecuzione e di valutazione delle Adg dell'ob.3 relativi al 2001; la documentazione prodotta nell'ambito delle attività valutative indipendenti (disegni di valutazione, rapporti tematici ecc) per le Adg dell'ob.1; 490 bandi e avvisi pubblici emanati nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali e nazionali (Por e Pon). L'attuazione è espressa in termini di tipologie di intervento attivate, secondo la classificazione prevista dal sistema di monitoraggio nazionale adottato dalle Adg⁵.

¹ L'analisi degli impatti del Fse sulla popolazione target in termini di esito occupazione ha infatti evidenziato un impatto netto positivo più elevato per le donne rispetto a quello registrato dagli uomini. Inoltre l'analisi ha evidenziato come il "passaggio" per le donne nell'ambito degli interventi cofinanziati abbia aumentato la probabilità di inserimento occupazionale rispetto a quelle che non hanno usufruito del trattamento. Cfr. Isfol, *Valutazione finale dell'ob.3*, Franco Angeli, 2000.

² Il 10% di tutto l'ammontare del Fse è riservato all'asse specificamente rivolto alla promozione di pari opportunità (Asse E). L'Italia è, tra i paesi europei, quella che presenta una percentuale tra le più alte di incidenza sull'intera programmazione

³ Il *mainstreaming* di genere rappresenta un obiettivo che taglia trasversalmente tutte le misure e gli assi di intervento.

⁴ Come si evince dal Regolamento 1260/99 la specificità di genere permea l'intero processo di programmazione e attuazione della spesa strutturale, dalla fase progettuale alla valutazione.

⁵ Si ricorda che tale classificazione consente, peraltro, la riconduzione delle informazioni alla nomenclatura prevista dal Labour Market Policy (Lmp), adottata a livello internazionale per consentire il monitoraggio e la valutazione di tutte le politiche attive del lavoro.

Tali tipologie sono espressione di specifici strumenti di intervento di politiche attive del lavoro.

1. Il quadro generale della programmazione attuativa del Fondo Sociale europeo in Italia

La lettura ragionata dei 490 bandi e direttive riferite al primo periodo di attuazione offre alcuni elementi di riflessione sia sui tempi che sulle modalità attuative e consente di delineare andamenti differenziati per aree geografiche.

Per ciò che riguarda i tempi di attuazione, un più rapido avvio delle azioni cofinanziate dal Fse lo si osserva senz'altro nelle regioni del Centro-Nord, dove si registra la maggior concentrazione dei bandi (82% del totale) una parte dei quali viene emanata già nel primo semestre 2000 (prima, quindi, dell'approvazione formale dei Po da parte della Commissione Europea). Le Regioni dell'Ob.3 hanno, dunque, accolto il suggerimento dei servizi comunitari a procedere all'adozione dei bandi anche in assenza dei Po approvati, in particolare sulle direttrici di intervento più consolidate (come ad esempio la formazione professionale tradizionalmente intesa) e meno interessate dalle innovazioni, di merito e procedurali, introdotte nella programmazione Fse 2000-2006. Il consolidamento dell'avvio dell'attuazione lo si può rilevare anche dalla progressione temporale del numero di bandi emessi: nelle due aree territoriali ogni semestre fa registrare un numero di bandi superiore al precedente, fino ad arrivare a 169 avvisi nel secondo semestre 2001, pari al 42,3% del totale rilevato nel 2000-2001.

Il decentramento amministrativo può essere considerata una variabile per spiegare i comportamenti delle due aree geografiche. Mentre nell'Ob.3 le Province hanno assunto un ruolo attivo nel processo attuativo, emettendo oltre la metà del totale dei bandi (il 56,6%), nell'Ob.1 la titolarità dei bandi è rimasta esclusivamente delle Adg, anche in quelle Regioni dove si è in presenza di processi di decentramento di competenze⁶, fattore quest'ultimo che spiega, almeno in parte, la ragione di un minor numero di bandi rilevati in questa area. Nel primo semestre del 2002 il processo di decentramento per le Regioni dell'Ob.3 si consolida e cominciano a comparire, tra i soggetti emittenti, anche le Province del Mezzogiorno.

Nel primo semestre del 2002 risulta anche confermata l'assenza, in linea generale, di una esclusività di competenze da parte delle singole tipologie di soggetti emittenti sulle misure della programmazione (a parte quelle relative all'intervento del Fse a sostegno degli altri assi di sviluppo nell'Ob.1) e una maggiore concentrazione, a livello provinciale, di quelle misure finalizzate, più di altre, agli interventi sulle persone (approccio preventivo e curativo, categorie svantaggiate, partecipazione femminile al mercato del lavoro, formazione continua, imprenditorialità, prevenzione della dispersione).

⁶ Nel 2000-2001 sono stati rilevati atti di programmazione regionale che hanno disposto l'attribuzione di competenze e risorse finanziarie alle Province in merito a specifiche misure dei POR, ma nel periodo considerato nell'analisi non risultano ancora bandi emessi dalle Province, anche per il significativo ricorso a forme di affidamento diretto o gestione diretta delle attività (ad es. relativamente ai servizi per l'impiego).

Permane il rilievo maggiore delle Adg nelle misure di sistema.

Per ciò che riguarda le modalità attuative, si richiama l'attenzione su una delle innovazioni più rilevanti riscontrata nella fase di chiamata dei progetti, data dalla formula (procedurale e programmatica) dei bandi *multimisura* e *multiscadenza*, che mirano a programmare le risorse in un arco di tempo ampio, non limitato ad una determinata data di scadenza o all'annualità finanziaria per la quale può essere assunto il corrispondente impegno. Questa tipologia rappresenta il 32% del totale e, rispetto al passato, appare più diffusa. I bandi *multimisura* emessi dalle regioni Ob.1, inoltre, mostrano una particolarità data dalla presenza considerevole di misure a sostegno di altri assi di sviluppo (36,4% del totale dei bandi analizzati).

L'analisi delle caratteristiche e della struttura dei bandi *multimisura*, condotta in termini di combinazioni tra misure, fa emergere due principali orientamenti dei soggetti emittenti che hanno guidato la preferenza verso questo particolare tipo di avviso pubblico. Un primo orientamento, che rappresenta la modalità più ricorrente (il 48,3%), riguarda i casi in cui nel bando vengono contemplate tutte, o quasi tutte, le misure della programmazione di competenza delle Adg, ad indicare un'opzione dettata da considerazioni di natura prevalentemente gestionale, finalizzata a contrarre i tempi delle procedure di selezione dei progetti. Un secondo orientamento, caratterizzato da una finalità più programmatica che gestionale, attiene a quei bandi articolati su un numero più limitato di misure tra le quali, comunque, specifiche linee di intervento dei diversi assi dei programmi assumono una funzione *pivot*. Questo è un caso che si è particolarmente evidenziato nell'ambito dell'Asse E, volto a promuovere azioni per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dove la combinazione di linee di intervento di misure diverse ha rappresentato, per le Adg, una modalità per elevare potenzialmente l'impatto delle attività specificamente rivolte alle donne.

I bandi *multiscadenza* e *multiannualità* qualificano l'avviso pubblico come "contenitore quadro" che prevede vari elementi di flessibilità:

- una pluralità di scadenze nel periodo di tempo preso a riferimento
- finanziamenti disponibili su più annualità
- una validità che, di conseguenza, si estende a più procedure di selezione, delle quali sono già prefissati i termini.

Il vantaggio per i soggetti emittenti fornito da tali flessibilità è dato dalla opzione di ricorrere a variazioni della struttura e dei contenuti iniziali dei bandi, per tener conto di eventuali aggiornamenti e modifiche riguardanti le scadenze originariamente previste, le azioni ritenute prioritarie, le risorse finanziarie effettivamente disponibili ad ogni scadenza, anche in ragione dell'entità degli impegni finanziari pregressi.

Questa modalità attuativa sembra rispondere a specifiche esigenze di flessibilità, già peraltro rilevate in passato, e gioca un ruolo importante all'interno del processo di apprendimento organizzativo ed istituzionale che accompagna la gestione e attuazione dei

Fondi strutturali. Nelle analisi del precedente periodo di programmazione (1994-1999), infatti, si è potuto evidenziare, nel caso dell'attuazione dell'asse specificamente rivolto alle donne (asse 4 del Fse e misura 7.2 F dell'Ob.1), l'esistenza di una sorta di “*schizofrenia programmatoria*”⁷ delle amministrazioni titolari che, da un lato, hanno colto e argomentato la necessità di introdurre modalità di intervento innovative nelle azioni rivolte alle donne, ma dall'altro non sono riuscite a tradurre tale necessità in bandi e formulari di presentazione dei progetti. Le rigidità dei meccanismi amministrativi di *delivery* (tarati su logiche e procedure standard di erogazione del servizio “intervento formativo”, più che sugli aspetti innovativi introdotti dal Fse) non hanno consentito, nella precedente programmazione, di elaborare una strumentazione operativa adeguata al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi fissati.

E' evidente che per valutare le *policy* per lo sviluppo delle pari opportunità tra uomini e donne, il momento di elaborazione del bando e degli annessi formulari di chiamata dei progetti rappresenta un passaggio cruciale. Infatti, in molti casi le modalità di erogazione degli interventi (orari dei corsi, impegno quotidiano, ecc.) hanno pesato fortemente sui percorsi di accesso e di uscita agli stessi da parte delle donne, generando meccanismi di *self-selection* o di selezione avversa. I risultati della precedente programmazione sono a questo proposito abbastanza eloquenti. Gli interventi rivolti alle donne, infatti, erano finalizzati a riattivare una quota di popolazione femminile “scoraggiata” (o attiva nel sommerso) perché, oltre ad essere uscita prematuramente dalla ricerca attiva del lavoro, anche per il sopraggiungere di carichi familiari, si caratterizzava per un forte deficit di competenze professionali; il target, dunque, si configurava in “donne in possesso di titoli di studio medio bassi e appartenenti ad una classe di età elevata”. Alla luce delle analisi condotte, è emerso invece che questa fascia debole non è stata adeguatamente intercettata dagli interventi cofinanziati, a tutto favore della fascia più forte (le donne giovani e con titoli di studio medio alti) che risulta abbondantemente sovrarappresentata. Il pericolo di generare effetti contrari rispetto a quelli attesi (selezione avversa), può nascere, in altre parole, proprio nella scelta delle modalità attuative delle politiche.

Per individuare gli effetti del programma e i soggetti che ne beneficiano è, quindi, indispensabile osservare attentamente i meccanismi di *delivery*, di selezione dei destinatari e di diffusione delle informazioni. Questi meccanismi, infatti, incidono direttamente sui processi di discriminazione (positiva o negativa) della popolazione potenziale femminile: alcune caratteristiche dell'offerta possono infatti esercitare un interesse specifico solo per le donne (discriminazione negativa per gli uomini). Oppure ci possono essere meccanismi di selezione che indicano una soglia di presenza femminile obbligatoria nelle attività che riguardano tutta la popolazione, che consente alle donne di partecipare agli interventi, laddove in casi di maggiore libertà esse ne sarebbero rimaste escluse (discriminazione positiva). Le scelte adottate dalle Adg rispetto a questo specifico “momento” di attuazione delle politiche (su cui si concentra il prossimo paragrafo) forniscono segnali utili per comprendere come il principio del *mainstreaming* di genere è stato assunto e reso operativo fino ad oggi.

⁷ Isfol, *Valutazione finale dell'ob.3*, Franco Angeli, 2000, pag.284

2. Meccanismi di delivery: primi segnali di attuazione del principio del *mainstreaming* di genere

L'adozione di un approccio *mainstreamed* all'interno del Fse si configura, pertanto, ancora come un terreno di sperimentazione e richiede un cambiamento di prospettiva radicale da parte di tutti i soggetti in gioco, soprattutto di quelli istituzionali e con responsabilità di gestione. Si tratta a tutti gli effetti di attivare un mutamento che orienti tutti gli aspetti del processo di *policy* in favore del rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne. Il mutamento richiesto si compone di molteplici fattori: normativi, procedurali, ma anche fortemente "contestuali", che insieme vanno a disegnare i "percorsi locali di *mainstreaming* di genere", le prime risposte, certamente differenziate e ancora parziali, delle politiche di pari opportunità innescate a livello regionale dai Fondi strutturali. In questo paragrafo si illustrano, in maniera sintetica ed esclusivamente qualitativa, alcuni tasselli di tali percorsi, assai più articolati nella loro natura e sostanza: le modalità attraverso le quali il *mainstreaming* di genere si va integrando nel processo di attuazione degli interventi cofinanziati dal Fse attraverso una lettura centrata sui criteri di valutazione (di selezione e di classificazione degli interventi) e sui supporti tecnici e organizzativi messi in atto a tal fine. Le informazioni sono tratte per l'Ob.3 dai rapporti di esecuzione, documenti di valutazione, rapporti tematici, prime evidenze emerse dalla lettura dei bandi; per l'Ob.1 invece solamente dai rapporti dei valutatori indipendenti. Il quadro viene illustrato nella Tavola 1.

I criteri di selezione degli interventi rappresentano un momento cruciale per orientare l'attuazione. In alcuni casi le Adg hanno previsto, in fase di selezione dei progetti da ammettere a finanziamento, criteri specifici di attribuzione di punteggio (o di premialità) sul tema delle pari opportunità. In linea di massima, oltre alla partecipazione femminile, in termini di quote percentuali di utenza, vengono premiati gli elementi progettuali che sostengono il principio delle pari opportunità, in particolare le modalità di accesso e attuative in grado di favorire la partecipazione delle donne, come suggerito dallo stesso QCS (ad esempio: collegamento con servizi finalizzati a rimuovere le condizioni di disagio, ecc.). Un elemento di interesse a tale riguardo è rappresentato dall'aver preso in considerazione, tra i criteri possibili, l'attivazione di servizi finalizzati a rimuovere specifiche condizioni di disagio e per conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

Oltre ai criteri di selezione, la Tavola 1 mostra, quando indicato nelle fonti consultate, quali criteri sono stati utilizzati dalle Regioni per classificare i progetti rispetto al principio di pari opportunità. Questa informazione non è disponibile per tutte le realtà regionali. Le classificazioni proposte recepiscono in gran parte le indicazioni contenute nel documento "European Commission (2000) *Technical Paper 3, Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects*:

- progetti principalmente incentrati sulle pari opportunità,
- progetti positivi,
- progetti neutri.

Non sempre le fonti consultate indicano quali siano i criteri che conducono a tale classificazione. Quando esplicitato, si fa riferimento alla quota percentuale di partecipazione femminile, pari ad almeno il 50% dei destinatari totali. Se adottata, questa classificazione consente di individuare chiaramente, all'interno di tutti gli assi e le misure, la quota di progetti orientati al rispetto del principio di pari opportunità. E' il caso della Regione Emilia Romagna, che definisce i progetti "orientati al raggiungimento del principio di pari opportunità" quando:

- la partecipazione femminile supera il 60% dei destinatari totali;
- si rintraccia la presenza di elementi progettuali a sostegno delle pari opportunità (rappresentanza femminile in fase di progettazione e/o realizzazione e/o valutazione delle attività; elementi di flessibilità nell'erogazione delle attività; presenza di servizi e strutture di assistenza ai familiari delle donne coinvolte nel progetto).

Questo tipo di classificazione consente di imputare una quota parte dei progetti complessivamente approvati ed avviati alla priorità, che nel caso in questione risultano essere il 39% delle azioni, il 40% dei destinatari e il 37% delle risorse finanziarie per l'anno 2001. Consente inoltre di individuare quali sono gli ambiti della programmazione più rilevanti in cui si sta attuando il principio di pari opportunità.

Indicazioni analoghe di classificazione si hanno per la Provincia Autonoma di Bolzano, per la Lombardia (che però non specifica i criteri sottesi alla classificazione), per la Provincia Autonoma di Trento.

Per quanto riguarda l'attuazione del *mainstreaming* di genere si è scelto di segnalare alcuni degli aspetti più significativi di supporto tecnico e organizzativo. Il più rilevante, a nostro parere, riguarda la istituzione della figura dell'animatore/trice di pari opportunità. Questa figura non rappresenta un obbligo bensì un'opportunità proposta dalla DG Occupazione della Commissione Europea alle Adg (Regioni ed Amministrazioni centrali) e raccolta, nel corso del 2001, da due sole regioni per l'Ob.3 (Piemonte ed Emilia Romagna) e da quasi tutte le regioni in Ob.1 (ad eccezione della Calabria e del Molise). Il processo di istituzione di tale figura è da considerarsi comunque ancora in corso e nel 2002 altre Adg si sono dotate di questa risorsa specificamente dedicata a presidiare e offrire un supporto tecnico all'attuazione del *mainstreaming* di genere (tra cui Valle d'Aosta, Friuli V. Giulia e Veneto). Alcune indagini effettuate nel corso del 2002⁸ segnalano, infatti, che le attività effettivamente svolte dalle animatrici di pari opportunità insediate sono concentrate nella stesura dei bandi,

⁸ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, Ricognizione Animatrici Pari Opportunità Regioni Ob.3, Stato di avanzamento delle procedure di nomina e principali caratteristiche dell'attività svolta, Roma, settembre 2002.

nella partecipazione alla definizione dei criteri di selezione dei progetti e in attività di pubblicizzazione. Nel complesso, l'operato delle animatrici sembra essere attratto ancora molto verso la misura E1, mentre la tensione verso il *mainstreaming* di genere, e con essa il ruolo di presidio della sua attuazione, sembra ancora piuttosto debole.

Un altro aspetto sul quale si vuole richiamare l'attenzione è la predisposizione da parte di alcune Adg di banche dati per genere, che rappresentano la condizione per poter effettuare valutazioni e analisi sulla ricaduta della programmazione in termini di pari opportunità.

Sono state, inoltre, selezionate alcune "buone prassi" che riguardano progetti centrati sui temi chiave del *mainstreaming* di genere. Alcune di queste sono presentate nella Tavola 1.

E' analizzato l'adozione di due principali modalità da parte delle Adg, fra loro alternative: una prima che assegna un punteggio specifico alla priorità (379 casi nel primo biennio di attuazione e 103 casi nel primo semestre 2002) e una seconda che lo comprende all'interno di un unico criterio e punteggio adottato per le priorità trasversali (rispettivamente 121 casi e 19 casi).

Tav. 1 - Criteri di valutazione e modalità attuative del mainstreaming di genere nelle Adg (Ob. 3 e Ob. 1)

	CRITERI DI VALUTAZIONE		ATTUAZIONE	
<p>Oltre ai punteggi e alle loro modalità di attribuzione, l'analisi dei bandi fornisce elementi di sicuro interesse in merito ai contenuti delle azioni che si vanno</p>	<p>ai punteggi e alle loro modalità di attribuzione, l'analisi dei bandi fornisce elementi di sicuro interesse in merito ai contenuti delle azioni che si vanno</p>	<p>analisi dei bandi fornisce elementi di sicuro interesse in merito ai contenuti delle azioni che si vanno</p>	<p>analisi dei bandi fornisce elementi di sicuro interesse in merito ai contenuti delle azioni che si vanno</p>	<p>analisi dei bandi fornisce elementi di sicuro interesse in merito ai contenuti delle azioni che si vanno</p>
<p>mette in luce alcuni stati preesistenti per macrotipologie di azioni di accompagnamento. Focalizzando sulle azioni di sistema a valere sulla misura E1, si osserva una copertura quasi totale dei possibili ambiti di interesse (formazione, integrazione dei sistemi, servizi per l'impiego) con una particolare enfasi in merito alle azioni di assistenza tecnica, trasferimento di buone prassi). A questo fronte invece le regioni del Mezzogiorno. Proprio per la loro rilevanza, in quanto indicatori di quanto si va realizzando a livello locale sul mainstreaming di genere, si presentano di seguito le forme di intervento predisposte dalle Adg nell'ambito delle azioni di sistema che rappresentano, dal punto di vista della crescita della governance delle pari opportunità, gli interventi a più alto tasso di innovazione.</p>	<p>mette in luce alcuni stati preesistenti per macrotipologie di azioni di accompagnamento. Focalizzando sulle azioni di sistema a valere sulla misura E1, si osserva una copertura quasi totale dei possibili ambiti di interesse (formazione, integrazione dei sistemi, servizi per l'impiego) con una particolare enfasi in merito alle azioni di assistenza tecnica, trasferimento di buone prassi). A questo fronte invece le regioni del Mezzogiorno. Proprio per la loro rilevanza, in quanto indicatori di quanto si va realizzando a livello locale sul mainstreaming di genere, si presentano di seguito le forme di intervento predisposte dalle Adg nell'ambito delle azioni di sistema che rappresentano, dal punto di vista della crescita della governance delle pari opportunità, gli interventi a più alto tasso di innovazione.</p>	<p>mette in luce alcuni stati preesistenti per macrotipologie di azioni di accompagnamento. Focalizzando sulle azioni di sistema a valere sulla misura E1, si osserva una copertura quasi totale dei possibili ambiti di interesse (formazione, integrazione dei sistemi, servizi per l'impiego) con una particolare enfasi in merito alle azioni di assistenza tecnica, trasferimento di buone prassi). A questo fronte invece le regioni del Mezzogiorno. Proprio per la loro rilevanza, in quanto indicatori di quanto si va realizzando a livello locale sul mainstreaming di genere, si presentano di seguito le forme di intervento predisposte dalle Adg nell'ambito delle azioni di sistema che rappresentano, dal punto di vista della crescita della governance delle pari opportunità, gli interventi a più alto tasso di innovazione.</p>	<p>mette in luce alcuni stati preesistenti per macrotipologie di azioni di accompagnamento. Focalizzando sulle azioni di sistema a valere sulla misura E1, si osserva una copertura quasi totale dei possibili ambiti di interesse (formazione, integrazione dei sistemi, servizi per l'impiego) con una particolare enfasi in merito alle azioni di assistenza tecnica, trasferimento di buone prassi). A questo fronte invece le regioni del Mezzogiorno. Proprio per la loro rilevanza, in quanto indicatori di quanto si va realizzando a livello locale sul mainstreaming di genere, si presentano di seguito le forme di intervento predisposte dalle Adg nell'ambito delle azioni di sistema che rappresentano, dal punto di vista della crescita della governance delle pari opportunità, gli interventi a più alto tasso di innovazione.</p>	<p>mette in luce alcuni stati preesistenti per macrotipologie di azioni di accompagnamento. Focalizzando sulle azioni di sistema a valere sulla misura E1, si osserva una copertura quasi totale dei possibili ambiti di interesse (formazione, integrazione dei sistemi, servizi per l'impiego) con una particolare enfasi in merito alle azioni di assistenza tecnica, trasferimento di buone prassi). A questo fronte invece le regioni del Mezzogiorno. Proprio per la loro rilevanza, in quanto indicatori di quanto si va realizzando a livello locale sul mainstreaming di genere, si presentano di seguito le forme di intervento predisposte dalle Adg nell'ambito delle azioni di sistema che rappresentano, dal punto di vista della crescita della governance delle pari opportunità, gli interventi a più alto tasso di innovazione.</p>
<p>Le tavole 2 e 3 mostrano le azioni di sistema direttamente collegate alla misura E1 per quanto riguarda l'Ob. 3 e facenti capo alle attività di promozione dell'occupazione femminile per il Mezzogiorno. La tavola 2 focalizza in particolare le azioni messe in opera al fine di qualificare il sistema di governo delle Adg, mentre la tavola 3 sintetizza altre tipologie di sistema messe a bando. Si tratta di dati parziali che hanno un valore ancora indicativo e sui quali dovranno essere effettuati ulteriori approfondimenti ed avviare un confronto con i soggetti interessati. Le azioni elencate nelle tavole traggono i loro primissimi contorni del quadro che si va delineando circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il contributo ed il ruolo dell'Asse E all'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere; • le differenti interpretazioni e percorsi che si vanno sperimentando a livello locale su questo tema. 	<p>Le tavole 2 e 3 mostrano le azioni di sistema direttamente collegate alla misura E1 per quanto riguarda l'Ob. 3 e facenti capo alle attività di promozione dell'occupazione femminile per il Mezzogiorno. La tavola 2 focalizza in particolare le azioni messe in opera al fine di qualificare il sistema di governo delle Adg, mentre la tavola 3 sintetizza altre tipologie di sistema messe a bando. Si tratta di dati parziali che hanno un valore ancora indicativo e sui quali dovranno essere effettuati ulteriori approfondimenti ed avviare un confronto con i soggetti interessati. Le azioni elencate nelle tavole traggono i loro primissimi contorni del quadro che si va delineando circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il contributo ed il ruolo dell'Asse E all'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere; • le differenti interpretazioni e percorsi che si vanno sperimentando a livello locale su questo tema. 	<p>Le tavole 2 e 3 mostrano le azioni di sistema direttamente collegate alla misura E1 per quanto riguarda l'Ob. 3 e facenti capo alle attività di promozione dell'occupazione femminile per il Mezzogiorno. La tavola 2 focalizza in particolare le azioni messe in opera al fine di qualificare il sistema di governo delle Adg, mentre la tavola 3 sintetizza altre tipologie di sistema messe a bando. Si tratta di dati parziali che hanno un valore ancora indicativo e sui quali dovranno essere effettuati ulteriori approfondimenti ed avviare un confronto con i soggetti interessati. Le azioni elencate nelle tavole traggono i loro primissimi contorni del quadro che si va delineando circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il contributo ed il ruolo dell'Asse E all'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere; • le differenti interpretazioni e percorsi che si vanno sperimentando a livello locale su questo tema. 	<p>Le tavole 2 e 3 mostrano le azioni di sistema direttamente collegate alla misura E1 per quanto riguarda l'Ob. 3 e facenti capo alle attività di promozione dell'occupazione femminile per il Mezzogiorno. La tavola 2 focalizza in particolare le azioni messe in opera al fine di qualificare il sistema di governo delle Adg, mentre la tavola 3 sintetizza altre tipologie di sistema messe a bando. Si tratta di dati parziali che hanno un valore ancora indicativo e sui quali dovranno essere effettuati ulteriori approfondimenti ed avviare un confronto con i soggetti interessati. Le azioni elencate nelle tavole traggono i loro primissimi contorni del quadro che si va delineando circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il contributo ed il ruolo dell'Asse E all'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere; • le differenti interpretazioni e percorsi che si vanno sperimentando a livello locale su questo tema. 	<p>Le tavole 2 e 3 mostrano le azioni di sistema direttamente collegate alla misura E1 per quanto riguarda l'Ob. 3 e facenti capo alle attività di promozione dell'occupazione femminile per il Mezzogiorno. La tavola 2 focalizza in particolare le azioni messe in opera al fine di qualificare il sistema di governo delle Adg, mentre la tavola 3 sintetizza altre tipologie di sistema messe a bando. Si tratta di dati parziali che hanno un valore ancora indicativo e sui quali dovranno essere effettuati ulteriori approfondimenti ed avviare un confronto con i soggetti interessati. Le azioni elencate nelle tavole traggono i loro primissimi contorni del quadro che si va delineando circa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il contributo ed il ruolo dell'Asse E all'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere; • le differenti interpretazioni e percorsi che si vanno sperimentando a livello locale su questo tema.

Un'attenzione a parte va alle azioni messe in campo per qualificare il sistema di monitoraggio e valutazione: segnale di come in alcune realtà regionali sia acquisita la consapevolezza che una valutazione adeguata degli effetti di un programma in un'ottica di genere necessita di strumenti di osservazione e di analisi dedicati.

Tavola 2 - Tipologie di progetto messe a bando nell'"ambito della misura E1 a valere sulla voce "Dispositivi a supporto della qualificazione del sistema di governo" della macrotipologia "Azioni di sistema"						
Attività di studio e analisi di carattere economico e sociale	Orientamento, consulenza e formazione	Monitoraggio e valutazione	Assistenza tecnica alla programmazione, all'attuazione e al controllo del PO	Trasferimento di buone prassi	Adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi	Attività per il funzionamento degli organi di consultazione e concertazione dei programmi cofinanziati
Analisi dei differenziali retributivi tra donne e uomini nell'industria e nel terziario	Le differenze di genere come risorsa dell'organizzazione nella PA che si innova: - ricerca su capacità dell'ente di valorizzare le potenzialità delle persone in ottica di genere;- attività formative	Costruzione di un sistema di valutazione d'impatto delle politiche istituzionali nell'ottica delle pari opportunità e analisi di genere delle banche dati e delle fonti statistiche	Selezione per la costituzione di una lista di esperti dalla quale attingere per la realizzazione di iniziative di analisi ricerca e verifica delle attività formative relative a settori e target di utenza destinatari degli interventi	Modellizzazione e trasferimento di buone prassi: seminari, ricerche e analisi, azioni orientative per la ricerca delle competenze necessarie al percorso di inserimento nel mercato del lavoro	sistema di governo- adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi	Selezione di animatori di Pari Opportunità
Indagine esplorativa finalizzata a rilevare all'interno del mercato del lavoro provinciale la diffusione di forme di lavoro nero o irregolare	Orientare la rete dei servizi all'impiego alla valorizzazione ed al sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità femminile per migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione	Affidamento di un servizio di assistenza tecnica alla valutazione ex ante in itinere e degli esiti occupazionali delle attività cofinanziate dal POR		trasferimento di metodologie, modelli organizzativi, strumenti e prodotti che hanno favorito l'accesso e la qualità della partecipazione al lavoro della componente femminile		
studio sui modelli organizzativi e di orario che caratterizzano i servizi di pubblica utilità; interventi per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare						
Valutazione dell'impatto delle politiche del lavoro sull'universo femminile, raccolta e diffusione di buone prassi. Dovranno configurarsi come ricerca-azione in modo da rendere immediatamente fruibili sul territorio						
Sperimentazione di metodologia e realizzazione di un'indagine finalizzata a creare un raccordo tra le esigenze di professionalità e di competenze delle imprese e le competenze delle lavoratrici che si trovano in condizione di debolezza sul mercato del lavoro						

Fonte: Elaborazioni sulla banca dati bandi della Struttura nazionale di valutazione Fse, Isfol, 2002

Tavola 3 - Altre tipologie di progetto, messe a bando nella misura E1, previste dalla macrotipologia "Azioni di sistema"		
Dispositivi e strumenti a supporto all'integrazione tra sistemi	Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione - Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli	Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione - Orientamento, consulenza e formazione del personale
Attività di promozione delle pari opportunità per l'accesso al lavoro delle donne	Progettazione e sperimentazione di modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro da realizzarsi secondo la metodologia della preselezione	Miglioramento della partecipazione delle donne alle filiere scolastiche e formative ad indirizzo tecnico-scientifico ed ai percorsi formativi di alto livello
sostegno a iniziative finalizzate a favorire la mobilità geografica: accompagnamento e supporto Formazione degli operatori dei servizi della Regione, delle Province, dei Comuni, dell'Agenzia del lavoro e dei centri per l'impiego, degli enti/organismi	Supporti alla qualificazione del sistema dell'offerta di formazione (interventi formativi finalizzati a creare nuove figure di "Agenti locali" per lo sviluppo dell'occupazione femminile; interventi formativi integrati (formazione, inserimento lavorativo)	Azioni di mainstreaming volte a sensibilizzare i dirigenti pubblici al tema delle PO e a formare una cultura dirigenziale sensibile all'incontro delle esigenze organizzative delle organizzazioni con quella della conciliazione lavoro/cura
	Ricerca intervento su aspettative, benessere lavorativo, motivazioni e percorsi di carriera delle donne nella PA da cui scaturiscano modelli articolati per specifiche azioni formative o di orientamento	

Fonte: Elaborazione sulla banca dati bandi della Struttura nazionale di valutazione Fse, 2002

Relativamente alle azioni rivolte persone sempre collegate alla misura E1 si osserva che più della metà degli interventi si concentrano in quattro tipologie, connotate sostanzialmente dalla loro finalità occupazionale: percorsi integrati per l'inserimento lavorativo, orientamento e consulenza, formazione finalizzata al reinserimento lavorativo, percorsi integrati per la creazione d'impresa.

L'analisi delle azioni messe a bando dalle Adg per la tipologia "accompagnamento" è l'assoluta novità della programmazione 2000-2006, prevista per conferire maggiore efficacia alle azioni direttamente rivolte alle persone. La tavola 4 riporta in maniera sintetica le tipologie cui più frequentemente le Adg hanno fatto ricorso⁹.

Le azioni di accompagnamento collegate alle misure dedicate alla partecipazione femminile al mercato del lavoro sono presenti 33 volte nel primo biennio di attuazione e 9 volte nel corso del primo semestre 2002, quasi tutte nell'Ob.3 (ad eccezione di una programmata in Ob.1). Anche in questo caso emerge l'intento di accompagnare, o far precedere, le specifiche iniziative rivolte alle persone da interventi finalizzati a sostenerne la piena realizzazione e di conseguenza ad ampliare l'accesso delle donne alle attività programmate. Si tratta, in larga misura, di servizi finalizzati a conciliare il lavoro con la vita familiare tramite il sostegno al lavoro di cura delle donne, sia in forma individuale che collettiva.

⁹ Nella Tavola sono riportate azioni molto simili sotto tipologie diverse (ad esempio, "azioni di sensibilizzazione e sviluppo di nuovi modelli organizzativi per conciliare la vita familiare; sostegno dello sviluppo di carriera e imprenditoria femminile anche tramite sperimentazione di nuove figure professionali"). Si è voluto mantenere la classificazione attribuita dalle stesse Adg, a sottolineare la valenza diversa delle due azioni: più orientata alla sensibilizzazione in un caso, più rivolta alla costituzione di servizi di imprese in un altro.

Tavola 4 – Tipologia di azioni di accompagnamento messe a bando dalle Adg nella misura E1		
Servizi alle persone	Servizi alle imprese	Sensibilizzazione, informazione e pubblicità
Azioni di supporto per l'organizzazione di strutture, nidi appartamento, alternative alle strutture pubbliche esistenti sul territorio e rivolti all'infanzia a supporto delle donne lavoratrici	Sostegno alle imprese per l'adozione di modelli organizzativi, riduzione di orari che favoriscano la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, l'inserimento e reinserimento delle donne, l'affermazione delle pari opportunità	Azioni di sensibilizzazione e sviluppo nuovi modelli organizzativi per conciliare la vita familiare, sostegno dello sviluppo di carriera e imprenditoria femminile anche tramite sperimentazione nuove figure professionali
Mentoring a favore delle donne occupate a supporto dello sviluppo delle carriere	Azioni di sensibilizzazione e sviluppo nuovi modelli organizzativi per conciliare la vita familiare, sostegno dello sviluppo di carriera e imprenditoria femminile anche tramite sperimentazione nuove figure professionali	Azioni per il raccordo e il coinvolgimento della rete di servizi di associazioni rappresentative dei soggetti con deficit di opportunità; sviluppo servizi di informazione in raccordo con i centri per l'impiego presenti sul territorio
Definizione marchio di qualità per aziende per buone prassi organizzative		
Azioni di sensibilizzazione e sviluppo di nuovi modelli organizzativi per la conciliazione con la vita familiare, di sostegno allo sviluppo di carriera e imprenditoria femminile		
Azioni per il raccordo e il coinvolgimento della rete di servizi di associazioni rappresentative dei soggetti con deficit di opportunità		
Predisposizione e attivazione di servizi rivolti agli anziani finalizzati a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa		
Ricerca e sperimentazione di servizi extrascolastici o di assistenza familiare		
Sostegno alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare con riferimento anche alla applicazione della l. 53/2000 sui congedi parentali e familiari		

Fonte: Elaborazione sulla banca dati bandi della Struttura nazionale di valutazione Fse, 2002

3. L'articolazione delle politiche di intervento sulle donne

Le politiche per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, in via generale, poggiano su un ventaglio di iniziative piuttosto ampio, configurando un processo programmatico e attuativo in sintonia con le scelte compiute nella fase di messa a punto della strategia del FSE sul tema delle azioni specifiche a favore delle donne. L'assenza di modelli di politiche d'intervento consolidate nel contesto nazionale ha spinto le Adg a dare un particolare rilievo alle azioni di sistema propedeutiche a successive iniziative rivolte all'utenza femminile.

Per fornire ulteriori elementi di analisi circa il contributo che il Fse sta fornendo al rafforzamento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stata effettuata una prima ricognizione presso alcune Adg relativa ai dati di attuazione degli interventi cofinanziati. Si tratta di una prima parziale elaborazione effettuata solamente per le Regioni: Toscana, Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Abruzzo ed Emilia Romagna, Lombardia e Provincia di Bolzano¹⁰, relativi al periodo di attuazione 2000-2001. I dati relativi alle tipologie di progetto attivate sono stati elaborati in relazione alle misure di finanziamento e confrontati con la classificazione internazionale Labour Market Policy (LMP), che, come spiegato in precedenza, consente di effettuare comparazioni tra politiche attive del lavoro in ambito europeo. La tabella 1 descrive in maniera dettagliata questo lavoro: nella prima colonna appare la classificazione LMP, nella seconda colonna sono riportate le tipologie di progetto, articolate per misura; nelle colonne successive viene riportato il dato della popolazione raggiunta, per genere, da tali tipologie di progetto. Le percentuali di riga consentono infine di osservare la maggiore o minore presenza degli uomini e delle donne nelle diverse misure, mentre la percentuale di colonna permette di osservare, per tipologia di azione, in quali delle misure attivate si concentra maggiormente la quota di donne e di uomini.

L'analisi dei dati di attuazione consente di effettuare un primo confronto tra la consistenza delle azioni avviate (espressa in termini di popolazione raggiunta) rispetto alle attività programmate. Da tale confronto ne scaturisce una prima considerazione generale e sintetica: l'elevata innovatività presente nei bandi non sembra indicare, allo stato attuale, una corrispondenza a livello di popolazione raggiunta. Come dimostra la tabella 1 (in allegato), infatti, le azioni che sembrano ancora raccogliere un numero più elevato di popolazione sono quelle di natura più tradizionale, mentre le sperimentazioni sono ad un livello di realizzazione ancora poco maturo. Probabilmente occorre un tempo di osservazione più lungo per poter cogliere i risultati in maniera più completa.

Dalla lettura dei dati relativi alle Autorità di gestione considerate, per le annualità di attuazione 2000 e 2001 (dati cumulati), possono essere segnalati una serie di interessanti fenomeni. Si tratta di singoli "flash", suggestioni e tendenze che esigono approfondimenti, la cui lettura e interpretazione va condotta all'interno di un più ampio quadro interpretativo, ma che già sono in grado di fornire alcune tendenze in atto:

- a. le attività di orientamento e consulenza per le donne si concentrano prevalentemente nella misura C4 (con il 56,6% del totale delle donne raggiunte da questa tipologia di azione), anche se osservando la popolazione maschile e femminile nel suo complesso la maggior parte delle donne viene raggiunta più in A2 e in C2;
- b. le donne, più degli uomini, sembrano ricorrere ai tirocini (62% contro 37%) e si tratta per lo più di tirocini svolti secondo un approccio di natura preventiva (A2) piuttosto che in

¹⁰ I dati della Lombardia non sono stati elaborati insieme a quelli delle altre Regioni in quanto facevano riferimento al 2002, mentre quelli della Provincia di Bolzano compaiono solo nei totali per macrotipologia di azione.

- relazione a sviluppo di competenze post-secondarie. Una simile considerazione può valere anche per tutte le forme di work-experience dove le donne sono presenti in misura maggiore (62,2% e 37,3% gli uomini) tranne che per i progetti che vengono finanziati nell'ambito della misura B1, dove la percentuale sembra quasi invertita (58% per gli uomini e 41% per le donne);
- c. la presenza maschile e femminile è equilibrata nei progetti di apprendistato e in quelli di post obbligo formativo e post diploma. Tuttavia la formazione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro si caratterizza per una presenza più lievemente femminile mentre quella all'interno dell'apprendistato è più maschile;
 - d. negli IFTS le donne sono meno presenti e in parte ciò è dovuto alla natura tecnica degli indirizzi scolastici. Tuttavia il differenziale non appare così elevato e ciò fa pensare che si sia innescato un processo inverso;
 - e. a conferma del maggiore investimento in formazione che fanno le donne rispetto agli uomini, anche nel Fse, il 65,2% nella tipologia di progetto "alta formazione nell'ambito dei cicli universitari" e il 60,1% nella tipologia di progetto "alta formazione post ciclo universitario" è composto da donne;
 - f. tra gli incentivi concessi le donne hanno usufruito maggiormente di quelli volti a creare lavoro autonomo, meno di quelli volti alla mobilità per il lavoro;
 - g. le tipologie di progetto maggiormente orientate alla flessibilizzazione del lavoro (incentivi alle imprese per la job rotation e job sharing) hanno coinvolto il 44,8% di uomini e il 55,1% di donne. Una simile distribuzione si individua anche per gli incentivi volti a promuovere il part-time (61,3% donne e 38,6% uomini);
 - h. la formazione permanente è per più della metà donna (62,8% contro 34,1%), mentre riguarda un numero più elevato di uomini la formazione finalizzata al reinserimento lavorativo;
 - i. a parziale conferma di un fenomeno già registrato nella precedente programmazione, la formazione volta all'inserimento lavorativo sembra riguardare più uomini che donne (il 41,8% è la componente femminile) così come la formazione continua, che riguarda il 58,1% di uomini. Tuttavia, anche in questo caso, il differenziale, rispetto alla precedente programmazione, sembra attestarsi su valori più bassi;
 - j. nell'ambito delle azioni di sistema la tipologia "orientamento, consulenza e formazione del personale" ha interessato la componente femminile per il 63,9%;
 - k. suscita notevole interesse la tipologia "sensibilizzazione, informazione e pubblicità" che tra i dati raccolti appare solo nell'ambito della misura D3 e coinvolge per oltre i due terzi un pubblico femminile (86,4%). Quest'ultimo dato riveste una particolare importanza laddove, come dimostrano le analisi condotte in passato, uno dei nodi critici nei percorsi di accesso delle donne al mercato del lavoro risiede proprio nella mancata informazione.

Nel grafico 1, di seguito proposto, si è voluta effettuare una prima quantificazione di genere degli interventi cofinanziati dal Fse in relazione alla classificazione dell'LMP. L'esercizio si presenta evidentemente spurio e privo dei necessari collegamenti alle misure all'interno delle quali le tipologie di progetto (ricondotte alla classificazione LMP) acquisiscono l'obiettivo specifico. E' ovvio infatti che la tipologia di progetto "formazione" ha una propria finalità se inserita nella misura A2 che è diversa (o almeno ci si aspetta che lo sia, data la diversa articolazione di programma) da quella inserita nella misura E1.

Tuttavia è interessante osservare come in alcuni strumenti di politica attiva del lavoro le donne rappresentino la maggioranza dei partecipanti, come ad esempio gli incentivi all'occupazione e le work-experience, mentre in altri, come la formazione per disabili e le assunzioni agevolate, siano sotto-rappresentate. Si tratta di una interessante pista di approfondimento su cui sarà bene tornare in futuro.

Tabella 1 - Destinatari per tipologia di progetto per regione e totale, per genere.

LMP	tipologia isfol e descrizione	Totale			Percentuali di riga (su Totale complessivo)		Percentuali di colonna (misura su totale tipologia)	
		F	M	Complessivo	F	M	F	M
	1 misure orientamento e consulenza							
0	A1	17	4	21	80,95	19,05	0,08	0,02
0	A2	6.454	5.600	12.054	53,54	46,46	29,44	30,30
0	A3	73	50	123	59,35	40,65	0,33	0,27
0	B1	568	601	1.169	48,59	51,41	2,59	3,25
0	C2	7.665	8.406	16.071	47,69	52,31	34,97	45,48
0	C3	41	20	61	67,21	32,79	0,19	0,11
0	C4	4.708	2.811	7.519	62,61	37,39	21,48	15,21
0	D2	1.270	973	2.243	56,62	43,38	5,79	5,26
0	E1	1.125	17	1.142	98,51	1,49	5,13	0,09
0	1 Totale	21.921	18.482	40.403	54,26	45,74	100,00	100,00
	2 tirocini							
2.2	A2	575	332	907	63,40	36,60	37,56	36,32
2.2	A3	269	179	448	60,04	39,96	17,57	19,58
2.2	B1	213	304	517	41,20	58,80	13,91	33,26
2.2	C3	198	99	297	66,67	33,33	12,93	10,83
2.2	E1	276	-	276	100,00	0,00	18,03	0,00
2.2	2.2 Totale	1.531	914	2.445	62,62	37,38	100,00	100,00
	4 Borse di lavoro							
4.1	A2	120	102	222	54,05	45,95	100,00	100,00
4.1	4.1 totale	120	102	222	54,05	45,95		
	5 Ipu							
6.2	A2	32	20	52	61,54	38,46	50,79	54,05
6.2	A3	24	13	37	64,86	35,14	38,10	35,14
6.2	C2	7	4	11	63,64	36,36	11,11	10,81
6.2	6.2 Totale	63	37	100	63,00	37,00	100,00	100,00
	6 Altre forme							
4.1	A2	260	101	361	72,02	27,98	59,4	41,1
4.1	A3	139	79	218	63,76	36,24	31,7	32,1
4.1	B1	39	66	105	37,14	62,86	8,9	26,8
4.1	4.1 totale 6	438	246	684	64,04	35,96	100,0	100,0
	7 Formazione all'interno dell'obbligo scolastico							
2.1	A2	7.020	6.845	13.865	50,63	49,37	34,5	29,7
5.3	B1	294	486	780	37,69	62,31	1,4	2,1
2.1	C2	13.063	15.738	28.801	45,36	54,64	64,1	68,2
2.1 e 5.3	7 totale	20.377	23.069	43.446	46,90	53,10	100,0	100,0
	8 formazione all'interno dell'obbligo formativo, percorsi scolastici							
2.1	A2	10.530	10.704	21.234	49,59	50,41	98,9	98,6
5.3	B1	-	5	5	0,00	100,00	-	0,0
2.1	C2	118	145	263	44,87	55,13	1,1	1,3
2.1 e 5.3	8 Totale	10.648	10.854	21.502	49,52	50,48	100	100,0
	9 formazione all'interno dell'obbligo formativo, percorsi formativi							
2.1	A2	2.796	4.045	6.841	40,87	59,13	29,86	66,63
2.1	A3	2.575	1.146	3.721	69,20	30,80	27,50	18,88
5.3	B1	379	744	1.123	33,75	66,25	4,05	12,25
2.1	C2	4	36	40	10,00	90,00	0,04	0,59
2.1	D3	97	76	173	56,07	43,93	1,04	1,25
2.1	E1	3.514	24	3.538	99,32	0,68	37,52	0,40
2.1 e 5.3	9 Totale	9.365	6.071	15.436	60,67	39,33	100,00	100,00
	10 formazione all'interno dell'obbligo formativo, apprendistato							
2.4	A2	182	182	364	50,00	50,00	30,4	30,4
2.4	A3	146	192	338	43,20	56,80	24,4	32,1
2.4	C3	266	225	491	54,18	45,82	44,5	37,6
2.4	D3	4	-	4	100,00	0,00	0,7	0,0
2.4	10 Totale	598	599	1.197	49,96	50,04	100,0	100,0
	11 Formazione post-obbligo formativo e post-diploma							
2.1	A2	3.117	3.785	6.902	45,16	54,84	20,54	31,52
2.1	A3	5.047	3.561	8.608	58,63	41,37	33,25	29,65
5.3	B1	333	645	978	34,05	65,95	2,19	5,37
2.1	C3	4.098	4.002	8.100	50,59	49,41	27,00	33,33
2.1	C4	20	8	28	71,43	28,57	0,13	0,07
2.1	E1	2.563	8	2.571	99,69	0,31	16,89	0,07
2.1 e 5.3	11 Totale	15.178	12.009	27.187	55,83	44,17	100,00	100,00

LMP	tipologia isof e descrizione	Totale			Percentuali di riga (su Totale complessivo)		Percentuali di colonna (misura su totale tipologia)	
		F	M	Complessivo	F	M	F	M
	12 IFTS							
	12 misure							
	12 IFTS							
2.1	C3	842	1.133	1.975	42,63	57,37	100	100
2.1	12 Totale	842	1.133	1.975	42,63	57,37	100	100
	13 Formazione nell'ambito dei contratti di formazione e lavoro							
2.2	A2	10	115	125	8,00	92,00	1,3	18,1
2.2	D3	638	522	1.160	55,00	45,00	83,7	81,9
2.2	E1	114	-	114	100,00	0,00	15,0	0,0
2.2	13 Totale	762	637	1.399	54,47	45,53	100,0	100,0
	14 Formazione nell'ambito dell'apprendistato post-obbligo formativo							
2.4	A2	1.650	1.619	3.269	50,47	49,53	20,8	15,1
2.4	D1	5.492	9.112	14.604	37,61	62,39	69,2	84,8
2.4	E1	789	16	805	98,01	1,99	9,9	0,1
2.4	14 Totale	7.931	10.747	18.678	42,46	57,54	100,0	100,0
	15 Alta formazione, nell'ambito dei cicli universitari							
2.1	C3	915	487	1.402	65,26	34,74	100	100
2.1	15 Totale	915	487	1.402	65,26	34,74	100	100
	16 Alta formazione, post ciclo universitario							
2.1	A2	24	7	31	77,42	22,58	0,5	0,2
2.1	C3	4.303	3.019	7.322	58,77	41,23	94,6	99,6
2.1	E1	223	6	229	97,38	2,62	4,9	0,2
2.1	16 Totale	4.550	3.032	7.582	60,01	39,99	100,0	100,0
	17 Formazione permanente, aggiornamento culturale							
2.1	A2	1.423	973	2.396	59,39	40,61	8,99	5,48
2.1	A3	466	268	734	63,49	36,51	2,94	1,51
5.3	B1	20	14	34	58,82	41,18	0,13	0,08
2.1	C4	13.923	16.502	30.425	45,76	54,24	87,94	92,93
2.1 e 5.3	17 Totale	15.832	17.757	33.589	47,13	52,87	100,0	100,0
	18 Formazione permanente, aggiornamento professionale e tecnico							
5.3	B1	36	31	67	53,73	46,27	0,4	0,6
2.1	C2	179	201	380	47,11	52,89	1,9	3,6
2.1	C3	2.252	2.859	5.111	44,06	55,94	24,0	51,7
2.1	C4	2.743	2.190	4.933	55,61	44,39	29,3	39,6
2.1	E1	4.154	244	4.398	94,45	5,55	44,4	4,4
2.1 e 5.3	18 Totale	9.364	5.525	14.889	62,89	37,11	100,0	100,0
	19 Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo							
	A2	1.032	597	1.629	63,35	36,65	22,5	16,4
	A3	989	642	1.631	60,64	39,36	21,6	17,7
	B1	1.337	2.373	3.710	36,04	63,96	29,2	65,4
	D3	12	8	20	60,00	40,00	0,3	0,2
	E1	1.210	10	1.220	99,18	0,82	26,4	0,3
	19 Totale	4.580	3.630	8.210	55,79	44,21	100,0	100,0
	20 formazione per la creazione d'impresa							
2.1	E1	213	-	213	100,00	0,00	100	
2.1	20 Totale	213	-	213	100,00	0,00	100	
	21 Formazione per occupati (o formazione continua)							
5.3	B1	328	264	592	55,41	44,59	0,81	0,47
2.1	D1	34.481	53.748	88.229	39,08	60,92	85,63	96,13
2.1	D2	2.536	1.405	3.941	64,35	35,65	6,30	2,51
2.1	D3	325	388	713	45,58	54,42	0,81	0,69
2.1	E1	2.597	106	2.703	96,08	3,92	6,45	0,19
2.1	21 Totale	40.267	55.911	96.178	41,87	58,13	100,0	100,0
	22 Per l'inserimento lavorativo							
2.1	A2	405	475	880	46,02	53,98	21,47	15,70
2.1	A3	148	149	297	49,83	50,17	7,85	4,92
5.3	B1	1.277	2.391	3.668	34,81	65,19	67,71	79,02
2.1	C3	23	11	34	67,65	32,35	1,22	0,36
2.1	E1	33	-	33	100,00	0,00	1,75	0,00
2.1 e 5.3	22 Totale	1.886	3.026	4.912	38,40	61,60	100,0	100,0
	23 Percorsi integrati per la creazione d'impresa							
7	A2	166	60	226	73,45	26,55	16,3	8,3
7	A3	5	-	5	100,00	0,00	0,5	-
7	B1	60	48	108	55,56	44,44	5,9	6,7
7	C3	21	18	39	53,85	46,15	2,1	2,5
7	D3	432	583	1.015	42,56	57,44	42,5	81,1
7	E1	333	10	343	97,08	2,92	32,7	1,4
7	23 Totale	1.017	719	1.736	58,58	41,42	100,0	100,0

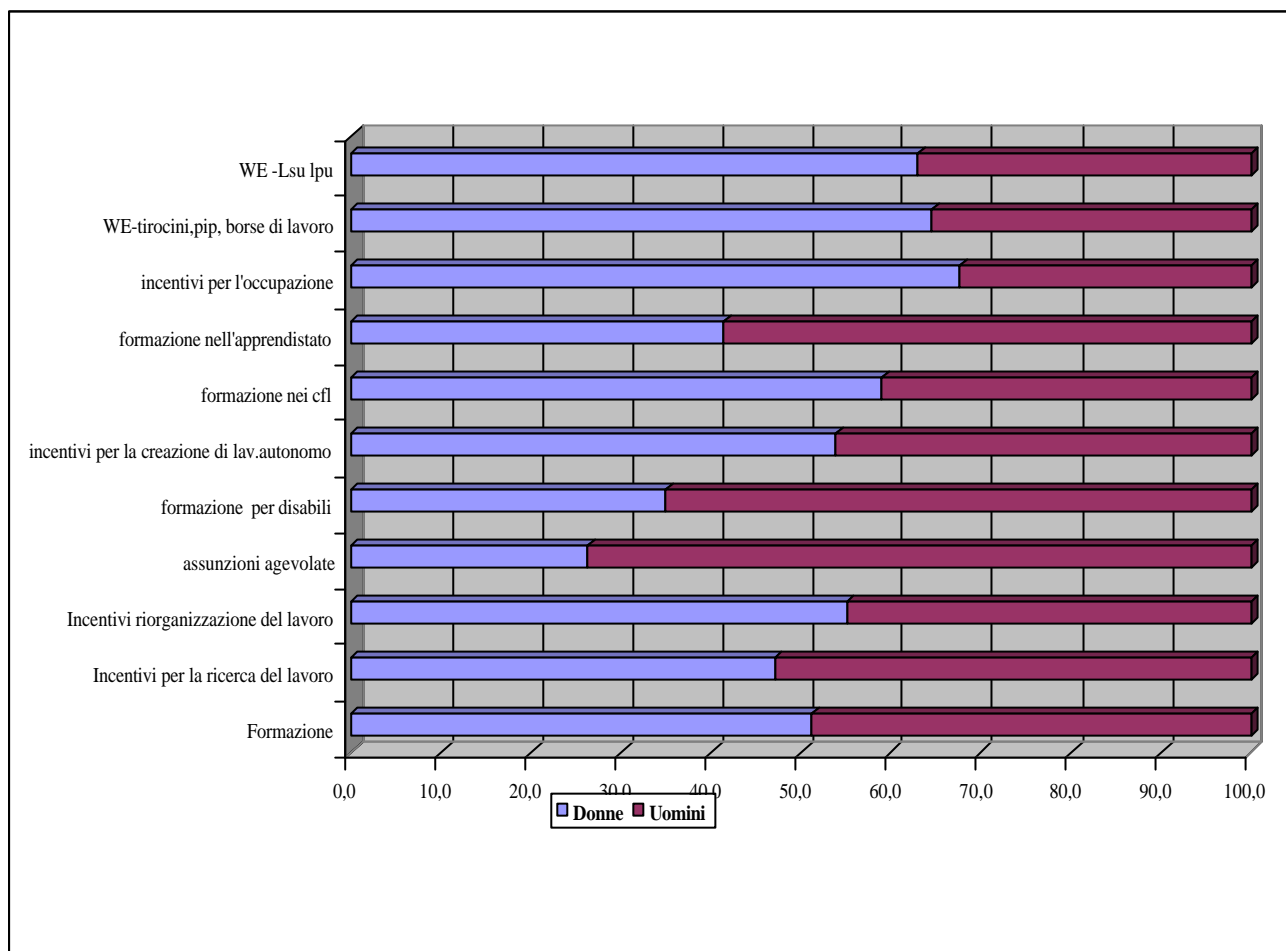
LMP	tipologia isfol e descrizione	Totale			Percentuali di riga (su Totale complessivo)		Percentuali di colonna (misura su totale tipologia)	
		F	M	Complessivo	F	M	F	M
	24 Incentivi alle persone per la formazione							
	24 misure							
2.1	C3	70	55	125	56,00	44,00	56,5	72,4
2.1	D1	9	21	30	30,00	70,00	7,3	27,6
2.1	E1	45	-	45	100,00	0,00	36,3	-
2.1	24 Totale	124	76	200	62,00	38,00	100,0	100,0
	25 Incentivi alle persone per il lavoro autonomo							
7	A2	250	376	626	39,94	60,06	11,43	21,08
7	A3	147	44	191	76,96	23,04	6,72	2,47
7	B1	244	307	551	44,28	55,72	11,15	17,21
7	C2	672	698	1.370	49,05	50,95	30,71	39,13
7	D1	71	91	162	43,83	56,17	3,24	5,10
7	D3	315	267	582	54,12	45,88	14,40	14,97
7	E1	489	1	490	99,80	0,20	22,35	0,06
7	25 Totale	2.188	1.784	3.972	55,09	44,91	100,00	100,00
	26 Incentivi alle persone per la mobilità geografica , per il lavoro							
4.1	A2	340	1.658	1.998	17,02	82,98	51,83	87,59
4.1	A3	214	148	362	59,12	40,88	32,62	7,82
4.1	B1	33	52	85	38,82	61,18	5,03	2,75
4.1	C2	69	35	104	66,35	33,65	10,52	1,85
4.1	26 Totale	656	1.893	2.549	25,74	74,26	100,00	100,00
	27 Incentivi alle persone per la mobilità geografica , per la ricerca di lavoro							
1	A2	503	499	1.002	50,20	49,80	41,0	36,3
1	A3	2	17	19	10,53	89,47	0,2	1,2
1	C2	723	859	1.582	45,70	54,30	58,9	62,5
1	27 Totale	1.228	1.375	2.603	47,18	52,82	100,0	100,0
	28 Incentivi alle imprese per l'innovazione tecnologica ed organizzativa							
	D1	17	3	20	85,00	15,00	100,0	100,0
	28 TOTALE	17	3	20	85,00	15,00		
	30 Incentivi alle imprese per job rotation e job sharing. Aiuti alla Job sharing e ai contratti di solidarietà							
3.2	A2	34	36	70	48,57	51,43	23,61	30,77
3.2	A3	68	50	118	57,63	42,37	47,22	42,74
3.2	B1	5	7	12	41,67	58,33	3,47	5,98
3.2	C2	10	19	29	34,48	65,52	6,94	16,24
3.2	C3	27	5	32	84,38	15,63	18,75	4,27
3.2	30 Totale	144	117	261	55,17	44,83	100,00	100,00
	34 Incentivi alle imprese per l'occupazione.incentivazione del part-time							
4.1	A2	19	10	29	65,52	34,48	70,37	58,82
4.1	D1	8	7	15	53,33	46,67	29,63	41,18
4.1	34 Totale	27	17	44	61,36	38,64	100,00	100,00
	38 Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli							
0	C4	53	29	82	64,63	35,37	100	100
0	38 Totale	53	29	82	64,63	35,37	100	100
	39 Orientamento, consulenza e formazione del personale							
0	A3	4	6	10	40,00	60,00	100	100
0	39 Totale	4	6	10	40,00	60,00	100	100
	41 Creazione e sviluppo di reti/partenariati							
0	A3	5	1	6	83,33	16,67	12,82	7,14
0	C2	34	13	47	72,34	27,66	87,18	92,86
0	41 Totale	39	14	53	73,58	26,42	100,00	100,00
	44 Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori							
0	C2	18	15	33	54,55	45,45	1,51	1,54
0	D2	1.176	957	2.133	55,13	44,87	98,49	98,46
0	44 Totale	1.194	972	2.166	55,12	44,88	100,00	100,00
	46 Orientamento, consulenza e formazione del personale							
0	A2	122	53	175	69,71	30,29	13,8	10,6
0	A3	141	59	200	70,50	29,50	16,0	11,8
0	B1	113	26	139	81,29	18,71	12,8	5,2
0	C1	152	226	378	40,21	59,79	17,2	45,3
0	C4	356	135	491	72,51	27,49	40,3	27,1
0	46 Totale	884	499	1.383	63,92	36,08	100,0	100,0
	49 Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli							
0	A3	16	6	22	72,73	27,27	29,09	12,00
0	B1	-	1	1	0,00	100,00	0,00	2,00
0	C2	38	43	81	46,91	53,09	69,09	86,00
0	E1	1	-	1	100,00	0,00	1,82	0,00
0	49 Totale	55	50	105	52,38	47,62	100,00	100,00

LMP	tipologia isfof e descrizione	Totale			Percentuali di riga		Percentuali di colonna	
		F	M	Complessivo	(su Totale complessivo)		(misura su totale tipologia)	
	50	misure						
		Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori						
	D1	-	6	6	0,00	100,00	100	100
	50 Totale	-	6	6	0,00	100,00	100	100
	66	Servizi alle persone						
	C2	29	34	63	46,03	53,97	34,12	29,31
	C3	44	82	126	34,92	65,08	51,76	70,69
	E1	12	-	12	100,00	0,00	14,12	0,00
	Totale 66	85	116	201	42,29	57,71	100,00	100,00
	68	Sensibilizzazione, informazione e pubblicità						
	D3	19	3	22	86,36	13,64	100	100
	Totale 68	19	3	22	86,36	13,64	100	100
	Totale complessivo	175.115	181.941	357.056	49,04	50,96		
	Totale azioni rivolte alle persone*	180.940	195.247	376.187	48,10	51,90		
	Totale azione rivolte ai sistemi*	2.295	1.603	3.898	58,88	41,12		
	Totale azioni rivolte all'accompagnamento*	159	302	461	34,49	65,51		

(*) I totali per macrotipologia riportano anche la P.A. di Bolzano.

Fonte: Sistema di monitoraggio regionale delle regioni: Toscana, Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Abruzzo ed Emilia Romagna.

Grafico 1. – Presenza delle donne negli strumenti di politica attiva del lavoro (classificazione LMP)



Fonte: Elaborazioni Isfol – Struttura di valutazione Fse su quattro regioni del Centro-nord, 2002