



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

UFFICIO CENTRALE O.F.P.L.

Fondo Sociale Europeo

Programma Operativo Nazionale Obiettivo 3

febbraio 2004

ITALIA

INDICE

Capitolo I Contesto di riferimento	5
1 CONTESTO DI RIFERIMENTO	6
1.1 Il nuovo sistema di governance	6
1.2 Promozione delle politiche attive del lavoro e sviluppo dei Servizi per l'Impiego	7
1.3 Politiche di inclusione sociale: nuova centralità della dimensione sociale e definizione dei processi di coesione tra gli attori.	10
1.4 Nuove linee di sviluppo del Sistema della Formazione Professionale e delle interconnessioni tra istruzione, formazione e lavoro	12
1.5 Consolidamento del Sistema nazionale di formazione continua e adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione	15
1.6 Pari opportunità e <i>mainstreaming</i> : necessità di interventi organici di osservazione e supporto a livello di sistema.	17
Capitolo II Risultati del primo periodo di programmazione	21
2.1 RISULTATI DEL PRIMO PERIODO DI PROGRAMMAZIONE	22
Capitolo III Nuove sfide per il PON	33
3.1 LE NUOVE SFIDE PER IL PON	34
Capitolo IV Assi e Misure	38
4.1 ASSE A	39
Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro	
4.2 ASSE B	43
Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale	
4.3 ASSE C	45

Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale

4.4 ASSE D 50

Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca nella scienza e nella tecnologia

4.5 ASSE E 54

Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro

4.6 ASSE F 57

Accompagnamento del QCS e dei Programmi Operativi

Capitolo V Valutazione d'impatto 59

5.1 VALUTAZIONE EX ANTE DEL PON 60

Capitolo VI Piano Finanziario 62

6.1 TABELLE FINANZIARIE 63

Capitolo VII Disposizioni attuative 69

7 DISPOSIZIONI ATTUATIVE 70

7.1 Autorità di gestione 70

7.2 Coinvolgimento del partenariato 70

7.3 Procedure di sorveglianza 71

7.4 Circuito finanziario 72

7.5 Modalità di accesso ai finanziamenti 73

7.6 Sistema di monitoraggio e valutazione 74

7.7	Sistema di procedure di controllo	77
7.8	Intese con le amministrazioni centrali	78
7.9	Attuazione di sperimentazioni	78
7.10	Rispetto delle politiche comunitarie	78
Capitolo VIII Indicatori		80
8	SISTEMA DI INDICATORI	81
8.1	Indicatori di realizzazione	83
8.2	Indicatori di risultato e di impatto	84

Capitolo I

Contesto di riferimento

1 CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Il nuovo sistema di *governance*.

L'organizzazione del sistema nazionale di formazione è in fase di revisione, nel contesto del nuovo Titolo V della Costituzione, al fine di stabilire chiaramente ruoli, compiti e responsabilità dei vari attori nonché le modalità di utilizzo e di impiego degli strumenti oggi previsti per l'attuazione delle politiche attive del lavoro, della formazione e istruzione professionale e delle politiche sociali.

La Legge Costituzionale n.3/2001, che ha ridefinito gli ambiti delle competenze istituzionali del Paese operando una consistente riforma del Titolo V della Costituzione e riformando l'art.117, ha introdotto importanti principi alla luce dei quali sono definite le competenze tra Stato e Regioni e le competenze esclusive delle Regioni su numerose materie, in particolare:

- l'Amministrazione centrale assume un ruolo di “regolazione” per garantire sia la coerenza degli indirizzi delle varie politiche sia l'attuazione di regole comuni per tutti gli attori nel sistema.
- allo Stato è riservata la determinazione dei principi fondamentali per la legislazione concorrente;
- allo Stato è riservata la determinazione dei livelli essenziali relativi alle prestazioni in materia di diritti sociali e civili garantiti su tutto il territorio nazionale;
- l'iniziativa legislativa è attribuita alle Regioni, anche sulle materie a competenza congiunta.

Il sistema, che si fonda ora su nuovi rapporti tra centro e periferia, supera i vecchi modelli di coordinamento gerarchico e punta a favore di procedure decentrate basate su relazioni di tipo cooperativo e sussidiario e sulla condivisione di obiettivi.

Le recenti riforme del mercato del lavoro e dell'istruzione e formazione si evidenziano come una sorta di esame delle capacità di *governance* del sistema delle politiche del lavoro e formative. Le innovazioni prodotte dalle riforme prevedono infatti un mix delicato e complesso di competenze e di strumentazione istituzionale nel governo del sistema, che immette sullo scenario dei soggetti protagonisti nuovi interlocutori pubblici, enti locali, privato-sociale, imprenditori ed enti bilaterali, con un quadro di riferimento del tutto nuovo, che richiede una particolare e decisiva capacità di coordinamento e governo del sistema da parte di Stato, Regioni, Province e Autonomie Locali.

Ciò in un contesto che vede le Regioni quali principali protagoniste della pianificazione e del controllo dei diversi strumenti di *policy* presenti sul territorio, che vanno ricondotti ad una sostanziale complementarietà per raggiungere gli obiettivi prefissati di piena occupazione, qualità e produttività del lavoro e coesione economica e sociale.

Ecco perché, come viene affermato anche nel NAP 2003, le sfide aperte dalle riforme dovranno essere capaci di sviluppare un'azione di sistema in grado di dare risposte specifiche ai fabbisogni territoriali, muovendosi in un'ottica di unitarietà ed omogeneità nazionale e regionale, raccordandosi in maniera positiva ai fattori della concertazione e del dialogo sociale.

1.2 Promozione delle politiche attive del lavoro e sviluppo dei Servizi per l'Impiego

Il mercato del lavoro: le principali sfide

L'economia europea nel 2002, dopo un brusco rallentamento nell'anno precedente, è stata caratterizzata da un modesto recupero: il PIL ha segnato un aumento dell'1,9% rispetto all'1,2% del 2001.

Lo sviluppo dell'economia italiana ha risentito della sfavorevole congiuntura mondiale ed europea subendo un'ulteriore decelerazione: il PIL nel 2002 è aumentato dello 0,4%. Tuttavia, nella seconda metà del 2002 la dinamica del PIL italiano ha segnato un moderato recupero, con un risultato migliore di quello medio dell'area Uem. Negli ultimi due anni (aprile 2001 – aprile 2003), e quindi a partire dall'inizio della legislatura, in Italia sono stati creati 684 mila nuovi posti di lavoro. Per la prima volta nella storia del paese ci sono più di 22 milioni di occupati. Il tasso di occupazione è cresciuto negli due anni di quasi due punti, passando dal 54,3% al 56% e portandosi ai valori più alti degli ultimi venti anni. Se si mantiene questo ritmo di crescita, l'ambizioso obiettivo fissato nell'ambito della strategia di Lisbona del 58,5% nel 2005 è pienamente realizzabile. Il tasso di occupazione femminile si attesta sul 42,8%. Da rilevare come sia aumentata una fascia dell'occupazione particolarmente critica, quella delle persone in età compresa tra i 55 e i 64 anni, per le quali si è passati da un tasso del 27,6% dell'inizio del 2001 all'attuale 30%. In termini di tassi di disoccupazione si è avuto il miglior risultato negli ultimi dieci anni. La distanza che separava l'Italia dagli altri paesi europei è stata praticamente colmata. In aprile il tasso di disoccupazione italiano è stato dell'8,8%, identico a quello medio dei paesi nell'area dell'euro: è la prima volta che accade a partire dal 1985.

Nonostante questi andamenti positivi, il mercato del lavoro italiano presenta alcune criticità:

- Il tasso di occupazione femminile ancora distante dai livelli europei;

- Il tasso di occupazione della popolazione over 55 è ancora basso;
- Permangono forti disparità territoriali.

Le sfide che si pongono per la politica occupazionale italiana del prossimo triennio sono rivolte a:

1. incrementare la presenza femminile nel mercato del lavoro italiano, per raggiungere l'obiettivo del tasso di occupazione del 60 % nel 2010;
2. incrementare il tasso di occupazione degli over 60 (50% entro il 2010);
3. incrementare il tasso di attività e di occupazione delle fasce deboli;
4. sviluppare occupazione di qualità;
5. attivare interventi per l'emersione del lavoro nero ;
6. favorire i processi di mobilità territoriale;
7. sviluppare, in tutto il territorio nazionale, una rete efficiente pubblico privata per l'incontro domanda offerta di lavoro .

Nuovo impianto normativo in materia mercato del lavoro e di competenze istituzionali.

Il Parlamento ha approvato una legge di delega al Governo (legge 30 del 14 febbraio 2003) per l'attuazione del disegno riformatore del mercato del lavoro, condiviso dal Governo italiano con le Parti sociali attraverso la sottoscrizione del Patto per l'Italia.

Il testo normativo si colloca nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente ed è finalizzato ad aumentare i tassi di occupazione e volto a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

Le misure contenute nella legge 30/2003, hanno come obiettivo prioritario l'innalzamento del tasso d'occupazione delle donne e, in generale, di tutte le categorie di persone a rischio d'esclusione sociale: esse, infatti, si prefiggono di garantire a tutti le medesime opportunità d'accesso ad un'occupazione regolare e di buona qualità.

Misure specifiche sono previste anche con riferimento ai gruppi di lavoratori svantaggiati e ai lavoratori disabili.

In relazione al profilo delle pari opportunità, al fine di favorire, in particolare, l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, sono proposte misure che agevolano l'accesso al lavoro a tempo parziale e altri contratti ad orario modulato, in un'ottica di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

L'innovazione contenuta nella legge 30/2003 consiste, inoltre, in una nuova configurazione degli assetti normativi del lavoro a tempo parziale, del lavoro a progetto, del lavoro in affitto, ecc. nell'ottica della più ampia flessibilità del mercato del lavoro.

Al fine di estendere le tutele dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro, il provvedimento presenta un insieme organico di misure volte ad assistere chi cerca lavoro, potenziando la rete dei servizi pubblici e privati.

L'intervento dei privati è ricondotto ad un impianto autorizzatorio unitario, mentre il nuovo sistema del collocamento pubblico, messo a regime con il decreto legislativo 297/2002, costituirà la spina dorsale di un moderno mercato del lavoro accessibile a tutti in condizioni di pari opportunità.

Il decreto legislativo 297/2002 consente di dare piena attuazione alla riforma dei Servizi per l'Impiego (SPI) con un'ottica sempre più incentrata alla personalizzazione dei servizi e con interventi volti ad incoraggiare le imprese ad adattare la propria domanda a categorie di soggetti disponibili al lavoro solo a determinate condizioni (orari, organizzazione delle modalità di prestazione) accelerando i processi di incontro tra gli individui e le occasioni di lavoro, avviando i soggetti privi di occupazione verso percorsi di qualificazione e pre-inserimento congruenti con i fabbisogni delle imprese.

La sfida per il sistema dei SPI è quella di sfruttare al massimo le potenzialità e le specificità locali del mercato del lavoro, favorendo tuttavia la permeabilità tra contesti territoriali attraverso azioni sinergiche che possono essere opportunamente coadiuvate da un'azione concertata di livello centrale.

La semplificazione delle procedure di collocamento, lo sviluppo d'interventi d'orientamento, tutoraggio e incontro domanda offerta assieme all'apertura regolata agli operatori privati consentiranno il potenziamento delle azioni di prevenzione della disoccupazione e la massima efficacia dei servizi, attraverso un modello che contempla la cooperazione e la competizione tra operatori pubblici e altri operatori, pubblici, privati o convenzionati, accreditati dalle Regioni e lo sviluppo di una rete complessa d'agenzie per l'incontro domanda-offerta, nella quale i centri per l'impiego diverranno nodi strategici.

Le nuove norme approvate in Italia sullo sviluppo di servizi pubblici e privati e sul mercato del lavoro accompagnate da politiche per l'inclusione sociale individuate nel "Libro Bianco sul Welfare", possono consentire lo sviluppo di un sistema di *policy-mix* finalizzato all'innalzamento dei tassi di attività, allo sviluppo dei tassi di occupazione complessivi, alla riduzione dei divari territoriali ed alla lotta contro l'esclusione sociale.

1.3 Le politiche di inclusione sociale: nuova centralità della dimensione sociale e definizione dei processi di coesione tra gli attori.

Per fronteggiare le più recenti sfide europee e per creare un *welfare* attivo, dinamico e solidale, in coerenza con le Conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, l'Italia intende rafforzare l'integrazione tra le politiche sociali e le politiche del lavoro in un quadro di sviluppo economico e sociale bilanciato e sostenibile.

La lotta contro l'esclusione sociale va delineandosi sempre più nella direzione di un'integrazione forte tra i diversi attori a vario titolo coinvolti nei fenomeni "a rischio": reti familiari-parentali; azione volontaria-solidale; soggetti pubblici, privati e del privato sociale. Anche nel nostro paese il nuovo obiettivo delle politiche pubbliche è quello di promuovere e rafforzare le potenzialità e le competenze della comunità locale di auto-tutelarsi e auto-organizzarsi, mettendo tutte le risorse a sistema secondo un principio di sussidiarietà. Tale sussidiarietà va intesa per la sua valenza verticale (tra i soggetti istituzionali) e per la sua valenza orizzontale (nel rapporto tra istituzioni e società civile).

Le sfide principali che attendono il nuovo sistema di *welfare* sono quelle di ampliare l'area della cittadinanza, di ridimensionare i processi di esclusione sociale, e di progettare e realizzare interventi volti a rafforzare la coesione sociale, puntando a massimizzare l'efficienza economica e facendo perno su una stretta collaborazione fra pubblico e privato, utilizzando la formazione ed i percorsi integrati di inserimento socio lavorativo come strumento di inclusione sociale e di occupabilità.

Le politiche sociali devono di conseguenza uscire da un'ottica tipicamente settoriale per intrecciarsi in misura sempre maggiore con le politiche del lavoro, coniugando i fattori di competitività e di inclusione sociale in un'ottica di *workfare*.

In tal senso particolare attenzione andrà posta alla nuova fisionomia del mercato del lavoro così come emerge dalla Legge 14 febbraio 2003 n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

La sola centratura sugli aspetti economico-finanziari di sostegno al reddito è insufficiente. Accanto al ridisegno della spesa sociale in termini di minore assistenzialismo, permane il bisogno di definire interventi di rafforzamento della coesione sociale, di pratiche innovative di sviluppo dei diritti sociali, di riduzione delle disuguaglianze, considerato che la lotta all'esclusione sociale si persegue anche garantendo il pieno sfruttamento del potenziale della società del sapere e delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, facendo in modo che nessuno ne sia

escluso.

A questo proposito particolare attenzione va rivolta ai soggetti con minore possibilità di accedervi (es. soggetti con disabilità e a fragilità sociale). Inoltre l'indiscusso carattere multidimensionale dell'esclusione sociale deve essere tradotto nell'anticipazione dei nuovi bisogni collettivi, non tralasciando comunque di rispondere ai bisogni delle categorie universalmente riconosciute come le più deboli.

A tal fine la modifica al Titolo V della Costituzione in materia di *welfare* e politiche di inclusione sociale riconosce alle Regioni competenza esclusiva nell'implementazione del sistema degli interventi e dei servizi sociali previsti dalla legge 328/2000, mentre allo Stato viene conferito il compito di definire gli standard e i livelli essenziali delle prestazioni socio-assistenziali.

Le forme del disagio sono in trasformazione e non si limitano alle tradizionali categorie (handicap, fenomeni di dipendenza, detenuti, ex detenuti, ecc.); a queste vanno affiancandosi nuove forme di esclusione sociale nell'area delle giovani generazioni e delle generazioni anziane e delle famiglie monoreddito o a totale assenza di reddito. Spesso l'ambiente, il territorio sono riproduttori e moltiplicatori di disagio, mentre le forme di disagio sono strettamente correlate ed interdipendenti.

La necessità di una riqualificazione della spesa sociale orientata allo sviluppo più che all'assistenzialismo, la spinta, presente nella società europea, a sviluppare un *welfare* dei servizi valorizzando l'economia sociale, la riconosciuta opportunità di una maggiore efficienza dei servizi sociali e di una loro collocazione nel mercato, l'orientamento del Governo di sviluppare una strategia integrata di sviluppo di servizi di qualità, definendo standard e processi di qualità e accreditamenti, nonché definendo e riconoscendo le nuove figure professionali ad essi connesse, inducono a ritenere l'area dei servizi alla persona e alla comunità come un'area strategica di sviluppo di una politica di formazione per l'occupazione e per lo sviluppo economico e sociale.

In particolare, lo sviluppo dell'economia sociale rappresenta un'opportunità per fornire risposte ai nuovi bisogni sociali attraverso la produzione di beni e servizi di pubblica utilità, capaci di produrre occupazione, ridurre disagio ed emarginazione, produrre benessere sociale a beneficio dell'intera comunità.

Essa può quindi rappresentare uno dei poli fondamentali, accanto a quello familiare, capace di sviluppare un diverso *welfare* attraverso l'attivazione di servizi per le persone e le comunità e di agenzie di servizi per il terzo settore.

Inoltre, l'impegno alla riqualificazione della spesa sociale, maggiormente orientata allo sviluppo ed alla promozione di percorsi d'inclusione, prevede la necessità di consolidare sistemi di monitoraggio della stessa, così come la promozione e l'implementazione di dispositivi di ultima

rete di sicurezza sociale, quali il reddito di ultima istanza, richiedono la diffusione, in una logica di *mainstreaming*, delle azioni di sistema a carattere nazionale, capace di supportare l'attuazione della riforma degli strumenti di contrasto alla povertà ed all'esclusione sociale.

1.4 Nuove linee di sviluppo del Sistema della Formazione Professionale e delle interconnessioni tra istruzione, formazione e lavoro

Il decentramento delle competenze in materia di lavoro, e l'introduzione di nuovi strumenti di inserimento e transizione, faciliterà un più efficace intreccio fra politiche del lavoro e politiche formative ("Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", Legge del 14 febbraio 2003, n.30). Peraltro anche il sistema della formazione professionale è nel corso di una fase di riforma, che vede nell'intento di sviluppare un sistema unico di istruzione e formazione la linea guida per la riorganizzazione delle diverse filiere formative ("Delega al governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale", Legge del 28 marzo 2003 n.53).

Si è oggi in presenza di un evidente incremento delle situazioni in cui la leva-formazione professionale assume un profilo strategico, condiviso come tale dagli attori sociali e come tale valorizzato nella programmazione economica. L'offerta si è progressivamente ampliata e specializzata; si è posto mano al varo o all'aggiustamento di alcuni dispositivi anche con approcci sofisticati. Tuttavia appare evidente come il sistema sia ancora privo di talune funzioni chiave, se non addirittura di una vera e propria regolazione.

In tal senso è possibile citare problemi connessi:

- all'affidabilità e alla qualità delle strutture di offerta;
- alla frammentazione delle qualifiche formative;
- alla ancora incompleta messa a sistema di alcune funzioni chiave del processo di programmazione e gestione della formazione professionale (analisi dei fabbisogni, monitoraggio, valutazione dei risultati) che richiedono, accanto alla messa a regime del sistema regionale nella loro varietà di offerta legata al mercato locale, anche la definizione di indirizzi, standard, funzioni di coordinamento, monitoraggio e valutazione a livello centrale;
- alla differenziazione ed articolazione delle procedure e delle pratiche seguite dai diversi soggetti istituzionali.

Il processo di riforma è costruito intorno a linee guida che caratterizzano il nuovo sistema di

formazione professionale: diversificazione dell'offerta, intreccio tra istruzione, formazione e lavoro, qualità del sistema, comunicabilità fra i sistemi regionali.

In primo luogo prosegue la tendenza del sistema a diversificarsi, ad aprirsi a utenze diverse per soddisfare un numero più ampio di bisogni nella logica di un accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita, «in funzione delle attitudini e dei bisogni individuali». Da questo obiettivo nascono il processo di strutturazione di un sistema di formazione continua; la riforma dell'apprendistato e l'introduzione di articolati sistemi di formazione per apprendisti, per accompagnare e sostenere l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro; lo sviluppo ed il consolidamento del nuovo canale dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, come risposta alla domanda da parte delle imprese di professionalità medio-alte.

Il collegamento tra scuola, formazione e lavoro, diventa ora organico nel quadro della nuova normativa di riforma, che prevede modalità di transizione tra scuola e formazione professionale e rafforza il collegamento con il mondo del lavoro, anche attraverso lo strumento dell'alternanza tra studio e lavoro ed il potenziamento dei tirocini.

La terza esigenza che sta orientando il processo di riforma in atto riguarda la necessità di elevare la qualità dell'offerta formativa. Tale esigenza si è tradotta in primo luogo in una maggiore attenzione ai soggetti che realizzano interventi formativi, esigenza recepita dal processo di accreditamento. Per migliorare la qualità del sistema occorrerà anche sviluppare attività di monitoraggio e valutazione del sistema, individuare casi di eccellenza da riprodurre nei diversi contesti, rafforzare lo scambio di esperienze tra le regioni. La diversificazione delle attività può costituire un fattore di arricchimento del sistema, ma richiede la puntuale verifica dei risultati raggiunti. E' in tal modo possibile operare una sorta di *benchmarking* a livello regionale e nazionale, recuperando gli aspetti più significativi delle esperienze migliori; occorre avere ben presente che la diversificazione rischia di rappresentare un fattore di debolezza, se permane uno stato di frastagliamento che impedisce al sistema di crescere e di consolidarsi, diventando realmente "un sistema".

Nel momento in cui, attraverso l'attuazione di quanto previsto dalla modifica del titolo V della Costituzione, tutte le funzioni e i compiti amministrativi in materia di formazione professionale vengono affidati alle Regioni, la richiesta di qualità richiama l'esigenza di sviluppare la comunicabilità tra i diversi livelli territoriali del sistema.

Emerge allora la necessità di introdurre o rafforzare alcune funzioni innovative, il cui sviluppo dovrà essere promosso a partire dalla definizione concertata di standard, requisiti, criteri e attentamente monitorato, quali:

- il completamento del processo di costruzione di un sistema di accreditamento per la verifica della qualità dei soggetti che si candidano a gestire attività di formazione professionale;
- l'istituzione di sistemi nazionali e regionali di valutazione per individuare, valorizzare e riprodurre gli esempi di buone pratiche e quindi elevare la qualità complessiva dell'offerta;
- l'istituzione di un sistema di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti basato su standard di qualifiche riconosciute a livello regionale e nazionale;
- la messa a regime di sistemi di formazione degli operatori della Formazione Professionale.

Accanto allo sviluppo di tali nuove funzioni, la riforma del sistema prevede l'articolazione di un sistema di formazione esterna e interna all'azienda per gli apprendisti, il consolidamento di un sistema di formazione continua ed il completamento della filiera della Formazione professionale iniziale, volto a coprire un gap tra la domanda del mercato del lavoro e l'offerta di tecnici qualificati di livello non universitario.

Inoltre, una delle sfide più rilevanti è costituita dall'istituzione del diritto-dovere di istruzione e formazione fino al raggiungimento di una qualifica riconosciuta a livello nazionale ed europeo o comunque per una durata non inferiore a dodici anni, da compiersi nel sistema di istruzione e formazione professionale, anche attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato e dello strumento dell'alternanza formazione-lavoro.

In tal senso, per la gestione della domanda e dell'offerta di formazione professionale sarà necessario proseguire nella costituzione di un sistema di orientamento e nella creazione, all'interno dei nuovi servizi per l'impiego, di efficienti sistemi di anagrafi della popolazione soggetta al diritto-dovere, finalizzati a raggiungere tutta l'utenza interessata ed in particolare coloro che, per oggettive difficoltà, rischiano di essere estromessi dal sistema.

La modifica del titolo V della Costituzione evidenzia il ruolo strategico del livello regionale come nodo centrale della programmazione dell'offerta di istruzione e formazione professionale, rendendo possibile la predisposizione di piani operativi a livello territoriale, con una maggiore attenzione alla flessibilità dell'offerta e alla sua correlazione con il contesto economico e professionale locale.

E' allora opportuno creare sinergie tra i diversi attori istituzionali per far convivere da un lato, e raccordare dall'altro, le specificità dell'offerta e della gestione regionale degli apparati formativi locali, al fine di offrire dispositivi che permettano la comunicabilità tra i diversi sistemi regionali,

ad esempio attraverso lo strumento del riconoscimento dei crediti e della certificazione delle competenze, anche nel quadro del più vasto panorama europeo.

In tal senso appare di primaria importanza la creazione di reti di attori e di sinergie istituzionali che permettano la condivisione di tali strumenti ad opera di tutti gli attori coinvolti nel sistema in una logica di rete.

1.5 Consolidamento del Sistema nazionale di formazione continua e adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione

Negli ultimi anni il focus delle politiche pubbliche ha posto sempre di più al centro dell'attenzione la formazione continua dei lavoratori, che è stata tra l'altro oggetto di una serie di interventi normativi. Tra questi il più rilevante è l'art.118 della Legge finanziaria 2001 che, in attuazione di quanto disposto dall'art.17 della L.196/97, ha istituito i Fondi paritetici interprofessionali per lo sviluppo della formazione continua, alimentati principalmente con il gettito derivante dal contributo dello 0,30% versato dai datori di lavoro del settore privato per la formazione dei dipendenti. I Fondi, che sono in fase di decollo, finanzieranno piani formativi aziendali, settoriali e territoriali.

Il panorama del sistema nazionale di formazione continua si è fatto dunque alquanto articolato e arricchito di un nuovo canale di finanziamento, che andrà progressivamente a sostituire quello derivante dalla legge 236/93. Vanno ricordati altri canali, oltre alle misure specifiche dell'Asse D dei POR, quali le attività formative realizzante nell'ambito del lavoro interinale e quelle finanziate con la legge 53/2000, che riconosce il diritto del lavoratore alla formazione lungo l'arco della vita offrendo la possibilità di utilizzare congedi per la formazione e per la formazione continua (art. 5 e 6) e prevede anche la possibilità di promuovere la sperimentazione di percorsi di formazione continua in contesto di riduzione contrattata dell'orario di lavoro (art.9).

Per poter svolgere un ruolo efficace di sostegno alle politiche di sviluppo e di rilancio della competitività e dell'economia, la formazione continua deve saper rispondere alle esigenze strettamente legate alle tendenze in atto nel sistema socio-economico e produttivo. Essa deve pertanto porre il focus su tre poli: sul soggetto, e quindi sulla personalizzazione degli interventi in relazione alle specificità delle diverse categorie sociali e contrattuali e sulla base della biografia formativa e professionale (scarsa o alta scolarizzazione, bassa o elevata qualifica, ecc.) al fine di rafforzare il valore competitivo delle competenze dell'individuo, e di fare in modo che i percorsi nella flessibilità diventino un'opportunità e non fonte di disagio o di esclusione. Il secondo polo è, evidentemente, l'impresa, come soggetto che promuove, ma anche come soggetto che attua la

formazione. Occorre tener presente che il tessuto economico-produttivo del nostro Paese è caratterizzato da una fortissima prevalenza di piccole e medie imprese che, rispetto alle realtà medio-grandi, presentano una minor permeabilità alle attività di formazione e, per vari motivi, hanno maggior difficoltà di accesso al sistema della formazione continua finanziato con risorse pubbliche. In questo contesto vi è ancora la necessità di sostenere lo sviluppo di un sistema di formazione continua caratterizzato da un utilizzo integrato di più strumenti e tipologie di azioni. Il terzo polo è il territorio, nel quale convergono le strategie di sviluppo locale e che sempre più deve diventare il luogo dell'integrazione delle politiche e della costruzione delle reti che debbono sostenere anche i processi di formazione continua.

Il ruolo di un efficiente ed efficace sistema di formazione continua, nel quale le diverse modalità attuative e le diverse fonti di finanziamento riescano ad operare sinergicamente diventa strategicamente rilevante anche alla luce della nuova Strategia Europea per l'occupazione, in particolare con riferimento agli orientamenti specifici n.3 "Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro" laddove si chiede agli Stati membri di promuovere l'accesso dei lavoratori, in particolare di quelli poco qualificati, alla formazione, n.4 "promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita", dove si chiede che entro il 2010 il livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nell'Unione europea sia pari ad almeno il 12,5 della popolazione adulta in età lavorativa, e n.5 "Aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo" dove si chiede di favorire l'accesso alla formazione continua per i lavoratori più anziani e a tener conto dell'offerta aggiuntiva di manodopera risultante dall'immigrazione.

Da quanto descritto appare dunque evidente l'importanza di promuovere azioni di sistema volte a rafforzare le sinergie tra le diverse offerte di formazione continua, rafforzando la capacità di costruire piani formativi, affinando modelli innovativi anche di promozione del dialogo sociale e di sostegno agli operatori delle parti sociali anche in vista dei loro nuovi compiti di gestori dei Fondi interprofessionali.

Le autorità italiane hanno scelto di estendere, per la prima volta, nella nuova programmazione, gli interventi di formazione continua ai lavoratori pubblici. Questa scelta, nata dalla consapevolezza del ruolo che la Pubblica Amministrazione riveste quale promotore e sostenitore dello sviluppo socio economico del Paese e della sua modernizzazione, è stata resa possibile dalla cresciuta consapevolezza che la formazione continua è parte integrante della gestione ordinaria delle P.A. ed è una leva fondamentale per la qualità del servizio pubblico. La riuscita dei processi di cambiamento amministrativo in corso dipende, infatti, in buona misura dallo sviluppo e dalla diffusione delle competenze necessarie, così come già nella passata programmazione aveva

provato l'esperienza del Programma Operativo Pass, a titolarità del Dipartimento Funzione Pubblica, finanziato dal Fse 1994-99 e finalizzato ad accrescere le competenze dei dipendenti della Pubblica amministrazione del Mezzogiorno e ad introdurre elementi di innovatività e/o di ammodernamento nelle organizzazioni pubbliche.

La riforma della pubblica amministrazione si trova oggi in una fase cruciale che rende urgenti interventi a livello centrale, locale e dei singoli territori coerenti con:

- l'equilibrio del sistema policentrico-federalista verso cui il paese si sta dirigendo;
- la necessità di accompagnare la trasformazione delle PP.AA. in sistemi intelligenti, interattivi e a geometria variabile capaci di comprendere e soddisfare le esigenze della collettività;
- la necessità di sostenere i territori nella loro promozione ed azione per il raggiungimento di uno sviluppo economico e sociale sostenibile.

Innovazione istituzionale e governo del territorio sono i punti di focale intorno ai quali ruota la necessità di una trasformazione culturale dell'intero comparto pubblico che non potrà non essere accompagnata da interventi di sistema che favoriscano il raggiungimento di livelli di performance omogenei (su tutto il territorio nazionale) e il perseguimento di economie di scala (anch'esse perseguite considerando il Paese come un tutt'unico).

Per quanto attiene la qualificazione/riqualificazione delle strutture e delle risorse umane è cornice e quadro quanto previsto e normato prima nel D.lgs 30 marzo 2001 n.165, poi nella Direttiva 13/12/2001 "Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni" e infine dall'articolo 4 della legge n.3 del 16 gennaio 2003.

1.6 Pari opportunità e *mainstreaming*: necessità di interventi organici di osservazione e supporto a livello di sistema.

I processi messi in atto dagli indirizzi della programmazione economica 2000-2006 sul versante dello sviluppo di politiche di pari opportunità hanno introdotto elementi di innovazione che hanno trovato attuazione, già nei primi tre anni di programmazione. Elemento di novità si può considerare la nuova modalità di approccio alle tematiche di pari opportunità che cominciano ad assumere caratteristiche di trasversalità in quasi tutti gli assi e le misure facendo propri gli orientamenti e gli indirizzi predisposti con le azioni di sistema promosse dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

La centralità delle azioni di *mainstreaming* nell'ambito dell'utilizzo dei Fondi strutturali fa sì che essa non si limita agli sforzi di promozione dell'uguaglianza di pari opportunità attraverso le

misure specifiche ma sta mobilitando l'insieme delle azioni e delle politiche generali. Il *mainstreaming* sta diventando attraverso lo sviluppo delle Linee Guida VISPO uno strumento di pianificazione del cambiamento.

Questo processo tuttavia necessita di ulteriori e specifici dispositivi istituzionali, di risorse finanziarie e umane specificamente dedicate per far sì che i contenuti a favore delle donne diventino abituali, diffusi e facilmente utilizzabili.

Uno dei cambiamenti più significativi che si sono verificati sul mercato del lavoro europeo nell'ultimo ventennio è rappresentato dalla maggiore partecipazione delle donne di ogni età alla forza lavoro. Nel nostro Paese, la divaricazione appare ancora più significativa: le donne rappresentano il 51,4% della popolazione, ma solo il 28% della forza lavoro, il 40% degli occupati ed il 53% delle persone in cerca di occupazione; mentre gli uomini sono il 48,6%, il 62% delle forze di lavoro, il 60% degli occupati ed il 47% delle persone in cerca di occupazione (Elaborazioni Istat su dati Istat – RTFL, Aprile 2003).

Analizzando poi il tasso di disoccupazione femminile le differenze tra i sessi e tra le aree geografiche sono evidenti. Considerando le forze di lavoro nella fascia d'età compresa tra i 15 ed i 64 anni, il tasso di disoccupazione femminile è il doppio di quello maschile in tutte le aree geografiche del paese. I dati evidenziano situazioni critiche soprattutto per le classi di età più giovani residenti nel Sud (57,4%) e nelle isole (58,7%), a fronte di tassi di disoccupazione decisamente inferiori nel nord-est (7,8%) e nel nord-ovest (14,4%). Per le classi di età superiori le percentuali più elevate si registrano ancora una volta nel Sud e nelle isole, infatti prendendo ad esempio la fascia d'età compresa tra i 35-39 anni le stesse si attestano intorno al 24% nelle isole, contro il 4,4% nel nord-est.

A ciò si deve purtroppo aggiungere che la situazione all'interno del mercato del lavoro italiano è distorta da una forte presenza di lavoro nero, irregolare e precario: realtà economiche e sociali che coinvolgono purtroppo anche molte donne e la cui quantificazione è piuttosto complicata.

Va inoltre rimarcata l'anomalia italiana, rilevata anche in numerosi studi internazionali, che caratterizza la presenza delle donne nel mercato del lavoro: a fronte di un elevato livello di scolarità, continuano a manifestarsi difficoltà nell'accesso, partecipazione, reinserimento e disparità nel trattamento retributivo. Inoltre, ad una maggiore propensione delle donne ad iscriversi all'università, si associa poi un minor tasso di abbandono degli studi. Anche nella scelta degli indirizzi sono riscontrabili radicali cambiamenti: la presenza delle donne aumenta fortemente negli istituti tecnici e professionali; si riduce drasticamente nei licei e, ancor di più negli istituti magistrali.

Le donne italiane detengono ancora il primato mondiale del "doppio lavoro". La cura dei figli,

l'assistenza agli anziani ed il lavoro domestico, uniti alla carenza di servizi pubblici pesano soprattutto sulle donne che ricevono dai loro compagni, mariti, figli il minor aiuto domestico rispetto al resto del mondo. Per ciò che concerne la diffusione di servizi specificamente rivolti alla gestione del carico di cura si segnala, ancora una volta, un consistente divario tra il nord ed il sud del paese.

In seguito alla nascita dei figli, si registra una precoce uscita delle donne dal mercato del lavoro: i dati Istat ci indicano che il tasso di attività femminile tra i 21 ed i 30 anni pari al 66,4% per le donne senza figli, scende drasticamente al 43% per le donne che hanno almeno un figlio tra 0 e 3 anni; e precipita infine al 39,2% per quelle che hanno almeno un figlio tra 3 e 6 anni. Dopo aver lasciato il posto di lavoro, o essere state costrette a farlo, il reinserimento delle donne è difficilissimo ed i tassi di disoccupazione di lunga durata registrano questo dato negativo.

Le recenti innovazioni legislative, hanno messo in luce una rinnovata attenzione al tema di una più efficace distribuzione dei carichi familiari, presupposto imprescindibile appunto per una più incisiva azione a favore della parità uomo-donna. In particolare, attraverso l'emanazione della legge n. 53 del 8 marzo 2000 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità e per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*", si è inteso superare il "taglio" della sola parità, individuando, finalmente, il diritto alla paternità come diritto/dovere del padre in quanto tale, piuttosto che un diritto da esercitare in alternativa a quello della madre. La declinazione completa delle politiche di conciliazione rimanda ad azioni di flessibilizzazione della organizzazione del lavoro e dell'assetto aziendale.

Nella stessa direzione va il Decreto ministeriale del 16 maggio 2003 relativo all'istituzione di un Fondo di rotazione per il finanziamento in favore dei datori di lavoro che realizzano nei luoghi di lavoro servizi di asilo nido e micro-nidi.

Le modalità concrete di gestione delle iniziative co-finanziate dai Fondi Strutturali e il progressivo decentramento delle funzioni di governo del mercato del lavoro hanno, inoltre, favorito la crescita di politiche attive su scala locale. Elementi centrali di tali politiche sono principalmente rappresentati da: l'attuazione della riforma dei servizi per l'impiego e la promozione di politiche rivolte all'imprenditoria femminile. Riguardo al primo punto, le norme di riforma dei servizi per l'impiego, interessati da un'importante azione di riforma dal D.Lgs. n. 469/97 in avanti, dichiarano l'intenzione di promuovere il principio delle pari opportunità tra uomini e donne che andrà presidiato d'ora in avanti anche con riferimento alla presenza crescente nel mercato dell'intermediazione degli operatori privati. Con riferimento al secondo punto, l'attenzione andrà in prospettiva riservata sempre più sul livello della normazione secondaria di competenza del legislatore regionale.

Nella direzione dello sviluppo di iniziative per la promozione di politiche attive del lavoro, così come delineato dalla Strategia europea per l'occupazione e dal Processo avviato a Lisbona (uno degli obiettivi di questa ultima è l'aumento del tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010), va la riforma del mercato del lavoro, contenuta nella legge n. 30 del 14 febbraio 2003 ed il successivo decreto di attuazione. In relazione al profilo delle pari opportunità, le misure proposte nella legge intendono valorizzare in particolare:

- il “sostegno e lo sviluppo dell'attività lavorativa femminile.....” (articolo 1 “Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro”);
- “l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente di quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne” (articolo 2 “Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio);
- “...il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, il decremento del tasso di disoccupazione delle donne (Articolo 3 “Delega al Governo in materia di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale”);
- le “tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento alla maternità...” (Articolo 4 “Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite”).

Si segnala la rilevanza della funzione ordinaria di monitoraggio e valutazione dell'impatto delle innovazioni legislative, sancito dal fatto che nell'art. 17 del decreto attuativo della legge delega che enfatizza la rilevanza del principio di pari opportunità nell'osservazione dell'attuazione delle nuove politiche del lavoro.

Capitolo II

Risultati del primo periodo di programmazione

1 RISULTATI DEL PRIMO PERIODO DI PROGRAMMAZIONE

I risultati del primo periodo di programmazione emergono con chiarezza e in maniera dettagliata dal rapporto di monitoraggio qualitativo e dal rapporto del valutatore indipendente. Nel presente capitolo si intende richiamare sinteticamente soprattutto quegli aspetti che maggiormente incidono sulle scelte connesse con la riprogrammazione degli interventi.

Asse A

Il primo periodo di programmazione ha contribuito a realizzare, spesso in misura determinante, attraverso le azioni previste, un sistema di supporto e, in alcuni casi, di anticipazione, al cambiamento degli assetti organizzativi, delle modalità e logiche di programmazione, pianificazione e gestione delle strutture e delle politiche occupazionali e delle attività di supporto alle nuove reti pubblico private di incontro domanda offerta.

Il ruolo del FSE in questo ambito si è intrecciato spesso in maniera virtuosa con i processi di mutamento normativo ed istituzionale che hanno investito negli ultimi anni il sistema del mercato del lavoro e dei Servizi per l'impiego

In generale si può affermare che si è passati da una logica di assistenza tecnica, a volte concepita come funzione di supplenza alle carenze degli organici, ad una funzione del FSE di rafforzamento dei sistemi. Logica, questa, che deve essere implementata con azioni di sistema volte a sviluppare un sistema a rete di servizi pubblico-privati capaci di divenire snodo strategico delle nuove politiche dell'occupazione.

Le azioni di sistema hanno contribuito all'adeguamento dell'assetto organizzativo e informativo attraverso il supporto di interventi, programmati e coordinati in collaborazione con i referenti regionali, volti a :

- assistenza tecnica territoriale a Regioni, Province, Comuni;
- sperimentazione di interventi riproducibili nei diversi contesti territoriali;
- attività di scambi e gemellaggi;
- attività consulenziale mediante task force ad hoc;
- attività di informazione;
- attività di ricerca e monitoraggio.

In generale, nel periodo '94-'99, l'offerta di azioni di supporto ai servizi all'impiego è stata carente in quanto non esplicitamente prevista nei documenti di programmazione, anche se non sono mancate, sparse su tutto il territorio del Centro-nord, alcune attività in proposito.

Nell'attuale programmazione 2000-2006 sono stati previsti interventi specifici di supporto allo

sviluppo dei SPI. Le azioni avviate nel primo triennio hanno contribuito al decollo dei SPI: quasi tutti i servizi previsti nel *Masterplan* sono ormai erogati ad un livello medio con punte di eccellenza per i servizi di accoglienza e intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro. Di fatto è stata sviluppata la rete dei Centri per l'Impiego a livello nazionale¹: si tratta di un sistema formato da 328 Centri diffusi in tutte le regioni ob. 3, a responsabilità regionale .

Si registra, anche attraverso un'azione di monitoraggio, un avanzamento relativo dei servizi di maggiore complessità e innovazione quali l'orientamento e l'inserimento lavorativo. Rimane ancora un punto critico: i servizi alle imprese e la quota di disoccupati intermediati dai SPI.

Dal punto di vista organizzativo i SPI hanno dimostrato un miglioramento sostanziale e l'attenzione si è posta maggiormente sullo sviluppo dei servizi più personalizzati. Sul versante delle strutture si è registrato un miglioramento generalizzato sia per le sedi dei Centri sia nella cura dei loro layout e modulazione degli spazi, attivando anche forme di standardizzazione a livello provinciale. E' diffuso l'investimento in risorse informatiche e infrastrutture di rete.

Pur con alcune differenze a livello territoriale, la rete dei servizi sta raggiungendo gli standard europei definiti dal *Masterplan* nazionale: uno sviluppo che si sta muovendo verso la realizzazione di un sistema di rete di servizi pubblico-privato che vede la partecipazione attiva dei diversi attori a livello locale, divenendo il centro di convergenza sia delle politiche attive dell'occupazione che delle politiche di inclusione sociale..

In numerosi Centri, infatti, sono stati predisposti servizi dedicati per le fasce deboli (disabili, immigrati, donne ecc) ed in alcuni contesti territoriali, i Centri per l'impiego operano in connessione diretta con strutture, sportelli e servizi per il sociale, al fine di realizzare un sistema di "sviluppo di percorsi integrati per l'inclusione socio-lavorativa". Si tratta di sistemi di servizi funzionanti per tutta la popolazione disoccupata e adattati alle necessità dell'utenza più disagiata attraverso l'integrazione di appositi contenuti in riferimento ai diversi target di utenza .mediante il coordinamento con la rete dei servizi previsti nei Piani Sociali Regionali e nei Piani di Zona.

Sono stati istituiti appositi "servizi per l'inserimento lavorativo dell'utenza svantaggiata" creati direttamente all'interno dei Centri per l'Impiego provinciali, e appositamente regolamentati dalle Leggi regionali di attuazione del D.Lgs. 469/97 e dai Piani di Politica attiva del Lavoro annuali e pluriennali.

Cercando di sistematizzare le esperienze "di rete" vissute dalle regioni e province italiane nel 2002, è emersa un'espansione continua delle reti di relazione che i Spi hanno attivato sul territorio, sia consolidando collaborazioni preesistenti, sia avviando nuovi campi di intervento: è diffusa la volontà di porre l'utente al centro del servizio, creando un "percorso" di servizi

¹ Isfol, Rapporto di Monitoraggio dei servizi per l'impiego, giugno 2003

integrati di cui l'utente può disporre in diversi enti, in relazione ai propri bisogni (ad esempio: Cpi, struttura provinciale di orientamento e Informagiovani comunale), per tutti i servizi oppure solo alcuni più specialistici, integrando le funzioni complementari con altri enti dislocati anche in un'area territoriale più vasta, o esternalizzandole, al fine di rinforzare il bacino d'utenza. Il 55% delle regioni ha interazioni formalizzate con organismi sia pubblici sia privati che riguardano iniziative per l'inserimento lavorativo delle fasce deboli, donne in particolare, e attività per l'emersione.

Asse B

La Direzione Generale del Volontariato, Associazionismo sociale e Politiche giovanili (ex-Dipartimento Affari Sociali), nel corso del triennio, ha realizzato studi e indagini volti alla realizzazione delle seguenti attività:

- definizione di linee guida per la realizzazione di un sistema di qualità dei servizi sociali;
- definizione e sostegno dell'Impresa sociale, nell'ottica della sussidiarietà orizzontale, come soggetto che partecipa alla progettazione, gestione e realizzazione ed offerta dei servizi sociali;
- stato di attuazione degli interventi integrati territoriali;
- studio e definizione di modelli formativi e sperimentazione di nuove figure professionali. I prodotti realizzati riguardano le figure di: Operatore socio-sanitario, Assistente familiare, Operatori di base, Responsabile di zona;
- standardizzazione e realizzazione di sistemi di monitoraggio e valutazione. E' stata effettuata una rilevazione approfondita in tutte le Regioni sui sistemi di monitoraggio e valutazione degli interventi sociali che ha permesso la presentazione alle Regioni di un quadro d'insieme sui sistemi attivi nei diversi contesti territoriali e la confezione di un modello di valutazione dell'efficacia.
- Progettazione del sistema informativo SIIMPS con lo scopo di raccogliere e far circolare le informazioni relative al complesso sistema delle politiche sociali in un contesto interattivo che permette lo scambio continuo tra la Dg. Volontariato, le Regioni del Centro nord e Isfol.

I primi risultati delle attività di indagine sono stati illustrati e diffusi alle Regioni come primo strumento di supporto e accompagnamento alle funzioni di programmazione che a tali istituzioni fanno capo.

Durante la realizzazione delle attività si è potuto constatare come lo scenario in cui si è andati ad

operare è sicuramente molto articolato e complesso in quanto si compone delle diverse realtà delle politiche sociali che si sono andate delineando a livello regionale. Inoltre i mutamenti intervenuti nel panorama istituzionale con la modifica del titolo V della Costituzione, che ha determinato importanti implicazioni a livello territoriale per l'attuazione della Legge quadro 328/2000, hanno contribuito a diversificare le diverse politiche a livello locale.

Alla luce di queste considerazioni il ruolo della Direzione Generale del Volontariato è stato focalizzato sulla programmazione e sul coordinamento di politiche condivise con tutti i soggetti coinvolti e, già nel 2002, si è proceduto a riformulare il piano delle attività, tenendo conto dei risultati e della consapevolezza che l'integrazione tra politiche del lavoro e politiche sociali implica un dialogo costante tra tutti gli attori coinvolti, siano essi pubblici, privati e/o del terzo settore.

Nel nuovo piano delle attività sono stati identificati tre macroambiti:

- Analisi del sistema ed elaborazione di linee progettuali: con la realizzazione di studi e analisi di approfondimento delle componenti principali delle azioni di sistema per l'inclusione sociale e l'identificazione di buone prassi e metodologie e proposte operative per il loro trasferimento.
- Monitoraggio e valutazione del sistema: elaborazione di strumenti condivisi, acquisizione di dati a sostegno delle attività di programmazione, monitoraggio e valutazione delle Regioni.
- Azioni di supporto all'integrazione tra le politiche sociali e le politiche del lavoro: realizzazione di attività per la pianificazione e la costante verifica della pertinenza e della coerenza interna delle attività realizzate con gli obiettivi operativi assunti.

Si evidenzia la rilevanza strategica che, nel corso del triennio, ha rappresentato la scelta di introdurre, quale elemento fondamentale per favorire la integrazione tra le politiche sociali e quelle del lavoro, il coinvolgimento dei referenti regionali della Formazione e Lavoro accanto a quelli delle Politiche Sociali.

Asse C

L'implementazione del Programma ha sostenuto il rinnovamento dei sistemi dell'istruzione e della formazione grazie all'attivazione:

- di interventi finalizzati a rafforzare percorsi innovativi già delineati a livello normativo ;
- di interventi finalizzati alla definizione di dispositivi a contenuto regolativi;
- di interventi volti all'innalzamento della qualità dei sistemi .

In generale si è perseguito l'obiettivo di supportare e qualificare i sistemi attraverso azioni di elaborazione di modelli, di messa in rete degli attori coinvolti, di trasferimento delle buone

pratiche, di analisi e diffusione delle informazioni necessarie alle attività di programmazione e di policy making, il monitoraggio delle azioni intraprese nei singoli contesti regionali, e così via.

I processi costruiti mettono in evidenza l'esistenza di una "relazione biunivoca" tra contesto normativo, PON, e POR.

Ciò premesso, si può affermare che, ad oggi, il PON ha prodotto risultati rilevanti per il contesto di riferimento soprattutto in materia di:

- ✓ accreditamento delle sedi formative e orientative;
- ✓ avvio dei processi attuativi necessari alla definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze professionali;
- ✓ definizione degli standard minimi dei percorsi IFTS;
- ✓ sostegno ai percorsi della formazione permanente;
- ✓ individuazione dei contenuti dei moduli aggiuntivi alla formazione ordinaria per l'assolvimento dell'obbligo formativo nell'ambito dell'apprendistato;
- ✓ trasferimento di buone pratiche sviluppate nella passata programmazione e nell'ambito di Programmi e Iniziative comunitarie;
- ✓ diffusione di strumenti e metodiche per l'orientamento;
- ✓ sviluppo di strumenti per la formazione dei formatori e l'*e.learning*

In merito alla Misura C2, l'efficacia degli interventi previsti è stata strettamente dipendente, in questo primo periodo, dalla capacità di stabilire coerenza e continuità con l'evoluzione del quadro normativo in atto, ed in primo luogo con i nuovi scenari aperti all'applicazione della riforma del Titolo V della Costituzione.

In merito alla Misura C3, in questo primo triennio, risultano implementate azioni strumentali al raggiungimento dell'obiettivo di "costruire un sistema nazionale di analisi e valutazione". Tali azioni sono state direttamente finalizzate al perseguimento della finalità specifica della Misura: si è proceduto alla definizione delle linee guida per il monitoraggio e la valutazione del FSE e la collegata individuazione degli indicatori di monitoraggio da utilizzare per l'analisi dell'avanzamento dei PO cofinanziati con il FSE, sia il coordinamento del gruppo Placement e l'estensione, definita nell'ambito dello stesso gruppo, delle modalità di rilevazione degli esiti occupazionali prodotti dalle varie attività finanziate con risorse FSE, sia le attività del gruppo di lavoro sulla qualità dei sistemi formativi.

Le azioni sviluppate con la misura C3 hanno evidenziato la necessità di rafforzare, accanto allo sviluppo del sistema di valutazione, la costruzione di un sistema statistico informativo che attualmente presenta forti lacune. Lo sviluppo disomogeneo sul territorio nazionale di basi di

dati adeguate rappresenta infatti un handicap alla costruzione delle condizioni minime necessarie (ma non sufficienti) alla realizzazione di significative valutazioni di policies.

Infine, date le modifiche apportate al contesto istituzionale, assumono un'importanza ancora più determinante le modalità operative adottate al fine di costruire i modelli e i prototipi individuati come risultati del PON che costituiscono un punto di partenza imprescindibile per garantire l'attuazione dell'auspicato processo di riforma.

E' infatti evidente che l'efficacia dell'Asse C, e in generale l'efficacia del PON, è garantita solo nel caso in cui i modelli o i prototipi definiti siano concertati con le Regioni e, per quanto di competenza, le parti sociali, in modo tale da rispettare la nuova attribuzione delle competenze continuando tuttavia a perseguire l'obiettivo di favorire un processo di riforma che interessi tutte le regioni Obiettivo 3 e che promuova le sinergie con le Regioni ob.1 e in modo tale da garantire l'innalzamento complessivo della qualità dei sistemi.

Si può dunque ritenere che negli ambiti di intervento dell'Asse C sono già stati raggiunti importanti risultati, anche se una complicazione di non poco conto è derivata dalle modifiche al Titolo V della Costituzione che ha imposto la necessità di percorrere, per il raggiungimento delle finalità programmate, un iter istituzionalmente condiviso, in alcuni casi, di non facile attuazione. Inoltre su molte delle Azioni programmate nell'ambito dell'Asse C insistono pesantemente le incertezze derivanti dai possibili sviluppi della riforma del sistema di istruzione e formazione e della riforma del mercato del lavoro.

Il primo periodo di programmazione ha evidenziato la necessità di razionalizzare l'articolazione della misura C1 e della misura C2 che sono fortemente interconnesse e perseguono obiettivi operativi difficilmente separabili.

Gli interventi implementati sono tendenzialmente in grado, ovviamente insieme agli altri interventi in corso di programmazione ed avvio, di contribuire alla crescita dell'innovazione, dell'efficacia e della qualità dei sistemi dell'istruzione e della formazione professionale.

Asse D

Il primo triennio di programmazione si è caratterizzato per un significativo processo di accompagnamento dei processi di riforma in atto sul fronte della formazione continua tanto rivolta al settore privato che a quello della PA.

Attraverso la misura D1 si è proceduto su due direttrici di lavoro:

- interventi di sistema per lo sviluppo della formazione continua ed il trasferimento di buone pratiche . In questo quadro si è sostenuto il trasferimento delle innovazioni sperimentate nel periodo di programmazione 1994-1999, per quanto riguarda la

valorizzazione delle metodologie, modelli organizzativi o strumenti per il miglioramento della qualità delle competenze e la permanenza degli individui nel mercato del lavoro. Si sono sperimentati modelli di formazione continua legati ai mutamenti dell'organizzazione del lavoro, fra cui la riorganizzazione dell'orario, finalizzati anche al sostegno di forme di occupazione flessibili e innovative. Sono stati elaborati e diffusi modelli e strumenti di formazione continua, connessi alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con particolare riferimento alle piccole e micro imprese, applicabili alle varie fasi di crescita dell'impresa, durante il suo ciclo di vita.

- attività di ricerca/accompagnamento volta alla ricognizione dello stato dell'arte in tema di formazione continua e allo sviluppo e messa in rete di modelli ed esperienze. In questo ambito si è proceduto, attraverso la costituzione di un osservatorio sulla formazione continua, ad un'attività sistematica di analisi delle attività finanziate (e cofinanziate) per fornire ai decisori elementi utili per una sempre maggiore sinergia nell'utilizzo dei vari strumenti disponibili e ad indagini empiriche, volte alla ricostruzione degli atteggiamenti e dei comportamenti degli attori e dei fruitori degli interventi, principalmente le imprese, i lavoratori, le agenzie formative e le parti sociali. Con i *“Laboratori della Formazione Continua”* si sono messi in rete un pool di operatori che, a partire dai diversi contesti e dalle diverse tematiche in cui si articola la formazione continua, hanno lavorato insieme nella progettazione, nella realizzazione, nella valutazione di esperienze innovative.

La stessa combinazione di ricerca/accompagnamento e trasferimento di buone pratiche è stata realizzata per quanto riguarda il sostegno al dialogo sociale e alla programmazione negoziata, con la mappatura estesa dei piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, dei patti territoriali e dei contratti d'area. Anche in questo caso le azioni di disseminazione hanno incontrato un sostanziale successo.

Per quanto attiene la misura D2, le attività realizzate nel primo periodo di attuazione, su tutto il territorio nazionale, hanno consentito la messa a punto di modelli e strumenti che nella seconda fase di programmazione potranno essere tesaurizzati, diffusi e messi a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni, coniugando l'utilizzo di approcci e strumenti già validati con la possibilità di esperire nuove prospettive e modalità di lavoro arricchite da richieste che provengono dalle amministrazioni e che concreteranno in nuove attività.

Per fare un bilancio del primo periodo di programmazione distinguere tra aspetti di metodo e aspetti di merito.

La criticità iniziale, di metodo, è stata senza dubbio quella di trovare il giusto equilibrio tra i due

approcci, *top down* e *bottom up*, che il DFP persegue nell'implementazione delle Azioni di sistema. Per ovviare a questa criticità è stata avviata, su tutto il territorio delle Regioni Obiettivo 3, una rete di contatti con i referenti della misura che nei singoli POR è finalizzata allo sviluppo delle competenze del personale della PA e che, pertanto, si configura come l'equivalente della Misura D.2.

Nell'ambito di tale attività di contatti e di visite sui singoli territori si raccolgono innanzitutto le esigenze. In seguito, dopo la formulazione dei piani annuali, tutti i progetti sono illustrati nei loro obiettivi e nella loro articolazione al fine di sollecitare le diverse Autorità di Gestione perché cooperino nella fase operativa e perché si rendano disponibili per l'identificazione delle attività sulle quali sperimentare le strumentazioni e le procedure individuate dai singoli progetti.

Il processo di riforma del titolo V della Costituzione

La prima criticità di merito è senz'altro costituita dall'accelerazione, impressa dalla riforma del Titolo V della Costituzione, al processo di cambiamento e di generale ammodernamento della Pubblica Amministrazione e dal conseguente trasferimento di nuove competenze e funzioni agli EELL.

In proposito, nel primo periodo di programmazione si sono sviluppate attività che hanno:

- accompagnato il processo di attuazione degli sportelli unici per le attività produttive introdotti dal d.lgs. n. 112/98 e disciplinati dal D.P.R. n. 447/98 modificato dal D.P.R. 440/00, sia garantendone il coordinamento che valutandone comparativamente l'impatto;
- orientato e supportato gli operatori della P.A. regionale e locale impegnati nel processo di programmazione e gestione dei fondi strutturali 2000-2006, attraverso il consolidamento, lo sviluppo e la valorizzazione sul sito web Euro.PA del patrimonio informativo e conoscitivo correlato a tale processo
- costruito e sperimentato modelli formativi per la creazione di nuove figure professionali per il potenziamento del ruolo delle amministrazioni nella promozione dello sviluppo locale, quali gli esperti di progettazione sociale e i formatori della formazione continua per la P.A.
- fornito, anche attraverso l'attivazione di laboratori territoriali, supporto alle Amministrazioni regionali e locali per l'individuazione delle tipologie di attività telelaborabili, la realizzazione di modelli operativi per la gestione delle attività individuate e la realizzazione di sperimentazioni nel settore del telelavoro
- sviluppato azioni di supporto al sistema dei nuclei tecnici di valutazione e verifica degli

investimenti pubblici previsti all'art. 1 della L. n. 144 del 17/05/99

- risposto al bisogno di aggiornamento continuo delle competenze della P.A. di fronte alla rapidità dell'innovazione tecnologica, favorendo l'adeguamento delle strategie di comunicazione e di informazione delle amministrazioni pubbliche basate sulle tecnologie internet.
- svolto attività di monitoraggio strategico su progetti di scambio di esperienze tra Amministrazioni, individuando casi di eccellenza e promovendone la condivisione attraverso, in particolare, scambi tra funzionari e dirigenti e lo sviluppo di comunità tematiche

La Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulla formazione e valorizzazione del personale delle P.A. emanata il 13/12/01.

L'adozione della direttiva ha dato forte impulso alle Azioni di sistema per l'adeguamento delle competenze della Pubblica Amministrazione ma è stata anche causa, sia pure indiretta, di criticità. In molte Amministrazioni Regionali, infatti, la responsabilità della Misura D2 del POR e quella della struttura preposta all'elaborazione dei piani formativi fanno capo ad Assessorati/Dipartimenti/uffici diversi che spesso non hanno rapporti funzionali né un consolidato di pregresse esperienze (è la prima volta, occorre ricordarlo, che il personale della PA in Ob.3 è destinatario di azioni cofinanziate). Questo ha reso necessario la ricerca (spesso a posteriori) di congruenze non sempre evidenti e tarare le azioni sulle esigenze sempre più complesse e articolate degli utenti.

In proposito, nel primo periodo di programmazione si sono sviluppate attività che hanno:

- messo a punto e sperimentato un modello di Bilancio delle Competenze per operatori della P.A. locale, volto a sostenere in particolare le figure apicali chiamate a svolgere un ruolo chiave nel processo di cambiamento in atto
- favorito l'incontro tra il sistema universitario e la P.A.: concentrandosi da un lato sull'analisi della domanda formativa della P.A. e dall'altro sull'analisi e mappatura dell'offerta universitaria; lavorando alla realizzazione di linee guida per la realizzazione di percorsi adatti a specifiche aree di competenza per figure apicali della P.A. in un'ottica di formazione continua
- supportato il sistema delle amministrazioni locali ad esplicitare una domanda "consapevole" di formazione ed a gestire in un'ottica di qualità: la progettazione, l'erogazione e la valutazione di un'offerta formativa coerente con la Direttiva del Ministro

della Funzione Pubblica sulla formazione e valorizzazione del personale delle P.A.

La Direttiva costituisce in realtà il vero punto di forza che consente di incidere su un sistema (quello della P.A.) che evolve e cambia. Essa chiede e consente al tempo stesso di avviare e/o consolidare un processo virtuoso che consenta di presidiare l'intero ciclo della formazione: dall'analisi dei bisogni formativi, alla mappatura delle competenze e dei profili professionali, alla programmazione, gestione e valutazione degli interventi e della qualità della formazione erogata e consenta inoltre di attivare un vero e proprio knowledge network di tutti gli attori che operano in questo settore, fino ad arrivare a poter definire anche per la Pubblica Amministrazione un vero e proprio sistema di formazione continua.

Asse E

La maggiore attenzione prestata alla dimensione di genere nella programmazione nazionale ha consentito l'avvio di una più consapevole politica di maistreaming nell'attuazione delle linee di intervento.

Le azioni di sistema avviate stanno corrispondendo all'obiettivo globale e specifico dell'Asse E, cioè quello di individuare strumenti che siano di supporto ed indirizzo ai sistemi di governo sulle specifiche problematiche connesse alle pari opportunità e volte sia alla promozione dell'occupazione femminile, sia al miglioramento della posizione delle donne nel mercato del lavoro, anche in un'ottica di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Attraverso le azioni di sistema è stato, infatti, possibile costruire una sinergia con le azioni avviate dalle Regioni che ha portato all'intensificazione di un concreto confronto e ad una condivisione delle tematiche e delle linee di attività intraprese a livello nazionale e regionale.

Il confronto ha permesso di individuare i temi sui quali i territori richiedevano indirizzi operativi per la loro attuazione e per i quali sono state predisposte linee guida e documenti.

In particolare, si sottolinea la significatività che sta assumendo l'azione di sistema volta alla definizione di un modello per la valutazione d'impatto delle politiche di pari opportunità che ha già prodotto, insieme alla predisposizione di strumenti operativi per la fase della valutazione in itinere, ma anche orientamenti ed indirizzi per la riprogrammazione. Infatti, le proposte contenute nel documento finale stanno già trovando applicazione in diversi territori.

Rilevante è anche il lavoro avviato sulla disaggregazione dei dati statistici in chiave di genere, relativi alla natura della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e che è destinata ad entrare a regime nell'ambito della produzione delle statistiche ufficiali.

Risultati importanti sono stati raggiunti sotto il profilo del rafforzamento di presidi organizzativi di pari opportunità all'interno del processo attuativo anche attraverso l'individuazione di figure

preposte allo sviluppo ed implementazione del *mainstreaming* di genere, tra cui l'animatrice di parità.

L'esperienza maturata consente di riaffermare la giustezza della decisione assunta nel Quadro Comunitario di Sostegno e cioè quella di sviluppare interventi rivolti sia alle azioni positive che all'attuazione del *mainstreaming* di genere, secondo la logica del doppio binario.

Sulla base del Rapporto sul *mainstreaming* di genere, che il DPO ha redatto in occasione della fase di metà percorso, è stato possibile rilevare alcune criticità che si sono riscontrate nel primo triennio di attuazione.

Sebbene sviluppi ed evoluzioni positive siano state registrate, appare ancora evidente la persistenza

di un gap culturale rispetto alle tematiche di pari opportunità con riferimento a tutte le fasi del ciclo programmatico e che si è tradotto spesso in una scarsa attenzione ai temi e ai risultati prodotti dagli interventi.

Le difficoltà più evidenti sembrano spesso legate al carattere innovativo di alcune tematiche oggetto delle azioni di sistema, in modo particolare quelle relative alla costruzione di strumenti sensibili alle pari opportunità nell'ambito del monitoraggio e del processo valutativo.

Questi elementi rinviano anche ad una difficoltà più generale che, per essere superata, richiederebbe di un maggiore coordinamento e confronto tra le azioni specifiche dell'Asse E ed il complesso delle attività previste dal PON.

Capitolo III

Le nuove sfide per il PON

1 LE NUOVE SFIDE PER IL PON

Il contesto nazionale di riferimento per il Programma operativo nazionale “Azioni di sistema” ha subito, come si è descritto nel Capitolo I, significative modifiche che attengono principalmente al nuovo sistema di *governance* introdotto dalla riforma costituzionale, al nuovo quadro delle riforme del mercato del lavoro, dei Servizi per l’Impiego e del sistema di istruzione e formazione, ma anche alla nuova configurazione del sistema di formazione continua, alla ridefinizione della strategia nazionale per le politiche sociali e al rilancio delle politiche per le pari opportunità, con particolare riferimento alle politiche di conciliazione che diventano cruciali al fine di consentire il raggiungimento dell’obiettivo di accrescere la partecipazione – ancora largamente insufficiente – delle donne al mercato del lavoro.

Tutto ciò chiama il PON a ritarare la propria strategia d’intervento, che, se per molti aspetti comporta il completamento di processi avviati nel primo periodo di programmazione, per altri richiede una attenta riflessione e la ridefinizione di obiettivi e strategie di azione.

Le azioni di sistema si muovono anche nel quadro di riferimento dei più recenti indirizzi comunitari, che sono fondamentalmente ascrivibili a tre ambiti fondamentali:

- La nuova Strategia Europea per l’occupazione, che trova fondamento nella Decisione del Consiglio del 22 luglio 2003 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell’occupazione. I nuovi orientamenti identificano tre obiettivi generali e correlati tra loro: il raggiungimento della piena occupazione, il miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro ed il rafforzamento della coesione e dell’integrazione sociale. Questi tre obiettivi verranno perseguiti attraverso dieci orientamenti specifici, che non possono non essere tenuti presenti nella ridefinizione delle azioni di sistema nazionali, che hanno anche il compito di promuovere il loro raggiungimento, favorendo la convergenza dei sistemi regionali e locali verso gli obiettivi definiti a livello nazionale ed europeo, attivando forme di benchmarking e di trasferimento di buone pratiche.
- Il percorso avviato con l’Agenda sociale europea approvata dal Consiglio europeo di Nizza nel dicembre 2000, che ha dato l’avvio ai Piani d’azione nazionali per l’inclusione sociale e che riafferma la stretta connessione tra la politica dell’occupazione ed il rafforzamento della coesione sociale. Tale percorso trova nel Piano d’azione nazionale contro la povertà e l’esclusione sociale adottato dall’Italia per il periodo

2003/2005 un importante punto di riferimento.

- Il processo di Bruges-Copenaghen che ha rafforzato l'importanza degli obiettivi sanciti nei Consigli europei di Lisbona, Stoccolma e Barcellona e che sanciscono il fatto che l'educazione e la formazione professionale rappresentano fattori chiave per l'incremento della cooperazione a livello comunitario e svolgono un proprio autonomo ruolo nella creazione della società europea. La dichiarazione di Copenaghen e la successiva Risoluzione del Consiglio del 19 dicembre 2002 sanciscono i principi per l'adozione del metodo del coordinamento aperto e della cooperazione rafforzata in materia di istruzione e formazione, con priorità allo sviluppo della dimensione europea, ai temi della trasparenza, dell'informazione e dell'orientamento, al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, alla garanzia della qualità.

La nuova Strategia europea per l'occupazione porta di fatto a sintesi i tre processi sopra delineati, riconducendo ad un quadro politico unitario le specifiche strategie comunitarie che riguardano il capitale umano e l'inclusione sociale. Essa diventa pertanto il riferimento obbligato per il riorientamento delle azioni di sistema.

In questo quadro, le nuove sfide che il PON intende affrontare per il periodo 2004-2006 riguardano innanzitutto il rafforzamento dei sistemi nazionali di formazione e lavoro per renderli in grado di rispondere agli obiettivi comunitari e di fronteggiare anche la nuova realtà che deriverà dal processo di allargamento. Al tempo stesso occorrerà accompagnare l'applicazione del titolo V della Costituzione favorendo processi che, anche attraverso approcci di tipo bottom-up, contribuiscano ad innalzare la qualità dei sistemi regionali evitando un aggravio dei divari, in particolare tra Regioni ob. 3 e Regioni Ob.1. Questi obiettivi potranno essere raggiunti realizzando le azioni di sistema secondo le modalità che hanno caratterizzato il primo periodo di programmazione, accentuando ulteriormente il ruolo del PON, promuovendo forme di scambio, l'elaborazione comune di modelli e metodologie, la creazione di reti, la realizzazione di sperimentazioni, l'identificazione e il trasferimento di buone pratiche, fornendo consulenza e supporto al rafforzamento dei sistemi regionali, promuovendo azioni di mainstreaming.

Le azioni di sistema dovranno prioritariamente rivolgersi ai seguenti ambiti, che orienteranno la definizione delle specifiche misure:

- il sostegno alla riforma del mercato del lavoro e agli obiettivi che essa persegue, di ridefinizione del sistema dei servizi per l'impiego, di flessibilizzazione del mercato del lavoro attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, il rafforzamento della conoscenza e dell'informazione statistica;
- il supporto alle nuove linee di sviluppo del sistema della formazione professionale, a partire dalla formazione iniziale, che, ora collocata nell'ambito del sistema di istruzione e formazione, deve affrontare la sfida di rileggere nel nuovo contesto la propria mission storica, garantendo una leggibilità dei propri obiettivi e strumenti operativi sia sul versante del mondo del lavoro, sia sul versante del sistema scolastico nel quale essa si inserisce ora a pieno titolo;
- il nuovo apprendistato;
- il rafforzamento della dimensione della *life long learning* nella sua duplice connotazione di dimensione trasversale alla quale si riconducono tutte le offerte formative e di ambito di offerta riconducibile a quella che è ormai riconosciuta come "formazione permanente" in quanto direttamente rivolta al cittadino a prescindere dalla sua collocazione o meno in ambito lavorativo;
- il sostegno al consolidamento del sistema di formazione continua, con l'obiettivo di contribuire alla conoscenza costantemente aggiornata e sistematica delle diverse tipologie di offerta, anche al fine di garantire la copertura delle diverse fasce di utenza e il raggiungimento dell'obiettivo dell'accessibilità alla formazione da parte di tutti i lavoratori;
- il supporto alle politiche di inclusione sociale, nell'ottica dell'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro e al consolidamento dei sistemi di governo delle politiche stesse;
- il rafforzamento e l'implementazione delle politiche per le pari opportunità, con particolare riferimento al *mainstreaming* e allo sviluppo di azioni positive.

Le Azioni di sistema sono raggruppate in nove misure, che trovano una precisa rispondenza negli Assi e negli obiettivi specifici del QCS:

A1 Azioni di Sistema per rendere operativa la riforma del mercato del lavoro e sostenere il nuovo sistema a rete pubblico-privato per l'incontro domanda offerta

B1 Azioni di sistema per l'inclusione sociale

C1 Azioni di sistema per sostenere la riforma della formazione professionale, innalzare la qualità e promuovere l'apprendimento permanente.

C2 Azioni di sistema per lo sviluppo del sistema nazionale di analisi e valutazione

D1 Sostegno al consolidamento di un sistema nazionale di formazione continua

D2 Promozione di un sistema di formazione continua nella P.A. a sostegno dell'innovazione e dei processi di governance

E1 Azioni di sistema per sostenere il mainstreaming e le azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne.

F1 Spese di gestione, esecuzione, monitoraggio e controllo del QCS e del PON

F2 Altre spese di assistenza tecnica del QCS e del PON

Capitolo IV

Assi e Misure

4.1 ASSE A

Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro

MISURA A.1

Azioni di Sistema per rendere operativa la riforma del Mercato del lavoro e sostenere il nuovo sistema a rete pubblico-privato per l'incontro domanda offerta

Obiettivi

Gli obiettivi dell'asse A sono finalizzati alla attivazioni di azioni di sistema (sperimentazioni, sostegno e decollo dei servizi, supporto consulenziale allo sviluppo dei nuovi servizi, indagini e ricerche, attività di monitoraggio e valutazione, modellizzazione e diffusione di buone pratiche) volte a contribuire allo sviluppo di un sistema a rete pubblico privato per l'incontro della domanda offerta.

Un sistema di rete territoriale di prevenzione della disoccupazione, di sviluppo occupazionale e di incontro domanda offerta, in raccordo con le finalità e le misure previste nei POR finalizzato all'occupabilità dei soggetti in cerca di lavoro attraverso l'offerta di un'ampia gamma di interventi, anche integrabili fra di loro, al fine di:

- rendere operativa la riforma del mercato del lavoro ;
- sostenere la riforma dei servizi per l'impiego;
- sviluppare la mobilità territoriale;
- attivare interventi per l'emersione del lavoro nero ;
- sviluppare sistemi di informazione, monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro;
- sviluppare analisi, scambio e diffusione di buone pratiche.

Tali obiettivi fondano i loro presupposti su :

- le modifiche costituzionali e al decentramento delle materie di politica del lavoro e conseguente rafforzamento del ruolo di indirizzo, coordinamento e monitoraggio del governo centrale;

- la riforma del mercato del lavoro che mediante in particolare la legge 30/2003 e dal D.Lgs 181/2000 così come modificato dal D.Lgs 297/2002 che ha delineato:
 - a) una maggiore flessibilità nel campo del lavoro: introducendo nuove forme contrattuali (contratto in affitto, *job sharing*, *part time*, contratto a progetto) e lo sviluppo dei servizi privati di incontro domanda offerta;
 - b) lo sviluppo di una rete di servizi per il mercato del lavoro tenendo conto della diversità di attori interessati (pubblici e privati) e sviluppo della rete connessa ai centri per l'impiego e alle agenzie private;
 - c) la definizione di standard per l'accreditamento regionale dei soggetti privati, differenziazione dei servizi e degli utenti e sviluppo di sistemi di qualità ;
 - d) nuovi e maggiori raccordi con le imprese, verso le quali sviluppare sistemi di informazione e di raccordo per l'attivazione anche di servizi dedicati ;
 - e) nuove funzioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (albo dei soggetti dedicati all'incontro domanda offerta, istituzione e gestione della borsa nazionale del lavoro, indirizzo e monitoraggio del sistema).

Strategia e descrizione della misura

I soggetti istituzionali che, nell'ambito della riforma dei Servizi per l'impiego, sono chiamati a promuovere e realizzare le attività necessarie per la trasformazione ed il rilancio di tali strutture sono molteplici: dallo Stato che è chiamato a svolgere con un approccio concertativo funzioni complessive di indirizzo e funzioni specifiche di gestione delle eccedenze di mano d'opera, di governo dei flussi dei lavoratori extracomunitari e di allestimento e funzionamento complessivo del sistema informativo; alle Amministrazioni regionali e provinciali, a cui sono delegate le competenze; agli organismi strumentali di settore istituiti dalle Regioni; ai Centri per l'impiego che hanno un ruolo determinante nel trattamento diretto dei beneficiari; alle Parti sociali che hanno un ruolo rilevante nelle Commissioni paritetiche alle nuove Agenzie per il lavoro.

L'attività qualificata dei Centri per l'Impiego rappresenterà la condizione fondamentale per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ma anche per razionalizzare e raccordare le strutture sia pubbliche che private che operano per lo sviluppo dell'occupazione e dell'imprenditorialità su un dato territorio. Il compito prioritario di tali Centri è quello di intercettare sia i soggetti attivi in cerca di occupazione, sia le *vacancy* esplicite o latenti sul versante delle imprese, al fine di attivare processi efficaci di incontro e di adattamento reciproco tra le due tipologie di esigenze. L'obiettivo generale è dunque quello di minimizzare il numero delle *vacancy*

(il cui costo-opportunità è rilevante, soprattutto in molte regioni del centro-nord) generando effetti positivi sia sul versante dell'occupazione che su quello della disoccupazione. Altro obiettivo fondamentale è quello, in un'ottica di allocazione ottimale delle risorse e di efficacia dei provvedimenti, di canalizzare i segmenti di utenza appropriata verso i molteplici dispositivi di inserimento, qualificazione, promozione dell'imprenditorialità come previsti dalle nuove normative sul mercato del lavoro e dalla riforma del sistema di istruzione.

Inoltre nel prossimo triennio dovrà svilupparsi su tutto il territorio nazionale una efficiente rete di servizi pubblico - privata per l'incontro domanda offerta di lavoro.

Si tratta di una prospettiva che implica un cambiamento nella organizzazione dei servizi per l'impiego così come è avvenuto nella maggior parte dei paesi europei a seguito della liberalizzazione nella regolamentazione delle Agenzie private; un cambiamento che si inserisce in un processo in atto nel nostro paese che ha determinato una presenza, seppure limitata di soggetti privati per la fornitura di servizi di mediazione .

Lo sviluppo attuale, impone tuttavia l'attivazione da parte dei servizi pubblici per l'impiego di forme diverse organizzazione e erogazione dei servizi e di nuovi rapporti con il privato improntati su diverse strategie ; concorrenza, cooperazione, complementarità.

In questa prospettiva i “nuovi servizi per l'impiego” divengono snodo eccellente della rete territoriale, collegati – integrati con i diversi attori pubblici e privati che operano e sono presenti nel mercato del lavoro per l'incremento dell'occupazione.

L'azione di rete costituisce il presupposto per interventi in grado di cogliere la complessità dei bisogni di un territorio e di una società; una azione che permette di dare razionalità ad azioni connesse alle politiche del lavoro e che si rivolgono ad una molteplicità di utenti.

Una modalità di azione che in alcuni contesti territoriali alla luce della normativa in atto e nella prospettiva della nuova legislazione in materia di lavoro, ha già permesso lo sviluppo di forme di collaborazione tra pubblico e privato; ed in attuazione della nuova normativa sul mercato del lavoro consentirà di allargare la rete alle Università, alle strutture formative, e a tutte le altre Agenzie sociali, così come avviene in molti paesi dell'Unione Europea.

La premessa per lo sviluppo di una rete è la messa in atto di una strategia comune, il mezzo lo sviluppo di una connessione tra servizi e strumenti per il lavoro, la finalizzazione l'integrazione delle politiche e delle iniziative, l'obiettivo finale il miglioramento della qualità del servizio.

In questa prospettiva l'azione e la funzione dei servizi per l'impiego si sviluppano attraverso la promozione dei servizi per il lavoro, in collaborazione con l'offerta formativa e gli interventi dei servizi sociali, e parallelamente attraverso il raccordo tra economia locale e fabbisogni professionali in stretta connessione con altre agenzie del territorio.

Ai fini del conseguimento degli obiettivi esposti e coerentemente con i criteri enunciati, la misura A1 si articolerà in azioni di sostegno ai SPI, in particolare per ciò che concerne: la diffusione assistita degli standard di funzionamento dei SPI e le azioni di sostegno per il loro conseguimento, il supporto ai processi di formazione, riqualificazione e attività di cambio degli operatori SPI, la progettazione congiunta di modalità operative integrate tra i SPI e le agenzie private di incontro domanda e offerta, lo sviluppo del sistema di Rete tra i SPI e, in particolare, tra questi e i servizi privati, e produzione di supporti di interesse comune, l'attuazione dei nuovi dispositivi per l'inserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati e in particolare dei disabili, l'inserimento, il mantenimento nell'occupazione e il reingresso delle fasce critiche del mercato del lavoro (donne ed over 50), il monitoraggio e la valutazione congiunta delle attività degli SPI, della rete pubblico privata e degli effetti degli interventi sul mercato sul lavoro.

La misura supporterà inoltre l'attuazione della nuova SEO con particolare riferimento: all'ottimizzazione dei processi di mobilità territoriale, all'ottimizzazione degli interventi per l'emersione del lavoro non regolare, ad azioni di sistema per lo sviluppo e la promozione delle politiche attive del mercato del lavoro, e allo sviluppo di azioni di supporto alla Rete informativa di incontro domanda offerta.

Infine la misura supporterà l'attuazione della riforma del mercato del lavoro, sviluppando una azione di sistema per il monitoraggio e la valutazione delle politiche attive del lavoro, con particolare attenzione alle figure contrattuali e alle agenzie sociali.

4.2 ASSE B

Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale

MISURA B.1

Azioni di sistema per l'inclusione sociale

Obiettivi

Gli obiettivi che si intendono conseguire attraverso le azioni previste nella misura sono i seguenti:

- Supportare la funzione di “regolazione” del sistema di *welfare*, promuovendo la coerenza e il coordinamento tra gli indirizzi delle politiche di inclusione sociale e il recupero delle disparità esistenti a livello territoriale;
- Garantire la sostenibilità sociale della programmazione nazionale e locale, attraverso il monitoraggio delle sue ricadute sulla qualità della vita e sulla determinazione di pari opportunità di vita e di lavoro per i più deboli.
- Dare impulso innovativo, con interventi di monitoraggio e supporto alle azioni regionali, alle azioni progettuali di partecipazione al *welfare* di tutti gli attori istituzionali, economici e sociali, quali imprese, imprese sociali, settore non *profit*;
- Fornire strumenti di sostegno a tutte le Regioni per la loro programmazione e monitoraggio degli esiti, favorendo la crescita di una cultura ed un patrimonio comuni di operatività.

Strategia e descrizione della misura

La misura intende contribuire al raggiungimento dell'obiettivo globale dell'Asse B del Piano Operativo Nazionale Obiettivo 3: “Offrire la possibilità ai soggetti a rischio di esclusione sociale e/o in condizioni di particolare svantaggio di poter fruire di servizi di informazione e supporto, interventi mirati all'occupabilità e all'inclusione sociale e politiche di *welfare*, per migliorare la loro integrazione culturale, sociale e produttiva”.

La strategia di intervento da perseguire, coerentemente con le indicazioni emergenti dal Libro Bianco sul *welfare* e dal NAP Inclusione 2003-2005, intende supportare gli attori istituzionali centrali e periferici nella costruzione del nuovo sistema di *welfare* basato su politiche integrate, decentrate, plurisettoriali e in *partnership*.

In tale ottica, la strategia della misura è indirizzata verso due direzioni: una mirata a promuovere

le sperimentazioni e a sostenere lo sviluppo di politiche di inclusione sociale e lavorativa e l'altra a consolidare i sistemi di governo delle politiche stesse.

Il primo percorso si sviluppa nel supportare il capitale umano e relazionale, le capacità innovative e progettuali a livello locale, in un'ottica di integrazione tra le politiche sociali e le politiche del lavoro. La strategia intende pertanto favorire la sperimentazione di misure innovative rivolte all'inclusione sociale, attraverso la contrattualizzazione delle politiche e dei servizi per l'inserimento socio-lavorativo delle categorie svantaggiate e a rischio di esclusione, promovendo l'implementazione di dispositivi di ultima rete di sicurezza sociale.

Si vuol inoltre sostenere la Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) sia valorizzando un ruolo attivo delle imprese nel settore sociale, sia facilitando lo scambio di esperienze e buone pratiche, al fine di promuovere la convergenza e la trasparenza delle pratiche e dei suoi strumenti.

Il secondo percorso si inserisce nell'ottica di un rafforzamento della governo del sistema e della promozione della qualità delle politiche. Le azioni di sistema vengono indirizzate così a sostenere la lotta all'esclusione sociale, rafforzando il sistema di *governance* delle politiche per l'inclusione sociale, anche attraverso il metodo del coordinamento aperto, quale strumento per una gestione dinamica delle politiche sociali, volto ad una piena valorizzazione del principio di sussidiarietà verticale ed orizzontale.

Coerentemente con le nuove attribuzioni di competenze derivate dalla riforma del Titolo V° della Costituzione, la misura intende contribuire al processo di definizione e monitoraggio dei livelli essenziali delle prestazioni sociali, favorendo un percorso di concertazione e condivisione con Regioni, gli Enti Locali e le Parti Sociali.

Si intende inoltre sviluppare strumenti di monitoraggio e valutazione, dando seguito ad una delle priorità delineate nel *Libro Bianco sul Welfare* riguardante il monitoraggio della spesa sociale.

4.3 ASSE C

Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale

MISURA C.1

Azioni di sistema per sostenere la riforma della formazione professionale, innalzare la qualità e promuovere l'apprendimento permanente.

Obiettivi

Obiettivo generale della misura è quello di sostenere il sistema della formazione professionale sia nell'ambito della sua nuova collocazione nel nuovo sistema dell'istruzione e formazione, che comporta una ridefinizione di assetti, strumentazione, sviluppo di una nuova filiera in grado di dialogare con la scuola e al tempo stesso di mantenere la sua vocazione storica di interfaccia con il mondo del lavoro, sia nel proseguimento del cammino avviato nel primo triennio di programmazione e volto a migliorare la qualità e l'efficacia del sistema .

Gli obiettivi specifici mirano pertanto a:

- contribuire alla ridefinizione di un sistema di formazione professionale di elevata qualità e per un'ampia fascia di utenza attraverso la condivisione di una dimensione europea della formazione;
- sostenere la riforma dell'apprendistato nelle sue diverse articolazioni;
- valorizzare la modalità formativa basata sull'alternanza;
- sostenere le Regioni nella messa a punto di metodologie e dispositivi per il riconoscimento dei crediti formativi;
- sostenere le Regioni per la creazione di un sistema di certificazione delle competenze formali, non formali e informali e nell'implementazione del libretto formativo;
- sostenere l'innovazione e il miglioramento della qualità dell'offerta formativa attraverso dispositivi quali l'analisi dei fabbisogni, l'accreditamento delle sedi formative, la formazione degli operatori e l'orientamento.

Strategia e descrizione della misura

Le azioni di sistema della misura C1 agiscono nel quadro delle nuove leggi di riforma. La riforma

del sistema di istruzione e formazione professionale (L.n.53/2003 “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale” colloca la formazione professionale regionale nell’ambito del più generale sistema di istruzione e formazione, prefigura sia la creazione di un sistema di passaggi tra formazione professionale e scuola, sia lo sviluppo verticale del sistema e definisce l’alternanza come importante modalità per il conseguimento degli obiettivi formativi. Ciò implica la necessità di definire percorsi che realizzino profili educativi, culturali e professionali ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di differente livello valevoli su tutto il territorio nazionale se rispondenti a livelli essenziali delle prestazioni definiti su base nazionale e standard minimi formativi richiesti per la spendibilità nazionale dei titoli professionali conseguiti. L’Accordo Stato - Regioni sottoscritto nel giugno 2003 ha definito le modalità con cui affrontare la fase di transizione che si è determinata in attesa dell’emanazione dei decreti attuativi della legge. In tale ambito ha varato la sperimentazione di un’offerta formativa di durata almeno triennale a partire dall’anno scolastico 2003-2004.

La riforma del mercato del lavoro (“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”, L. 30/2003 e il decreto attuativo in corso di pubblicazione istituisce il libretto formativo e ridefinisce l’apprendistato, che diventa ora, nelle sue tre articolazioni, l’unico strumento incentivato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Sullo sfondo ci sono i nuovi indirizzi europei che sanciscono i nuovi obiettivi dei sistemi di istruzione e formazione e l’obiettivo, anche quantificato, dell’apprendimento permanente come strategico per il futuro dell’Unione. Tale obiettivo deve essere raggiunto da tutti gli Stati membri nell’ambito della nuova metodologia del coordinamento aperto.

Le azioni di sistema dovranno inoltre accompagnare il processo di attuazione del Titolo V della Costituzione, promuovendo modalità di raccordo tra ciò che attiene alle competenze nazionali e le azioni di accompagnamento e supporto all’attuazione delle riforme a livello regionale, con l’obiettivo di promuovere la qualità e di assicurare il raccordo tra ob.3 e ob.1.

Le azioni previste nella misura fanno riferimento in particolare a:

- le azioni a supporto delle nuove linee di sviluppo dell’offerta formativa (con riferimento allo sviluppo del diritto dovere all’istruzione e formazione professionale e allo sviluppo del sistema della formazione professionale, al nuovo apprendistato, alla formazione superiore e permanente);
- le azioni a supporto del miglioramento della qualità ed efficacia del sistema (ci si riferisce in particolare al completamento del processo di accreditamento e del sistema di analisi dei

fabbisogni professionali e formativi, alla definizione di un sistema di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi, che consenta la spendibilità nazionale ed europea dei titoli e delle competenze acquisite favorendo i processi di mobilità, allo sviluppo di un sistema di orientamento in grado di coniugare un'elevata articolazione con la massima integrazione, all'investimento sulla qualità degli operatori del sistema formativo, all'introduzione di forme di semplificazione e benchmarking e delle procedure programmatiche, amministrative e gestionali);

- le azioni a supporto del raggiungimento degli obiettivi fissati a livello europeo per i sistemi di istruzione e formazione e dell'obiettivo generale dell'apprendimento permanente. In questo quadro vanno sviluppate azioni legate alla promozione della mobilità, dell'apprendimento, dell'orientamento nell'ambito tecnico – scientifico, della e.learning.

MISURA C.2

Azioni di sistema per lo sviluppo del sistema nazionale di analisi e valutazione

Obiettivi

L'obiettivo generale della misura consiste nel contribuire ad un processo consapevole e informato delle decisioni di *policy* nell'ambito dei programmi di Fondo sociale europeo.

Questo obiettivo si realizza attraverso la costruzione di un sistema articolato di conoscenze e di analisi. La valutazione di programma e di *policy* del Pon va intesa quindi come ricerca valutativa di aiuto alle decisioni relative al Fondo sociale europeo. Lo sviluppo di un sistema statistico informativo adeguato costituisce la base per il raggiungimento dell'obiettivo.

Strategia e descrizione della misura

L'analisi e la valutazione delle politiche della formazione e del lavoro sono strumento di conoscenza imprescindibile per il disegno, la programmazione/riprogrammazione e gestione degli interventi cofinanziati dall'Ob.3 del Fse. Il Quadro Comunitario di Sostegno dell'Ob.3-capitolo X assume un approccio alla valutazione in cui l'accento viene posto non solo sull'adempimento del dettato dei regolamenti dei Fondi strutturali, ma anche sulla costruzione di un sistema di monitoraggio e di valutazione in cui si coniughino sia le azioni valutative di programma condotte al livello delle varie forme di intervento (Amministrazioni regionali/provinciali e centrali), sia le azioni valutative delle misure di *policy* trasversali ai programmi, ma che convergono sugli obiettivi generali e specifici del QCS. Il Pon mira quindi a sviluppare e consolidare un sistema valutativo del Fse coerente e congruente a livello nazionale e di Qcs, finalizzato alla costruzione di conoscenze articolate sulla realizzazione, i risultati e gli impatti del programma, nonché sul valore aggiunto del Fse alle politiche nazionali ed, in particolare, al Piano nazionale per l'occupazione.

Nel periodo 2000-2003 il PON "Azioni di sistema", coerentemente con la strategia ed il disegno valutativo previsti dal Quadro Comunitario di Sostegno dell'Obiettivo 3 di Fondo sociale europeo (Fse), ha contribuito a costruire un sistema nazionale di valutazione delle politiche cofinanziate finalizzato a: produrre un patrimonio di conoscenze articolate e significative sui principali effetti prodotti da tali politiche (realizzazioni, risultati, impatti); supportare in modo continuativo le scelte dei *policy-makers* nazionali e regionali dotandoli di uno strumento di conoscenza e verifica aggiornato e puntuale degli obiettivi raggiunti per il disegno la programmazione-riprogrammazione e la gestione delle politiche e degli interventi cofinanziati.

L'ulteriore consolidamento e sviluppo di tale sistema costituisce una priorità strategica per il

restante periodo di attuazione del PON in considerazione non solo del necessario adempimento al dettato dei regolamenti dei Fondi strutturali, ma anche dei seguenti fattori: la rilevanza di implementare delle conoscenze sistematiche e ricorrenti sul contributo del Fse all'evoluzione della Strategia europea per l'occupazione e sul valore aggiunto delle politiche cofinanziate a quelle nazionali; l'importanza di specifiche azioni di sistema finalizzate a raccordare in un quadro di riferimento unitario (in termini, ad esempio, di modelli, metodi e strumenti utilizzati) i molteplici attori e livelli territoriali coinvolti nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche cofinanziate, tenuto conto anche dei processi di *governance* e *devolution* avviati in Italia; l'esigenza di continuare a presidiare, rafforzandolo attraverso la prosecuzione del processo di ristrutturazione che intende superare i nodi critici, il sistema statistico-informativo sulla formazione professionale in quanto strumento sia di analisi che di gestione e verifica delle politiche italiane, anche mediante l'avvio di un disegno di rilevazioni statistiche volto ad integrare e migliorare la produzione di dati già esistente sulla formazione professionale.

La Misura svolge anche una funzione di supporto all'attuazione del QCS, sviluppando le analisi necessarie e promuovendo la complementarità e la definizione di una nuova metodologia per le azioni di trasferimento di buone pratiche.

La misura agirà quindi sui versanti:

- dell'analisi e valutazione delle politiche e dei programmi di Fse;
- del rafforzamento a livello nazionale e regionale del sistema statistico-informativo sulla formazione professionale e l'apprendimento permanente e dell'implementazione di un sistema statistico-informativo sul mercato del lavoro a supporto del monitoraggio degli obiettivi SEO;
- dello sviluppo e del coordinamento metodologico e scientifico della valutazione dei programmi di Fse;
- delle analisi a supporto del QCS, a partire dalla Complementarità con Programmi e Iniziative Comunitarie.

4.4 ASSE D

Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca nella scienza e nella tecnologia

MISURA D.1

Sostegno al consolidamento di un sistema nazionale di formazione continua.

Obiettivi

Gli obiettivi che si intendono conseguire con la misura sono i seguenti:

- promuovere il consolidamento del sistema di formazione continua e le sinergie tra le diverse offerte formative;
- sostenere l'apporto del sistema di formazione continua alle politiche di adattabilità e di anticipazione;
- disporre di un quadro conoscitivo sistematico e costantemente aggiornato;
- far sì che il sistema di formazione continua converga verso gli obiettivi definiti negli orientamenti specifici definiti nella nuova SEO;
- sostenere e rafforzare il dialogo sociale;
- identificare e diffondere buone pratiche.

Strategia e descrizione della misura

La formazione continua in Italia sta assumendo progressivamente le caratteristiche di un sistema articolato in base a differenti canali di finanziamento e differenziato rispetto ai soggetti che intervengono, ai loro ruoli, alle modalità di programmazione e gestione. Sono in atto politiche volte ad accrescere l'offerta e a favorire l'accesso dei lavoratori alla formazione, ma occorre fare uno sforzo per promuovere interconnessioni e sinergie, evitando sovrapposizioni e puntando invece a far sì che l'apporto integrato di diverse fonti di finanziamento porti a coprire tutto lo spettro delle diverse tipologie di utenti potenziali, a partire da quelli più svantaggiati. Ciò richiede l'approntamento di un quadro conoscitivo che sia in grado di fornire dati esaurienti e costantemente aggiornati sulle offerte di formazione continua, a partire dalla conoscenza del ruolo svolto dalla formazione cofinanziata dal Fse nell'ambito dei POR.

Se la formazione continua deve rispondere al duplice obiettivo di contribuire al miglioramento della competitività dei sistemi e delle imprese di accrescere e/o adeguare le competenze dei lavoratori per favorirne l'adattabilità e la mobilità, essa si configura anche come importante strumento delle politiche di anticipazione dei cambiamenti nei sistemi produttivi e nell'organizzazione del lavoro. Diventa fondamentale da questo punto di vista, disporre di conoscenze aggiornate sulle tendenze in atto e sui possibili impatti sulle competenze necessarie per fronteggiare il cambiamento.

Gli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione contengono indicazioni e fissano precisi obiettivi che riguardano anche il sistema della formazione continua. Alcuni sono tra l'altro ripresi nelle raccomandazioni che il Consiglio ha rivolto all'Italia. Tre sono le linee sulle quali l'azione di sistema può intervenire a supporto dei sistemi regionali e locali di formazione continua:

- la promozione di modelli sulle tematiche di salute e sicurezza e per lo sviluppo di sinergie tra flessibilità e sicurezza,
- lo sviluppo di modelli e strumenti per promuovere l'invecchiamento attivo,
- lo sviluppo di modelli per favorire l'accesso alla formazione continua della manodopera immigrata.

L'azione di sistema mira infine al sostenere e rafforzare il dialogo sociale al fine di ottimizzare l'efficacia del ruolo che le parti sociali svolgono sia nell'ambito del processo di programmazione del Fse, che più in generale nell'ambito delle politiche della formazione e dell'occupazione.

Le parti sociali hanno inoltre un ruolo determinante nel disegno del sistema di formazione continua e, da ora in poi, anche nel processo gestionale del sistema stesso. Si rende quindi necessario che l'azione di sistema favorisca l'acquisizione di metodologie e lo scambio di esperienze e buone pratiche.

MISURA D.2

Promozione di un sistema di formazione continua nella P.A. a sostegno dell'innovazione e dei processi di *governance*

Obiettivi

Le priorità individuate nell'ambito delle azioni di sistema obiettivo 3, sono volte al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- favorire lo sviluppo e i processi di *governance* locali;
- favorire la finalizzazione delle *performances* e dei processi lavorativi nelle pubbliche amministrazioni locali alle riforme in atto nella Pubblica Amministrazione;
- sviluppare strumenti per sostenere e facilitare i processi di riorganizzazione interna alle pubbliche amministrazioni locali, anche attraverso il consolidamento e la qualificazione della funzione formazione interna alle amministrazioni stesse
- promuovere l'innovazione nella P.A..

Strategia e descrizione della misura

Il nuovo quadro istituzionale, che prende l'avvio dalla riforma del Titolo V della Costituzione, consolida e rende irreversibile il processo di riforma federalista dello Stato. Al decentramento amministrativo sempre più dislocato verso i Comuni che lo esercitano in autonomia, si accompagna ora non solo una nuova distribuzione della podestà legislativa tra Stato e Regioni, ma anche un processo di federalismo fiscale che affida all'ente territoriale la responsabilità dell'entrata.

E' fuori discussione che di fronte a questo nuovo scenario -profondamente innovativo in termini istituzionali e operativi - ciascun Ente è chiamato ad avviare una sua ulteriore profonda trasformazione e, quindi, ad affrontare e risolvere i problemi di attuazione. Ma è ugualmente chiamato ad operare con forte spirito collaborativo con gli altri attori istituzionali implicati nel processo, a partire dallo Stato, per giungere ad un disegno organizzativo policentrico, che assicuri livelli equi "di prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" a tutti i cittadini del Paese.

Le Pubbliche Amministrazioni hanno una percezione ormai diffusa del loro ruolo di "soggetti preposti ai servizi della collettività". Prima dell'avvio dell'attuale percorso di rapida e profonda innovazione amministrativa e tecnologica che sta determinando il più grande cambiamento istituzionale della storia del nostro Paese, tale ruolo si traduceva nel perseguimento, da parte delle Amministrazioni, di obiettivi di miglioramento continuo dell'organizzazione e dei servizi. La

riforma istituzionale ha reso questo obiettivo ormai insufficiente. Alle Pubbliche Amministrazioni si chiede ora di “reinventare” non solo il proprio ruolo, ma anche le forme per esercitarlo.

Il pluralismo istituzionale, il necessario esercizio dell'autonomia e della diversità degli organi di governo, incide profondamente sui meccanismi di azione e sull'organizzazione e controllo della macchina pubblica centrale e locale. Di fronte alla diversità di scelte normative e di prestazioni che vengono assunte dalle Amministrazioni responsabili, di fronte all'evidente “disarticolarsi” delle discipline che il sistema finora adottato sottendeva, e che è stato messo in crisi dalla Riforma del Titolo V della Costituzione, la necessità di possibili interventi di sistema diviene ancor più ricca e insieme più complessa.

La concezione organizzativa che ha caratterizzato gran parte dell'importante attività di modernizzazione della P.A. dell'ultimo decennio interveniva, infatti, su meccanismi consolidati basati su processi lineari e discendenti, dall'alto verso il basso, dal centro alla periferia, dal generale al particolare. La nuova logica, opera invece con schemi interattivi e si basa su processi di interazione tra cittadini, amministrazioni e imprese private in un quadro di sistema policentrico. Anche questo elemento spinge verso la realizzazione di Azioni di sistema che possono essere interpretate come derivanti da due principi complementari e convergenti:

il primo è quello per il quale tali Azioni nascono *dal basso*, da una lettura dei singoli, specifici contesti, e poi, attraverso processi successivi di modellizzazione e “de - contestualizzazione” consentono di portare a sistema quello che i contesti hanno prodotto. Così facendo, l'azione di sistema “restituisce” ai territori le loro stesse esperienze, attribuendo loro valore aggiunto. Tali esperienze potranno così essere utilizzare nuovamente e diffuse;

altre Azioni, di converso, nascono con una visibilità *dall'alto*, meno impegnata nella gestione del quotidiano e più aperta alla ricerca, all'esperienza di nicchia o di “frontiera”. In questo caso, il modello proposto viene poi immediatamente offerto ai territori per la sperimentazione, perché siano i territori a consentire di apprezzarne il valore e l'utilità, e a dare concretezza ai modelli e corpo alle ricerche, oltre che a decretarne l'utilizzabilità. In questo caso l'Azione di Sistema “ritorna” al centro che potrà dunque avviarne la diffusione su più ampia scala.

Le Azioni di Sistema proposte con questo approccio mirano a sostenere e rafforzare i processi di governance locale, a realizzare la sperimentazione di nuovi processi e modalità di lavoro a sostegno dei processi di innovazione organizzativa, per sostenere e facilitare i processi di riorganizzazione interna, per potenziare l'efficienza e l'efficacia degli atti di gestione e per assicurare livelli di erogazione dei servizi congruenti con le esigenze sempre più complesse e articolate degli utenti, a promuovere percorsi di apprendimento reciproco e scambio di buone prassi fra i soggetti responsabili delle politiche formative e del lavoro.

4.5 ASSE E

Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro

MISURA E.1

Azioni di Sistema per sostenere il *mainstreaming* e le azioni positive per le pari opportunità tra donne e uomini

Obiettivi

Le azioni di sistema realizzate attraverso la misura offrono un contributo al raggiungimento di quanto previsto dall'obiettivo globale dell'Asse E del PON Ob. 3, mediante la messa a punto di interventi di supporto e di indirizzo in materia di pari opportunità, rivolti alle amministrazioni centrali e regionali titolari di programmi operativi sul FSE.

Proseguendo la sperimentazione avviata in questi primi tre anni di programmazione, con particolare riferimento alla attualizzazione e all'aggiornamento delle linee guida V.I.S.P.O. - Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità -, la misura si propone l'obiettivo di definire ed affinare ulteriori strumenti di implementazione, monitoraggio e valutazione delle misure e delle azioni programmate ed attuate nel QCS, al fine di perseguire il principio di pari opportunità tra donne e uomini. La misura si prefigge inoltre l'obiettivo di supportare l'applicazione della SEO, della Riforma del lavoro e lo sviluppo di politiche attive del lavoro in una prospettiva di *mainstreaming* di genere.

Il raggiungimento di questi obiettivi richiede l'adozione del metodo del "doppio binario", azioni di *mainstreaming* di genere e azioni specifiche, con riferimento alle diverse misure previste dai POR e dal PON Ob.3.

Strategia e descrizione della misura

La strategia adottata dalla misura sin dall'inizio della programmazione può essere sintetizzata nella seguente maniera: rappresentare un ambito di promozione e divulgazione di interventi finalizzati a costruire indirizzi, modelli, sperimentazioni, analisi, metodologie, strumenti atti a sostenere azioni improntate alle pari opportunità tra donne e uomini sia in chiave di *mainstreaming* sia in

chiave di azioni positive, con riferimento alle diverse misure previste nei POR e nel PON Ob.3. Coerentemente con le logiche di decentramento che caratterizzano il nuovo quadro istituzionale, la strategia della misura appare in linea con la normativa che attribuisce alle amministrazioni centrali alcune funzioni guida, propedeutiche e di accompagnamento della programmazione regionale. Inoltre, il riferimento alla priorità comunitaria del *mainstreaming* di genere richiede che queste funzioni di guida e di accompagnamento vengano svolte anche nei confronti di quanto è previsto a livello nazionale dalle altre misure del PON.

L'innovatività di questa strategia già sperimentata, in particolare nel rapporto con i POR, nei primi tre anni della programmazione, consente di “mettere a sistema” il *mainstreaming* di genere, sia a livello centrale che a livello territoriale, creando una cultura specifica e allo stesso tempo condivisa in termini di pari opportunità.

Intesa così, la misura interviene su quei sistemi che vengono rafforzati dal contributo offerto dal FSE, in particolare il lavoro e la formazione, offrendo orientamenti e strumenti affinché tutti gli interventi di promozione e programmazione del territorio, di attuazione degli interventi e di valutazione delle politiche intraprese siano in grado di poter assumere la prospettiva di genere.

Data questa strategia e con riferimento alla seconda parte della programmazione in atto, la misura, attraverso le azioni di sistema che la compongono, intende:

- Proseguire nell'attività di individuazione e sperimentazione di modelli di rilevazione statistica in grado di cogliere le differenze di genere a livello territoriale settoriale.
- Proseguire, sperimentare e concludere la definizione del modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida VISPO.

Tale Azione di Sistema proseguirà il lavoro di ricerca-azione per l'individuazione di indicatori, metodologie e strumenti per la valutazione degli esiti e degli impatti in chiave di genere.

Implementare la Rete delle Pari Opportunità che rappresenta uno strumento di informazione/formazione, confronto e riflessione, messa in comune delle esperienze, luogo virtuale di elaborazione e scambio di proposte metodologiche e strumenti operativi in materia di pari opportunità all'interno dei Fondi strutturali.

Individuare temi innovativi per la sperimentazione di forme di sostegno all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro anche in chiave di conciliazione.

L'Azione di Sistema si esplicita nella progettazione e realizzazione di studi, ricerche e sperimentazioni volti a sostenere azioni positive e di *mainstreaming* delle politiche attive del lavoro.

Proseguire le azioni di supporto, orientamento ed indirizzo per l'attuazione dei programmi.

Obiettivo principale su questo versante è quello di rafforzare i rapporti tra il DPO e le Amministrazioni centrali e territoriali titolari di Programmi per garantire l'attuazione del

mainstreaming coerentemente con le politiche nazionali e comunitarie.

Identificare criteri e modelli di buone pratiche nella programmazione in corso con riferimento particolare alle modalità con cui viene attuata la priorità trasversale delle pari opportunità.

Realizzare specifiche azioni di sistema per realizzare il *mainstreaming* di genere nell'attuazione della SEO, della riforma del mercato del lavoro e delle politiche attive del lavoro.

4.6 ASSE F

Accompagnamento del QCS e dei Programmi Operativi

La scelta di utilizzare il PON come unico strumento di gestione dell'Assistenza Tecnica, presa di comune accordo con le Regioni, si è fondata sulla consapevolezza della necessità di un coordinamento assai cogente tra le azioni destinate a supportare i sistemi della formazione e del lavoro nella attuale fase di riforma e le attività di assistenza previste nel QCS.

MISURA F.1

Spese di gestione, esecuzione, monitoraggio, controllo del Qcs e del Pon

Obiettivi

Obiettivo della misura è quello di supportare l'attuazione del QCS in tutti gli aspetti che competono al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché di supportare l'attuazione del PON.

Strategia e descrizione della misura

In questa misura rientrano le attività di assistenza tecnica incluse nella regola generale della scheda 11 del reg.CE 1145/2003 (che modifica il reg.1685/00) relativo alle spese ammissibili concernenti le operazioni cofinanziate.

Si tratta di azioni deputate a garantire la corretta gestione dell'intervento; esse sono indicativamente elencate al punto 2.1 della norma e sottoposte, per la loro ammissibilità, alle condizioni esposte dai punti 2.2 a 2.7.

MISURA F.2

Altre spese di assistenza tecnica del Qcs e del Pon

Obiettivi

Obiettivo della misura è quello di supportare l'attuazione del QCS in tutti gli aspetti che competono al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché di supportare l'attuazione del PON.

Strategia e descrizione della misura

In questa misura rientrano le attività di assistenza tecnica, a carattere trasversale all'interno del PON, diverse da quelle rientranti nella regola generale della scheda 11 del reg. CE 1145/2003 (che modifica il reg.1685/00) già previste nella misura F1.

Si tratta di azioni di assistenza tecnica finalizzate a garantire la massimizzazione dell'efficienza nella gestione dell'intervento e che discendono da previsioni regolamentari.

Le medesime attività, se direttamente connesse alle azioni programmate negli altri assi, potranno essere imputate direttamente nelle misure di riferimento.

Capitolo V

Valutazione d'impatto

5.1 VALUTAZIONE EX ANTE DEL PON

La finalità perseguita con le Misure programmate nell'ambito del PON – Azioni di Sistema è quella di contribuire ad effettuare le riforme previste dalle normative nazionali dei sistemi dell'impiego e della formazione professionale, nonché l'integrazione tra istruzione, formazione professionale e lavoro.

Tale finalità viene perseguita allo scopo di garantire:

- un incremento dell'efficacia delle politiche attive del lavoro;
- una riduzione del *mismatching* tra offerta e domanda di lavoro;
- un'offerta di servizi all'impiego (accompagnamento, informazione e orientamento) che contribuisca ad incrementare i tassi di occupazione e soprattutto a ridurre i tempi di ricerca di un impiego;
- un'offerta di formazione e istruzione integrata che garantisca un progressivo adeguamento delle caratteristiche dell'offerta alle esigenze della domanda, e così via.

La Misura E1 del PON, inoltre, è esplicitamente finalizzata a rendere operativa la strategia del *mainstreaming* e a valorizzare le azioni positive per le pari opportunità.

In sede di valutazione ex ante è stato messo in evidenza che l'impatto potenzialmente associabile agli interventi programmabili nell'ambito della suddetta misura è estremamente elevato perché l'attuazione della strategia del *mainstreaming* e la valorizzazione delle azioni positive, consentiranno di incidere completamente su uno degli aspetti più problematici del mercato del lavoro del centro nord dove si rileva la presenza di fortissime disparità di genere. Si deve tener presente, inoltre, che la condizione femminile (insieme a quella giovanile) è l'elemento che incide maggiormente sulle differenze rilevabili tra gli indicatori del mercato del lavoro dell'Italia centro settentrionale e i corrispondenti aggregati medi europei.

Detto ciò, e ipotizzando tassi annui di crescita del PIL dell'Italia del Centro nord in linea con quelli medi europei, si ritiene che il PON possa contribuire:

1. a ridurre il gap attualmente esistente tra i tassi di attività e di occupazione femminili da un lato, e maschili dall'altro;
2. a favorire l'allineamento del suddetto gap su valori medi europei;
3. a ridurre il tasso di disoccupazione giovanile e consentirne l'allineamento sul valore medio europeo;

4. a ridurre in modo considerevole la disoccupazione di lunga durata.

Tuttavia va sottolineato che causa una dotazione finanziaria complessivamente modesta (è previsto infatti, che il Programma assorba una quota pari al 5% delle risorse FSE previste per l'obiettivo 3) i risultati di cui sopra potranno essere raggiunti solo grazie alle sinergie che si attiveranno tra le Azioni previste dal PON, quelle programmate nell'ambito dei POR e le politiche (e le rispettive risorse) che verranno attivate sia a livello centrale che regionale.

Capitolo VI

Piano Finanziario

6.1 TABELLE FINANZIARIE

OBIETTIVO N.3

STATO MEMBRO: ITALIA

TITOLARE DEL PROGRAMMA OPERATIVO: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

TABELLA 1 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE A

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE A sviluppo e promozione di integrate politiche attive del mercato del lavoro.....									
2000	12.127.593	12.127.593	5.457.417	6.670.176	6.670.176	0	0	0	0
2001	12.370.147	12.370.147	5.566.566	6.803.581	6.803.581	0	0	0	0
2002	12.617.549	12.617.549	5.677.897	6.939.652	6.939.652	0	0	0	0
2003	12.869.898	12.869.898	5.791.454	7.078.444	7.078.444	0	0	0	0
2004	11.902.085	11.902.085	5.355.939	6.546.146	6.546.146	0	0	0	0
2005	12.140.125	12.140.125	5.463.059	6.677.066	6.677.066	0	0	0	0
2006	12.382.925	12.382.925	5.572.313	6.810.612	6.810.612	0	0	0	0
TOTALE ASSE A	86.410.322	86.410.322	38.884.645	47.525.677	47.525.677	0	0	0	0

TABELLA 2 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE B

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE B promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro.....									
2000	1.819.138	1.819.138	818.612	1.000.526	1.000.526	0	0	0	0
2001	1.855.522	1.855.522	834.985	1.020.537	1.020.537	0	0	0	0
2002	1.892.631	1.892.631	851.684	1.040.947	1.040.947	0	0	0	0
2003	1.930.485	1.930.485	868.718	1.061.767	1.061.767	0	0	0	0
2004	1.785.313	1.785.313	803.391	981.922	981.922	0	0	0	0
2005	1.821.018	1.821.018	819.458	1.001.560	1.001.560	0	0	0	0
2006	1.857.440	1.857.440	835.848	1.021.592	1.021.592	0	0	0	0
TOTALE ASSE B	12.961.547	12.961.547	5.832.696	7.128.851	7.128.851	0	0	0	0

TABELLA 3 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE C

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE C promozione e miglioramento: della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento...									
2000	30.297.609	30.297.609	13.633.924	16.663.685	16.663.685	0	0	0	0
2001	30.903.562	30.903.562	13.906.603	16.996.959	16.996.959	0	0	0	0
2002	31.521.633	31.521.633	14.184.735	17.336.898	17.336.898	0	0	0	0
2003	32.152.062	32.152.062	14.468.428	17.683.634	17.683.634	0	0	0	0
2004	28.324.428	28.324.428	12.745.993	15.578.435	15.578.435	0	0	0	0
2005	28.890.902	28.890.902	13.000.906	15.889.996	15.889.996	0	0	0	0
2006	29.468.738	29.468.738	13.260.932	16.207.806	16.207.806	0	0	0	0
TOTALE ASSE C	211.558.933	211.558.933	95.201.520	116.357.413	116.357.413	0	0	0	0

TABELLA 4 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE D

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE D promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile...									
2000	12.127.593	12.127.593	5.457.417	6.670.176	6.670.176	0	0	0	0
2001	12.370.147	12.370.147	5.566.566	6.803.581	6.803.581	0	0	0	0
2002	12.617.549	12.617.549	5.677.897	6.939.652	6.939.652	0	0	0	0
2003	12.869.898	12.869.898	5.791.454	7.078.444	7.078.444	0	0	0	0
2004	14.692.446	14.692.446	6.611.601	8.080.845	8.080.845	0	0	0	0
2005	14.986.288	14.986.288	6.743.829	8.242.458	8.242.458	0	0	0	0
2006	15.286.024	15.286.024	6.878.711	8.407.313	8.407.313	0	0	0	0
TOTALE ASSE D	94.949.944	94.949.944	42.727.475	52.222.469	52.222.469	0	0	0	0

TABELLA 5 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE E

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE E misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro...									
2000	2.426.071	2.426.071	1.091.732	1.334.339	1.334.339	0	0	0	0
2001	2.474.589	2.474.589	1.113.565	1.361.024	1.361.024	0	0	0	0
2002	2.524.082	2.524.082	1.135.837	1.388.245	1.388.245	0	0	0	0
2003	2.574.562	2.574.562	1.158.553	1.416.009	1.416.009	0	0	0	0
2004	2.380.958	2.380.958	1.071.431	1.309.527	1.309.527	0	0	0	0
2005	2.428.573	2.428.573	1.092.858	1.335.715	1.335.715	0	0	0	0
2006	2.477.145	2.477.145	1.114.715	1.362.430	1.362.430	0	0	0	0
TOTALE ASSE E	17.285.980	17.285.980	7.778.691	9.507.289	9.507.289	0	0	0	0

TABELLA 6 - RICHIESTA DI CONTRIBUTO - ASSE F

ASSI/ANNI	TOTALE COSTO ELEGIBILE	PUBBLICO							COSTO ELEGIBILE PRIVATO
		TOTALE COSTO PUBBLICO ELEGIBILE	PARTECIPAZIONE COMUNITARIA (FSE)	PARTECIPAZIONE PUBBLICA NAZIONALE					
				TOTALE	CENTRALE	REGIONALE	LOCALE	ALTRI	
ASSE F accompagnamento del QCS e dei programmi operativi									
2000	1.819.140	1.819.140	818.613	1.000.527	1.000.527	0	0	0	0
2001	1.855.522	1.855.522	834.985	1.020.537	1.020.537	0	0	0	0
2002	1.892.633	1.892.633	851.685	1.040.948	1.040.948	0	0	0	0
2003	1.930.485	1.930.485	868.718	1.061.767	1.061.767	0	0	0	0
2004	3.195.121	3.195.121	1.437.804	1.757.316	1.757.316	0	0	0	0
2005	3.259.024	3.259.024	1.466.561	1.792.463	1.792.463	0	0	0	0
2006	3.324.204	3.324.204	1.495.892	1.828.312	1.828.312	0	0	0	0
TOTALE ASSE F	17.276.129	17.276.129	7.774.258	9.501.871	9.501.871	0	0	0	0
TOTALE GENERALE	440.442.855	440.442.855	198.199.285	242.243.570	242.243.570	0	0	0	0

Capitolo VII

Disposizioni attuative

7 DISPOSIZIONI ATTUATIVE

Le modalità di attuazione si riferiscono e rispettano le disposizioni dei regolamenti comunitari in vigore per il periodo 2000-2006 e le norme attuative del QCS Italia Obiettivo 3, cui si fa riferimento per quanto non sia specificatamente indicato nel presente testo.

Il contenuto del presente capitolo potrà, tuttavia, essere modificato da disposizioni adottate in applicazione dell'art. 53 § 2 del Regolamento 1260/1999.

7.1 AUTORITÀ DI GESTIONE

L'Autorità di gestione del Programma Operativo Azioni di Sistema, definita di comune accordo nell'ambito del partenariato con le Regioni, le Province Autonome, le Amministrazioni centrali interessate e competenti per materia e i partner sociali, è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le attribuzioni e responsabilità dell'Autorità di gestione sono definite nell'art. 34 del Regolamento (CE) n. 1260/1999.

L'Autorità di Gestione per il PON è:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale (UCOFPL)

Via Fornovo, n.8

00192 Roma

Dirigente Divisione III Pro Tempore

Posta elettronica: rgraziano@welfare.gov.it

7.2 COINVOLGIMENTO DEL PARTENARIATO

La presenza dei rappresentanti economico-sociali, a livello nazionale e locale, nella nuova fase di programmazione costituisce una delle più importanti novità contenute nei Regolamenti. Tali novità trovano riscontro, in particolare, nell'art.8 e nell'art.35 del Regolamento (CE) 1260/99.

L'Amministrazione nella predisposizione della riprogrammazione del PON si è avvalsa, infatti, di tali soggetti garantendo la massima rappresentatività a tutte le parti.

L'attività di partenariato ha consentito una partecipazione operativa e responsabile alle scelte strategiche ed alla selezione degli obiettivi, sulla base di una conoscenza adeguata e pluralista dei bisogni e delle opportunità espresse dalla società e dal sistema produttivo.

Il processo di realizzazione del partenariato si è sviluppato in un arco temporale di diversi mesi e

attraverso approfondimenti successivi dei materiali predisposti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In particolare, nel corso dei diversi incontri effettuati sono state discusse le proposte per la riprogrammazione del Programma, progressivamente sviluppate sulla base dei suggerimenti e delle integrazioni avanzate dai soggetti coinvolti.

Attraverso tale modalità di confronto e di concertazione è stato possibile conseguire una strategia di programmazione condivisa e dunque dotata di maggiori elementi di efficacia e di efficienza e di perseguibilità degli obiettivi e degli interventi.

Il documento di riprogrammazione del PON per il periodo 2004-2006 è stato approvato dal Comitato di Sorveglianza del 4 Febbraio 2004.

7.3 PROCEDURE DI SORVEGLIANZA

Il Comitato di Sorveglianza del PON, è istituito secondo le stesse modalità e la stessa composizione del Comitato di Sorveglianza del QCS.

Tale scelta è stata concordata nell'ambito del partenariato ed è già evidenziata nel QCS.

7.3.1 Comitato di Sorveglianza del Programma Operativo Nazionale - Azioni di Sistema

L'attuazione del PON è accompagnata dal Comitato di Sorveglianza istituito, entro tre mesi dall'adozione del PON e nell'ambito del partenariato, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - UCOFPL, che lo presiede.

Sono chiamati a far parte del Comitato di Sorveglianza, oltre ai rappresentanti dell'Autorità di gestione, rappresentanti delle Autorità responsabili dei Programmi Operativi Regionali, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento RGS, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica, rappresentanti delle Parti Economico-Sociali e dei seguenti organismi intermedi: Dipartimento della Presidenza del Consiglio per le Pari Opportunità, Direzione Generale per il Volontariato, l'Associazionismo Sociale e le Politiche Giovanili MLPS, Dipartimento della Presidenza del Consiglio per la Funzione Pubblica, Direzione Generale per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione MLPS.

I soggetti coinvolti promuovono un'equilibrata partecipazione di uomini e donne.

Partecipano ai lavori del Comitato con voto consultivo un rappresentante della Commissione e, nel caso l'argomento ne coinvolga la competenza, della Bei.

Il Comitato di Sorveglianza stabilisce ed adotta il proprio regolamento interno, ivi incluse le

relative modalità di funzionamento.

Il Comitato di Sorveglianza si riunisce, in generale, almeno due volte all'anno, salvo esigenze diverse rilevate dall'Autorità di gestione che lo presiede.

Il Comitato di Sorveglianza è di competenza dello Stato membro anche dal punto di vista giurisdizionale.

I compiti del Comitato sono:

- a) conformemente all'articolo 15, conferma o adatta il complemento di programma, compresi gli indicatori fisici e finanziari da impiegare nella sorveglianza dell'intervento. La sua approvazione è richiesta prima di qualsiasi ulteriore adattamento;
- b) esamina ed approva entro sei mesi dall'approvazione dell'intervento, i criteri di selezione delle operazioni finanziate a titolo di ciascuna misura;
- c) valuta periodicamente i progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi specifici dell'intervento;
- d) esamina i risultati dell'esecuzione, segnatamente il conseguimento degli obiettivi fissati a livello delle misure, nonché la valutazione intermedia di cui all'articolo 42;
- e) esamina e approva i rapporti annuali e finali di esecuzione prima che siano trasmessi alla Commissione;
- f) esamina e approva qualsiasi proposta di modifica inerente al contenuto della decisione della Commissione concernente la partecipazione dei Fondi;
- g) può comunque proporre all'autorità di gestione qualsiasi adattamento o revisione dell'intervento, che renda possibile il conseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 1 o migliori la gestione dell'intervento, anche per quanto riguarda la gestione finanziaria. Qualsiasi adattamento dell'intervento viene eseguito conformemente all'articolo 34, paragrafo 3.

7.3.2 Comitato di Pilotaggio

La gestione delle varie misure del PON è attuata tramite il supporto del Comitato di Pilotaggio, così come è stato concordato nell'ambito del partenariato con le Regioni, le Amministrazioni Centrali, interessate e con i partner sociali.

Il Comitato di Pilotaggio ha il compito di contribuire alla definizione delle azioni da effettuare nell'ambito delle misure previste.

7.4 CIRCUITO FINANZIARIO

I flussi finanziari collegati alla programmazione comunitaria sono disciplinati dalle norme di

contabilità pubblica nazionale e dalla normativa comunitaria.

Le risorse comunitarie sono accreditate dalla Commissione Europea direttamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze - R.G.S. - sulla gestione fuori bilancio denominata "Fondo di Rotazione per l'attuazione degli interventi comunitari" istituito ai sensi dell'art. 5 della L. 183/87.

Le risorse nazionali necessarie al cofinanziamento sono accreditate dalla legge di bilancio al già citato "Fondo di Rotazione" al quale affluiscono anche i 2/3 della addizionale contributiva sull'assicurazione involontaria contro la disoccupazione istituita dall'art. 25 della L. 845/78 e successive modifiche e integrazioni.

Le procedure di rendicontazione delle spese effettivamente sostenute dai beneficiari finali all'Autorità di Pagamento sono stabilite da quest'ultima in accordo con l'Autorità di Gestione conformemente al dettato del Reg. 438/2001 e comunicate agli Organismi Intermedi del PON. Esse stabiliscono le modalità, la documentazione e i tempi di rendicontazione delle Amministrazioni competenti. Con le stesse procedure l'Autorità di Pagamento può definire i termini e le modalità di espletamento dei controlli in loco presso i beneficiari finali, al fine di verificare il mantenimento di un sistema di gestione e controllo finanziario delle risorse conforme ai regolamenti comunitari e alla normativa nazionale in materia. I pagamenti ai beneficiari finali, sia per la quota comunitaria, sia per quella nazionale, sono effettuati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento RGS, tramite il "Fondo di Rotazione", a seguito dell'emissione di note di liquidazione trasmesse direttamente dall'Autorità di Gestione e dagli Organismi Intermedi.

Lo stesso Ministero dell'Economia e Finanze – RGS – IGRUE comunica all'Autorità di Gestione UCOFPL e agli Organismi Intermedi l'avvenuto pagamento attraverso l'invio delle disposizioni di pagamento.

Per quanto attiene la procedura di erogazione ai beneficiari finali si rimanda al cap.2 del Complemento di programmazione.

7.5 MODALITÀ DI ACCESSO AI FINANZIAMENTI

L'Autorità di gestione, in linea con l'impegno della messa a regime del sistema dell'accreditamento, ricorrerà sempre a procedure aperte di selezione dei progetti relativi ad attività formative. Le specificità di situazioni particolari sono formulate e aggiornate dal Gruppo tecnico di Gestione che le propone, d'intesa con i servizi della Commissione Europea, al Comitato di sorveglianza del QCS.

Per le altre attività diverse dalla formazione, si ricorre a procedure in applicazione di norme nazionali o regionali, nel rispetto delle direttive comunitarie in materia di appalti.

Il Ministero del Lavoro si avvarrà per la realizzazione degli interventi dell'ISFOL (cfr. DPR n. 478/73 e D.LGS n. 19/99), ente pubblico di ricerca e assistenza tecnica in materia di politiche formative del lavoro e di orientamento coordinato e vigilato dal Ministero del Lavoro stesso; di Italia Lavoro Spa pubblica a totale partecipazione del Ministero del Tesoro e vigilata dal Ministero del Lavoro.

L'Isfol accompagnerà la realizzazione delle azioni di sistema finalizzando la propria attività, in particolare a: definizione di metodologie, modelli, analisi e diffusione di buone pratiche, predisposizione di materiali, progettazione e coordinamento di sperimentazioni legate alle riforme e alla qualità della formazione professionale e dei servizi per l'impiego e all'integrazione tra sistemi, analisi dei sistemi formativi e del lavoro, definizione di metodologie, modelli e coordinamento delle azioni di valutazione, azioni di valutazione del FSE, assistenza tecnica al Pon e al Qcs.

Italia Lavoro accompagnerà lo sviluppo del sistema dei servizi per l'impiego finalizzando le sue attività al conseguimento di un'omogeneità a livello nazionale relativamente alle funzioni e all'efficacia dei servizi stessi, e operando in modo da sostenere il decollo dei servizi in condizioni di difficoltà organizzative ed operative, e di favorire sia una formazione di base omogenea sia uno scambio permanente di informazioni ed esperienze tra i SPI, e la produzione e la diffusione di strumentazione metodologica e informativa di ambito nazionale ed europeo e di interesse comune.

L'Isfol e Italia Lavoro predisporranno in accordo con il Ministero del Lavoro un piano di attività che verrà portato a conoscenza del Comitato di Sorveglianza del Pon.

7.6 SISTEMA DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Ai fini di un'attuazione efficace e regolare del PON, l'Autorità di gestione è responsabile a norma del Regolamento (CE) 1260/1999 dell'istituzione di un dispositivo di raccolta di dati finanziari e statistici affidabili sull'attuazione, che consentano di rilevare gli indicatori per la sorveglianza del programma.

La sorveglianza del programma viene realizzata, per mezzo di appropriati indicatori, mediante la quantificazione:

- delle misure e degli assi prioritari, e della loro coerenza;
- dello stato di avanzamento dell'intervento in termini di realizzazioni fisiche, di risultato e di impatto al livello appropriato;

- dello stato di avanzamento del piano di finanziamento.

Nel successivo capitolo 8 viene proposto il sistema di indicatori per la sorveglianza del programma, coerente con la proposta contenuta nel QCS dell'Obiettivo 3, definita a partire dalle indicazioni della Commissione e dalla struttura di obiettivi del QCS, e fatta propria dal PON.

Tale sistema si compone di:

- indicatori di realizzazione fisica e finanziaria, per l'esame degli output delle attività cofinanziate. Tali indicatori sono comuni a livello europeo o di QCS, in modo da consentire la sorveglianza e la valutazione comparate dei livelli di attuazione della programmazione comunitaria in Europa e in Italia;
- indicatori di risultato, che consentono la misurazione del conseguimento degli obiettivi specifici del programma;
- indicatori di impatto, mediante i quali misurare il conseguimento degli obiettivi globali del programma.

La sorveglianza del programma verrà realizzata - di concerto con la Commissione e con il Comitato di sorveglianza del PON - secondo il seguente schema organizzativo:

- il sistema di sorveglianza verrà alimentato principalmente attraverso due fonti di informazione. In primo luogo le procedure programmatiche, amministrative e contabili di supporto all'attuazione e gestione del PON. In secondo luogo le valutazioni di cui è previsto lo svolgimento durante la realizzazione del programma;
- vengono individuate precise responsabilità inerenti l'implementazione di tale sistema. In particolare:
- il Ministero del Lavoro e il Comitato di Sorveglianza del programma organizzano ed esaminano i risultati della sorveglianza e delle valutazioni intermedie;
- ai soggetti attuatori delle iniziative cofinanziate è demandato l'obbligo di quantificazione e trasmissione dei dati necessari a quantificare gli indicatori di monitoraggio e valutazione del PON, secondo quanto previsto negli atti programmatici e amministrativi adottati dagli enti incaricati dell'autorità di gestione del PON, e tenendo conto al riguardo delle indicazioni provenienti dalla Commissione Europea;
- i risultati del sistema di sorveglianza - e la quantificazione degli appropriati

indicatori - concorrono a determinare tre principali *output* attraverso i quali esaminare lo stato di attuazione del PON e il grado di conseguimento degli obiettivi specifici e globali: il sistema informativo integrato esistente presso la Ragioneria Generale dello Stato - IGRUE, operante anche nel precedente periodo di programmazione, che consente il monitoraggio e la valutazione comparata dello stato di attuazione delle forme di intervento a livello di QCS; i rapporti annuali e finale di esecuzione previsti dal regolamento 1260/1999 (art. 37); i rapporti periodici di monitoraggio e valutazione del PON da presentare al Comitato di Sorveglianza.

I risultati del sistema di sorveglianza, insieme alle modifiche intervenute nel contesto socio-economico, istituzionale, normativo, amministrativo, di riferimento del PON costituiranno oggetto di valutazioni tematiche finali del PON, applicando al riguardo le indicazioni del regolamento 1260/1999 (artt. 40-43).

In linea generale, le valutazioni si comporranno di analisi sia quantitative che qualitative e saranno finalizzate alla verifica dei seguenti criteri:

- la rilevanza degli obiettivi e delle strategie definite nel programma in rapporto all'evoluzione del contesto;
- la consistenza e complementarietà degli interventi con le politiche nazionali e regionali, nel quadro della Strategia Europea per l'Occupazione e dei Piani nazionali d'azione;
- l'efficienza della realizzazione e quindi i risultati raggiunti rispetto alle risorse finanziarie mobilitate;
- l'efficacia della realizzazione e quindi il raggiungimento degli obiettivi fissati, interpretando gli eventuali scostamenti dai risultati attesi tenendo conto delle trasformazioni intervenute nell'ambiente socio-economico di riferimento, dei processi di implementazione e attuazione delle politiche, degli attori e dei loro comportamenti;
- l'impatto del programma in termini di: conseguimento degli obiettivi globali e strategici del PON; effetti diretti sui sistemi; effetti indiretti ed esternalità sul contesto e sui sistemi dell'offerta.

Le valutazioni del PON verranno realizzate in stretto raccordo con la Struttura nazionale di valutazione del FSE, istituita presso l'ISFOL nel 1995, e con il Gruppo Tecnico della valutazione, istituito a livello di QCS.

7.7 SISTEMA E PROCEDURE DI CONTROLLO

I Regolamenti 1260/99, 1685/00 modificato dal Reg. 1145/03, 438/01, modificato dal Reg. 2355/02, e 448/01 hanno precisato le condizioni a cui debbono rispondere i sistemi di gestione e controllo degli Stati membri e le disposizioni di attuazione dei programmi operativi in ordine alle modalità e procedure specifiche di controllo e verifica del corretto utilizzo delle risorse finanziarie; definendo in particolare la ripartizione e la separazione delle funzioni di gestione e di controllo delle Autorità di Gestione e di Pagamento e degli Organismi Intermedi.

Tale quadro di riferimento riconduce le responsabilità dei titolari delle forme di intervento a cinque principali adempimenti:

- la verifica della adeguatezza e correttezza delle modalità di svolgimento delle iniziative finanziate, alla luce delle norme esistenti e degli indirizzi attuativi stabiliti;
- la verifica della rendicontazione delle attività cofinanziate e della sua pertinenza con le norme comunitarie, tramite l'esame dei costi delle iniziative realizzate e delle modalità di calcolo e imputazione degli stessi;
- la verifica dell'ammissibilità, della regolarità e correttezza delle spese sostenute secondo quanto previsto dal citato Reg. 1685/00 e successiva modifica, nonché secondo le disposizioni nazionali di riferimento;
- la certificazione delle spese sostenute, secondo le regole introdotte con la relativa decisione della Commissione;
- l'istituzione dei meccanismi di verifica e certificazione dei sistemi di gestione e controllo previsti nel Regolamento 438/01 e successive modifiche introdotte dal Reg. 2355/02, del 27/12/02.

Le Autorità di Gestione e di Pagamento e gli Organismi Intermedi adottano adeguati sistemi di gestione e controllo ai fini di una sana gestione finanziaria dei fondi comunitari e nazionali, in conformità dei principi e norme comunitarie e nazionali ed in particolare garantiscono la correttezza, la regolarità e l'ammissibilità delle domande di pagamento dei contributi comunitari e nazionali. Le Autorità di Gestione e di Pagamento e gli Organismi Intermedi si impegnano ad adottare sistemi di gestione e controllo conformi al Reg. 438/01 e di comunicarli alla Commissione Europea, ai sensi degli artt. 5 e 13 del Reg. stesso, e a tal fine prevedono un'adeguata pista di controllo secondo quanto previsto dall'art. 7 del Reg. 438/01 e relativo

allegato.

Per quanto concerne le procedure analitiche relative al controllo ordinario e monitoraggio attuativo si rimanda alle specifiche del cap.2 del Complemento di Programmazione.

I controlli ordinari sono effettuati dal personale del Ministero del Lavoro e degli Organismi Intermedi o da Organismi appositamente individuati dal Ministero stesso e dagli Organismi Intermedi.

Eventuali variazioni a tali sistemi saranno comunicate dall'Autorità di Gestione alla Commissione Europea e al Comitato di Sorveglianza.

7.8 INTESE CON LE AMMINISTRAZIONI CENTRALI

Nell'ambito delle attività del PON per la riforma e il miglioramento dei sistemi del Lavoro, della Formazione Professionale, della Ricerca e dell'Istruzione, al fine di favorire una maggiore integrazione tra le politiche nazionali e la programmazione regionale, sono promosse intese tra le Regioni e le seguenti Amministrazioni:

- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica;
- Dipartimento della Presidenza del Consiglio per le Pari Opportunità;
- Dipartimento della Presidenza del Consiglio per la Funzione Pubblica;
- Direzione Generale per il Volontariato, l'associazionismo Sociale e le Politiche Giovanili del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

7.9 ATTUAZIONE DI SPERIMENTAZIONI

Nell'attuazione delle attività previste dalle misure del PON sarà possibile attivare specifiche sperimentazioni in accordo con le Regioni, le Province Autonome e le parti Sociali.

7.10 RISPETTO DELLE POLITICHE COMUNITARIE

Qualora vengano attivate azioni configurabili come "aiuti di Stato" questi verranno erogati in base ai Regolamenti di esenzione emanati dalla Commissione ai sensi del Regolamento del Consiglio n. 994/98, oppure saranno oggetto della procedura di notifica prevista dal Regolamento del Consiglio n. 659/99.

Misura	Titolo dello schema di aiuto di Stato o del caso ad hoc	Tipo di aiuto
A1	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
B1	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
C1	L'aiuto di stato fornito nell'ambito di questa misura è compatibile con il mercato comune a norma di una o più disposizioni dell'art. 87 paragrafo 2 e 3 del Trattato CE e rientra nei regolamenti di esenzione per categoria emanati dalla Commissione ai sensi del Regolamento del consiglio n.994/98 del 07/05/1998 (GUCE L142 del 14/05/1998)	Aiuti alla formazione
C2	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
D1	L'aiuto di stato fornito nell'ambito di questa misura è compatibile con il mercato comune a norma di una o più disposizioni dell'art. 87 paragrafo 2 e 3 del Trattato CE e rientra nei regolamenti di esenzione per categoria emanati dalla Commissione ai sensi del Regolamento del consiglio n.994/98 del 07/05/1998 (GUCE L142 del 14/05/1998)	Aiuti alla formazione
D2	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
E1	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
F1	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	
F2	Nessun aiuto di Stato ai sensi dell'articolo 87 paragrafo 1 del Trattato verrà fornito nell'ambito di questa misura	

Capitolo VIII

Indicatori

8. SISTEMA DI INDICATORI

Vengono qui presentati gli indicatori per il monitoraggio e la valutazione del PON obiettivo 3 del Fse 2000 – 2006 e del relativo Complemento di programmazione..

La loro costruzione è coerente con l'articolazione del sistema di indicatori adottato dal QCS obiettivo 3 e dal relativo PON :

indicatori di realizzazione, che rendono conto degli output delle attività cofinanziate, in termini di avanzamento finanziario e fisico degli interventi in riferimento alle fasi di impegnato-approvato/avviato/speso-concluso;

indicatori di risultato e di impatto, che misurano il raggiungimento degli obiettivi specifici e globali (efficacia) degli interventi realizzati.

La loro costruzione tiene inoltre conto delle seguenti scelte:

- nel set di indicatori presentato, si fa riferimento agli assi e alle misure;
- gli indicatori dei Complementi di programmazione del PON sono coerenti con quelli approvati nel QCS obiettivo 3 al fine di agevolarne la valutazione complessiva, che terrà conto anche del Sistema di indicatori relativo ai POR;
- gli indicatori qui elencati intendono contribuire ad una valutazione di sintesi dello stato di avanzamento e del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati dal PON e dai relativi Complementi di programmazione.

Gli indicatori di realizzazione (finanziaria e fisica e di avanzamento procedurale) misurano l'avanzamento del Programma, in base alla sommatoria di informazioni semplici registrate a livello di singolo progetto finanziato (definibile come l'unità amministrativa di approvazione). Ne consegue un legame diretto tra sistema di monitoraggio dei progetti e produzione degli indicatori di realizzazione finanziari e fisici. Gli indicatori di realizzazione sono stati individuati tenendo conto della necessità, espressa nel QCS Obiettivo 3, di prevedere per gli interventi cofinanziati con il FSE «indicatori di realizzazione comuni a livello europeo». Al fine di rispettare tale prescrizione, gli indicatori di realizzazione (validi per tutte le Misure) sono stati selezionati considerando, tra gli indicatori applicabili alle Azioni di sistema, il set di indicatori comuni previsti per le regioni del centro-nord dallo stesso QCS.

La valutazione del contributo del PON alla costruzione dei sistemi individuati nei diversi assi, misure e azioni, richiede necessariamente l'adozione di un approccio sia di tipo quantitativo che

di tipo qualitativo, in grado di cogliere la complessità degli elementi che concorrono sinergicamente alla qualificazione e innovazione dei sistemi del lavoro, formazione e istruzione, politiche di inclusione sociale e di genere, e, trasversalmente, sistemi di governance.

Pertanto, gli indicatori di risultato presentati afferiscono a due tipi distinti:

- gli indicatori di risultato quantitativi, in linea con quanto riportato nel QCS e nelle «Guidelines for systems of monitoring and evaluation of ESF assistance in the period 2000-2006», gli indicatori di risultato quantitativi sono stati definiti principalmente riferimento ai tassi di copertura delle popolazioni di riferimento degli interventi programmati;
- gli indicatori di risultato qualitativi (o più propriamente i descrittori), i quali, secondo la definizione Means (riferimento comunitario ai criteri generali per la valutazione della programmazione in corso), individuano elementi e aspetti qualitativi riconosciuti come significativi nella valutazione delle azioni di sistema sostenute dal PON. Tali aspetti, che cercano di cogliere un processo nel suo divenire, vengono descritti attraverso check list che accompagnano la definizione di ciascun indicatore.

Gli indicatori di impatto, infine, data la natura delle azioni realizzate fino al 2003 e la natura delle azioni programmate (progetti pilota, costruzione di modelli, sperimentazioni e diffusione, trasferimento buone pratiche, attività di supporto e di coordinamento metodologico alle Amministrazioni regionali o provinciali, ecc.), rappresentano indicazioni di piste di analisi e di indagine da adottare al livello di singolo POR e a livello di QCS e non elementi da quantificare direttamente nella valutazione del PON. Tale scelta deriva dalla consapevolezza che il legame esistente tra le Azioni di sistema attuate attraverso il PON e la variazione del contesto, non è un legame diretto, ma risulta, invece, condizionato dall'impatto che sui contesti ha l'attuazione dei Programmi regionali. In più, i descrittori previsti come indicatori di risultato, nel focalizzare l'attenzione sul livello e la consistenza dell'innovazione introdotta nei sistemi attraverso il PON, sono in grado di cogliere meglio i reali effetti prodotti dall'attuazione del Programma.

8.1 Indicatori di realizzazione

Indicatori di realizzazione finanziaria (da calcolare per singola Misura)

Indicatori	Livello	Cadenza
Impegni giuridicamente vincolanti	Misura	Trimestrale
Pagamenti effettuati (finanziamenti effettivamente erogati da parte dell' Amministrazione titolare)	Misura	Trimestrale
Spese certificate (effettivamente sostenute dal beneficiario finale e/o soggetto attuatore)	Misura	Trimestrale

Legenda:

Beneficiario finale

Gli organismi e le imprese pubbliche o private responsabili della committenza delle operazioni; nel caso dei regimi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del trattato CE e successive integrazioni e di aiuti concessi da organismi designati dagli Stati membri, i beneficiari finali sono gli organismi che concedono gli aiuti.

Soggetto attuatore

Con tale termine si individua il soggetto, organismo, impresa pubblica o privata, deputato in via principale alla realizzazione di un progetto. Attuatore può essere lo stesso promotore oppure un altro soggetto delegato da questi.

Indicatori di realizzazione fisica (da calcolare per singola Misura)

Indicatori	Articolazione	Fasi di rilevazione
N. progetti	Per Misura, Azione, tipologia di progetto (da classificazione nazionale), tipologia di soggetto attuatore, tipologia di destinatari (solo organismi e imprese), localizzazione	Approvazione Avvio Conclusione
N. progetti multiattore (partenariato attivo)	Per Misura, Azione, Tipologia di progetto (da classificazione nazionale), tipologia di soggetto attuatore, tipologia di destinatari (solo organismi e imprese), localizzazione	Approvazione Conclusione
N. di destinatari diretti (organismi e imprese)	Quantificazione degli organismi (pubblici o privati) e delle imprese destinatarie degli interventi (distinzione per tipologia di impresa)	Approvazione Conclusione
Durata media dei progetti	Durata media dei progetti espressa in giorni	Approvazione Conclusione
Costo dei progetti	Costo complessivo per progetto	Approvazione Conclusione
Costo medio dei progetti	Costo medio dei progetti	Approvazione Conclusione

NB. Tutti gli elementi classificatori (le diverse tipologie) sono quelli indicati nel QCS obiettivo 3

In termini di avanzamento procedurale dovranno essere considerati i seguenti indicatori (da per singola Misura)

Efficienza attuativa	Rapporto tra il numero di progetti avviati e il numero di progetti finanziati
Riuscita attuativa	Rapporto tra progetti conclusi e progetti finanziati Rapporto tra progetti conclusi e progetti avviati

8.2 Indicatori di risultato e di impatto

Asse A – *Sviluppo e promozione di politiche del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l’inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro*

Indicatori di risultato quantitativo Asse A

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura dei Servizi per l’Impiego (1)	N. centri per l’impiego cui sono stati forniti servizi specialistici sul n. totale centri per l’impiego esistenti in area Obiettivo 3
Tasso di copertura anagrafi funzionali alla gestione degli interventi	N. anagrafi realizzate con il supporto previsto dal PON sul numero totale delle anagrafi realizzate in aree Obiettivo 3 % annua

(1) Servizi Pubblici, privati e quelli autorizzati all’intermediazione così come previsto dalla Legge del 14 febbraio 2003, n.30 e dal Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n.276 “Attuazione delle deleghe in materia di attuazione e mercato del lavoro”

Indicatori di risultato qualitativi Asse A

Indicatore	Descrizione
Stato di attuazione dei dispositivi di monitoraggio e valutazione dei Servizi all’impiego	Identificazione dei dispositivi di monitoraggio e valutazione attivati nell’ambito della misura in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - sviluppo e utilizzo dei sistemi informativi e di monitoraggio; - analisi, indagini e ricerche realizzate e loro disseminazione.
Operatività e sviluppo dei Servizi per l’impiego	Identificazione degli outputs prodotti dal processo d’implementazione dei Servizi per l’impiego in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - caratteristiche dei servizi di livello avanzato; - modalità operative dei collegamenti in rete; - modalità organizzative del collocamento dei disabili; - istituzioni che hanno attivato la mobilità interregionale; - reti di collegamento utilizzate e forme di collaborazione tra servizi pubblici e privati;

Indicatori di impatto Asse A

Indicatori	Articolazione	Fonte
Incremento Efficacia dei Servizi per l’Impiego	Canali utilizzati dai disoccupati per trovare lavoro (per tipologia di disoccupato)	ISTAT - RFL
Incremento Efficacia dei Servizi per l’impiego	Canali utilizzati dalle aziende per selezionare le risorse umane (per tipologia di azienda)	Indagine ad hoc
Incremento del tasso di inserimento professionale	Per sesso, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio, cittadinanza, tipo di svantaggio	ISTAT - RFL

Asse B – Promozione di pari opportunità per tutti nell’accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l’esclusione sociale

Indicatori di risultato quantitativi Asse B

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura delle Regioni Obiettivo 3	N. Regioni coinvolte dalle azioni di sistema rivolte all’inclusione (sperimentazioni, sistemi informativi, trasferimento buone prassi, studi e analisi) sul totale delle Regioni Obiettivo 3 % annua

Indicatori di risultato qualitativi Asse B

Indicatori	Descrizione
Stato di attuazione di sistemi di qualità di servizi integrati per l’inclusione sociale	Descrizione degli output prodotti (analisi, ricerche, modelli) per incrementare la qualità dei servizi e delle politiche per l’inclusione
Stato di diffusione e Stato di attuazione della costruzione di sistemi di monitoraggio e valutazione delle politiche sociali	Descrizione della diffusione territoriale e delle caratteristiche degli strumenti informativi. Analisi del livello di definizione e utilizzabilità di descrittori ed indicatori per il monitoraggio e di efficacia impatto delle politiche sociali (locali, regionali e nazionali).

Indicatori di impatto Asse B

Indicatori	Articolazione	Fonte
Raccordo tra politiche sociali e del lavoro	Incremento del tasso di inserimento professionale dei soggetti svantaggiati per genere, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio, cittadinanza, tipo di svantaggio.	Dati da rilevare presso i Centri Pubblici per l’Impiego

Asse C – Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento nell'ambito di una politica dell'apprendimento nell'intero arco della vita al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità e promuovere la mobilità professionale.

Misura C1 Azioni di sistema per sostenere la riforma della formazione professionale, innalzare la qualità e promuovere l'apprendimento permanente.

Indicatori di risultato quantitativi Misura C1 (da calcolare per singola Azione di sistema)

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura delle Regioni Obiettivo 3 in riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> - Accredитamento (C1.1) - Fabbisogni formativi (C1.2) - Certificazione (C1.3) - Promozione qualità risorse umane per il sistema di FP (C1.4) - Orientamento (C1.5) - Apprendistato (C1.6) - Diritto/dovere istruzione e formazione (C1.7) - Formazione superiore (C1.8) - Formazione permanente (C1.9) 	N. di Regioni coinvolte nella implementazione procedure, nella realizzazione progetti pilota e nella sperimentazione di prassi innovative, sul totale delle Regioni Obiettivo 3 % annua

Indicatore di risultato qualitativo Misura C1 (da calcolare per l'intera Misura)

Indicatori	Descrizione
Livelli di innovazione e qualificazione del Sistema integrato di formazione professionale per singola filiera formativa: <ul style="list-style-type: none"> - diritto/dovere all'istruzione e formazione; - apprendistato; - FIS e Formazione di secondo e terzo livello; - Formazione continua; - Formazione permanente; - Formazione formatori. 	Analisi della regolamentazione, organizzazione istituzionale, livelli di partenariato e mercato della formazione professionale, in riferimento ai sistemi di accreditamento, certificazione e riconoscimento dei crediti, utilizzo delle analisi sui fabbisogni formativi, utilizzo di banche dati e di nuove tecnologie nell'orientamento e nella formazione a distanza.

Indicatori di impatto Misura C1

Indicatori	Articolazione	Fonte
Incremento del tasso di inserimento professionale	Genere, età, condizione nel mercato del lavoro, periodo di disoccupazione, titolo di studio e partecipazione a intervento formativo, cittadinanza	ISTAT - rilevazione forze lavoro
Incremento del tasso di attività	Genere, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio e partecipazione a intervento formativo, cittadinanza	ISTAT - rilevazione forze lavoro
Decremento dei tempi medi di ricerca del lavoro	Genere, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio e partecipazione a intervento formativo, cittadinanza	ISTAT - rilevazione forze lavoro
Incremento del tasso di autoimpiego e di imprenditorialità giovanile	Genere, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio e partecipazione a intervento formativo, cittadinanza.	ISTAT - rilevazione forze lavoro
Permanenza nel mercato del lavoro (riduzione del numero di licenziamenti sul totale degli occupati)	Genere, età, periodo di disoccupazione, titolo di studio e partecipazione a intervento formativo, cittadinanza.	ISTAT - rilevazione forze lavoro

Misura C2 Azioni di sistema per lo sviluppo del sistema nazionale di analisi e valutazione

Indicatore di risultato quantitativo Misura C2 (da calcolare per singola Azione di sistema)

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura Amministrazioni (regionali e centrali)	Numero di Amministrazioni (regionali e centrali) coinvolte nel progetto relativo al consolidamento e allo sviluppo del sistema statistico-informativo nazionale sulla formazione professionale sul numero totale di Amministrazioni che gestiscono programmi di FP in ambito obiettivo 3. % annua
Tasso di coinvolgimento delle AdG alle attività coordinate volte al miglioramento del monitoraggio e valutazione dei Programmi	Percentuale di AdG dell'obiettivo 3 che, attraverso loro rappresentanti, partecipano regolarmente ai gruppi di lavoro e ai seminari tematici organizzati al fine di sviluppare e migliorare il monitoraggio e la valutazione dei Programmi cofinanziati dal Fse

Indicatore di risultato qualitativo Misura C2

Indicatori	Descrizione
Stato di attuazione della costruzione del sistema nazionale di valutazione del FSE	Analisi delle modalità d'intervento e dei risultati raggiunti in termini di: <ul style="list-style-type: none"> ➤ analisi, indagini e ricerche valutative realizzate; ➤ gruppi di lavoro istituzionali, politici e tecnici avviati; ➤ output prodotti dai gruppi di lavoro; ➤ sviluppo sistemi statistici e informativi; ➤ sviluppo e disseminazione della cultura della valutazione ➤ utilizzo dei risultati della valutazione ai fini della programmazione delle politiche cofinanziate.

Indicatori di impatto Misura C2

Indicatore	Descrizione	Fonte
Incremento adozione standard metodologici per la valutazione dei Programmi	Misurazione del grado di diffusione e adozione degli standard metodologici definiti a livello nazionale (in termini di linee guida ed orientamenti, modelli, metodi e strumenti) per la valutazione dei Programmi cofinanziati dal Fse, adottando come punto di partenza la situazione registrata in occasione della valutazione di medio termine in ambito ob.3	Rapporti di valutazione intermedia e finale dei Programmi e del QCS
Incremento del livello di completezza e di disponibilità dei dati anagrafici sui destinatari (persone, organismi e imprese)	Misurazione del livello di completezza e di disponibilità dei dati anagrafici sui destinatari (persone, organismi e imprese) degli interventi cofinanziati dal Fse, adottando come punto di partenza la situazione registrata in occasione della valutazione di medio termine in ambito ob.3	Rapporti di valutazione intermedia e finale dei Programmi e del QCS
Trasferimento degli standard metodologici adottati per il Fse alla valutazione di altre politiche nazionali e/o regionali	Misurazione dell'utilizzo da parte delle AdG degli strumenti metodologici, nell'ambito della valutazione di altre politiche nazionali e/o regionali finalizzate alla valutazione e allo sviluppo del capitale umano (formazione professionale, istruzione, politiche di inclusione sociale, politiche del lavoro)	Approfondimenti sulla base dei Rapporti di valutazione intermedia e finale dell'Obiettivo 3

Asse D - *Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.*

Indicatori di risultato quantitativi Misura D1

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura dei Sistemi locali del lavoro presenti in aree Obiettivo 3	N. di Sistemi locali del lavoro coinvolti nella sperimentazione di interventi di formazione nell'ambito della riorganizzazione degli orari di lavoro e di forme di flessibilità sul numero totale di Sistemi locali del lavoro localizzati in aree Obiettivo 3 % annua

Indicatori di risultato qualitativi Misura D1

Indicatore	Descrizione (check list)
Stato di attuazione della costruzione del sistema nazionale di formazione continua	Analisi delle modalità d'intervento e dei risultati raggiunti in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - normativa nazionale prodotta e sue regolamentazioni; - azioni di sostegno alle parti sociali; - gruppi di lavoro istituzionali, politici e tecnici (avviati); - output prodotti dai gruppi di lavoro (ad esempio, linee guida, manuali operativi sulle procedure, sulle metodologie didattiche, definizione standard, ecc.); - costruzioni di reti; - diffusione e adozione risultati analisi, indagini e ricerche; - diffusione prototipi e modelli di formazione continua legati alle nuove forme contrattuali e di organizzazione del lavoro; - sperimentazioni e loro disseminazione; - messa a regime delle sperimentazioni.

Indicatore di impatto Misura D1

Indicatore	Descrizione	Fonte
Invecchiamento attivo	Analisi della variazione annua del tasso di attività della popolazione in età superiore ai 55 anni	ISTAT RFL
Incremento tasso di partecipazione della manodopera immigrata ad interventi di formazione continua	Analisi della variazione del tasso di partecipazione alla formazione continua da parte dei lavoratori immigrati	ISTAT- Rilevazione annuale Multiscopo sulle imprese. MLPS – Isfol/Abacus “Indagine campionaria annuale sulla partecipazione alla formazione continua da parte dei lavoratori”
Incremento investimenti (pubblici e privati) per le politiche di anticipazione	Analisi della variazione dei costi sostenuti dalle imprese per la realizzazione di attività formativa (corsale e non corsale) rivolta ai lavoratori	ISTAT- Rilevazione annuale Multiscopo sulle imprese. ISTAT - CVTS2 (1999) ISTAT – CVTS3 (2004)

Misura D2 Promozione di un sistema di formazione continua nella P.A. a sostegno dell'innovazione e dei processi di governance

Indicatori di risultato quantitativi Misura D2

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura dei destinatari esclusivamente per gli interventi formativi e consulenziali	N. di destinatari (persone) di interventi formativi/consulenziali sul totale dei dipendenti delle Amministrazioni destinatarie, articolato per tipologie di Amministrazione % annua
Tasso di copertura Amministrazioni Obiettivo 3	Quota Amministrazioni Obiettivo 3 destinatarie di progetti sul totale delle Amministrazioni potenzialmente destinatarie, articolato per tipologia di Amministrazione

Indicatori di risultato qualitativi Misura D2

Indicatore	Descrizione (check list)
Stato di avanzamento dei processi d'innovazione avviati nella P.A. Funzione pubblica decide l'eliminazione	Individuazione dei processi e dei prodotti innovativi utili all'adeguamento delle competenze della P.A., in termini di: - sperimentazione di prototipi e modelli di servizi a sostegno dello sviluppo locale e loro disseminazione; - implementazione e messa a regime dei Nuclei di valutazione degli investimenti pubblici; - sperimentazione di prototipi e modelli di forme contrattuali e di telelavoro nella P.A..
Consistenza e caratteristiche dei prodotti realizzati con le Azioni di sistema per la PA	Analisi del livello di diffusione territoriale e delle caratteristiche qualitative dei prodotti realizzati attraverso le Azioni di sistema per la PA in termini di: - Studi, ricerche e analisi; - Prototipi e modelli metodologici; - Percorsi formativi autoconsistenti e trasferibili; - Modelli di innovazione organizzativa/gestionale e procedurale; - Strumenti e supporti informatici e multimediali creati ad hoc.

Indicatore di impatto Misura D2

Indicatore	Descrizione	Fonte
Sviluppo della formazione nella PA	Analisi della variazione annua dell'investimento in formazione, del numero di ore erogate e dei partecipanti coinvolti (per caratteristiche anagrafiche e di livello di inquadramento) in azioni di formazione nella PA (per tipologia di amministrazione)	SSPA – Rapporto annuale sulla Formazione nella PA

Asse E - Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro

Indicatori di risultato quantitativi Asse E

Indicatori	Descrizione
Tasso di copertura Regioni Ob.3	N. di regioni che hanno nominato figure e/o predisposto servizi di pari opportunità
Tasso di copertura Regioni Ob.3	N. di regioni che hanno predisposto bandi di FSE Ob.3 in relazione a nuove figure professionali/servizi per l'occupazione/la conciliazione
Tasso di copertura Regioni Ob.3	N. di regioni che hanno predisposto strumenti di accompagnamento/conciliazione nel FSE

Indicatore di risultato qualitativo Asse E

Indicatore	Descrizione (check list)
Gamma degli strumenti approntati per la realizzazione del principio del mainstreaming e loro diffusione e utilizzazione	Rilevazione degli strumenti adottati per la diffusione del principio del mainstreaming in termini di presenza/assenza di tali strumenti nelle seguenti fasi d'implementazione del Fse: <ul style="list-style-type: none"> - programmazione; - realizzazione; - monitoraggio; - valutazione
Verifica delle caratteristiche della diffusione del mainstreaming di genere nelle Regioni e Province dell'Obiettivo 3	Analisi dell'avanzamento dei processi di istituzionalizzazione e definizione normativa finalizzati ad integrare il mainstreaming di genere nella programmazione e attuazione delle politiche pubbliche

Indicatore di impatto Asse E

Indicatore	Descrizione	Fonte
Sviluppo della conciliabilità dei tempi di vita e di lavoro	Analisi dei risultati dell'indagine Multiscopo (sezione Uso del Tempo) realizzata dall'ISTAT sulla conciliabilità dei tempi di vita e di lavoro per donne e uomini	ISTAT Multiscopo
Consolidamento dell'applicazione delle Linee guida VISPO (Indirizzi operativi)	Verifica della variazione del livello di applicazione delle Linee guida VISPO (Indirizzi operativi) nella valutazione intermedia e finale dei Programmi operativi	Rapporti di valutazione intermedia e finale POR
Incremento presenza femminile nei luoghi della decisione (economica, politica, istituzionale e nel campo della ricerca)	Rilevazione della variazione annuale del numero di donne che ricoprono posizioni di vertice nei campi dell'economia, della politica, delle Istituzioni e della ricerca scientifica	Rilevazione ad hoc

Asse F – Accompagnamento del QCS e dei Programmi operativi

Misura F1 Spese di gestione, esecuzione, monitoraggio, controllo del Qcs e del Pon

Indicatore di risultato qualitativo Misura F1

Indicatore	Descrizione (check list)
Efficacia delle azioni di accompagnamento al QCS e al PON	Livello di soddisfazione espresso dagli attori coinvolti nell'attuazione in relazione alle seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> - assistenza e supporto organizzativo ai Cd.S; - coordinamento dei gruppi tecnici istituiti; - analisi, studi e ricerche realizzate

Misura F2 Altre spese di assistenza tecnica del Qcs e del Pon

Indicatore di risultato qualitativo Misura F2

Indicatore	Descrizione (check list)
Consistenza e caratteristiche delle azioni di informazione e pubblicità al QCS e PON	Analisi delle modalità d'intervento e dei risultati raggiunti in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - diversificazione e livello di utilizza degli strumenti informativi e pubblicitari (seminari e convegni, mass media, nuove tecnologie, pubblicazioni, ecc.); - stima dell'utenza raggiunta - stima del potenziale di diffusione delle informazioni.
Consistenza e caratteristiche della valutazione del QCS e del PON	Analisi delle qualità dei Rapporti predisposti (progress e approfondimenti) e della utilizzabilità dei risultati evidenziati da parte delle AdG.