

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali,
assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Autorità di Gestione

Programmazione FSE+ 2021-2027

PN “Giovani Donne e Lavoro”

Programmazione FSE 2014 - 2020

PON “Iniziativa Occupazione Giovani”

Programmazione FSE 2014 - 2020

PON “Sistemi di politiche attive per l'occupazione”

Comitato di Sorveglianza congiunto PN GDL, PON IOG
Verbale della riunione del 20.06.2024

Il giorno 20 giugno 2024, con inizio alle ore 10:00, presso la sede di Roma Eventi sita in Roma, Via Alibert, 5 A, si è riunito il Comitato di Sorveglianza (di seguito CdS o Comitato) congiunto del Piano Nazionale “Giovani Donne e Lavoro” FSE+ 2021-2027, e del PON “Iniziativa Occupazione Giovani” FSE 2014-2020.

La partecipazione ai lavori è stata resa disponibile per i componenti del Comitato anche in modalità videoconferenza.

Introduce i lavori il **dott. Massimo Temussi, Direttore Generale della Direzione Generale delle politiche attive del lavoro del MLPS**, in qualità di **Presidente del Comitato**, il quale porge i saluti istituzionali e ringrazia tutti i presenti.

Il Presidente dà avvio ai lavori.

2. Approvazione ordine del giorno.

Prende la parola il **dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito, Autorità di Gestione del PN “Giovani Donne e Lavoro” FSE+ 2021-2027, del PON “Iniziativa Occupazione Giovani” e del PON “Sistemi di politiche attive per l'occupazione” FSE 2014-2020, MLPS**, che informa i partecipanti che i lavori della mattinata riguarderanno il PN “Giovani Donne Lavoro” mentre il pomeriggio riguarderanno il PON “Iniziativa Occupazione Giovani”. Come primo passaggio per avviare i lavori occorre procedere all'approvazione dell'ordine del giorno.

Il Dott. Ferlito informa il Comitato che, per esigenze organizzative, sono previste alcune modifiche all'ordine del giorno. Non verrà presentato il punto sulla riprogrammazione del PN GDL in quanto

è emersa la necessità di fare ulteriori approfondimenti con la Commissione. Inoltre, sarà necessario anticipare il punto 12. *Coordinamento del PN GDL con: a. Programmi regionali e nazionali; b. PNRR.*

In considerazione dell'assenza di osservazioni o richieste in merito alla trattazione dei punti l'ordine del giorno si intende approvato.

Il dott. Ferlito passa, quindi, la parola al dott. Temussi.

3. Intervento introduttivo da parte del Direttore Generale del MLPS, dell'Autorità di Gestione, dell'Autorità Capofila del FSE e della Commissione Europea.

Il dott. Temussi ringrazia nuovamente i presenti e pone l'attenzione sull'importanza che ha il Comitato di Sorveglianza come momento di confronto sulle politiche del lavoro, sulle attività effettuate ma soprattutto su quelle necessarie per il futuro.

Questo Comitato risulta essere differente dai precedenti poiché il Ministero ha adottato una nuova organizzazione, senza più l'ANPAL, che è confluita interamente all'interno del Dipartimento delle Politiche Attive del Lavoro. Inoltre, ANPAL Servizi si è trasformato in Sviluppo Lavoro Italia e il Ministero stesso non ha più la figura del Segretario Generale, ma una ripartizione in dipartimenti. Il Direttore intende focalizzarsi sull'innovazione di processo più importante: la creazione di una piattaforma del Sistema di inclusione socio-lavorativa che crea condizioni diverse dal punto di vista infrastrutturale e agevola l'utilizzo dei fondi in modo complementare, associando questo programma con il PON Inclusione, azione che in precedenza risultava difficile realizzare.

Il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) è stato istituito in seguito all'emissione dell'art. 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Con il DL 60/2024, il SIISL ha la possibilità di ulteriori evoluzioni. Questa piattaforma nasce dalla necessità, avvertita dal Ministro, di creare collegamenti per una pianificazione e programmazione corrette. In pochi mesi, si sono riusciti a mettere in collegamento piattaforme che prima non comunicavano: ad esempio, la piattaforma dell'INPS invia dati giornalmente al Sistema lavoro; sono connessi tutti i Centri per l'Impiego con i sistemi regionali, i patronati e i CAF, tutte le agenzie per il lavoro sia pubbliche che private, le agenzie formative e, in futuro, anche le scuole e le università.

Questo strumento consentirà di agganciare più facilmente i codici fiscali di giovani che non lavorano, non sono inseriti in un percorso scolastico o formativo e non sono iscritti alla gestione separata, permettendo all'Italia di spendere più facilmente e meglio. È un'importantissima innovazione di processo che non modifica l'operatività di alcun ente, ma collega le piattaforme del Ministero, quella di ANPAL, la piattaforma GEPI che opera con i Comuni e i Servizi Sociali sulle attività del Patto di Inclusione e il SIU per i Beneficiari degli Assegni di Inclusione e il Supporto per la formazione e il lavoro che opera con i CPI sulle attività del Patto di Servizio Personalizzato. Il SIISL mira a mettere in comunicazione i tanti enti coinvolti a livello locale e nazionale, facilitando l'incrocio dei dati tra domanda e offerta di lavoro e permettendo il coinvolgimento agile di tutti gli attori. Le agenzie per il lavoro accreditate potranno gestire le offerte di lavoro sul territorio nazionale, e gli enti formativi, accreditati dalle regioni, potranno erogare la formazione.

Il Dott. Temussi sottolinea che il SIISL, con i suoi dati, potrà supportare l'incontro tra domanda e offerta lavorativa anche per una utenza più ampia dei soli percettori delle misure ADI e SFL, raggiungendo anche i soggetti più fragili. Gli enti formatori potranno fare un matching tra le esigenze dei giovani e i corsi formativi disponibili, permettendo di avere contezza di quanti, quali e in quali settori i corsi vengono attivati a livello nazionale. Questo permetterà una quantificazione precisa della spesa e della programmazione. Le aziende private avranno quindi accesso al SIISL per il caricamento immediato delle vacancy.

In linea con quanto previsto dagli artt. 25 e 26 del DL 60/2024, ci saranno importanti innovazioni per i percettori della NASpI. Gli operatori avranno visibilità sulla domanda di NASpI e DIS-COLL e i patronati potranno gestire i cittadini; inoltre, i CPI potranno accedere al catalogo SIISL e predisporre analytics e sistemi di monitoraggio per valutare l'efficacia formativa dei corsi svolti dagli enti formatori accreditati e creare un ranking basato sul riscontro occupazionale dei corsi conclusi con successo.

Il Dott. Temussi conclude sottolineando la centralità e importanza di questo sistema informativo estremamente innovativo, che ha permesso un investimento ridotto rispetto alle aspettative e che favorirà una forte interconnessione tra il sistema regionale e i sistemi centrali.

Un altro tema trattato è il percorso di confronto che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia e INAPP, ha avviato con le Regioni per verificare i fondi a disposizione e monitorare le policy in atto, identificando strategie adeguate a migliorarne l'efficacia e per elaborare una strategia condivisa per una programmazione unitaria e complementare, ottimizzando l'utilizzo dei fondi disponibili.

Il Ministero intende promuovere un metodo di lavoro partecipato, attraverso incontri periodici con le singole Regioni per avere un confronto continuo sull'andamento dei programmi e sulla definizione dei nuovi interventi. Nelle scorse settimane si è svolto il primo incontro bilaterale con tutte le regioni, in cui è stato condiviso il metodo di lavoro e realizzata una prima disamina delle questioni.

Durante il primo incontro sono stati analizzati vari aspetti del mercato del lavoro regionale, come il tasso di occupazione, l'incidenza dei NEET, le professioni maggiormente richieste e la difficoltà di reperimento per alcune professionalità. È stato presentato il monitoraggio del Programma GOL, evidenziando le criticità nel raggiungimento dei target prefissati. Per il PN Giovani Donne e Lavoro è stata presentata un'ipotesi di riparto delle risorse tra le Regioni. Sono stati condivisi i dati sull'avanzamento del PN FSE+ 2021-2027 e PON IOG, discutendo le strategie da mettere in atto per la piena attuazione delle policy e lo sviluppo di una programmazione unitaria e complementare. Dal primo incontro sono emersi alcuni elementi importanti: la necessità di rafforzare la cooperazione pubblico-privato, il ruolo delle APL e l'utilizzo dei Fondi interprofessionali; potenziare la rete integrata dei servizi pubblici, privati e del Terzo Settore; rivalutare gli indicatori per le quote di riparto FSE+ e verificare le modalità di gestione. I dati aggregati mostrano un aumento dell'occupazione in Italia e una diminuzione dell'incidenza dei NEET, anche se l'Italia resta in una posizione di criticità rispetto all'Europa. Inoltre, il 52% delle aziende non riscontra difficoltà nel reperimento dei lavoratori, mentre il 47% continua ad avere difficoltà, a causa del ridotto numero di candidati, della loro inadeguatezza e di altre motivazioni. Questi dati rappresentano un importante spunto per gli interventi formativi.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, che ringrazia il dott. Temussi e ribadisce la necessità di una complementarità nell'utilizzo dei fondi ma anche degli interventi, delle misure che vengono messe in pratica e anche degli strumenti per garantire la complementarità. Un'iniziativa interessante in vista di quello che il Direttore ha definito un supporto verso una pianificazione corretta e per una maggiore efficacia degli strumenti.

Il dott. Cumer ritiene interessante anche questo confronto tra il Ministero del Lavoro, le Regioni e le Province nell'ottica di una programmazione unitaria e complementare e si augura che questo confronto sia fatto con una scadenza regolare. Il Dott. Cumer chiede, quindi, al Direttore poiché si parla molto di interoperabilità delle piattaforme se c'è qualcuno a monte che garantisce l'efficacia di questa interoperabilità di questa piattaforma complessa a livello di funzionamento.

Il **dott. Temussi** risponde ribadendo che la piattaforma è sicuramente complessa ma aggancia delle tabelle in un sistema unico che le legge in una logica corrente; inoltre, si è riusciti a raggiungere questo risultato in meno di tre mesi oltre ogni aspettativa. Alcuni sistemi erano già sotto la Direzione Generale dell'Innovazione e sono stati semplicemente aggregati, ed è stato un processo che è stato fatto internamente con il supporto di società di consulenza che erano già dentro il Ministero, senza spendere risorse aggiuntive. Il dott. Temussi sottolinea che non si tratta di un sistema chiuso, anche la Commissione Europea potrebbe leggere dei dati in automatico direttamente tramite l'accesso al sistema, sapere l'avanzamento della spesa di determinati Programmi senza la necessità di inviare e-mail e pec sull'avanzamento della spesa. Si tratta di un sistema aperto che ovviamente deve essere segmentato sull'informazione corretta che deve arrivare al soggetto che la può utilizzare nel migliore dei modi, secondo la propria necessità informativa. Nessuna Autorità di Gestione ha la volontà di finire un percorso di programmazione non avendo speso o avendo speso in maniera non sufficiente, ma la verità è che gestire fondi di coesione è complesso, c'è un problema di capacity building sempre più frequente, considerando anche che i giovani non stanno partecipando ai concorsi della pubblica amministrazione per cui il tasso di ricambio generazionale risulta complesso. Probabilmente lavorando meglio e avendo degli strumenti innovativi si può diventare più attrattivi per chi vuole iniziare un lavoro nella pubblica amministrazione. Molto spesso avendo meno strumenti non si è riusciti a spendere le risorse; pertanto, l'informazione in tempo reale può aiutare ad apportare le azioni correttive necessarie più velocemente. È questa la finalità della piattaforma.

Il dott. Ferlito ringrazia il dott. Temussi per l'intervento e passa la parola alla dott.ssa Adelina Dos Reis.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, che, come prima cosa, saluta tutti, ringrazia il direttore Massimo Temussi, l'Autorità di Gestione Pietro Ferlito e tutto lo staff impegnato nell'organizzazione del Comitato che è sempre un momento molto impegnativo.

La dottoressa sottolinea che si tratta del secondo Comitato del Piano Nazionale Giovani Donne Lavoro 2021-2027 ed è un'occasione importante per verificare l'avanzamento dell'attuazione del programma e le prospettive.

Per il Programma quello in corso è l'anno mediano del periodo di programmazione, da un punto di vista di impegni e di bilancio dell'Unione Europea rappresenta la prima scadenza dell'N+3 prevista al 31 dicembre 2025.

La dott.ssa Dos Reis ricorda che le risorse del Fondo Sociale Europeo Plus devono essere utilizzate per dispiegare le potenzialità delle politiche di coesione e realizzare quanto già previsto nel programma ma anche assicurare la continuità con gli investimenti che sono stati già intrapresi con il precedente ciclo di programmazione 2014-2020. È importante assicurare questa continuità perché le sfide identificate durante il negoziato del Programma restano. A tal proposito, tra le raccomandazioni fatte all'Italia per l'anno 2023 c'era anche un invito a una rapida attuazione dei programmi della politica di coesione.

La dott.ssa Dos Reis informa che la Commissione ha divulgato pubblicamente il 19 giugno 2024 le Raccomandazioni per tutti i Paesi e per l'Italia, per il 2024, è stata evidenziata la necessità di affrontare le sfide del mercato del lavoro in relazione alle donne e ai giovani.

Ricorda, infatti, che l'Italia ha il secondo tasso di Neet più alto in Europa e per quanto riguarda il tasso di occupazione femminile è veramente molto, molto basso. Questo Programma, pertanto, rappresenta uno strumento importantissimo per attuare questa raccomandazione.

Oltre alla scadenza dell'N+3, entro il 31 marzo 2025 dovrà essere presentato alla Commissione, come previsto da regolamento, il riesame intermedio del programma che dovrà analizzare una serie

di aspetti, tra i quali i progressi compiuti verso il conseguimento dei target intermedi che sono stati fissati al 31 dicembre 2024.

Tale processo porterà a definire eventuali modifiche di programma e anche l'assegnazione finale dell'importo di flessibilità.

Un altro aspetto non trascurabile è una riflessione sulla politica di coesione post 2027.

La Commissione ha già avviato lo scorso anno una riflessione in proposito, con la creazione di un gruppo di lavoro di esperti di alto livello per valutare tutte le ipotesi relativamente alle raccomandazioni sulla politica di coesione dopo il 2027.

Un'ulteriore componente importante di questa riflessione sono i risultati della programmazione 2014-2020 e l'evidenza dell'attuazione dei programmi 2021-2027, visto che si è già a metà dell'esecuzione ed è necessario considerare anche i primi risultati della programmazione in corso.

Un altro aspetto importante è il quadro finanziario pluriennale che si prevede raggiunto nel 2025 e anche la discussione del bilancio europeo, importante per definire tutte le politiche comunitarie e di coesione future.

La dott.ssa Dos Reis ribadisce che il PON IOG è stato molto importante per l'Italia, non unicamente in termini di risorse finanziarie ma di contenuto; come è stato evidenziato dal grafico precedente il numero dei Neet è un po' migliorato ma rimane ancora molto alto.

Il PN GDL dovrà saper sfruttare gli insegnamenti acquisiti dal PON IOG. Questi ultimi mesi di attuazione sono cruciali per fare sì che possano essere utilizzate tutte le risorse ed è importante procedere con i controlli e certificare tutto entro il prossimo 1° ottobre 2024 per avere certezza che vengano pagati tutti gli importi, soprattutto per limitare il rischio di perdita di risorse che sono state assegnate al Programma.

Al di là della gestione tecnica, di assorbimento delle risorse e di attuazione dei programmi e delle misure previste, è fondamentale ricordare un aspetto più generale che riguarda la politica di coesione.

La dott.ssa Dos Reis informa il Comitato che lo scorso 27 marzo la Commissione ha pubblicato la nona relazione sulla coesione, da cui emerge come la politica di coesione stia realizzando la sua missione per ridurre la disparità economica e sociale e territoriale in tutta l'Unione Europea. Questo rapporto, che fornisce dei dati interessanti, conferma il ruolo fondamentale dei fondi per la coesione sotto diversi aspetti.

Alla fine del 2022 il finanziamento della politica di coesione aveva sostenuto oltre 4.4 milioni di imprese e creato 370.000 posti di lavoro nelle imprese. Inoltre, i fondi di coesione hanno fornito ampio supporto anche al rafforzamento dei servizi sociosanitari di cui hanno beneficiato 63 milioni di cittadini. Le politiche di coesione offrono molti strumenti e molti soldi, ma è necessario fare coordinamento e capire l'importanza di questa politica per tutti gli Stati membri e soprattutto per le Regioni, visto che si tratta di politiche rivolte soprattutto alle specificità delle regioni.

La dott.ssa Dos Reis sottolinea anche l'importanza di temi quali la disoccupazione giovanile, l'occupazione delle donne e le persone con disabilità, su cui ancora c'è da lavorare. Tale analisi è importante per aumentare la consapevolezza dei risultati della politica di coesione e delle politiche in generale per migliorare la vita dei cittadini europei in un contesto globale.

Il **dott. Ferlito** ringrazia la dott.ssa Dos Reis per il suo intervento e passa la parola al dott. Raia per l'Autorità Capofila. Il dott. Ferlito approfitta per scusarsi per i problemi tecnici relativi al collegamento da remoto, risolti con la creazione di un nuovo link per la partecipazione al Comitato. Prende la parola il **dott. Stefano Raia, Autorità Capofila del Fondo Sociale Europeo**, che si scusa per non essere presente di persona ai lavori del CdS e ringrazia la Commissione e tutti i presenti. Nonostante la riorganizzazione, questa struttura assume proprio per l'esigenza di concertazione tra politiche un ruolo strategico e va conservata come una vera e propria funzione di staff rispetto alla Direzione Generale delle Politiche Attive per il Lavoro.

L'Autorità Capofila è impegnata a procedere alla costituzione del sottocomitato Diritti Umani. Il Direttore Generale ha già proceduto ad ottemperare a un rilievo che era stato rappresentato dalla CE rispetto allo spostamento dell'Autorità di Certificazione in altra divisione distinta dall'Autorità Capofila, questo a conferma dell'importanza che viene data all'attività di concertazione tra le differenti autonomie presenti nell'ambito del Comitato di Sorveglianza. Questo intervento ha l'intento di dare contezza rispetto alle politiche di riforma in atto in Italia e che hanno lo scopo di modificare le politiche attive del lavoro e della formazione.

La riforma introdotta dal PNRR ha l'obiettivo di riqualificare le politiche attive e soprattutto le politiche di riqualificazione professionale; in questo senso sui LEP è orientata la riforma dell'ingresso delle persone nel mondo del lavoro, dei sistemi della rete nazionale, delle politiche attive del lavoro che contempla sia soggetti pubblici che soggetti privati che però adottano i medesimi strumenti per l'orientamento ai servizi, al fine di analizzare i fabbisogni formativi delle persone.

Il quadro normativo di questa riforma è stato tracciato sia nell'adozione del Programma GOL, sia nell'utilizzo degli strumenti che nell'avvio del Fondo Nuove Competenze, tutti atti aggiornati al 30 marzo con alcuni elementi che da una parte ampliano le platee e dall'altra qualificano gli strumenti. L'obiettivo specifico dell'FSE, si rivolge innanzitutto ai giovani che non sono percettori di sostegno al reddito e non sono soggetti a condizionalità: è un target molto rilevante, visti i dati dell'Italia, seppur in miglioramento. Non va trascurato il percorso quattro del programma GOL, che elegge a destinatari dedicati, privilegiati, le persone con disabilità, per le quali verrà promosso sia il mainstreaming della disabilità che un approccio finalizzato a integrare tutte le tutele previste nell'ambito del nostro ordinamento e delle misure del programma stesso.

In ultimo, il dott. Raia, come già evidenziato dal dott. Temussi in merito alla struttura informativa, fa riferimento al Decreto-Legge 60/2024 che ha effettuato una serie di operazioni su una politica attiva del lavoro per cui gli odierni mercati manifestano un discreto bisogno, cioè l'orientamento all'auto-impiego, all'autoimprenditoria e alla creazione di impresa, a cui il DL 60 destina risorse importanti.

Tendenzialmente, per quanto riguarda l'autoimpiego, si sono fatte convergere anche risorse del Programma GOL, ma esclusivamente per le azioni ammissibili, cioè la formazione e il tutoring dei giovani che stanno orientandosi verso l'autoimpiego.

Il dott. Raia sottolinea che su questa tematica si è posta particolare attenzione proprio perché si è ritenuto che il reciproco supporto tra attività di formazione e orientamento, attività di mentoring rispetto alla creazione di impresa e successivamente tramite il Fondo sociale e attività di supporto economico alla creazione di impresa, possano essere un utile intervento per il mercato del lavoro. Destinatari di questo intervento i giovani di età inferiore ai 35 anni che o sono in condizione di marginalità e vulnerabilità sociale, così come definita dal Piano Nazionale Giovani Donne Lavoro, oppure sono inoccupati, inattivi o disoccupati, ma comunque destinatari di misure di politica attiva, così come previste dal Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori.

In questo, non si può dimenticare il ruolo che la rete nazionale dei servizi per il lavoro pubblici e privati devono svolgere in termini di informazione, innanzitutto, ma anche di orientamento di primo livello, di consulenza e supporto ai destinatari delle misure di auto-impiego. I centri per l'impiego, oltre a tutti i servizi autorizzati della regione, per il tramite degli sportelli di informazione per la creazione di impresa devono e possono, svolgere una funzione di orientamento verso questo tipo di spazio che nei mercati del lavoro, per come si stanno evolvendo, andrà tendenzialmente ad ampliarsi.

Il dott. Ferlito ringrazia il dott. Raia per l'intervento e sottolinea l'importanza delle lezioni accumulate nel corso della lunga programmazione 2014-2020, in particolare con il PON IOG,

grazie al quale, nel corso degli anni, è stato costruito un sistema che ha consentito di raggiungere dei buoni risultati, ma che può essere migliorato.

4. Approvazione del resoconto della riunione del 20.04.2023.

Il **dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito** passa, quindi, al punto successivo relativo all'approvazione del resoconto della riunione del CdS del 20.04.2023, inviato via e-mail ai componenti del CdS, chiedendo se ci sono rilievi sullo stesso. In considerazione dell'assenza di osservazioni o richieste di integrazioni, il resoconto viene approvato.

6. Attuazione:

- a. *Informativa su interventi avviati e/o previsti e su eventuali problematiche (Reg. RDC 40.1.b);*
- b. *Aggiornamento delle "Operazioni d'importanza strategica" (Reg. RDC 40.1.g);*
- c. *Prospettive di spesa rispetto alla prima scadenza N+3 (2025);*
- d. *Strumenti finanziari (Reg. RDC 40.1.d).*

Il dott. Ferlito illustra un'informativa sull'attuazione del Piano Nazionale Giovani Donne e Lavoro per mostrare gli obiettivi attuativi dei prossimi mesi.

Nel corso di questo anno l'attuazione ha avuto un andamento non costante, ci sono già in atto diversi interventi, in particolare, a giugno dell'anno scorso è stato avviato l'**Incentivo NEET**. Si tratta di un'operazione che è stata finanziata sia, come ultimo intervento, sul PON IOG, sia sul Piano Nazionale con una dotazione di **61 milioni di euro** e su questa spesa è possibile iniziare a lavorare anche per la rendicontazione.

È stato rinnovato l'impegno del PN a sostegno della mobilità finanziando il programma EURES, che era stato già finanziato con la precedente programmazione con il PON SPAO, ed è stato rinnovato l'accordo di programma con Unioncamere per l'attuazione del sistema informativo per l'occupazione Excelsior. Quest'ultimo rappresenta uno strumento fondamentale per avere un quadro chiaro dei fabbisogni formativi e occupazionali delle imprese. Un progetto che nel corso degli anni si è evoluto, anche da un punto di vista comunicativo, così da poter essere uno strumento non soltanto diretto agli addetti ai lavori, ma anche per i cittadini, per le famiglie e per i giovani che possono così avere indicazioni sulle prospettive lavorative e formative.

Inoltre, lo scorso marzo è stato rinnovato l'accordo con INAPP come Organismo Intermedio che ha avviato subito le attività. Il supporto di INAPP, soprattutto nelle riunioni bilaterali con le Regioni, insieme a Sviluppo Lavoro Italia, ha reso disponibili dati, informazioni ed elementi la cui conoscenza è imprescindibile per l'attuazione delle politiche attive sui vari territori.

Il dott. Ferlito informa il CdS che l'Istituto supporta l'Autorità di Gestione anche in altre fondamentali attività che riguardano l'attuazione dei programmi di competenza del Ministero: la valutazione, il monitoraggio, la costruzione di indicatori e il relativo monitoraggio, tutti elementi essenziali per valutare l'attuazione del programma. La dotazione dell'accordo cuba 52 milioni di euro.

Sono stati rinnovati anche i piani operativi di Sviluppo Lavoro Italia, già ente in house di ANPAL, il cui ruolo rappresenta un supporto fondamentale soprattutto per la presenza capillare sui territori.

Infine, sul Fondo Nuove Competenze si sta lavorando alla chiusura dei primi avvisi, quello del 2020 e quello del 2023. In un'ottica di complementarità, al fine di incrementare la spesa sul PON SPAO, ma anche al fine di accelerare la spesa sul PN, si sta ipotizzando, un'ulteriore operazione scaglionata che possa consentire di valorizzare la spesa che è stata sostenuta relativamente al secondo avviso che è finanziato con risorse ReactEU e quietanzata dopo il 31 dicembre 2023.

Tutte queste operazioni ad oggi impegnano una dotazione di circa **700 milioni di euro**.

Il dott. Ferlito prosegue tornando a parlare del Decreto-Legge 60 del 2024. Il decreto ha introdotto delle misure che si pongono in continuità con misure che erano state già sostenute nella precedente programmazione, sia con risorse degli assi FSE, ma soprattutto con risorse React-EU (come ad esempio tutti gli incentivi, gli esoneri, Decontribuzione Sud, Giovani Under 36, Incentivo donne). Si sta anche studiando un'ipotesi di strumento finanziario a tasso zero da restituire in più anni, che vada in continuità con l'esperienza fatta con il PON IOG e il PON SPAO con SELFIEmployment, che ha rappresentato una sperimentazione, inizialmente rivolta ai giovani Neet e, successivamente, nel corso del 2020, estesa a donne inattive e disoccupate. Anche in questo caso si tratta di un incentivo, attuato da INPS, a favore dei giovani, con una dotazione di un miliardo e 400 milioni di euro, finalizzato a incentivare l'occupazione stabile di giovani under 35 che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato. L'obiettivo è quello di attivare questa misura già dal mese di settembre 2024 fino a dicembre 2025. Consisterà in uno sgravio contributivo di un importo massimo di 500 € su base mensile per il datore di lavoro che effettua assunzioni o trasformazioni di rapporti di lavoro.

Ulteriori misure previste sono il **Bonus Donne** con una dotazione di **438 milioni**, finalizzata a favorire la pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate.

Il DL 60/2024 inoltre fa riferimento alla zona economico speciale unica per il mezzogiorno, la cosiddetta **ZES**. Si tratta di un aiuto in esenzione, quindi una procedura più agile: è previsto uno sgravio contributivo del 100% per il datore di lavoro che assuma lavoratori svantaggiati. Sempre in ambito ZES, è previsto un ulteriore sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi. L'iter attuativo sarà il medesimo ed anche in questo caso INPS agirà come Organismo Intermedio, con una delega totale l'intervento.

Per quanto concerne **l'Autoimpiego**, si tratta di una misura che duplica esperienze precedenti come quella di SELFIEmployment, attuato da Invitalia, ma anche interventi attuati e realizzati dall'Ente Nazionale Microcredito, sia sul PON IOG che sul PON SPAO che, dando attuazione a una specifica misura del programma, realizzavano un'attività di accompagnamento e di supporto all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità.

In questo caso è stata ipotizzata una dotazione di **700 milioni di euro sul PN**, ripartita secondo le percentuali di ricaduta sulle varie categorie di regioni, integrata da una dotazione di **100 milioni di euro sul PNRR** per i destinatari delle misure del Programma GOL. Si divide in due azioni essenzialmente speculari suddivise in base alle ricadute territoriali: **Autoimpiego Centro-Nord e Resto al Sud. 2.0**. Verranno proposte misure di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione per l'avvio delle attività nonché il tutoraggio finalizzato all'incremento delle competenze e al supporto dei destinatari che hanno avviato le attività imprenditoriali.

Il tema del tutoraggio è stato già sperimentato nell'attuazione di SELFIEmployment con una specifica attività che accompagnava il progetto non soltanto in una fase antecedente la concessione del finanziamento ma anche in una fase successiva e quindi a favore di coloro che hanno già avviato le attività imprenditoriali: ciò nella consapevolezza che non è sufficiente accompagnare la fase di avvio delle attività e sostenere finanziariamente questa attività, ma è necessaria anche un'attività di supporto e di accompagnamento.

Sono stati ipotizzati voucher in regime de minimis per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro e per programmi di spesa oltre 120.000 euro e fino a 200.000 euro. Si tratta quindi di importi più elevati rispetto alle esperienze precedenti.

In considerazione dei tempi di attuazione che una misura del genere richiederà, è stato previsto l'impiego della maggior parte delle risorse, circa appunto il 90%, nel 2025. I soggetti attuatori saranno sempre Invitalia, Ente Nazionale per il Microcredito con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia, nonché le Regioni con i centri per l'impiego che dovranno svolgere attività di divulgazione per la conoscenza di queste misure.

Il dott. Ferlito specifica che è prevista anche l'attuazione di due operazioni di importanza strategica. Innanzitutto, l'azione di **Outreach per i NEET**: è necessario svolgere un'attività finalizzata all'individuazione dei NEET più distanti dal mercato del lavoro e al loro accompagnamento ad azioni concrete e mirate, nonché attività che sensibilizzino i territori e favoriscano la conoscenza delle opportunità del programma. Analizzando i dati di Garanzia Giovani si è evidenziato che questi interventi non hanno effettivamente sempre intercettato coloro che erano veramente inattivi e più distanti dal mondo del lavoro e dai percorsi formativi.

Per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditoria, ma anche il lavoro autonomo, anche nell'ambito delle professioni ordinistiche, come previsto dal programma, è stata avviata un'interlocuzione con la BEI per valutare la disponibilità a gestire direttamente tale strumento finanziario. Sarà necessario fare una valutazione ex ante che potrebbe essere affidata alla stessa BEI e questo consentirebbe di ridurre i tempi di attuazione; l'attività più complessa, che dovrà tenere conto dei risultati della valutazione ex ante, è proprio quella di identificare la tipologia di prodotto finanziario da mettere a disposizione, tenuto conto di tutti i termini regolamentari.

Per quanto riguarda l'altra operazione di importanza strategica che è il **Fondo Nuove Competenze** occorre fare una riflessione sugli esiti e sull'attuazione delle prime due edizioni del fondo ma è necessario anche definire una prospettiva. Il dott. Ferlito ricorda che i primi due avvisi sono nati e si sono sviluppati in contesti molto particolari a partire dal 2020: da un intervento di natura e di carattere più emergenziale a un intervento più prospettico e soprattutto incentrato sui temi della transizione verde e digitale. L'attuazione del fondo è stata molto complessa e articolata, soprattutto per quanto riguarda alcuni aspetti dalla gestione del numero particolarmente elevato di istanze, alla verifica dei rendiconti presentati dai datori di lavoro, l'attività e i presupposti di individuazione e validazione delle competenze, il ruolo delle regioni, i fondi interprofessionali.

Con la terza edizione sarà necessario un supporto tecnico informatico adeguato. L'obiettivo è quello di arrivare ad una definizione del Fondo Nuove Competenze entro luglio per consentire appunto l'attivazione a settembre.

In relazione alla prima scadenza N+3, tenendo conto degli impegni già assunti, la previsione di spesa entro dicembre dovrebbe essere di circa 328 milioni di euro, essenzialmente sull'incentivo NEET, il cui termine di ammissibilità è già scaduto. Si tratta di una spesa che INPS dovrà rendicontare. Sulla priorità 4 invece una previsione di spesa di circa 67 milioni di euro. Si tratta di interventi che sono stati attuati dai beneficiari e dagli organismi intermedi, ma che devono essere controllati e certificati. Le previsioni di spesa più sostanziali, quindi, sono previste per il 2025 e saranno essenzialmente relative agli esoneri, al Fondo Nuove Competenze e alla priorità quattro: si tratta di previsioni che si devono concretizzare con l'attuazione.

Il dott. Ferlito ipotizza plausibile il raggiungimento di una certificazione a fine 2025 di circa un miliardo e tre.

Chiede la parola il **dott. Francesco Pancheri, Provincia Autonoma di Trento**, che ringrazia il dott. Temussi per aver fatto un quadro corretto, prospettando una situazione in cui la popolazione invecchia, il tasso di natalità è basso e di conseguenza anche il ricambio generazionale. Rappresenta,

inoltre, riferendosi alla realtà del Trentino, la difficoltà nel reperire lavoratori. Rileva che sono partiti con varie attività sui programmi regionali, anche con il PNRR, ma sottolinea che è necessario equilibrare le risorse laddove ci sono le esigenze e, anche per quanto riguarda il PN Giovani Donne Lavoro, indirizzarle puntualmente. Il dott. Pancheri auspica che si possa trovare in questo senso un equilibrio per ottimizzare le risorse che ci sono.

Prende la parola il **dott. Luigi Veltro, UIL**, che ringrazia il dott. Temussi, la Commissione e il dott. Ferlito per le esposizioni fatte e afferma di non essere preoccupato rispetto alla rendicontazione sulla programmazione 2021-2027 perché, da quanto illustrato, sono state impegnate quasi tutte le risorse a disposizione, cioè 4,8 miliardi su 5 miliardi di dotazione del programma. Rispetto alle risorse ancora libere ci tiene a porre due temi: come ha segnalato la Commissione occorre prendere le buone pratiche della programmazione 2014-2020 e togliere i vizi. Sostiene che in quest'ottica bene la riprogrammazione ma non si può andare avanti solo di incentivi o di autoimprenditorialità o di autoimpiego. Afferma che su tre target precisi, giovani, donne e disabili, occorre intraprendere tre azioni di sistema nazionale. In merito ai giovani e il lavoro questo deve essere mirato anche nell'ottica della riforma che c'è stata con il PNRR degli ITS Academy, in modo sinergico. Sulle donne centrale è il tema dei servizi di conciliazione vita lavoro, ma ci sono diverse azioni che si possono intraprendere per favorire l'entrata nel mercato del lavoro delle donne. Per quanto attiene l'avviamento al lavoro dei disabili, è stata approvata la riforma della legge delle disabilità, sono stati approvati vari decreti attuativi sulla disabilità nel PNRR, ma anche in questo caso è necessaria un'azione di sistema.

Interviene la **dott.ssa Maria Sabina Andreuzzi, UGL**, che afferma di trovare molto interessante il sistema informativo illustrato dal dott. Temussi e chiede in che modo verrà pubblicizzato anche tra i giovani e le modalità di accesso alla stessa, oltre al sistema classico del centro per l'impiego, attraverso una sponsorizzazione di questo sistema anche nelle scuole per permettere ai ragazzi di caricare autonomamente il proprio curriculum. Chiede, inoltre, se effettivamente si riuscirà a fare il monitoraggio della situazione dei NEET perché servirebbe a capire che tipo di passato hanno avuto e gli studi fatti e se i risultati saranno eventualmente diffusi.

Interviene il **dott. Paolo Carraro, CISL**, che sottolinea come sia un fatto fortemente positivo che ci sia un'unica piattaforma che vede coinvolti i centri per l'impiego, i patronati; anche le scuole e università debbono diventare una parte integrante. Chiede se verranno coinvolti in queste piattaforme non solo i fondi interprofessionali ma, anche in prospettiva di sviluppo futuro, il sistema EURES. In merito al Fondo Nuove Competenze, chiede se le risorse per il terzo avviso siano già definite e quantificate. A tal riguardo, chiede se per il nuovo avviso si terrà in debita considerazione l'aspetto sia dell'orientamento che della domanda, perché appunto la terza fase dovrebbe vedere lo sviluppo ulteriore e quasi definitivo per la qualificazione dei percorsi formativi. Prende la parola il **dott. Daniele Ferrocino, Forum Terzo Settore**, che sottolinea che il forum è particolarmente attento al tema della disabilità, dell'inclusione di soggetti che sono in condizioni di marginalità non solo per condizioni fisiche, di salute, ma anche per condizioni di età e sociali. Auspica l'attivazione di tavoli con il partenariato per l'attivazione di azioni di sistema sostenendo che è necessario pensare a queste persone non soltanto come destinatari di queste misure ma anche come protagonisti delle misure. Nel mondo giovanile, nel mondo femminile, nel mondo della disabilità, dare la possibilità di diventare protagonisti reali anche nelle fasi di programmazione, di ideazione degli strumenti e delle misure, diventa l'arma di successo per poterli coinvolgere attivamente nelle fasi di attuazione.

Interviene la **dott.ssa Rossella Marinucci, CGIL Nazionale**, che conferma la centralità del PN Giovani Donne Lavoro come piano strategico per l'occupazione. Sottolinea che, come sindacato,

sono preoccupati per lo stato della programmazione ad oggi e insiste nel chiedere un cambiamento nei rapporti con il partenariato. Auspica, quindi, che oltre ai tavoli tematici possano riprendere confronti anche unitari con le parti datoriali, attivando gruppi di lavoro, peraltro previsti dal regolamento, che possano aiutare a concretizzare gli interventi rispetto a alcuni limiti che sono emersi, anche nelle valutazioni stesse dei programmi.

Ribadisce non poche perplessità sul reiterare gli strumenti di incentivi e bonus senza tenere in considerazione quelli che sono gli elementi di valutazione che sull'efficacia di questi strumenti hanno evidenziato l'inefficacia rispetto a delle selezioni in ingresso proprio sui target che si devono raggiungere. Per raggiungere inattivi, giovani e donne lontane dal mercato del lavoro, è necessario immaginare strumenti innovativi per raggiungerli.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis** che dichiara di non sentirsi rassicurata con la scadenza del N+3 poiché il programma è stato approvato un anno e mezzo fa. Le previsioni di spesa sono 328 milioni e in un anno e mezzo bisognerebbe realizzare una spesa di circa un miliardo e non si può essere ottimisti. Va fatto di tutto per accelerare la spesa e l'attuazione del programma. Inoltre, evidenzia che nelle slides proiettate ci sono delle imprecisioni, in particolare per quanto riguarda la slide n. 2, perché per quanto riguarda gli interventi avviati, va chiarito che gli interventi da avviare sono quelli previsti nel programma, è la base legale da cui partono i programmi di tutti i paesi. Un ulteriore appunto riguarda lo strumento finanziario, perché è necessario verificare se è stato previsto tutto quello che è possibile fare con il Fondo Sociale.

Un altro aspetto è quello della misura nazionale all'autoimpiego perché sono previsti 700 milioni per il programma nazionale, 100 milioni per il PNRR. La dott.ssa Dos Reis esprime la necessità di capire se c'è lo stesso target group e, se ci dovesse essere, cosa sarebbe a carico del programma nazionale e cosa del PNRR per poi capire cosa bisognerà pagare e cosa finanziare.

Precisa che quando viene fatta la negoziazione di un programma, così come per tutti gli Stati Membri, va seguita una procedura interna, in quanto è necessario consultare tutti i Servizi della Commissione, il Direttore Generale di bilancio, i giuristi, la Direzione Generale del clima, dell'ambiente, la Direzione generale Sviluppo regionale, l'agricoltura, in un'ottica di coordinamento.

Sottolinea che un programma che incentiva l'autoimpiego prevalentemente nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale, è necessario che comprenda qualcosa che sia in linea con il Fondo di Coesione.

Un ultimo punto è che nel programma, così come è stato approvato, sono state previste tre operazioni di importanza strategica ma nelle slides si fa riferimento solamente a due operazioni, manca quella più importante che è il sostegno al welfare territoriale per la conciliazione vita lavoro e famiglia per le donne.

La dott.ssa Dos Reis sottolinea che è difficile pronunciarsi su un documento che non è stato prima condiviso.

Prende la parola il **dott. Stefano Cumer** che ribadisce che accanto alle azioni dirette ci sono anche le azioni di sistema e, quindi, effettivamente in un'ottica anche di rivisitazione degli importi e delle misure, non bisogna dimenticare come, soprattutto per quanto riguarda il bacino donne, il discorso sull'azione di sistema sia importante.

C'è una gran parte di donne che vorrebbero lavorare, soprattutto in certe zone territoriali, ma non possono per ragioni appunto di carichi importanti a livello assistenziale e familiare. Un mero bonus, un incentivo, non risolverebbe il problema. Un'azione di sistema permetterebbe, appunto, di superare questo gap e un avvicinamento o riavvicinamento della donna al mondo del lavoro.

Riprende la parola il **dott. Ferlito** per rispondere a tutte le osservazioni fatte.

Concorda sul fatto che gli interventi da attuare sul programma sono solo quelli previsti e che è stato fatto un negoziato che ha portato all'adozione di un programma.

Le proposte e gli interventi hanno una loro base sul programma, si tratta di esoneri e sgravi che sicuramente avranno un impatto finanziario sul programma rilevante, superiore probabilmente a quello che nel momento della scrittura e dell'approvazione del programma era previsto, ma non si possono definire interventi non previsti. Su questo aspetto sicuramente sarà necessario un confronto con la Commissione.

Per quanto riguarda lo strumento finanziario bisognerà valutare tutti gli aspetti che rendono possibile finanziare sul programma un'azione del genere. Si tratta ancora di una fase di consultazione: il primo step si è concentrato sull'acquisizione di una disponibilità di massima da parte della BEI sulla gestione di tale misura. Il secondo step, tenendo conto, anche degli esiti di una valutazione ex ante, richiederà la definizione di modalità attuative di requisiti che rendano la spesa ammissibile sul programma.

Per quanto riguarda le osservazioni sull'autoimpiego e l'autoimprenditorialità è stata prevista sia la possibilità di finanziare queste misure sul PN per 700 milioni che con risorse del PNRR.

Questo aspetto relativo alla complementarità tra risorse del PN e risorse del PNRR è stato trattato con la struttura di missione PNRR: le risorse del PNRR, afferenti al programma GOL, saranno destinate esclusivamente ai servizi formativi, ai servizi di accompagnamento e di tutoraggio rivolti ai destinatari dello stesso programma GOL. I destinatari del programma GOL concorreranno al raggiungimento dei target dello stesso programma.

Quindi all'interno di questo contesto non ci sarà un conflitto, ma le risorse saranno gestite all'interno di un unico intervento con dei target e degli obiettivi specifici diversi.

Il PN, invece, in questo contesto, interverrà sempre in complementarità e si concentrerà sugli incentivi a supporto dell'avvio delle attività di autoimpiego e sarà reindirizzato per quanto riguarda i servizi di formazione e tutoraggio ai casi in cui non saranno rivolti ai destinatari del programma GOL.

Interviene la **dott.ssa Dos Reis** per una precisazione: quanto detto sinora significherebbe che se un giovane vuole fare impresa ma tale impresa non rientra nel settore strategico non avrà la possibilità di ricevere finanziamenti. Questo significherebbe dare punteggi più alti a giovani che investono nella transizione digitale e nelle attività strategiche e dare invece possibilità inferiori a giovani che vogliono creare imprenditorialità in altri settori che comunque potrebbero funzionare bene.

Il **dott. Ferlito** specifica che c'è una misura nazionale, finanziata sia con risorse PN che con risorse PNRR, che ha quindi una dotazione rilevante. C'è anche la possibilità di supportare il lavoro autonomo e anche le libere professioni e in particolare anche le professioni ordinistiche, cioè che richiedono l'iscrizione ad un albo o ad un ordine. Accanto a questa misura ne è prevista una più settoriale, più limitata, che riguarda appunto l'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale e green.

Ci troviamo di fronte ad una combinazione di misure la cui struttura sarebbe la seguente: uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono dipendenti fino a 35 anni non compiuti con un contratto a tempo indeterminato. Questo caso non si sovrappone al precedente. Sostanzialmente è previsto un sostegno non soltanto per l'avvio, ma anche per l'assunzione. Quindi una combinazione di misure: da un lato si prevede un contributo mensile per tre anni per l'avvio dell'attività in specifici settori che poi dovranno essere definiti e normati e accanto uno sgravio contributivo per i neo-datori di lavoro che oltre ad avviare l'attività procedano con l'assunzione di dipendenti.

Per quanto attiene le donne, il dott. Ferlito afferma che la proposta è quella di assicurare il mantenimento degli incentivi all'interno del programma con una dotazione ridotta rispetto a quella originariamente prevista, integrando la stessa dotazione con altre risorse a livello nazionale.

Tale ipotesi si basa essenzialmente sul fatto che le risorse previste nell'ambito della priorità due possano essere destinate agli esoneri Bonus Donne e Bonus ZES.

Il mantenimento di questa operazione di importanza strategica ed eventualmente una revisione della dotazione destinata, potrà essere oggetto di una riprogrammazione che va ancora perfezionata e sottoposta all'attenzione prima della Commissione e poi del Comitato.

La **dott.ssa Dos Reis** replica che potrebbe essere complicato convincere l'Unione Europea della riduzione dell'importo su questa azione relativa all'inserimento lavorativo delle donne.

Prende la parola il **dott. Temussi** ringraziando la Commissione per gli spunti forniti ma specificando che oggi il campo dell'innovazione digitale copre ogni settore dell'economia, in tutti i settori produttivi, quindi anche nelle piccole e medie imprese.

Per quanto riguarda il tema dell'inserimento delle donne, evidenzia che l'Italia è ancora distante dai target europei e questa programmazione rappresenta una grande opportunità di poter attivare più donne nel mercato del lavoro e di rendere più agevoli le condizioni di ingresso nello stesso. Soprattutto nelle regioni del centro-sud è ancora molto elevata la percentuale di donne che non lavorano e che non partecipano al mercato del lavoro.

Nelle regioni del sud è inoltre importante far fronte alla mancata corrispondenza della domanda di lavoro da parte delle imprese con l'offerta da parte dei lavoratori. Ci sono professioni per le quali le donne potrebbero essere naturalmente candidate a partecipare.

Il Direttore propone di organizzare dei sottogruppi, in seno ai quali discutere determinate tematiche preminenti, che poi riferiscano ai tavoli di lavoro tematici con le parti sociali.

Per quanto attiene la piattaforma sono stati già fatti due incontri col Dipartimento innovazione digitale e anche coi Ministeri competenti. Anche la piattaforma EURES è in fase operativa.

Prosegue fornendo indicazioni sul Fondo Nuove Competenze sul quale c'è una pressione fortissima e una grande richiesta. Nato durante il Covid-19 per evitare la perdita di posti di lavoro e di nuove competenze, oggi ha una dotazione di circa 800 milioni a valere sul fondo.

Per quanto attiene gli esclusi dal mondo del lavoro, con il programma GOL, su cui è stata modificata la linea 4 che prevede centinaia di milioni di euro, si potrebbe andare in coprogettazione col terzo settore sui nuovi interventi, proprio per andare a includere maggiormente i soggetti che hanno più possibilità di essere esclusi dal mercato del lavoro. Ipotesi che dovrebbe essere recepita nei PAR regionali.

Relativamente alle perplessità sugli strumenti evidenzia che non c'è un problema di strumenti eccessivi, perché si tratta di strumenti che hanno funzionato sul mercato del lavoro; quindi, si sta cercando di mantenere qualcosa che ha già funzionato. Resta aperta comunque la possibilità di perfezionare questi strumenti.

Il **dott. Ferlito** conferma che su questi aspetti verranno attivati appositi tavoli tematici in quanto richiedono confronti maggiori.

Il **dott. Temussi** informa il Comitato che è prevista un'inversione dell'ordine del giorno e, visto che non sono state fatte obiezioni, passa la parola alla dott.ssa Marianna D'Angelo.

12. Coordinamento del PN GDL

a. Programmi regionali e nazionali;

b. PNRR.

Interviene la **dott.ssa Marianna D'Angelo, MLPS, Unità di missione per il Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR**, che sottolinea l'importante dimensione assicurata in Italia alla complementarità tra gli strumenti del PNRR e delle politiche di coesione, soprattutto su forte sollecitazione anche della Commissione. La dott.ssa D'Angelo fa

presenta che questo intervento viene svolto in ogni Comitato di Sorveglianza perché nel Sistema di gestione e controllo, è previsto come uno strumento, tra i tanti, con il quale è possibile assicurare la complementarità, e quindi quell'impostazione che viene dall'Accordo di partenariato, dalla programmazione, individuando nel Comitato di Sorveglianza quel luogo che consente un accompagnamento sul mantenimento di questo impegno preso. A questo si aggiungono le schede semestrali regionali mediante le quali, con cadenza semestrale, l'Unità di Missione aggiorna sui diversi investimenti delle misure del PNRR tutte le Autorità di Gestione e che vengono poi pubblicate sul sito del Ministero del Lavoro rendendole quindi accessibili anche al partenariato.

Il Comitato di sorveglianza, infatti, nell'ambito della governance di un programma PNRR a gestione diretta della Commissione, è un'occasione importante di confronto col partenariato per poterlo informare di quello che sta avvenendo sul territorio nell'ambito del PNRR.

Con la valutazione di metà periodo del PNRR sono stati evidenziati punti di forza, cioè l'avanzamento delle riforme, e punti di debolezza del programma.

Nella Milestone di marzo sono state completate tre diverse importantissime riforme. La prima parte da uno spot televisivo che rappresentava la convenienza a lavorare con il lavoro regolare e che rappresentava quindi un'incitazione a contrastare il sommerso. Questo perché nell'adozione del piano nazionale di ripresa e resilienza in Italia ci si è voluti dotare di una dimensione che impedisse che gli investimenti andassero ad alimentare l'economia sommersa.

Il piano ha un core business rappresentato da un importante pacchetto normativo introdotto con il Decreto Legislativo 19 del 2024.

Quindi una normazione ampiamente sfidante che va a muoversi su due asset: da una parte aumentare le sanzioni, ma anche aumentare la cultura verso la legalità e quindi la compliance delle imprese e dei lavoratori che sulla tematica del lavoro sommerso non dovrebbero essere considerati antagonisti, ma che dovrebbero procedere nella stessa direzione. Il piano comporta un complesso intervento di sistema perché prevede una governance particolare. È stato istituito un Comitato del sommerso, presieduto dal Ministro del Lavoro e del quale fa parte anche il partenariato economico e sociale, che ha avviato solo ora le attività, ma che si dovrà consolidare come esperienza di governance e del quale fanno parte tutte le amministrazioni che a vario titolo concorrono a livello nazionale al contrasto al sommerso. Uno strumento di governance che non servirà solo per mettere un punto sulla roadmap del sommerso, ma che dovrà costituire lo strumento, per creare un presidio al lavoro sommerso continuativo. È stato, inoltre, necessario formare gli operatori dei servizi per l'impiego; poiché sotto questo aspetto c'è stato un importante intervento di Sviluppo Lavoro Italia, che ha svolto questa attività di formazione nell'ambito degli operatori dei centri per l'impiego con focus specifici e con un'attività formativa a cui hanno ampiamente partecipato le regioni, soprattutto del Sud, dove il fenomeno è particolarmente sentito nel settore dell'agricoltura. In quest'ultimo settore, oltre al lavoro sommerso c'è la problematica del caporalato; anche in questo contesto c'è stata un'importante attività formativa. Anche la Direzione Generale dell'immigrazione ha elaborato una relazione al Parlamento con un focus per individuare strumenti di contrasto al sommerso.

Questa riforma è molto importante e rappresenta la complementarità con la coesione; è l'attuazione del pilastro dei diritti sociali. Queste riforme rappresentano un'occasione anche perché non hanno investimenti nel PNRR; quindi, non creano problemi di doppio finanziamento.

La dott.ssa D'Angelo sottolinea anche l'importanza della riforma sugli anziani per i quali sono previste importanti regolamentazioni il cui principio è quello dell'autodeterminazione dell'anziano, in modo da poter superare le separazioni tra supporto sociale e supporto sanitario, così che la persona anziana possa essere autonoma nella propria abitazione e non sia costretta sempre a spostarsi tra diversi istituti specializzati, che comunque da soli non sono in grado di rispondere al fabbisogno complesso della persona.

Un'altra sfida che ricorda è quella dello skill mismatch. L'obiettivo riformatore del Piano Nuove Competenze-Transizioni è proprio questo: adottare, secondo un percorso che riflette la nostra governance costituzionale, il rispetto delle competenze regionali. Nella Milestone di marzo con un lavoro partecipato, con dei gruppi di lavoro e con il supporto di Tecnostruttura, si è fatta un'analisi di tutte le esperienze regionali. Si sono individuate le best practices in modo da poter sistematizzare quelli che sono gli strumenti che possono contrastare lo skill mismatch. Innanzitutto, è emersa la necessità di coinvolgere le imprese nell'esprimere i propri fabbisogni in termini lavorativi. Il tessuto italiano è fatto di piccole imprese che vanno spesso accompagnate a comprendere quali siano i fabbisogni dei quali possono necessitare per poter restare sul mercato. Il primo passo che si era fatto è stato quello di analizzare meglio quelli che sono i fabbisogni dei lavoratori, ma mancava quello di riuscire ad acquisire i fabbisogni delle imprese.

La necessità che è emersa dal Piano Nuove Competenze-Transizioni è quella di sfruttare tutti gli strumenti possibili di analisi del mercato del lavoro e di possibilità di mettere in relazione competenze e fabbisogni delle imprese. Nel Piano si fa anche riferimento all'intelligenza artificiale. È emerso da subito che saranno re-ingegnerizzati anche i processi produttivi e ci saranno interi settori che andranno a sparire. Quindi il richiamo della Commissione sullo stare attenti a non focalizzarsi solo su alcuni settori è molto attuale. Bisogna cominciare a fare anche delle stime sui fabbisogni di competenze e stime di fabbisogni di risorse, perché nonostante la dimensione di calo demografico a cui si va incontro, ci sarà la necessità di percorsi di competenze reiterati nel tempo. L'altra direttrice nella quale si è andati, proprio su istanza dei lavoratori intercettati dal Programma GOL, è quella di poter ricevere dei percorsi non lunghi; infatti, soprattutto quando si è in una fascia di età adulta, si rischia poi con il percorso di formazione di restare fuori dal mondo del lavoro.

Il Piano Nuove Competenze-Transizioni individua la necessità di trovare percorsi che valorizzino la formazione in azienda perché si possa in quel contesto apprendere realmente e comprovare questa fase con un'attestazione delle competenze che vengono acquisite.

Gli spazi di complementarità quindi con gli interventi PNRR sono innumerevoli, in primis il lavoro svolto sul sommerso e la necessità di incentivare l'emersione del lavoro nero. Incentivare l'emersione del lavoro consentirebbe tra l'altro di valorizzare un settore, il lavoro domestico, in cui l'impiego del femminile, pur essendoci, non è regolare.

In ultimo la dott.ssa D'Angelo dichiara di aver apprezzato molto l'intervento fatto dalle parti sociali perché nella programmazione 2021-2027 è un obbligo regolamentare quello di partecipare attivamente alla programmazione degli interventi. Quindi è un dovere delle Autorità di Gestione anticipare quelli che sono gli interventi in corso di programmazione, ma le parti sociali non devono far mancare il loro contributo all'implementazione del programma, soprattutto in un programma che affronta tematiche come quelle di giovani, donne e lavoro.

Interviene la **dott.ssa Dos Reis** portando come esempio la Danimarca dove già da qualche anno viene portata avanti la pratica di erogare la formazione in azienda durante l'orario di lavoro, proprio perché anche in questo paese c'è grande difficoltà a trovare lavoratori. Quindi si è preferita questa soluzione per non perdere i lavoratori per periodi troppo lunghi.

Si sofferma poi sull'aspetto del lavoro sommerso in agricoltura. Per contrastare questo gravoso problema, la CE, a partire dal prossimo anno, obbligherà tutti gli stati membri ad effettuare un pagamento condizionale. Tutti gli agricoltori che ricevono un sussidio sono condizionati a non utilizzare lavoro sommerso. Se questa condizione dovesse venire meno i soldi verrebbero ritirati e il paese subirà una penalità. Purtroppo, si tratta di un problema che riguarda molti paesi.

Il **dott. Ferlito**, per continuare il discorso sul coordinamento del programma con i programmi nazionali e regionali, passa la parola al **dott. Simone Cappelli, Coordinamento delle Regioni**.

Il tema su cui si incentra l'intervento è quello della necessità di coordinamento e complementarità fra i programmi nazionali, i programmi regionali e altre fonti di finanziamento, come GOL che è parte integrante del PNRR, ma anche alcuni fondi nazionali disponibili per le politiche attive del lavoro, che evidentemente entrano nel quadro e richiedono un coordinamento tra queste diverse attività. Per molto tempo le politiche attive del lavoro hanno sofferto di penuria di finanziamenti. Quella che si affronta in questo contesto è una sfida complessa e ambiziosa, perché si tratta di incastrare bene linee di intervento che a volte insistono su beneficiari simili o identici, ma con regole gestionali parzialmente diverse. Quindi si tratta di trovare il sistema per utilizzare la complementarità: o per ampliare la gamma dei servizi, cioè fare con le diverse fonti di finanziamento interventi che hanno natura diversa sugli stessi beneficiari, oppure aumentare il numero di beneficiari che si riesce a raggiungere o in alternativa aumentare l'intensità degli interventi che si fanno sugli stessi beneficiari.

Il dott. Cappelli, come Coordinamento delle Regioni, apprezza moltissimo il metodo impostato dell'attuale governance di anteporre le politiche ai fondi e di porre i fondi, pur nel rispetto delle loro specificità e delle loro regole, a servizio delle politiche e non viceversa.

Per fare questo tipo di lavoro è necessaria una programmazione congiunta tra Amministrazione centrale e Regioni su quelli che sono i filoni di lavoro individuati già dall'Accordo di partenariato, quindi giovani, inclusione sociale e deprivazione materiale, rafforzamento dei servizi, miglioramento dell'accessibilità, povertà infantile, occupazione femminile, abbandono scolastico, competenze per le transizioni verdi e digitali e poi il tema trasversale dell'innovazione sociale.

È importante fare rete fra servizi per la presa in carico integrata di soggetti in condizioni di fragilità e vulnerabilità; è una priorità che richiede uno sforzo di integrazione, non soltanto quindi di complementarità tra fondi, ma anche fra livelli istituzionali. Bisogna diffondere il metodo della presa in carico integrata, cioè della possibilità di rispondere alla complessità del problema con un approccio multidimensionale ma congiunto, perché se le diverse competenze che operano su un soggetto in condizione di svantaggio operano separatamente, non si riesce a raggiungere il risultato. Invece il servizio sociale, il servizio sanitario, i servizi per il lavoro, il servizio scolastico, la formazione professionale devono convergere in un approccio integrato per raggiungere il risultato dell'inclusione sociale delle persone svantaggiate. In questo contesto è centrale la cooperazione tra sistema pubblico e privato. Ed è fondamentale insistere con il sistema degli accreditamenti e la revisione dei costi standard: è chiaro, infatti, che nel momento in cui si coinvolge il privato nella gestione e realizzazione dei servizi, è necessario che le unità di costo debbano essere coerenti con i costi che gli operatori vanno ad affrontare, altrimenti si rischia di essere poco attrattivi o alimentare anche comportamenti opportunistici.

Infine, il dottor Cappelli sottolinea l'importanza dell'integrazione tra politiche del lavoro e politiche della formazione. In questo senso l'aspetto di riforma del PNRR è fondamentale perché ha spinto moltissimo nell'integrazione fra due mondi che in passato avevano viaggiato parallelamente ma senza incontrarsi. Invece adesso c'è una piena integrazione con il Piano Nuove Competenze-Transizioni: si è intrapreso un approccio strutturale che vede l'integrazione tra lavoro e formazione come fondamento della programmazione degli interventi formativi, oltre che obiettivo degli stessi in termini di esiti occupazionali di qualità.

Segnala l'importanza della partecipazione delle Regioni ai lavori su tutti i temi prioritari, in particolare per quanto riguarda in modo specifico il piano nazionale e la programmazione 2021-2027 del Fondo Sociale Europeo. Così come ritiene indispensabile dare seguito ai luoghi di confronto formali previsti dagli Accordi di partenariato, in particolare ai gruppi tematici che costituiscono occasioni in cui affrontare congiuntamente le policy del Fondo Sociale Europeo, anche nell'ottica di guidare e riorientare gli interventi programmati.

7. Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione.

A conclusione dell'intervento del dottor Cappelli, l'Autorità di Gestione passa la parola alla **dott.ssa Monica Esposito**, responsabile di un gruppo di ricerca dell'**INAPP** che si occupa di analisi di genere nel mercato del lavoro e delle politiche pubbliche e che annualmente redige e pubblica un report sulle politiche di genere. Si tratta di uno dei prodotti, degli output, previsti dal piano per l'organismo intermedio a valere sul Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro.

Il report opera in totale continuità con la passata programmazione a valere sul PON SPAO, proprio perché l'elemento della continuità è dirimente sia da un punto di vista scientifico, perché consente alle analisi svolte di essere confrontabili nel corso del tempo, consente la costruzione di una visione di lungo periodo, ma parallelamente offre un punto di riferimento annuale utile a stakeholders, decisori politici e a tutti quei soggetti che intervengono nella definizione, implementazione e valutazione delle politiche pubbliche sulla parità di genere.

Il report è articolato in diverse parti: una dedicata all'analisi di genere del mercato del lavoro, l'altra invece realizza degli approfondimenti su quelli che possono essere dei temi rilevanti o degli interventi rilevanti nel perseguimento della parità di genere.

Obiettivo del report è quello di produrre conoscenza con una prospettiva orientata al Policy Advice, quindi con un carattere servente nei confronti dei decisori politici.

Ha come obiettivo specifico quello di diffondere la conoscenza sulle determinanti alla base dei gap di genere, migliorare l'efficacia delle policy, andare a supportare processi decisionali che siano maggiormente equi ed inclusivi e integrare l'ottica valutativa in maniera da accompagnare tutto il ciclo delle policy in chiave di genere.

È necessario partire da un assunto fondamentale, cioè quello che una policy per essere efficace deve essere, oltre che inclusiva, anche capace di raggiungere tutta la popolazione definita come obiettivo, che non sarà un insieme neutro e omogeneo, ma sarà composto da uomini e donne. Questo perché sostanzialmente le politiche generali, producendo effetti diversificati su uomini e donne, possono contribuire ad aumentare i gap di genere già presenti e, parallelamente, andare a vanificare l'efficacia degli interventi posti in essere. La logica di questo intervento è proprio quella di dedicare una parte del report all'analisi delle forze lavoro in ottica di genere con riferimento all'anno in corso.

L'analisi di contesto è quello spazio che ci consente di rilevare criticità e bisogni in maniera tale da poi metterli in relazione con le reali e ipotetiche risposte offerte. L'approccio utilizzato è di tipo valutativo, quindi orientato a fornire delle indicazioni che vadano a migliorare la performance degli interventi.

La dott.ssa Esposito analizza il report di dicembre 2023 nel quale viene rilevato un tasso di occupazione aggregato maschi femmine notevolmente positivo, con un incremento rispetto anche all'anno precedente e quindi uno scenario piuttosto ottimistico. Il valore rilevato sembra essere quello più elevato dal 1977. Tuttavia, sebbene ci sia stato un miglioramento generalizzato dell'occupazione sia maschile che femminile, i gap di genere tra l'occupazione maschile e quella femminile restano immutati.

Un ulteriore approfondimento fatto su fonti statistiche di carattere amministrativo dimostra come, rispetto alle nuove attivazioni contrattuali, nell'arco del 2023, solo il 42,2% sono dedicate alla componente femminile. Questo ci dimostra che sia il dato amministrativo che quello campionario rilevano una struttura del mercato del lavoro italiano che si configura con una significativa subalternità della componente femminile nel mercato del lavoro: circa 60 a favore della componente maschile che resta immutata anche al variare dei volumi dell'occupazione. Un'ulteriore evidenza riguarda non tanto l'aspetto quantitativo dell'occupazione maschile e femminile, quanto quello qualitativo e cioè relativo alla tipologia di contratti. Per le donne, infatti,

troviamo una doppia debolezza che vede una forte incidenza del tempo determinato rispetto al tempo indeterminato e una forte incidenza dei contratti part-time, che non va visto solo come una modalità organizzativa dell'orario del lavoro, ma come una condizione di ingresso nel mercato del lavoro.

Nella seconda parte del report è stato affrontato il tema della denatalità e del declino demografico che caratterizza e configura il nostro paese tra quelli più bassi in Europa, cioè con un tasso di fecondità bassa, tardiva e decrescente.

Un ulteriore elemento che va considerato è che in Italia aumenta anche la forbice del tasso di sostituzione; quindi, il rapporto tra i nuovi nati e i decessi si chiude con un saldo estremamente negativo, laddove il numero di decessi quasi raddoppia il numero delle nuove nascite.

Un altro primato che caratterizza l'Italia riguarda la differenza tra la fecondità desiderata e quella effettiva che non si rileva tanto al primo figlio ma nel passaggio dal primo figlio al secondo figlio. E spesso sono proprio le donne a dichiarare che, l'evento di una seconda maternità potrebbe ulteriormente peggiorare la loro condizione nel mercato del lavoro, non solo in termini di ingresso, ma anche di permanenza e di progressione. Si va quindi a confermare il fenomeno di childhood o motherhood penalty, cioè di ulteriore penalizzazione delle donne all'interno del mercato del lavoro in corrispondenza della nascita dei figli, fenomeno che non si verifica nei confronti della componente maschile.

Un'ulteriore tipologia di approfondimento è quello del differenziale retributivo di genere, analizzato nell'ottica della trasparenza retributiva, proprio in vista dell'imminente recepimento della direttiva europea 970, riguardante l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro.

Analizzando la direttiva, è stata fatta un'analisi comparativa con quanto già presente nell'ordinamento giuridico italiano, con particolare attenzione ai reporting aziendali.

Infine, la dottoressa Esposito fa riferimento ad una nuova forma di analisi svolta su una nuova forma di discriminazione che si affaccia sul mercato del lavoro, ovvero le discriminazioni algoritmiche.

Negli ultimi anni, il progresso tecnologico ha determinato un'ampia diffusione degli algoritmi in diversi e molteplici ambiti dell'agire sociale. Se da un lato, però, gli algoritmi hanno di fatto aiutato e hanno rappresentato uno strumento utile ad automatizzare i processi decisionali complessi, dall'altro crescente è la preoccupazione che il ricorso a tali artefatti possa perpetuare e amplificare delle disuguaglianze e delle discriminazioni già esistenti.

Il presupposto alla base di questa forma di discriminazione, si tratta di una discriminazione indiretta, legato all'uso degli algoritmi e dell'intelligenza artificiale, riguarda la capacità di questi artefatti di risentire dello stesso identico sistema di significati, concetti, idee e giudizi, quindi anche stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti discriminatori di chi li ha ideati e costruiti. Accade quindi che nel mercato del lavoro digitale si riproducono esattamente gli stessi atteggiamenti discriminatori rilevati nel mercato del lavoro tradizionale, non solo con riferimento alle discriminazioni di genere, ma con riferimento a tutti i fattori a rischio discriminazione.

Al termine dell'intervento prende la parola la dott.ssa **Elisa Chiergato, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, che ringrazia per la presentazione veramente interessante. Sottolinea che ci sono elementi di particolare interesse a livello europeo e sui quali negli ultimi anni si è puntato molto: le previsioni, il pilastro europeo, le ultime direttive su conciliazione lavoro - famiglia, in particolare quella sulla trasparenza salariale.

È molto interessante il tema anche per la necessità di valutare l'impatto differenziato per genere di misure che sono neutre, ad esempio l'autoimprenditorialità per i giovani, ma che allo stato attuale si immagina che possano incidere più sulla popolazione maschile rispetto a quella femminile.

Sarebbe dunque necessario prevedere misure per incentivare l'accesso a queste misure anche alla popolazione delle giovani donne.

L'altro punto interessante che emerge è l'importanza delle misure di conciliazione; sarebbe auspicabile che i temi emersi dalla valutazione, siano presi in considerazione per l'elaborazione delle politiche e delle misure finanziate con il nuovo ciclo di programmazione.

8. Buona pratica

Interviene la **dott.ssa Ilaria Cingottini, UNIONCAMERE**, che ringrazia l'Autorità di Gestione ed i Rappresentanti della Commissione Europea per aver dato l'opportunità ad Unioncamere di presentare il “*Progetto Excelsior*”, che è il più ampio Sistema Informativo sulla domanda di profili professionali delle imprese italiane, che Unioncamere, unitamente al Sistema Camerale, conduce con continuità da venticinque anni. Questa attività è svolta anche insieme al supporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito delle risorse del Fondo Sociale Europeo. È un Sistema Informativo che ha come base il registro delle imprese delle Camere di Commercio, integrato con le informazioni occupazionali provenienti dalla fonte INPS. Quindi, il Sistema Camerale è completamente coinvolto in questa rilevazione, a livello territoriale. Sono coinvolti i funzionari delle Camere di Commercio, nel supporto alle imprese per fornire ad Unioncamere le informazioni che mensilmente sono oggetto di rilievo. La dott.ssa Cingottini specifica che le informazioni rilevate mensilmente da Unioncamere, sono relative ai fabbisogni formativi professionali e di competenze delle imprese. Fino ad oggi, il campo di osservazione dell'indagine ha riguardato le imprese dei servizi e dell'industria, con almeno un addetto dipendente, e come anticipato dal dott. Ferlito, a decorrere dai prossimi mesi, è prevista l'estensione anche al settore dell'agricoltura. Ciò al fine di dettagliare e precisare alcune azioni che riguardano, in particolar modo, le politiche a favore dell'inclusione dei lavoratori immigrati, essendo questo un settore dove l'impiego di lavoratori immigrati è particolarmente diffuso. Ci si domanda quali siano gli obiettivi del progetto. Ovviamente nel corso del tempo il progetto si è evoluto. *Excelsior*, si può definire un “*progetto dinamico*”, in quanto il mercato del lavoro nel corso di questi venticinque anni è cambiato in maniera radicale. Inizialmente, il progetto forniva informazioni, dati annuali sull'andamento del mercato del lavoro e sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese. Ora il progetto fornisce informazioni, dati, sia annuali che trimestrali e, di recente sono state svolte indagini mensili. Questo perché sono state previste delle azioni *ad hoc* a supporto delle politiche attive del lavoro, definite “*azioni informative*”. Rimangono tutte le caratteristiche storiche del progetto, ovvero, quelle di fornire una qualificazione della “domanda di lavoro”, in modo particolare a supporto delle azioni di orientamento formativo e di raccordo tra Sistema formativo e mondo del lavoro. Il progetto ha l'obiettivo di ridurre o favorire il *matching* tra Sistema formativo, quindi profili, in uscita dal Sistema Informativo e mercato del lavoro. L'ultimo importante obiettivo del progetto è quello di fornire informazioni sugli scenari evolutivi del mercato del lavoro, in modo particolare, a supporto della progettazione formativa con scenari di medio-lungo periodo. Un Sistema Informativo deve essere soprattutto aggiornato, tempestivo, consultabile ed affidabile. Sull'affidabilità la dott.ssa Cingottini specifica di non volersi dilungare essendo questioni più di natura tecnica. Sostanzialmente, le nuove modalità di elaborazione dei dati d'indagine che vengono integrate insieme agli archivi amministrativi dell'INPS, consentono ad Unioncamere di affermare che il Sistema Informativo è decisamente affidabile. Al di là dell'anno 2020, in cui, ovviamente un evento imprevedibile (la pandemia da COVID 19) ha causato un discostamento più grande tra le previsioni e poi il dato *ex post*. Le differenze medie si aggirano sempre, su valori abbastanza contenuti, dalle previsioni

effettuate da Unioncamere, rispetto ai risultati amministrativi *ex post*. Deve essere un sistema previsionale soprattutto a misura di utenti, quindi con un'ampia gamma di prodotti che vanno dai volumi per l'orientamento, i materiali mensili a supporto delle politiche attive del lavoro, e, dei volumi che riguardano gli approfondimenti annuali. La Dottoressa illustra, quali sono i prodotti e gli strumenti messi a disposizione. Mensilmente sono diffusi i dati sulle previsioni di assunzione per il mese in corso. Quindi, in questo momento *Excelsior*, fornisce delle informazioni sulle previsioni di assunzione delle imprese per il mese di giugno 2024 e, per il trimestre successivo. È, successivamente, redatto un comunicato stampa condiviso con il Ministero. Attraverso una *dashboard* all'interno del portale *Excelsior*, sono navigabili le informazioni sulle imprese che assumono, sulle professioni richieste dalle imprese per un determinato mese o per il trimestre, e sui titoli di studio richiesti dalle imprese. Questi sono, i dati generali. I dati sulle imprese che prevedono assunzioni sono poi dettagliati fino al livello regionale e provinciale con informazioni sui settori che prevedono assunzione a livello anche di classe dimensionale d'impresa. Ci sono poi le informazioni sulle professioni, anche queste fornire su base regionale e provinciale. Le professioni costituiscono un vero e proprio "*borsino*" delle professioni più richieste nel mese di previsione e nel trimestre successivo. Le caratteristiche delle professioni sono fornite all'interno della *dashboard*, e sono di difficile di reperimento. Rappresentano, quindi, il *mismatching* che le imprese segnalano a livello di ciascuna professione richiesta, l'esperienza richiesta, il genere ritenuto più idoneo per svolgere una determinata professione, nonché, le fasce di età sempre per svolgere una specifica professione, come richiesto dalle imprese. Un quadro sostanzialmente analogo, da un punto di vista informativo, riguarda la richiesta di titoli di studio, ovvero quelli che sono i principali titoli di studio richiesti dalle imprese. Per ciascun titolo di studio è fornito il dettaglio sulle professioni richieste con quel determinato titolo di studio, l'esperienza in generale e l'età. Sono redatti dei volumi tematici di approfondimento, anche con un'ampia appendice statistica, con le informazioni di maggior dettaglio. I volumi di approfondimento, riguardano sia settori specifici, come, ad esempio, le imprese dei settori creativi e culturali. Appena saranno disponibili i dati sull'agricoltura, tra questi volumi sarà disponibile anche uno dedicato a questo settore. O, anche, su *target* specifici del mercato del lavoro, così come i lavoratori immigrati, o profili professionali *ad hoc*, come per quelli per cui vengono richieste competenze digitali o competenze *green*. Inoltre, è disponibile anche un volume dedicato alle nuove imprese ed alle caratteristiche delle assunzioni previste proprio dalle nuove iniziative imprenditoriali, che vengono avviate durante l'anno di indagine. Si è già detto che le guide specifiche sull'orientamento hanno riscontrato grande interesse, in modo particolare per i dati riguardanti la formazione Academy, richiamata in precedenza, così come sono presenti approfondimenti dedicati alla formazione terziaria-universitaria, alla Formazione di Istruzione e Professionale IeFP, ai diplomi secondari. Questi sono volumi dedicati all'orientamento, perché hanno parti analitiche piuttosto snelle e sono costituiti da schede, sostanzialmente, una scheda per ogni titolo di studio di ciascun livello formativo, proprio per fornire la maggior parte delle informazioni che si riescono a raccogliere su ciascun titolo di studio da parte delle imprese. Infine, la terza macro-linea di approfondimento e di analisi, riguarda le previsioni di medio-lungo periodo. Questo è un modello previsionale che tiene conto degli scenari di evoluzione del mercato del lavoro, ma anche di fenomeni socioeconomici. Quindi, si analizzano anche gli impatti delle grandi transizioni, digitale, *green* ed anche, della transizione demografica, per analizzare quelli che possono essere i fabbisogni occupazionali a medio e lungo termine, in modo particolare a supporto della programmazione formativa, in quanto viene svolta un'analisi tra i possibili *mismatch* tra i titoli di studio e in uscita dal

sistema formativo, e le richieste da parte del sistema economico. La dott.ssa Cingottini illustra l'impatto comunicativo del Sistema Informativo *Excelsior*. Unioncamere lo monitora tramite il proprio ufficio stampa. Sono informazioni che vengono successivamente fornite all'Autorità di Gestione tramite le relazioni, sia trimestrali che annuali, predisposte da Unioncamere.

Come detto precedentemente, le Camere di Commercio, oltre a partecipare fattivamente all'indagine, si occupano anche dell'attività di divulgazione delle informazioni, sia a livello mensile che annuale, utilizzando le informazioni fornite da Unioncamere, ovvero bollettini e volumi statistici *ad hoc* che possono essere utilizzati sia per fare *networking* rispetto alle associazioni di categoria, al mondo della scuola, sia per iniziative di diffusione. Tra i principali utilizzatori, ovviamente, ci sono anche gli Enti Locali, le istituzioni pubbliche centrali e le Regioni. I dati vengono utilizzati principalmente per gli atti che riguardano la programmazione della formazione, del sistema duale, di interventi a supporto della formazione e apprendimento permanente, ma anche per la programmazione di iniziative di GOL. Unioncamere ha riscontrato molta attenzione da parte delle Agenzie del Lavoro. C'è un dialogo continuo con i servizi pubblici dell'impiego. Anche le istituzioni universitarie sono molto attente rispetto alle analisi svolte da Unioncamere. Ricontrano interesse anche da parte di studenti e ricercatori. Il progetto *Excelsior* è stato anche molto attenzionato da parte delle associazioni di categoria. Nel corso degli ultimi anni Unioncamere ha stretto diversi accordi di collaborazione istituzionale con le associazioni di categoria. Anche con Enti di ricerca e consorzi universitari e da ultimo, tra il 2022 e il 2023, Unioncamere ha concluso accordi di collaborazione con la rete ITS Italia, con le reti di scuole, che sono collegate molto spesso con le associazioni di categoria. Quindi, si può definire un lavoro corale al quale collaborano insieme le reti delle scuole, (ad esempio quelle della meccatronica, lavorare insieme a Federmeccanica) in particolare per l'analisi delle competenze e per individuare dei sistemi di attestazione, certificazione, delle competenze. Infine, anche un accordo di collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in quanto *Excelsior* a decorrere dall'inizio del 2023, alla fine dello stesso anno, è entrato tra le fonti informative della Piattaforma Unica. Quest'ultima è stata lanciata dal Ministero dell'Istruzione e del Merito come punto di accesso unico per le famiglie e per gli studenti, per tutta la carriera scolastica e dell'istruzione. I dati che Unioncamere ha fornito al suddetto Ministero riguardano il mondo del lavoro, con dati sui settori e sulle professioni più richieste dalle imprese. Così come dati dallo studio al lavoro, dati sui titoli di studio più richiesti e le relative competenze associate. Sempre in merito agli strumenti per l'orientamento, Unioncamere ha avviato un'iniziativa, un *content hub* con *scuola.net*, che è un soggetto molto vicino ai giovani per tutto ciò che riguarda il mondo della scuola. Si è cercato di rendere interattivo uno dei prodotti per l'orientamento, ovvero un volume specifico, "*Diploma è lavoro*" che è diventato uno strumento interattivo. Anche per cercare di far avvicinare il più possibile il *target* dei giovani studenti, producendo anche dei video, delle *Social News*, in modo da far capire con un linguaggio più appropriato alle giovani generazioni, quale sia il valore professionale dei vari diplomi delle scuole superiori. È stato lanciato recentemente un altro strumento che si chiama "*Excelsior Orienta*". È una piattaforma digitale con la quale si vuole tentare di fare un collegamento, anche in questo caso il più vicino possibile al mondo dei giovani, tra la scuola ed il mondo del lavoro. È una *web APP*, accessibile facilmente anche tramite gli strumenti mobile. Uno dei punti di forza di questo strumento, in modo particolare per quelli che sono stati i *feedback* da parte degli utilizzatori, è l'*orienta game*. Si propone ai giovani di fare un test interattivo di orientamento per cercare di individuare quelli che sono, in base ai valori e alle passioni che i giovani esprimono, gli sbocchi

professionali più adatti. Anche questo è uno strumento che cerca di portare il ragazzo dalla scuola, al mondo del lavoro con un percorso completo. Ci sono informazioni di georeferenziazione delle scuole, fino al territorio, quindi di appartenenza dei giovani; così come informazioni sulle offerte di lavoro.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito** che ringrazia la dott.ssa Cingottini per l'intervento, affermando che quest'ultima applicazione, risponde all'istanza che l'AdG aveva portato avanti, ovvero creare uno strumento vicino alle famiglie, vicino ai giovani e di facile fruizione, non solo dagli addetti ai lavori, ma anche dalla collettività.

Interviene il **dott. Stefano Cumer** che ringrazia la dott.ssa Cingottini per la presentazione sottolinea la funzione molto importante di presentare il panorama delle professioni più richieste nel mese, ma anche nel trimestre successivo, che si può definire, non solo una funzione corrente, ma anche un po' "anticipatoria". Il dott. Cumer chiede, quindi, se concretamente *Excelsior* si occupa di alimentare piattaforme come la piattaforma socio-occupazionale, oppure altre piattaforme, in modo tale da avere l'informazione, senza cercarla, tra i giovani sempre presente, costante, e aggiornata tramite questa indagine. Chiede, qualora non fosse presente questa funzione, la possibilità di inserirla.

La **dott.ssa Ilaria Cingottini** risponde affermando che questo è un aspetto che è stato già affrontato in altre occasioni. L'indagine è un'indagine inserita nel programma statistico nazionale, e, quindi ha tutti i criteri per cui le informazioni che sono fornite dalle imprese sono informazioni che ricadono sotto il segreto statistico. Sono informazioni che vengono successivamente elaborate in maniera tale che non sia possibile risalire a chi ha fornito il dato. Precisa che è uno strumento informativo ma non con la profondità di dare l'informazione anagrafica precisa sulla vacancy.

9. Condizioni abilitanti (Reg. RDC 40.1.h):

a) Aggiornamento sulle attività rivolte alla verifica del loro rispetto durante l'attuazione

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, affermando che il suddetto punto riguarderà un aggiornamento sulle attività rivolte alla verifica del rispetto delle condizioni abilitanti durante la loro attuazione. Successivamente verrà trattata un'informativa da parte del "Punto di Contatto" per la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE - il collega Alessandro Lepidini - che è stato nominato e che ha avviato la propria attività, sulla quale fornirà aggiornamenti. Per quanto riguarda le condizioni abilitanti nel corso dell'ultimo semestre dello scorso anno, è stato completato il corredo documentale fondamentale per l'attuazione del nuovo programma (PN Giovani, Donne Lavoro). In particolare, a giugno 2023 è stato approvato il Sistema di Gestione e Controllo (SiGeCo), e, poco prima anche la metodologia e i criteri di selezione delle operazioni, che rappresentano il primo strumento fondamentale per assicurare gli adeguati meccanismi di controllo del mercato dei pubblici appalti. È stata definita una specifica procedura per la selezione delle operazioni, soddisfacendo questa esigenza. Più complessa è la verifica, e le azioni da intraprendere, per quanto riguarda l'applicazione delle norme in materia di Aiuti di Stato. È stato già affrontato questo tema anche in passato, in merito all'attuazione dei diversi esoneri finanziati, che hanno richiesto una diretta attivazione sia da parte dell'Organismo Intermedio e dei beneficiari, che da parte dell'Autorità di Gestione, sul controllo della normativa in materia di Aiuti di Stato. In modo particolare, per quanto riguarda le imprese interessate da un obbligo di recupero, l'AdG, attraverso la consultazione dello specifico registro, dispone di informazioni immediate e costantemente

aggiornate in ordine alle decisioni di recupero di aiuti illegali e alle imprese che ne siano destinatarie, garantendo il puntuale rispetto della cosiddetta “regola Deggendorf”. Per quanto riguarda l'applicazione e l'attuazione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, è stato istituito, come anticipato, un Punto di Contatto qualificato, che è stato approvato. Nel corso dei lavori di approvazione del Regolamento di funzionamento del Comitato di Sorveglianza, è stata individuata la struttura, che è stata resa operativa. Pertanto, ci si soffermerà su una breve relazione del Punto di Contatto. Si cercherà, anche di valorizzarla come figura nel prossimo futuro, fornendogli maggiore visibilità. Si è riscontrato, come tra poco rappresenterà il collega, che molte volte il Punto di Contatto è stato eletto a seguito di contestazione o comunque di richieste di aiuto e di supporto che vanno anche oltre il tema dell'applicazione della Carta dei Diritti Fondamentali.

Tornando al SiGeCo, questo per l'AdG è lo strumento fondamentale per definire le procedure e per monitorare i vari canali di ricezione. Quindi l'onere è anche quello di relazionare, come si farà oggi, sul recepimento delle indicazioni e di attuare eventuali misure correttive. Su questo si è già operativi, e, successivamente verranno esposti gli eventuali risultati di questa prima attivazione. Infine, in mattinata ci si è soffermati sul quadro strategico per le politiche attive del lavoro, più che sulla prosecuzione dell'impostazione di raccordo e di collegamento che si sta conducendo tra i vari sistemi, e sul rafforzamento degli scambi, dell'interazione, non soltanto tra le varie Autorità che gestiscono i Programmi, ma anche, in particolar modo con le Regioni. La presentazione di questa mattina sugli sviluppi e sulle interlocuzioni con le Regioni, che sono i soggetti deputati a fornire attuazione alle politiche attive del lavoro con il raccordo degli *Enti in house*, consente di ottenere, un quadro più definito, più chiaro, dei fabbisogni dei singoli territori e delle modalità di intervento che tengano conto, appunto, delle esigenze specifiche del territorio. Nell'ambito del PN, per la Priorità 4, sono previsti specifici interventi rivolti al rafforzamento della capacità dei servizi per il lavoro. Come visto poco fa, anche la raccolta delle informazioni sulle *vacancy*, sulle capacità, sulle esigenze formative e occupazionali, rappresentano un punto di partenza per la definizione delle politiche sui vari territori. Infine, per quanto riguarda la parità di genere, nel SiGeCo dell'AdG, è stata inserita una specifica procedura, che riguarda l'esame delle denunce e dei reclami da parte di coloro che ritengano violati i criteri, i principi in tema di parità di genere, nell'ambito dell'attuazione delle misure del PN. In ogni caso, l'Autorità di Gestione contribuirà al monitoraggio sull'attuazione della strategia sulla parità di genere, trasmettendo al Dipartimento per le Pari Opportunità i propri contributi. Su questa strategia, anche se non sono ancora pervenute osservazioni, o contestazioni, sono state adottate una serie di procedure, ancora da perfezionare e definire, con particolare riferimento al tema relativo all'efficace applicazione delle norme in materia di Aiuti di Stato, che rappresenta un tema significativo dal punto di vista operativo e gestionale. Sulle altre condizioni abilitanti, si dispone di una serie di strumenti che consentono di monitorarne il rispetto e di intervenire in modo correttivo là dove, appunto, dovessero pervenire reclami o osservazioni sul punto. Il dott. Ferlito, pertanto, chiede l'intervento del dott. Lepidini che, fornirà, come previsto, l'informativa sul rispetto della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, e, sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. È stata, come già anticipato, una fase di avvio per la quale può essere già fornito qualche elemento.

- 10. Condizioni abilitanti (Reg. RDC 40.1.h): b) Informativa del Punto di contatto per la Carta dei diritti fondamentali dell'UE; c) Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCNRP): informativa sul recepimento delle indicazioni contenute nell'Atto di indirizzo**

Interviene il dott. Alessandro Lepidini, Punto di contatto per la Carta dei diritti fondamentali dell'UE e della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, affermando che l'Autorità di Gestione ha già chiarito il processo che ha portato alla sua nomina. In questo quadro, si può definire il “Punto di Contatto” per il rispetto della condizione abilitante relativa alla effettiva applicazione, attuazione, della Carta dei Diritti Fondamentali. Questa nomina è avvenuta lo scorso anno, con decreto del Commissario Straordinario, n. 91 del 19 aprile del 2023. Da quel momento, il dott. Lepidini afferma di occuparsi di questa materia ritenuta molto importante. Inizia l'intervento facendo riferimento alla Carta, cercando di inquadrarne l'importanza. È un elemento che si può definire “antico”, ma allo stesso tempo “nuovo”. Questo perché la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea è stata proclamata il 7 dicembre del 2000, con il nome di “Carta di Nizza”. Solo con il trattato di Lisbona, la Carta diviene pari ai Trattati istitutivi. Quindi, a partire dall'entrata in vigore del trattato di Lisbona del 2007 la Carta dei Diritti Fondamentali si può definire una “bussola” che ha pari valore rispetto ai Trattati, istitutivi dell'Unione europea oggi, ma prima ancora delle Comunità europee. Questo è un elemento molto importante in questa fase della programmazione 2021-2027, in quanto si ha una condizionalità abilitante orizzontale. Ciò avviene proprio perché i diritti che sono presenti nella Carta devono essere senz'altro rispettati dalle Istituzioni dell'Unione europea e anche dagli Stati membri, laddove ci si trova di fronte al diritto applicabile dell'Unione europea. Il rispetto della Carta dei Diritti Fondamentali è del tutto dovuto, ed importante, in quanto attraverso la Carta è possibile avere, senz'altro, una visione più ampia. La Carta ha una solidità importante e diversa, che si riscontra nell'ambito del Regolamento sulle Disposizioni Comuni, nei principi orizzontali, quindi all'articolo 9 e che diventa, successivamente, condizione abilitante nell'articolo 15. È importante perché le condizioni abilitanti orizzontali si applicano a tutti gli obiettivi specifici e per tutto il periodo di Programmazione. Pertanto, questo, è un elemento di particolare rilievo e, qualora il soddisfacimento della condizione abilitante non fosse garantito per tutta la Programmazione, le stesse potrebbero comunque essere inserite nelle future Domande di Pagamento. Questo è un elemento particolarmente importante, e fa comprendere, come siano stati adottati anche dei meccanismi per garantire che la Carta Diritti Fondamentali possa essere garantita e tutelata. Nello specifico, il Punto di Contatto, è divenuto l'organo di garanzia per quanto riguarda l'effettiva applicazione ed attuazione della Carta. Questa, come già rappresentato, è un documento importante. Consta di 54 articoli, ed è suddivisa in 7 titoli, preceduti da un preambolo. I titoli sono, nell'ordine, i seguenti: “dignità”, “libertà”, “uguaglianza”, “solidarietà”, “cittadinanza” e “giustizia”. È presente un ulteriore titolo, relativo alle “disposizioni generali”, che ne facilitano l'interpretazione e l'applicazione. Il dott. Lepidini cita quelli che sono gli articoli più importanti che hanno un impatto, rispetto alle politiche del Fondo Sociale Europeo Plus. Deve essere menzionata anche la protezione dei dati personali, il principio di non discriminazione, riportato all'Articolo 21; mentre la protezione dei dati personali è riportata all'articolo 8. Ci sono, inoltre, i diritti del minore all'articolo 23, l'inserimento delle persone con disabilità all'articolo 24, la parità tra uomini e donne. Si può definire una materia particolarmente importante. Il FSE Plus la riporta nel preambolo, con il considerando 31, e poi all'articolo 8 del Regolamento 1057 del 24 giugno 2021. Questo è lo scenario di base. Ora si rappresenta la direzione che si sta seguendo nelle azioni che consentono che la Carta possa essere effettivamente applicata ed attuata. Intanto, come anticipato dall' Autorità di Gestione, con la procedura del Sistema di Gestione e Controllo, sono stati adottati tutti i meccanismi per la gestione delle segnalazioni dei reclami. Come stava rappresentando l'AdG c'è da considerare l'aspetto reclami. “Reclami”, è una formula, che si può definire onnicomprensiva.

Reclami autentici, ad oggi, non ne sono giunti. È stata apportata invece una modifica inserendo al posto della “sezione reclami”, la definizione: “Punto di Contatto”. Il dott. Lepidini, nell’illustrare le diverse slides, mostra la pagina dove è chiarita la funzione di organo di garanzia, che è successivamente chiamato alla gestione del reclamo. Per quanto riguarda la Carta dei Diritti è stata inserita in un'unica sezione, in quanto legata al Punto di Contatto, anche quella che è l'altra condizione abilitante, ovvero l'attuazione, applicazione, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. In questa sezione è riepilogato tutto, anche se sono, ovviamente, due condizioni abilitanti diverse, correlate però da un articolo, il numero 26, che è l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per quanto riguarda la Carta dei Diritti Fondamentali. La Convenzione delle Nazioni Unite è un altro strumento che è stato ratificato dallo Stato membro. Quindi lo Stato membro, con la legge n. 18 del 2009 ratifica il Trattato approvato dall'Organizzazione delle Nazioni Unite. Anche l'Unione Europea è parte di questo Trattato, perché conclude l'accordo con la decisione del Consiglio n. 48 del 2010, ed ecco perché anche questo strumento fa parte delle condizioni abilitanti orizzontali che hanno quel meccanismo di intervento, laddove questi aspetti non vengono adesso rispettati. La convenzione consta di 50 articoli, e di un protocollo opzionale aggiuntivo. Il dott. Lepidini illustra la slide relativa alla gestione dei reclami per quanto riguarda presunte violazioni della Carta da parte di qualsiasi soggetto. Questo è un elemento importante. Ciascuna persona, chiunque, può segnalare questo tipo di violazione, ovviamente presunta. Innesca, quindi, il meccanismo di gestione del reclamo che inizia proprio dalla ricezione del reclamo. Per le loro segnalazioni è stato predisposto un indirizzo e-mail dedicato: Quindi, utilizzando il suddetto indirizzo e-mail arriva il reclamo, attraverso uno specifico modulo. Successivamente si analizzerà, in quanto, si separano la parte della condizione abilitante, relativa alla Carta, e quella relativa alla Convenzione delle Nazioni Unite. Si ha, pertanto, la registrazione del reclamo. Questo è particolarmente importante anche ai fini della sua tracciabilità. Ovviamente, è necessario predisporre un’istruttoria, in quanto un reclamo può essere fondato o meno. Questo ruota attorno al tema della conformità alla Carta, perché il Programma, deve essere conforme alla Carta, ai principi ed ai diritti in essa sanciti per tutto il periodo di attuazione, e, quindi questa istruttoria porta a due esiti. Un reclamo fondato e quindi una violazione della Carta, oppure, infondato. Pertanto, in questo caso, il reclamo era una presunzione di violazione che però non è stata effettivamente compiuta. L’istruttoria, debitamente svolta, viene predisposta anche coinvolgendo gli Organismi che possono essere coinvolti, ovvero le varie Autorità, anche indipendenti. Il dott. Lepidini afferma che il Punto di Contatto deve relazionare, almeno una volta con cadenza annuale, al Comitato di Sorveglianza. Il Punto di Contatto illustra la procedura del reclamo, che può essere gestito e ripartito nel caso in cui il reclamo sia fondato. Dopo aver accertato la fondatezza del reclamo la prima cosa che fa il Punto di Contatto è informare l'Autorità di Gestione proponendo delle misure correttive. Naturalmente tutto questo pacchetto, che è l'istruttoria, deve essere tenuto pronto e disponibile per il Comitato di Sorveglianza, perché una violazione della Carta è un fatto particolarmente grave, e richiede l'immediata e tempestiva attivazione delle misure e del coinvolgimento, quindi, del Comitato di Sorveglianza. Assicura, comunque, azioni di *follow-up* anche su richiesta e su mandato del CdS. Infine, deve verificare che l'Autorità di Gestione adotti misure idonee, che potrebbero anche essere diverse da quelle che il Punto di Contatto ha indicato. Naturalmente, devono rispondere quantomeno a qualche principio, e, comunque essere idonee a superare la violazione della Carta. Quindi, l'Autorità di Gestione, fa la comunicazione al segnalante del fatto che la sua segnalazione è effettiva e, contestualmente, comunica le misure correttive. Anche il Punto di Contatto viene

sentito sulla questione in quanto c'è un lavoro strettamente correlato. Questo perché ciò che interessa all'AdG è che ci sia un'attuazione corretta. Il lavoro verrà svolto meglio se si genera cooperazione tra il Punto di Contatto e l'Autorità di Gestione. Il dott. Lepidini ringrazia il dott. Ferlito, per il lavoro svolto insieme nell'ultimo anno, in quanto, ogni qualvolta che si è fatto portatore di qualche segnalazione, è stato sempre disponibile. Se il reclamo è infondato, è il Punto di Contatto che informa l'Autorità di Gestione, e archivia la documentazione istruttoria. Tutti i reclami, come si è detto, siano essi fondati che infondati, compongono la relazione che questo anno, fortunatamente, non si è avuto modo di redigere. Significa che non ci sono stati fatti gravi. Successivamente l'AdG comunicherà l'esito al segnalante e ad altri, eventuali, aventi diritto. Questo per quanto concerne la parte della Carta. Il dott. Lepidini ora illustra la condizione abilitante orizzontale relativa alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Anche da questo punto di vista è stata inserita nel Sistema di Gestione e Controllo la procedura di gestione delle segnalazioni dei reclami. Come richiesto dall'atto di indirizzo, di cui erano destinatari le Autorità di Gestione dei programmi nazionali e regionali, la procedura prevede un monitoraggio costante di tutti i canali di ricezione dei reclami. Anche in questo caso, è stata mostrata la slide della sezione dedicata al Punto di Contatto, nella quale è presente il modulo. Naturalmente c'è la versione, che fa fede, con il testo in inglese della Convenzione delle Nazioni Unite, e, poi il testo in italiano. Dovrebbe, forse, essere reso a bandiera, come suggerisce la dott.ssa Orsola Fornara, dell'Ufficio Comunicazione. Sarà modificato a breve in quanto semplifica l'accessibilità. Anche da questo punto di vista non sono pervenuti reclami. Il dott. Lepidini intende richiamare i principi previsti dall'atto di indirizzo, ovvero, l'accessibilità che deriva direttamente dall'articolo 9 della Convenzione. Inoltre, si deve considerare il principio della programmazione universale, ovvero tutti devono essere beneficiari di questi interventi: la promozione della vita indipendente e, naturalmente, il principio di non discriminazione. La procedura è pressoché identica a quella relativa alla Carta dei Diritti Fondamentali, quindi la verifica della conformità. C'è un solo elemento che il dott. Lepidini, in qualità di Punto di Contatto, si limita a ricevere: il modulo compilato. Successivamente, tutta la “*questione*” sarà in capo all'Autorità di Gestione secondo le procedure precedentemente esaminate. Proietta le ultime due slides che contengono il modulo per le segnalazioni. C'è, poi, la sezione con l'indicazione della violazione che può riguardare la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE o la Convenzione delle Nazioni Unite o anche entrambe.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia il dott. Lepidini per l'intervento.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, che ringrazia anche lei il dott. Lepidini per l'intervento svolto, che ha trovato molto chiaro e ben articolato. Afferma che l'argomento trattato non è nuovo. L'aspetto innovativo che dovrà avere, è quello di essere monitorato durante tutta la programmazione, in quanto è una tematica che riguarda tutti gli Stati membri, e tutti i programmi. Ci sono Stati membri che sono molto piccoli ed hanno uno, due, tre, quattro programmi al massimo. Hanno un'Autorità Nazionale che verifica il rispetto della Carta dei Diritti e le altre condizioni abilitanti a livello nazionale, non unicamente per i fondi, ma anche a livello nazionale. In Italia quando si sono svolti, per il negoziato, gli Accordi di Partenariato, è emersa una questione economica, in merito al rispetto delle condizioni abilitanti. Se non sono rispettate le condizioni abilitanti, non è possibile pagare. Questo aspetto deve essere seguito dal Punto di Contatto, e la procedura deve essere inserita anche nel SiGeCo. Afferma inoltre, che ogni paese ha la sua

specificità. Comunque, l'importante per la Commissione europea è che siano rispettate le condizioni abilitanti. Le modalità dipendono dall'organizzazione di ciascuno Stato membro.

Interviene la **dott.ssa Alida Castelli, UDI, Unione Donne in Italia**, che intende porre un quesito. Afferma che il fatto che non ci siano reclami dovrebbe fare piacere, poiché significa che non ne sono arrivati. Dice che in Italia ci sono tante discriminazioni e, tante “*non applicazioni*”. Chiede in che modo si sia pensato di fare sinergia, proprio nell'ottica delle Autorità Nazionali, con la rete nazionale delle Consigliere di Parità, che sono organismi del Ministero del Lavoro indipendenti, ce ne sono una per ogni provincia, una per ogni Regione. Inoltre, esiste la figura della Consigliera Nazionale di Parità. Purtroppo, è una figura che è stata svuotata delle sue competenze e nei finanziamenti nel corso degli anni, ma è una figura che esiste. Quindi, la dott.ssa Castelli propone che loro raccolgano ogni anno tutte le denunce di discriminazioni. Partendo dal livello provinciale è più facile che non arrivare subito al livello nazionale. La dottoressa comunica di aver rivestito, per quattordici anni il ruolo di Consigliera di Parità della Regione Lazio. Ora non lo è più. Sono delle figure che potrebbero essere utilizzate molto bene.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia la dott.ssa Castelli per l'intervento svolto ed afferma che è una possibilità, un'opportunità, quella di raccordarsi con la Consigliera di Parità per avere una visione più ampia, anche per superare probabilmente quella che può essere una resistenza da parte di chi poteva direttamente esporsi nei confronti dell'Amministrazione, magari con un reclamo. Purtroppo, si riscontra sempre un certo timore quando ci si deve esporre per manifestare un dissenso o ciò che si ritiene essere una violazione di un interesse legittimo o di una pretesa. Il fatto che non arrivino, o non siano arrivati, o non arriveranno reclami, non è un indice sufficiente per poter escludere delle violazioni, perché si sa che l'esposizione dei singoli nei confronti dell'Autorità o dell'Amministrazione o delle istituzioni non è sempre semplice. Il dott. Ferlito ringrazia la dott.ssa Castelli per l'intervento effettuato ed i quesiti posti. L'Autorità di Gestione afferma che ci sono altri due punti da affrontare. Il primo è un aggiornamento sull'attività di valutazione. Il secondo un aggiornamento sull'attività di comunicazione. Sulla valutazione, vorrebbe introdurre un aspetto relativo all'organizzazione del MLPS. Infatti, a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione, del Ministero del Lavoro e, conseguentemente, dell'assorbimento al Ministero del Lavoro delle competenze dell'Agenzia, sono state riorganizzate le attività di valutazione. Durante la programmazione, come già esposto all'inizio del Comitato, ci si è avvalsi molto del supporto dell'INAPP che oggi ha partecipato a diverso titolo, e, partecipa, a diverso titolo a questo Comitato. È stata, a tal proposito, invitata la collega, dott.ssa Paola Stocco, proprio di INAPP insieme alla sua struttura. Al Comitato di Sorveglianza di domani parteciperanno altri colleghi, sempre di INAPP, che, formalmente, sono rientrati nella compagine dell'Istituto, ma, con i quali, si mantiene uno stretto rapporto di collaborazione. Essi, appunto, aiuteranno e supporteranno l'AdG nell'attuazione del Piano delle Valutazioni, che è stato approvato lo scorso dicembre e che rappresenta la guida per le attività dell'AdG. È chiaro che questa diversa organizzazione non ostacolerà la collaborazione AdG-INAPP, che si basa ormai da un rapporto di anni ed anni di esperienza. Il dott. Ferlito ringrazia la dott.ssa Stocco per la partecipazione e le chiede di iniziare il suo intervento.

11. Valutazione: avanzamento delle attività (Reg- RDC 40.1.e)

Interviene la **dott.ssa Paola Stocco, INAPP**, che ringrazia l'AdG ed afferma di svolgere un intervento breve, in quanto la maggior parte delle informazioni sono state già esposte dal dott.

Ferlito. La dott.ssa parla di avanzamento delle attività, argomento all'OdG, ma dice che queste al momento sono ferme, come appunto ricordato dalla suddetta Autorità di Gestione. Il Piano delle Valutazioni del PN Giovani Donne e Lavoro, è stato approvato solo a dicembre 2023, e a febbraio 2024 è intercorsa la soppressione di ANPAL. Questa è la sede giusta per ricordare che esiste una intesa tra INAPP e Ministero del Lavoro, al fine di garantire continuità a tutte le attività di supporto tecnico - scientifico e metodologico effettuate nel corso degli anni dal personale del comparto ricerca *ex* ANPAL, rientrato in INAPP dopo la soppressione dell'Agenzia. Quindi, alla luce di tutte le analisi valutative che sono state condotte nel tempo sugli interventi, a valere sul programma Iniziativa Occupazione Giovani e Sistema delle Politiche Attive per l'Occupazione e alla luce del supporto anche fornito all'Autorità di Gestione, a definire il Piano delle Valutazioni, INAPP, propone una progettazione operativa per la valutazione degli interventi di politica attiva previsto dal nuovo PN, a partire ovviamente anche da quelli che ricadono nella Priorità 1, che si inquadrano all'interno della nuova Garanzia Giovani, proprio per dare continuità alle analisi e alle valutazioni già condotte nel passato. Questo era soltanto un intervento per rappresentare lo stato dell'arte di ciò che accadrà da ora in poi in merito alla pianificazione delle attività operative sulle Schede del Piano delle Valutazioni del PN.

Interviene **il dott. Stefano Cumer, Commissione europea**, il quale chiede se ci sono attività di valutazione in programma e quali sono i prossimi step.

La **dott.ssa Paola Stocco, INAPP**, risponde al quesito del dott. Cumer, affermando che il prossimo *step* sarà di rivedere il Piano Operativo delle attività di INAPP, che deve inglobare anche attività che sono state messe in capo agli ex ricercatori che prima lavoravano in ANPAL. Quindi, il Piano, dovrà ampliarsi per tener conto anche di ulteriori attività. Si tratta delle Schede definite dentro il Piano, per la parte della Priorità 1, e quelle che si potranno successivamente attuare. Comunque, non è stato fatto molto in merito alle attività del PN, l'idea era di definire questo Piano di Attività e di inserirlo all'interno del complessivo piano INAPP, che adesso non le contempla. Questa attività di pianificazione sarà effettuata dopo l'estate, inserendo queste Schede di Attività specifiche sulla valutazione.

Interviene **la dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale afferma che la valutazione non è un argomento nuovo, in quanto questa attività era già stata effettuata a valere sul PON IOG e sul PON SPAO. Domanda se in merito al Piano di Valutazione sia stato programmato qualche cosa, in quanto non le sembra. Di questo argomento ne parleranno, successivamente, in bilaterale, con il dott. Ferlito.

Interviene **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, il quale dice che è stato adottato il Piano delle Valutazioni. Questo, come già rappresentato, dovrà essere attuato. Dovrà essere valutata la possibilità di un eventuale aggiornamento, di allineamento ad eventuali modifiche che subirà il Programma. Questo è il primo aspetto da prendere in considerazione. Per quanto riguarda l'operatività, il Piano prevede, sia la possibilità di avvalersi delle strutture oggi in *house*, quindi INAPP, ma prevede anche il ricorso al mercato esterno, e, quindi ad interventi di valutatori indipendenti, come effettivamente è già stato fatto nell'ambito della programmazione 2014 - 2020. L'attività è stata espletata, quindi, da strutture di ricerca, all'epoca, incardinate in ANPAL, per quanto riguarda gli interventi diretti alle persone. Mentre, per quanto attiene le Azioni di Sistema ed altri specifici interventi, è stato attivato un servizio di valutazione indipendente che domani,

appunto, sarà presente a relazionare in merito al PON SPAO. Quindi la struttura del Piano approvata a dicembre 2023 è quella appena descritta. Il primo passo sarà analizzarlo nuovamente alla luce delle eventuali modifiche del Programma. Strutturare in base agli accordi di servizio tra l'Amministrazione, il Ministero del Lavoro e l'INAPP, le squadre, i gruppi di lavoro, ed il cronoprogramma delle attività da svolgere ed avviare. Quindi, rispetto al passato interverranno dei cambiamenti. Anche la formalizzazione di questa collaborazione, che nella sostanza, rimane la medesima. Quindi l'attività sarà in parte affidata all'esterno e in parte affidata e svolta da INAPP.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale chiede se si farà prima una riprogrammazione, poi la valutazione. Il programma è già iniziato. È necessario avere delle idee per la valutazione, almeno qualche tematica, perché non è un programma nuovo. Vorrebbe dei chiarimenti.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, affermando che il Piano di Valutazione è stato adottato ed è da attuare, quindi comprende già delle sue strutture. Su questo è possibile anche anticipare quali siano le prime valutazioni da avviare e quelle che saranno effettivamente attuate. Se sarà necessario, nel corso dell'attuazione del Programma, sarà aggiornato. Al momento, si dispone di un Piano e degli obiettivi da raggiungere. È una questione interna ed è la definizione dei rapporti tra strutture, che fino a pochi mesi fa facevano parte della stessa Amministrazione, e che ora hanno una organizzazione diversa. Il Piano già esiste ed è allineato al Programma. È stato, appunto approvato a dicembre 2023. Unisce diverse competenze, già presenti, ma prevede, come già detto, il ricorso all'esterno. Il dott. Ferlito chiede l'intervento della dott.ssa Orsola Fornara, Ufficio Comunicazione.

12. Comunicazione: attività effettuate e previste (Reg. RDC 40.1.f)

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, che ringrazia ed espone la composizione della sua struttura. Afferma che l'attività di comunicazione per il Programma Nazionale si svolge in continuità con le attività che erano già state realizzate negli anni scorsi per i due Programmi Operativi Nazionali. Dal punto di vista organizzativo, l'Ufficio Comunicazione ha avuto alcuni riassetamenti, nonché l'arrivo di due nuove colleghe che sono presenti oggi al Comitato, ovvero, le dottoresse Cinzia Morelli e Giulia Amarisse. Da remoto sta seguendo il CdS anche la dott.ssa Paola Bianchi. C'è stato, quindi, un incremento di personale. Per quanto riguarda le attività, la strategia di comunicazione del PN rappresenta uno strumento fondamentale, il quadro all'interno del quale sono realizzate tutte le attività di comunicazione che sono un obbligo regolamentare e che rappresentano la forza di un Programma, perché permettono al Paese di conoscere quali iniziative sono cofinanziate dai Fondi Europei, di fornire le informazioni necessarie e di coinvolgere tutta la cittadinanza sugli obiettivi del Programma, sulle sue strategie, e, ovviamente, sui risultati. Uno degli scopi fondamentali è quello di garantire, non solo gli obiettivi generali, ovvero la conoscenza del Programma ma anche strumentalmente, le opportunità di finanziamento che il Programma mette in atto. La strategia di comunicazione è anche volta a mettere a disposizione di tutti gli *stakeholder* gli strumenti necessari a realizzare al meglio le attività di comunicazione, perché, appunto come Autorità di Gestione si ha anche l'obbligo di supportare i beneficiari e gli Organismi Intermedi nelle loro attività di comunicazione che si realizzano, mettendo a disposizione degli strumenti e rendendo le informazioni necessarie accessibili. Per accessibili si intende, appunto, realizzati con linguaggio semplice, ma anche tecnicamente

accessibile, cioè che rispecchino i criteri di accessibilità per le persone che hanno difficoltà o particolare disabilità. Quindi, per esempio, si farà attenzione ad ottenere informazioni online che siano accessibili per chi, ad esempio, utilizza strumenti di lettura assistita. Per quanto concerne la strategia generale del PN, il pubblico a cui ci si rivolge è un pubblico generale, cittadino, in particolare quello lontano dal mercato del lavoro con i *target* di cui si è parlato in mattinata. Quindi: persone giovani, donne inattive, persone disoccupate da lungo periodo e persone che hanno particolari fragilità o situazioni di particolare lontananza dal mercato del lavoro. Però anche datori di lavoro, quindi, aziende, e, naturalmente gli operatori dei servizi, della rete, dei servizi per il lavoro, e poi anche gli Organismi Intermedi ed in generale gli Enti attuatori. Infine, i moltiplicatori di informazione sui *media* e comunità scientifica che sono, gli strumenti che possono amplificare le nostre attività. Un'attenzione sempre particolare per i giornalisti, per i *media*, che possono essere degli alleati nella diffusione delle informazioni. Per quanto riguarda le attività svolte, era stata realizzata una sezione nel sito ANPAL dedicata al PN, che è stata trasferita integralmente nella simmetrica sezione, attualmente *online*, nel sito del Ministero del Lavoro. Si stanno avviando le attività per un portale dedicato. È stato realizzato l'altro anno, a FORUM PA (maggio 2023), un primo seminario di presentazione generale del PN che l'Autorità di Gestione ha sfruttato come primo incontro per presentare agli *stakeholder* le priorità del Programma. E poi è stata realizzata una scheda animata televisiva, che dura un minuto, molto breve, che la dott.ssa Fornara, adesso proietterà. Di seguito si riporta il testo del video [...il Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro, realizzato con i finanziamenti dell'Unione europea e con risorse nazionali, punta a promuovere il lavoro e le competenze. Favorire l'occupazione di donne e persone fragili. Facilitare l'ingresso al lavoro dei giovani entro quattro mesi dalla perdita di un impiego o dall'uscita dal sistema di istruzione. Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive, in sinergia con il programma GOL. A gestire il progetto è ANPAL, che condivide il coordinamento con le Amministrazioni Centrali competenti ed il partenariato economico e sociale. Mentre Regioni, Province Autonome ed Amministrazioni Centrali attuano la maggior parte degli interventi, che consistono in corsi di formazione gratuiti per acquisire competenze green, digitali e della Blue economy. Incentivi all'assunzione di giovani e donne. Percorsi per l'avvio, o lo sviluppo di impresa e l'autoimpiego. Sostegni economici alle famiglie. Per maggiori informazioni è possibile consultare il sito]. La dott.ssa Fornara afferma che quando c'era l'ANPAL era stata avviata una nuova Newsletter. Sono stati realizzati otto numeri e poi è stata interrotta la serie, in quanto transitando al Ministero del Lavoro si sarebbe dovuta riavviare l'attività, che al momento è sospesa. La dott.ssa vorrebbe mostrare le schede che erano state realizzate per le singole Priorità, illustrando un esempio di prodotto che è stato compiuto, realizzato su due facciate. Sulla prima è riportata la presentazione generale del Programma. Sulla seconda, invece, il dettaglio della priorità per le transazioni delle nuove competenze. Si è partecipato agli stand informativi in due città italiane: “Job&Orienta” (Verona 22-25 novembre 2023) ed “Io Lavoro” (Torino 29-30 novembre 2023). È stato fornito un primo supporto per il corretto utilizzo dei loghi agli Organismi Intermedi, ed infine in questa occasione la dott.ssa ha realizzato un *focus* su alcuni prodotti di INAPP. La dott.ssa vorrebbe mostrare un video “Stage4eu”, dedicato ad opportunità di *stage* in Europa. È uno strumento che viene promosso spesso nelle fiere di orientamento per i ragazzi. È un sito, con un'APP web, con informazioni, che riguardano gli *stage* in Europa. Non è una novità, ma si può ritenere un prodotto molto utile, in particolare per il coinvolgimento dei giovani. Per quanto riguarda le attività previste, se ne stanno avviando ulteriori per la costruzione del nuovo portale dedicato interamente al PN. La dott.ssa Fornara vorrebbe aggiungere un'informazione rispetto alla situazione attuale del portale, che riguarda la partecipazione al Comitato di Sorveglianza. In passato c'era il sito “Shift aid”, ad accesso riservato, che a seguito della soppressione dell'ANPAL, non è

più operativo. Pertanto, tutta la documentazione di questo Comitato di Sorveglianza, ed anche quella dello scorso anno, sarà caricata sulla pagina dedicata al PN, all'interno del portale del Ministero del Lavoro. Successivamente, tutto questo, verrà trasferito nel nuovo. Quando sarà disponibile tutta la documentazione dei Comitati di Sorveglianza, sarà ad accesso libero. Tra le attività che si prevedono di realizzare, si vorrebbe creare una immagine coordinata del PN per renderlo riconoscibile. È uno degli strumenti chiave di promozione della comunicazione di un prodotto, che nel caso specifico è un Programma Nazionale. Si vorrebbe, inoltre, realizzare un video di presentazione, in modo tale da avere uno strumento che possa essere fruibile in qualsiasi occasione. I giornalisti e gli *stakeholder* possono avere la presentazione istituzionale del Programma. Verranno realizzati materiali promozionali, sulle varie attività del Programma. In questa Programmazione dovranno essere realizzate le attività, in maniera sinergica con i beneficiari finali, coinvolgendo anche la Commissione europea. Verranno sfruttati i canali dei *social media*, gli eventi e le manifestazioni, intendendo, anche, forzare il sistema di *network* con gli Organismi Intermedi e con altri attuatori, quali INAPP, Sviluppo Lavoro Italia, Unioncamere, per rendere più potente la comunicazione del PN. È bene avere la comunicazione dei singoli prodotti di comunicazione, ma anche che il PN riesca a raggrupparli tutti insieme. Si continuerà a partecipare alle reti tra *stakeholder*, operatori ed operatrici della comunicazione, come la rete “*InformEU*”, a livello europeo, dove si incontrano le comunicatrici ed i comunicatori di tutti i Programmi Europei, e, la rete gemella italiana “*InformITA*”, che è uno strumento importante per il confronto e la raccolta di buone prassi. Sono sempre attività molto utili. La dott.ssa ringrazia in particolare per gli interventi svolti da parte della Presidente dell'UDI e dell'INAPP e sul *report* per la parità di genere. Ciò perché in modo particolare, chi come lei si occupa di comunicazione, deve fare molta attenzione all'uso di un linguaggio non discriminatorio, e quindi non sessista, cercando di duplicare i termini maschili e femminili e di utilizzare anche nomi di professione declinati al femminile quando riguardano le donne.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia la dott.ssa Orsola Fornara per l'intervento.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale ringrazia per questa presentazione, e pone alcune domande e fornisce un'informazione. Fa una riflessione in merito alle lezioni apprese dalla Programmazione 2014-2020. C'è il grande problema di raggiungere alcuni gruppi, *target* più svantaggiati. Tutti i giovani o anche meno giovani, che sono molto lontani dal mercato del lavoro, e a volte non hanno neanche da mangiare. Questo è un aspetto molto importante che deve essere considerato. Se si riflette, e si fa una piccola valutazione di coloro che sono veramente molto, molto lontani dal mercato del lavoro, si deve pensare di considerare la comunicazione come fattore rilevante per tutti i cittadini, al fine di metterli a conoscenza sia di questo Programma, sia delle opportunità che offre. Questo aspetto è veramente di grande rilievo. Un altro quesito che pone la dott.ssa è se c'è un'impresa, un'azienda che si sta occupando dello sviluppo del nuovo sito. Fino ad ora ha visto solo quanto realizzato nel 2023 per ANPAL. È concorde, con lo sviluppo e la prosecuzione della *Newsletter*, ma afferma che occorrerebbe realizzare un *sito web* specifico per il nuovo PN, in quanto al momento non esiste.

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, affermando che per quanto riguarda il *sito web* ci sono al momento due *website*. Trovandosi all'interno del Ministero del Lavoro,

si ha un sito gemello, che è quello del PN Inclusione. Quindi sono state avviate delle interlocuzioni con i colleghi e le colleghe che si occupano del sito del PN per “copiare” la struttura, in modo da avere a sistema un'attività già realizzata e funzionale. Naturalmente, il sito verrà personalizzato con contenuti *ad hoc*. Però il *brand*, la creazione dell'immagine distintiva del PN, non è ancora disponibile. Questa verrà realizzata con una Società diversa. Ciò è quello che si prevede di fare.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, affermando che l'Amministrazione ha una serie di forniture attive con le quali sta collaborando, che supporteranno, intanto nell'attività di trasferimento dei contenuti presenti nel *website* ANPAL, sul portale del Ministero. Nell'ambito della programmazione degli acquisti che sono stati proposti come Autorità di Gestione, è stato anche ipotizzato un affidamento ulteriore per incrementare e per rafforzare il gruppo che si occupa delle attività di comunicazione, per avere un supporto più diretto e più mirato a questo tema. Un aspetto importante, come affermava la collega, è proprio quello dell'uniformità dei contenuti, ma anche della veste grafica che è necessario mantenere rispetto al PON Inclusione, Ora, ci si avvale di fornitori, ma l'auspicio è quello di averne alcuni più specifici, destinati a queste attività, che possono essere di supporto in campagne, come in altri interventi.

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, la quale risponde alla domanda posta dalla CE su come coinvolgere i *target*. È un'attività di comunicazione, ma è anche un'attività di progetto. Quindi, ritiene che, tramite le sinergie con il terzo settore, per esempio, si possano raggiungere risultati ottimali. Questa è una delle modalità, ovvero coinvolgere chi già ha relazioni ed intrattiene sul territorio contatti con *target* difficili.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D. G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale afferma che le fa piacere la collaborazione con il Programma Inclusione, in quanto questi due Programmi Nazionali italiani, Giovani Donne e Lavoro, ed Inclusione sono due programmi importantissimi, che hanno molti aspetti sinergici tra loro.

Interviene la **dott.ssa Chierregato** per chiedere informazioni sulla tempistica per avere il portale operativo.

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, la quale risponde che essendo prossimi all'estate, il sito non potrà essere pronto nell'immediato, ma sicuramente sarà disponibile entro quest'anno. Sono state già svolte le prime riunioni. Si ha la struttura grafica. Si è pensato di realizzare questa attività in “*due sprint*”. Anche se al momento non si possiede la parte creativa. Intanto, si provvederà a costruire il portale in modo lineare. Nel frattempo, il *team* della comunicazione vorrebbe occuparsi della creazione della “*parte creativa*” coinvolgendo anche i loro vertici, al fine di svolgere un lavoro partecipativo. Si auspica che il portale sia pronto per l'autunno.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione europea**, il quale fornisce “*un flash*” sull'indagine Eurobarometro a livello europeo, interessante anche per le attività di comunicazione. L'ultima indagine, che è stata svolta alla fine del 2023, evidenzia che gli italiani, rispetto alla media Europea, hanno una buona conoscenza dei progetti europei, nonché un buon apprezzamento per quanto riguarda il miglioramento del senso di appartenenza all'Unione europea. Quello che invece è risultato essere inferiore rispetto alla media, si parla circa di un 56% a livello italiano, contro un 79% a livello di media europea, è la percezione dell'impatto positivo dei progetti europei. Quindi,

comprendere questo aspetto potrebbe essere interessante. Si può definire anche un po' una “sfida” per la comunicazione, che quindi potrebbe avere un valore, non soltanto di informazione, ma, anche, di convincimento, in termini di miglioramento della vita, di qualità della vita e delle possibilità, non solo occupazionali, ma anche di inserimento, di inclusione in generale, anche di prospettiva, di speranza. Molte volte si parla di donne o, comunque, di persone più svantaggiate e più vulnerabili. Probabilmente una maggiore comunicazione orientata in tal senso, potrebbe non solo far conoscere, ma anche far apprezzare maggiormente quello che nella vita quotidiana si dà per scontato. Quindi i traguardi, i valori che sono stati raggiunti. Le facilitazioni, gli obiettivi che molte volte si danno per “dovuti”, “scontati”, in realtà sono frutto anche di conquiste, di obiettivi perseguiti, anche a lungo termine. Pertanto, la comunicazione, che in parte riguarda questi aspetti, potrebbe rappresentare un miglioramento, in senso di apprezzamento da parte degli italiani, in merito a ciò che è stato raggiunto, e ciò che si potrà realizzare anche in questa programmazione.

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, che afferma di essere in accordo con quanto rappresentato dal dott. Cumer. Dice che la comunicazione è una comunicazione a livello macro, composta da obiettivi generali ed impatti che si possono ottenere e sempre raggiungere.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale rappresenta l'importanza per la Commissione europea della comunicazione nella Programmazione 2021-2027. Come già rappresentato in altre occasioni, è necessario imparare dalla Brexit. La dott.ssa auspica che a livello europeo non si ripeta più la Brexit in altri Paesi. È, infatti, importante spiegare ai giovani le motivazioni per le quali esiste l'Unione europea. La sua importanza, il suo valore aggiunto e i cambiamenti che porta nella vita delle persone. Sostiene che i giovani non sono a conoscenza di questi aspetti. La dott.ssa afferma di essere originaria di un Paese che è stato liberato dalla dittatura quando aveva dodici anni. In un passato non molto lontano ha fatto dei viaggi, in Belgio, Portogallo per i quali ha utilizzato soldi di valute diverse. Ora i giovani pagano tranquillamente con la carta di credito, con il cellulare o con altri dispositivi elettronici. Non riflettono sul fatto che questa attività è possibile in quanto esiste l'Unione europea. Se non fosse esistita l'Unione europea, tutto ciò non sarebbe stato possibile, indipendentemente se si sia d'accordo, o in disaccordo, con l'euro. L'Unione europea, prosegue la dottoressa, comporta moltissimi vantaggi, come ad esempio la moneta unica, il numero unico di emergenza, ed altri ancora. È necessario rappresentare e far comprendere ai giovani questi aspetti.

13. Relazione di attuazione finale (RAF) (Reg. RdC6 art. 50, art. 110.2(b)): tempistica di preparazione e presentazione al Comitato di sorveglianza

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia per l'intervento appena svolto reputando molto interessante il breve *excursus* sulla diversa valuta utilizzata nel recente passato. Propone di proseguire con i lavori del CdS, parlando del PON IOG. Richiama l'attenzione dei colleghi delle Regioni per condividere, nonostante sia già stato fatto in più occasioni – in incontri bilaterali e in altre riunioni - lo stato di attuazione del Programma e, come rappresentato all'inizio, valutare tutte le ulteriori possibilità che si hanno per garantire un significativo avanzamento in questa fase. Il punto 14 all'OdG riguarda la **Relazione di Attuazione Finale (RAF)**, adempimento fondamentale in chiusura di programmazione (*stabilita nell'allegato V del Reg. di esecuzione (UE) n. 207/2015 così come modificato dal Reg. 277/2018 e dal Reg. di esecuzione 256/2019 del 13 febbraio 2019*). La RAF, seguendo un approccio globale e complessivo nell'esame

dell'attuazione del PO, sarà redatta in modo da consentire di effettuare un “*bilancio*” ed una compiuta valutazione dei risultati raggiunti. Per quanto riguarda il PON IOG, considerate le tempistiche di certificazione della spesa entro il **31 ottobre 2024**, l'AdG stima di **presentare la RAF entro ottobre 2025**. La RAF è sottoposta all'approvazione del Comitato di Sorveglianza, che può eventualmente avvenire tramite procedura scritta, e deve essere formalmente inviata tramite il sistema SFC2014 entro il **15 febbraio 2026, termine ultimo** di presentazione dei documenti di chiusura. L'esigenza che si ha, come anticipato questa mattina, è anche quella di iniziare a lavorare in una fase in cui la struttura deve anche riprendere a seguito della riorganizzazione. È indispensabile spostare l'attenzione sul nuovo Programma Giovani, Donne e Lavoro, cercando di ridurre il carico di lavoro sulla chiusura.

14. Informazioni preliminari sullo Stato di avanzamento del PON IOG e sulla situazione a chiusura (Reg. RdC art. 49.1,2): a) Spesa sostenuta; b) Rendicontazione delle iniziative; c) Strumenti finanziari (Reg. RdC art. 110.1(i)); d) Cenni sullo scambio elettronico di dati; e) Conseguimento dei *target* di chiusura

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che prosegue il suo intervento, analizzando, lo stato di avanzamento del Programma. Afferma che la situazione non sarà semplicissima. Si cercherà di fornire un quadro chiaro. Innanzitutto, come è noto, la settimana scorsa è stata avviata una consultazione scritta per l'adesione al Regolamento STEP [Reg. (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024, che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa] per l'applicazione del tasso di cofinanziamento al 100% sull'Asse 1. Si sta parlando, quindi, dell'Asse 1. Ad oggi, rispetto alla dotazione complessiva di **2.181,69 milioni di euro**, tenendo conto del cofinanziamento al 100%, la spesa certificata è di **1.491,23 milioni di euro**. Questa spesa è ripartita tra l'Asse 1 e l'Asse 1 bis per entrambe le categorie di Regioni. Quindi, ad oggi, si ha una distanza dal pieno impiego delle risorse di circa **690,46 milioni di euro**. Questa situazione non è evidentemente positiva, ma deve essere superata, come, si vedrà a breve, con diverse possibilità. Il dott. Ferlito, afferma che sono state effettuate diverse stime di previsioni di certificazione sia sull'Asse 1, che sull'Asse 1 bis, ma anche sull'Asse 3 (quest'ultimo, introdotto, aderendo all'iniziativa SAFE) di **530,31 milioni di euro**. Questa è una stima che si può definire di carattere “*molto prudentziale*”, basata su dati concreti, rispetto ai quali oggi, si chiede per un'ultima volta, conferma alle Regioni con le quali si è avuto modo di confrontarsi nelle riunioni bilaterali. Da queste è emerso un certo rallentamento, nonché, una situazione finanziaria non chiarissima. Sono state avviate anche attività di verifica, in base al coordinamento ed alle Linee Guida che il Dipartimento per la Coesione ha trasmesso. Nel frattempo, sono arrivate Domande di Pagamento per le quali sono in corso i controlli. È un'operazione che non dovrebbe presentare particolari criticità. È chiaro che l'adesione all'iniziativa SAFE, risalente ormai all'anno scorso, è stata essenziale per potere impiegare adeguatamente l'Asse 1 bis. Per quanto, invece, attiene l'Asse 1, si hanno delle previsioni di spesa di **260,06 milioni di euro** corrispondenti a importi di spesa maturata dagli OOII regionali, già presenti a sistema e in corso di lavorazione ai fini della certificazione in Domanda di Pagamento o di cui si attende la rendicontazione all'AdC entro il **30 giugno 2024**, così come da previsioni di spesa comunicate degli stessi. Per quanto riguarda l'Asse 1 bis, si hanno delle previsioni di spesa di **57 milioni di euro** - escludendo l'Asse SAFE. Una riduzione ulteriore di queste previsioni di spesa incrementerà il rischio di disimpegno delle risorse, che ad oggi, si attesta intorno ai **170 milioni di euro**, sempre applicando il tasso di cofinanziamento al 100%. Si sta valutando se ricorrere, ma dovrebbe essere ormai un percorso

obbligato, all'adesione del Regolamento STEP, anche per l'Asse 1 bis, in modo da ridurre la distanza dal pieno impiego delle risorse. Il dott. Ferlito sta illustrando lo stato di avanzamento per ciascun Organismo Intermedio. Si inizia dalla dotazione che è stata attribuita nel corso degli anni con i due piani di riparto e dalla dotazione gestita direttamente dagli Organismi Intermedi, che ammonta a **2.056,30 milioni di euro**. L' *"appello"* che fa il dott. Ferlito, è quello di valutare qualunque ulteriore residua possibilità di incrementare la spesa. Molte Regioni hanno trasmesso una dichiarazione, che si può definire di chiusura. Molte hanno comunicato che non hanno ulteriori spese da certificare. In altri casi, invece, sono ancora in corso le attività. All'AdG sono pervenute, da parte degli OOII, anche alcune richieste di proroga dei termini per la chiusura delle attività di rendicontazione. Fermo restando che i termini effettivamente vincolanti sono quelli regolamentari con l'onere di chiudere le Domande di Pagamento entro il mese di ottobre 2024, perché come è noto, in base al Regolamento STEP, oltre, non sarà garantito il rimborso dell'intera Domanda di Pagamento. Sarà garantito, soltanto, il rimborso dell'1% della spesa complessiva del programma. Pertanto, l'ultima *"richiesta"* del dott. Ferlito, è quella di individuare qualsiasi ulteriore importo che possa essere certificato. Rappresenta che si sta avendo un momento di sofferenza per quanto riguarda il supporto tecnico dell'applicativo SIGMA. Sono pervenute diverse osservazioni da questo punto di vista. Si sta cercando di potenziare il servizio in modo da rendere più agevole questa attività. Il dott. Ferlito afferma di aver svolto diversi incontri con gli OOII in merito allo stato dell'arte delle certificazioni. Uno degli ultimi poche settimane fa. La situazione che si è delineata, come poco fa rappresentato, di una perdita di circa **170 milioni di euro**, tenendo conto del cofinanziamento al 100% sull'Asse 1. Ci sono ancora possibilità di ridurre questo importo. Ovviamente l'auspicio è che il suddetto importo non aumenti. Ci sono ancora alcune possibilità ulteriori per ridurre questo importo e sono relative principalmente all'*"Esonero Giovani Under 36"* che come noto, è stato posto a carico del PON SPAO per un importo piuttosto rilevante. Trattandosi di un esonero relativo ai giovani fino a 36 anni, è stata avviata un'interlocuzione con l'INPS per valutare la possibilità di rendicontarne la relativa spesa che soddisfi i criteri di ammissibilità al PON IOG, per incrementare la spesa sul Programma. Quindi, valutare la spesa **maturata nel periodo giugno-dicembre 2023 per le assunzioni 2021-2022** che soddisfa i criteri di ammissibilità al PON IOG (giovani under 30 con una registrazione attiva al Programma o a GOL al momento dell'assunzione, prima del 7 luglio 2023). Analizzando una parte della spesa, è stata effettivamente individuata una dotazione certificabile sul Programma. Quindi gli esoneri che sono stati riconosciuti a soggetti registrati al Programma sono stati già computati nelle previsioni di rendicontazione. Pertanto, l'obiettivo, è quello di filtrare questa ulteriore spesa al fine di accertarne la rendicontabilità sul programma.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale comunica, per informazione ai membri del Comitato, che la CE ha avuto ieri una specifica riunione tecnica con l'Autorità di Gestione circa le questioni trattate in questa sede e relative al PON IOG. La dottoressa afferma che, secondo lei, questa non è la sede idonea per parlare con le Regioni. Ma se sono ancora collegate, e stanno ascoltando, si auspica che faranno il possibile per la certificazione delle spese. anche contattando l'Autorità di Gestione. La Commissione si rende disponibile per chiarire le questioni in caso di necessità. Si auspica, dopo l'estate, di riscontare importi di certificazione migliori. Afferma che l'Italia è sempre attenzionata per quanto riguarda il volume della spesa. Ribadisce anche lei, che

ottobre 2024 sarà l'ultima data utile per trasmettere le Domande di Pagamento per essere sicuri della spesa.

Interviene **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, chiedendo se ci sono degli interventi da parte dei soggetti collegati.

Interviene la **dott.ssa Elisa Chierigato, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** in merito alla questione delle risorse che rischiano il disimpegno. In questa fase si può solamente procedere rapidamente alla fase dei controlli e delle certificazioni. La dott.ssa ricorda che il **Regolamento STEP** permette maggiore flessibilità, e, quindi una **proroga delle tempistiche per la certificazione che non sarà più il 31 luglio 2024, ma il 31 luglio 2025**. Tuttavia, per una serie di regole contabili, il prossimo anno potrà essere rimborsato solo l'1% della dotazione del programma, e, quindi comunque tutte queste risorse, per poter essere rimborsate dalla Commissione con certezza al 100%, dovranno essere certificate entro ottobre 2024. Ciò comporta, uno sforzo notevole in questa fase di certificazione, perché nonostante la flessibilità garantita da STEP, più di **500 milioni di euro**, dovranno essere certificati nei prossimi mesi, entro fine ottobre 2024. La dottoressa voleva solamente precisare questi aspetti tecnici, relativi alle tempistiche della certificazione.

Interviene **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, il quale afferma di non voler essere troppo “tagliante”, però ritiene che in questa fase, ha sentito personalmente i colleghi referenti delle diverse Regioni sull'attuazione dei PAR, sull'avanzamento della spesa, come ribadito in più occasioni, ed in alcuni casi si sono avute risposte esplicite in merito alla chiusura delle attività. L'AdG ha ricevuto alcune comunicazioni da parte di Regioni che hanno confermato di non avere ulteriore spesa da certificare. Ovviamente si farà una valutazione su questa spesa, perché l'attività di chiusura dovrà essere portata avanti. Ci si sta già occupando dei temi delle rettifiche finanziarie perché si deve necessariamente comprendere ed avviare la chiusura della delega, quindi definire i rapporti, anche contabili, con l'Organismo Intermedio. Ci sono, invece, delle situazioni diverse di cui si discute, e, si stanno facendo degli approfondimenti sulla spesa che è stata sostenuta, e di possibile certificazione. Quindi, l'AdG, si concentrerebbe su questi ultimi casi. È chiaro che di fronte a situazioni in cui sono individuati pagamenti che sono stati effettivamente effettuati, sia tramite INPS, per quanto riguarda i tirocini, che tramite le assegnazioni di cassa, che sono state effettuate sul portale IGRUE, è chiaro che nel caso in cui dovesse emergere l'impossibilità di rendicontare ulteriore spesa, la cassa dovrà essere definita, e, dovranno essere individuate le varie partite contabili. Mentre, laddove ancora effettivamente vi è spesa che è stata sostenuta, raccogliendo anche i suggerimenti, le indicazioni ormai reiterate da parte della Commissione europea, si deve valutare se la questione è connessa ad attività di controllo e di verifica di questa spesa. Quindi, l'AdG, chiede di comprendere esattamente quali siano i margini realistici di spesa da certificare, sulla quale ci si potrà concentrare con diversi supporti tecnici, sia gestionali che informatici. Suggerisce di fare degli ulteriori approfondimenti nei prossimi giorni con le Regioni. Il dott. Ferlito vorrebbe chiudere questo punto. In base alle valutazioni svolte dall'AdG, nei mesi scorsi è stata isolata la spesa che si auspica possa essere rendicontata – dovrebbero essere escluse in questa fase le Regioni che hanno comunicato di non avere ulteriore spesa da certificare. È il caso di focalizzare l'attenzione su quei casi in cui c'è ancora spesa residua da certificare, ed in base, all'ultimo monitoraggio effettuato, fare una convocazione con le Regioni per poter svolgere una riunione unica per analizzare, caso per caso, le varie situazioni con l'obiettivo di comprendere

esattamente l'importo che ad oggi è a rischio di disimpegno. In qualità di AdG, si auspica che l'importo del possibile disimpegno sia destinato a diminuire e non a crescere. Questa è, appunto, un'operazione che deve essere fatta nei prossimi giorni, in quanto i tempi sono ormai contingentati, rispetto ai termini che erano stati fissati per consentire un adeguato lavoro da parte dell'AdC. Propone, quindi, di convocare a stretto giro una riunione specifica per quei casi in cui si riscontra ancora spesa da certificare. È, appunto, necessario, lavorare su questi casi specifici.

Interviene la **dott.ssa Rossella Marinucci, CGIL-Confederazione Generale Italiana del Lavoro**, affermando quanto sia inaccettabile il rischio di disimpegno rispetto alle risorse di questo Programma, prioritariamente orientato alla riduzione del fenomeno NEET. Tra l'altro, l'Asse 1 bis era stato riprogrammato a seguito di un confronto con il partenariato, importante per il sostegno alle reti territoriali, a misure sperimentali, al rafforzamento di apprendistato e all'attenzione ai soggetti svantaggiati. Inoltre, non è stato avviato il Fondo per la creazione di strumenti di finanziamento che dovevano sostenere le Regioni sulla creazione dei centri di eccellenza. Adesso si comprende la necessità di arrivare ad una soluzione. Quindi l'appello che viene fatto oggi, è che non si disperda ciò che questo primo esperimento ha restituito come responsabilità rispetto ad un *target*. È possibile riassumerlo affermando che i NEET non sono una categoria indifferenziata. Hanno delle specificità, e quindi è necessario analizzare le risposte in maniera differenziata. Questo vuol dire anche con interventi di percorsi integrati, multimisura, di cui si è parlato questa mattina. Quindi, si ribadisce la volontà di partecipare e di portare un contributo ad immaginare misure diverse. E, tra l'altro, visto che il DL Coesione è ancora in fase di conversione in legge, è stato scritto nel Piano di Valutazione quali sono stati i limiti di tirocinio e di esoneri e sconti vari. Quindi è preferibile iniziare da ciò che è stato spiegato dall'AdG. Il “*Dead Weight*” sulle imprese, l'effetto immersione, l'effetto sostituzione, l'effetto selezione è stato scritto nella valutazione. È stato anche indicato cosa fare, ovvero inserire eventualmente sulle prossime misure dei vincoli e dei limiti, delle regole. Allora, si avranno margini, non solo per operare nell'emergenza, per recuperare quello che c'è da recuperare su questa pianificazione, ma si avranno margini d'esperienza, purtroppo per poter cambiare le cose sulla prossima Programmazione. Pertanto, si auspica di poter dire con la prossima Programmazione che i “soldi non siano stati sufficienti”.

Interviene il **dott. Luigi Veltro, UIL- Unione Italiana del Lavoro**, affermando di essere il decano del partenariato economico e sociale, e di seguire da moltissimi anni le politiche di coesione. Nella sua lunga esperienza non gli era mai capitato un disimpegno di **170 milioni di euro** sul Programma, sull'intera coesione, ovvero sull'intero ciclo di Programmazione. Afferma che l'Italia non è mai andata oltre un disimpegno di **100 milioni di euro** sull'intera partita della coesione, nei cicli di programmazione che ha seguito. Il dott. Veltro afferma di aver iniziato a lavorare nel ciclo di programmazione 2000-2006. Restituire **170 milioni di euro** è tanto. Restituirli su un Programma rivolto ai giovani ancora di più, anche perché era un programma di carattere sperimentale. È stato un programma nuovo. Come organizzazione sindacale hanno sempre affermato di non aver “visto positivamente” la mancanza di una linea specifica per i giovani sulla Programmazione 2021-2027. Avrebbero preferito una linea di finanziamento diretta dello IOG, anche nella Programmazione 2021-2027. Alla luce di ciò, è chiaro che si dovrà fare il possibile per diminuire il rischio disimpegno. È necessario, ora, concentrarsi su due aspetti. Considerazioni sui dati e poi sul futuro. Il primo, come affermava la collega, capire in *primis* entro il 31 ottobre 2024 quanto si renderà. Il 31 ottobre p.v. è già una scadenza. Dopo il 31 ottobre, ovviamente, gli importi si ridurranno. Domanda cosa sarà possibile recuperare nel frattempo. Ci si deve concentrare su questo aspetto.

Deve essere da monito per il nuovo Programma. In qualità di organizzazione sindacale, nel rispetto dei numeri, questi non forniscono una valutazione molto negativa di questo PO. Anzi, è un buon risultato aver intercettato più di 2 milioni di NEET, che si sono iscritti al Programma, con la base di partenza di cui si disponeva, ovvero i Centri per l'Impiego. Non si deve dimenticare che quando è iniziato il PON IOG, si disponeva di CPI con 8.000 dipendenti, e che il piano di rafforzamento dei Centri dell'Impiego, ad oggi non è completato nella sua interezza. È chiaro che la riuscita di questo Programma, che si rivolgeva ai NEET, doveva necessariamente appoggiarsi su Centri per l'Impiego. Si può affermare che, tutto sommato, è stata un'esperienza dalla quale si deve iniziare, per non sbagliare, sulla Programmazione 2021-2027. Il dott. Veltro afferma che, come organizzazione sindacale, per primi hanno avviato, la “*Decontribuzione al Sud*”, ovvero la fiscalità di vantaggio produttiva nel Sud. Ora questa viene meno. Questo è un altro punto di basilare importanza. Afferma che non è possibile vivere solo di incentivi. È indispensabile avvicinare i giovani alla scuola, all'istruzione tecnica. Però, ora, l'attenzione deve essere focalizzata al 31 ottobre 2024, per cercare di fare di tutto per diminuire il disimpegno. Dopodiché, il 3 novembre p.v. ci si rincontrerà nuovamente in questa sede per discutere su come potranno essere utilizzate le risorse che si saranno liberate, rispetto alla presentazione di quelli che sono definiti i “Progetti Prospettici” per individuare azioni vere di sistema sul *target* giovani.

Interviene il **dott. Paolo Carraro, CISL**, affermando che il rischio del forte disimpegno si può definire un effetto di “trascinamento” rispetto a delle azioni che come riscontrato, sono ormai carenze strutturali rispetto ad un intero percorso svolto. Quindi non si può attribuire tanto ad una questione dell'ultimo anno o due. Si ha, però, come detto poco fa anche dai colleghi, la possibilità, quantomeno, di far sì che ci siano interventi in quest'ultima fase mirati a ridurre il rischio del forte disimpegno. Si tratta, nuovamente, di effettuare delle scelte. Queste, potranno avere, successivamente, una ricaduta positiva, come tutti si auspicano, nel prossimo periodo. Vorrebbe sottolineare però un paio di cose. In *primis*, alcune scelte da fare, riallacciandosi al tema della piattaforma. Successivamente, la comunicazione, che in quest'ultima fase, fa piacere sia un punto centrale. Infatti, queste due azioni, ovvero un sistema, una piattaforma, un sistema informativo efficace ed efficiente, non sono e non devono rimanere solo strumenti per inseguire questi obiettivi. Devono essere strumenti che dovranno essere ritrovati con il nuovo Programma, e anche in futuro. Queste sono due debolezze, carenze, che fino ad oggi hanno avuto molto peso. Afferma che non è con Tik Tok che si fa tutta la comunicazione. Ma è anche vero che questo è un Paese rispetto al quale, un giovane NEET probabilmente utilizza maggiormente Tik Tok e *social*, rispetto ad altri strumenti più classici. Il problema si riscontra nella carenza di informazione. Problema che è strutturale nel nostro Paese, non solo per le vicende del lavoro, della formazione ed altro. Questa carenza deve necessariamente essere colmata con un percorso informativo di base. Altro tema fondamentale è quello dei Centri per l'Impiego, di cui ha parlato poco fa anche il dott. Veltro. Per quanto concerne i Centri per l'Impiego, non c'è soltanto un *gap* numerico rispetto alle risorse umane. Si ricorda che l'impegno in legge di bilancio del 2019 prevedeva un incremento esponenziale di operatori nel sistema dei Centri per l'Impiego. Questo non è stato fatto, si sta parlando di sei anni fa. Non è stato fatto negli ultimi sei anni, è stato solo parzialmente recuperato. Il problema è per chi, come il sottoscritto, non quotidianamente, ma quasi, lavora con gli operatori dei Centri dell'Impiego, riscontra ad oggi, anche carenze informative, formative, e strumentali. Quindi su questo aspetto ritiene si possa porre ancora rimedio. Tornando al tema del disimpegno, ci sono sicuramente i tempi per ridurne il rischio. Sono tutte azioni che devono essere “spinte al

massimo” in quanto saranno presenti anche nel prossimo periodo di Programmazione. Come sottolineato poco fa dal dott. Luigi Veltro, UIL- Unione Italiana del Lavoro, e prima di lui dalla dott.ssa Rossella Marinucci, CGIL-Confederazione Generale Italiana del Lavoro, è importante anche la questione delle scelte sul Piano Formativo. È necessario sottolineare un’attenzione forte rispetto, per esempio, alle lauree STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*). Anche questo è un lavoro non a breve termine, ma a lungo termine. Quindi, anche tutto ciò che riguarda la comunicazione, il Progetto *Excelsior* che negli anni è stato seguito sempre con molta attenzione. Sono tutti aspetti che devono essere resi pubblici, fruibili, non solo per chi sta cercando un lavoro, ma per chi si appropria ad un percorso di studi, verso una direzione finale e, capisce, che forse un cambio di indirizzo può portare il soggetto ad una maggior facilità di riconoscimento di competenze, anche di ricerca del posto di lavoro. L’ultimo aspetto che sottolinea, da operatore, è quello di non trascurare la “*domanda di lavoro*”, in quanto è un obiettivo fondamentale che deve essere perseguito.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, per chiarire un aspetto molto importante, tecnico sollevato dal partenariato, che ringrazia per l’intervento. Durante questo Comitato sono stati svolti diversi interventi. La dottoressa afferma di aver parlato delle suddette tematiche anche con i colleghi della sua Unità, e con rappresentanti di altri Paesi, che hanno un ruolo molto partecipativo all’interno dei CdS. Espone ora alcuni chiarimenti. Per quanto riguarda il PON IOG, non è più possibile fare spesa. La questione della certificazione con le Regioni, Organismi Intermedi, che il dott. Ferlito ha affrontato prima è la seguente: c’è spesa, esiste spesa maturata. Il problema è che deve essere rendicontata entro ottobre 2024, (ad ottobre 2024, la Domanda di Pagamento deve essere inviata alla Commissione europea). Fino a questa scadenza è necessario svolgere incontri con le Regioni, come detto dall’AdG. A questi potrà partecipare anche la CE. Pertanto, l’Autorità di Gestione, dovrà svolgere le suddette riunioni per capire le eventuali problematiche, al fine di offrire le soluzioni e l’aiuto tecnico necessario, per fare in modo di rendicontare la suddetta spesa per non perderla. La dottoressa afferma che queste riunioni che sono previste con le Regioni ed Organismi Intermedi, sono importanti. Lei ha il compito di informare i suoi superiori di questo problema. È una questione che si può definire di “carattere politico”, in quanto riguarda il futuro dei Fondi Strutturali. Se verranno persi dei soldi, questi verranno persi dall’Italia e non va bene. C’è poi la questione del nuovo PN Giovani, Donne e Lavoro. Afferma che non è iniziato bene in vista della scadenza N+3. Come visto questa mattina, sarà difficile raggiungere questa scadenza. Quindi, anche in questo caso, si presenta la possibilità di perdere risorse, e non va bene. Chiede all’AdG di fare il possibile, creando tutte le condizioni possibili, per fare spesa e non perdere soldi anche per il nuovo PN. La dottoressa propone di svolgere un nuovo Comitato o anche una riunione per cercare di capire come “spingere” al massimo l’esecuzione del nuovo PN.

Interviene il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, dicendo che si stava collegando da remoto per l’intervento “16. *Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione (Reg. RdC art. 110.1(f))*”, la dottoressa Cristina Dorati, della Regione Lombardia, ma ha dovuto, purtroppo, abbandonare la riunione. Il dott. Ferlito chiede se domani potrà recuperare l’intervento previsto per oggi.

Il dott. Ferlito riprendere la sua presentazione, in merito al punto 15 dell’OdG “*Informazioni preliminari sullo Stato di avanzamento del PON IOG e sulla situazione a chiusura (Reg. RdC art. 49.1,2)*”, in

quanto ci sono ancora alcuni argomenti da affrontare. Il primo afferisce gli “Strumenti Finanziari”. Nel corso della Programmazione è stato avviato il Programma SELFIEmployment con una dotazione originaria di **39.351.257,88 milioni di euro**. La spesa complessivamente sostenuta al 31 dicembre 2023, ammonta a **32.059.623,81 milioni di euro**. Questo importo è comprensivo anche dei costi di gestione. Quindi la spesa di circa **7 milioni di euro** è risultata inferiore alla dotazione originaria. Le iniziative ammesse, erano di diversa natura, ovvero: *i)* microcredito fino a **25.000 euro**; *ii)* microcredito esteso fino a **35.000 euro**; *iii)* piccoli prestiti da **35.000 fino a 50.000 euro**. Queste erano le tre misure che hanno avuto complessivamente **1.596 iniziative ammesse al finanziamento**. Le iniziative **effettivamente finanziate sono scese a 945**. È rilevante il caso di **revoca di 651 istanze**. Essenzialmente, la misura che si può definire con “maggiore tiraggio” è stata “il piccolo prestito” con il 39% dei casi. Il microcredito subito dopo con il 33%. Il microcredito esteso fino a 25.000 € col 27% dei casi. Come è noto, ci si è a lungo confrontati anche sul Programma, in particolare sull'aspetto relativo ai tassi di caduta, il tasso di revoca dei finanziamenti è risultato piuttosto elevato fino al 40% delle istanze ammesse. Quindi, questo è un elemento che deve fare riflettere anche per il futuro. Ovviamente si sa che si trattava di un *target* particolare. Buona parte di questo Programma si è attuato in un periodo “*anomalo*”, causa pandemia dovuta al COVID 19. Però, i tassi di caduta sono sicuramente particolarmente elevati. Le Regioni dove si è riscontrato maggiore tiraggio sono state: il Veneto, la Sicilia, l'Emilia-Romagna, la Campania. Si è riscontrato un tasso di assorbimento quasi del 100%. Tuttora è in corso l'attività di gestione. Ovviamente gli interventi non sono più finanziabili dagli sportelli. Sono stati chiusi da circa un anno. Sta proseguendo l'attività di gestione con Invitalia per i recuperi e per la chiusura del Fondo. Sicuramente è stata un'esperienza molto utile con qualche criticità, tuttavia è sicuramente una base per le future esperienze che sono state illustrate oggi su PN, Giovani Donne e Lavoro e su una ipotesi di Strumento Finanziario, su cui si sta lavorando. Si è cercato di integrare questa attività con le azioni di accompagnamento, all'autoimpiego e l'auto imprenditorialità e, come detto oggi, anche con il tutoraggio. Però come sistema deve essere anche approfondito, studiato e valutato. Deve essere sicuramente rivisto e aggiornato anche in un nuovo contesto e anche ai diversi target del Programma. Questa, come già detto, è una fotografia che riguarda il PON IOG, perché parte dello Strumento Finanziario è stato finanziato anche con il PON SPAO.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione europea**, il quale ringrazia l'AdG per l'esposizione dello Strumento Finanziario che ribadisce essere stato cofinanziato anche dal PON SPAO. Era solo per ribadire quanto appena detto dall'AdG. È stato visto che il tasso di revoca dei finanziamenti è comunque importante, pari al 40% delle istanze ammesse. In vista dell'elaborazione dello Strumento Finanziario nel programma Giovani, Donne e Lavoro, è necessario capire se per questi tassi di revoca, ci sono delle cause a monte e possono essere indagate un po' meglio, proprio al fine di evitare tassi di caduta analoghi anche con il nuovo Strumento Finanziario. Il dott. Cumer propone di confrontarsi sull'argomento anche con la Commissione europea.

Il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, riprende il suo intervento, parlando del tutoraggio, che è stato finanziato, attuato, ma evidentemente non è risultato l'elemento essenziale per prevenire questo tasso di caduta. Sicuramente, anche una valutazione *ex ante* è fondamentale. Individuare e calibrare bene lo Strumento Finanziario in relazione ai *target*. Garantire un supporto anche durante l'attivazione della prima fase, ma anche nella successiva, per sviluppare una capacità gestionale che può anche mancare a fronte di idee valide, ma comunque, vanno supportate. Il dott. Ferlito

fornisce, ora, un'informativa sul tema dello scambio elettronico dei dati che per anni ha rappresentato un elemento critico dell'attuazione del Programma. Nel corso dell'ultimo periodo si è riusciti a garantire un processo di alimentazione e trasmissione dei dati costante. Le difficoltà che ha scontato il Programma sono state connesse alla mole di dati da trasferire, essendo un programma prevalentemente rivolto alle persone con una molteplicità di progetti. Una volta sviluppato il Protocollo Unico di Colloquio (PUC), è iniziata l'attività di trasmissione dei dati, molto tardivamente nel 2018, quindi dopo anni di attuazione. Smaltito l'arretrato, sono emerse diverse problematiche e diversi scarti connessi proprio al numero elevato di casi. I dati vengono validati regolarmente. In questa fase c'è un problema di certificati legati alla riorganizzazione, ma il sistema risulta alimentato correttamente. È in fase di definizione la fase relativa al conseguimento dei *target* di chiusura. È una fase ancora in corso di quantificazione, in vista della RAF. Nella slide sono rappresentati i target al 2023 rispetto ai valori inseriti nella RAA del 2022. Quindi deve essere ancora fatta una quantificazione. Ad oggi la situazione è quella che sta rappresentando il dott. Ferlito. Quindi si ha un 88% di conseguimento per quanto riguarda i tre indicatori di *output*. Per quanto riguarda l'Asse 1 bis, si hanno dei valori ancora più ridotti. All'esito della chiusura e della definizione delle ultime certificazioni, si potrà aggiornare questa situazione che al momento non è completa, evidenziando, alcune carenze, rispetto ai vari valori previsti.

Interviene **la dott.ssa Alida Castelli, UDI, Unione Donne in Italia** che chiede alla platea il significato dei dati che non sono declinati per genere. Chiede quale sia l'efficacia delle risorse che sono state spese. Domanda, ancora, cosa “*dicono*” questi dati per le donne, e per gli uomini? E la stessa questione anche per quanto riguarda l'imprenditoria. Chiede quanto ne hanno usufruito le donne, e quanto gli uomini. Afferma che durante il CdS di domani parlerà anche di questa questione, in quanto non è possibile pensare di risolvere il problema degli svantaggiati facendoli diventare tutti imprenditori. Ciò significa che o tutti non hanno mai fatto gli imprenditori oppure tutti hanno una vaga idea di cosa vuol dire assumersi questa grossa responsabilità, che alla fine diventa autosfruttamento.

Interviene, **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, il quale afferma che è in grado di fornire un maggiore dettaglio anche in merito ai dati rappresentati poco fa sull'autoimpiego e sull'autoimprenditorialità. Afferma che fare l'imprenditoria non è un'operazione, non è un'attività. A volte ci si improvvisa a svolgerla. Per questa motivazione, è necessario creare un sistema che possa consentire l'accesso soltanto in presenza di presupposti validi. La valutazione rispetto al genere è sicuramente possibile. È possibile indubbiamente fare anche delle valutazioni più approfondite, più dettagliate rispetto a quelle rappresentate nella slide che riporta gli indicatori che sono previsti dal Programma. Quindi questa è una rappresentazione degli indicatori previsti dal Programma rispetto ai quali comunque si può scendere a un livello di dettaglio maggiore.

Interviene **il dott. Stefano Cumer, Commissione europea**, il quale afferma per completezza, anche in merito a quanto affermato dalla dott.ssa Castelli, che effettivamente, l'indicazione del *Performance Framework* dovrebbe riportare anche la declinazione del genere, perché, altrimenti non si potrebbe, comprendere la bontà dei risultati raggiunti. Le possibilità ci sono. Effettivamente non è possibile avere una valutazione soltanto dei totali. Si è, inoltre, parlato di continuità del programma Giovani, Donne e Lavoro, rispetto al PON IOG e SPAO, proprio per tarare gli interventi nella loro specificità. Si è riscontrato che anche i destinatari del Programma Giovani, Donne e Lavoro hanno le loro specificità, le loro particolarità. Proprio attraverso la declinazione

dei risultati che sono stati raggiunti. Attraverso la specifica del genere, si avrebbe la possibilità di ottenere anche delle misure che possono essere definite più “*tailor made*”, ovvero “*fatte su misura*”. Quindi, come già detto dall'AdG, le possibilità ci sono. L'invito che fa il dott. Cumer è quello di declinare questi risultati, altrimenti perderebbero anche il loro valore aggiunto nell'attuale periodo di programmazione. Questo è previsto a livello di panorama dell'Unione europea, quindi a maggior ragione, ci si aspetta questa declinazione.

Riprende il suo intervento, **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, esponendo le ultime informative, sulla valutazione, sulla comunicazione, ed infine sull'Autorità di Audit. Il dott. Ferlito chiede, quindi, nuovamente l'intervento della dott.ssa Paola Stocco che fa un riepilogo delle attività di valutazione che sono state realizzate, ed un eventuale aggiornamento in questa fase di chiusura del Programma.

15. Informativa sulle attività di valutazione e sul seguito dato alle loro risultanze (Reg. RdC art. 110.1(b))

Interviene la dott.ssa Paola Stocco, INAPP, la quale afferma che già durante il Comitato di Sorveglianza dello scorso anno è stata fornita un'ampia informativa sulle principali evidenze delle valutazioni condotte sul PON IOG, che sono state tutte realizzate. Queste sono state presentate all'interno della Relazione di Sintesi che è il documento che è stato prodotto lo scorso anno sulla base dell'Articolo 114 del Regolamento (UE) 1303/2013 del 17 dicembre 2013. Quindi sono state molteplici le valutazioni condotte sulla Garanzia Giovani realizzate tutte dal gruppo dei ricercatori che, a seguito della riorganizzazione del MLPS, oggi sono rientrati in INAPP. Queste valutazioni hanno riguardato sia il Programma nel suo complesso, ma sono state anche specifiche su misure finanziate, quali ad esempio la valutazione degli incentivi all'assunzione. Ma anche di progetti coordinata a livello centrale. sono state fatte valutazioni sul fondo SELFIEmployment, Incentivi per la creazione di imprese, così come del progetto “YES I Startup”, accompagnamento alla creazione di impresa. Lo scopo di tutte le valutazioni è stato sempre quello di rispondere a specifiche domande di valutazione sull'efficacia degli interventi per favorire l'occupazione e l'occupabilità dei giovani. Le analisi sono state condotte utilizzando sia il *dataset* dei dati amministrativi, ma anche svolgendo specifiche indagini *ad hoc*, proprio per indagare anche sulla qualità del lavoro trovato, sulla soddisfazione dei partecipanti alle misure offerte dal programma. Quindi è proprio grazie ai risultati, agli apprendimenti di questa ricerca valutativa sul programma IOG, che è stato possibile fornire i suggerimenti di indicazione di *policy* nella fase di definizione della Priorità 1 nell'ambito del nuovo PN. Fornire, quindi, delle indicazioni anche sulle valutazioni da condurre nell'ambito del Piano delle Valutazioni del PN. È proprio sulla scorta di questa esperienza maturata, che INAPP, si candida a svolgere tutti gli approfondimenti valutativi previsti nel Piano di Valutazione del PN per quanto riguarda la Priorità 1 “Occupazione e giovani”.

Interviene, **il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia la dott.ssa Paola Stocco per il suo intervento. Il dott. Ferlito, afferma che l'attività di valutazione, verrà sicuramente valorizzata. L'AdG, introduce l'intervento della dott.ssa Fornara, dell'Ufficio Comunicazione per illustrare un'informativa sulla strategia di comunicazione e chiusura del programma.

16. Informativa sull'attuazione della strategia di comunicazione e sulla visibilità del sostegno (Reg. RdC art. 110.1(c) e 116.3)

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara – Ufficio Comunicazione**, la quale intende relazionare alla Commissione europea sulle attività di comunicazione conclusiva, sui risultati dei Programmi, che sono state realizzate all'inizio del 2024. Le attività sono state condotte, sia sul PON IOG che sul PON SPAO. Oggi la dottoressa illustrerà quelle afferenti al PON IOG e domani quelle del PON SPAO. Afferma che sono stati realizzati otto *post social* su tutti e tre i canali a disposizione - come ANPAL - quindi sulle piattaforme *Linkedin*, *Facebook*, *Twitter*, *OX*, di cui è stata data notizia sul portale. È stato creato un *hashtag* “#RisultatiPonIog”, che è stato utilizzato su tutti i post. La selezione, dei temi sui quali si è operato, deriva proprio in parte sull'attività di valutazione di cui ha appena relazionato la dott.ssa Stocco. INAPP ha fornito all'Ufficio Comunicazione l'indicazione delle iniziative più riuscite. Ci si è, quindi, basati su questo, nonché sulle buone prassi che sono state presentate ai vari Comitati di Sorveglianza negli anni precedenti. Le attività sono state l'occasione per aggiornare la sezione dedicata al PON IOG sul portale ANPAL, in quanto, per ogni *post* sono state raccontate le iniziative realizzate. Sono stati, inoltre, forniti sia i riferimenti ad eventuali prodotti di valutazione; quindi, i *report* che sono stati realizzati, una descrizione complessiva dell'attività realizzata, in modo che gli utenti potessero vedere dei contenuti. La dottoressa mostra l'andamento sulla pagina *Linkedin*, ovvero l'impatto complessivo di tutte e due le campagne sui due Programmi Operativi Nazionali. Si può riscontrare, come dal 19 febbraio 2024, fino alla fine dello stesso mese, ci sia stato un notevole incremento di visualizzazioni. *Linkedin*, è sicuramente lo strumento *social*, che è molto seguito da una rete di *stakeholder*, più che forse da cittadine o cittadini generici. Lo stesso andamento, simmetrico, si può riscontrare su *Facebook*. Anche per *Facebook* si riscontra una crescita della curva. La dottoressa afferma che è stata analizzata non solo la quantità di visualizzazioni dei *social* sopra descritti, che rappresentano la misura di quanto sia diffusa la conoscenza della campagna. È stato molto interessante analizzare anche la lettura delle interazioni, che sono rappresentate dai *click* o dai *like* che sono stati messi ai commenti che hanno suscitato o le condivisioni. In particolare, per quanto riguarda i contenuti della campagna Social PON IOG, si rappresenta quanto di seguito:

- **Facebook:**
 - **Crescere in digitale** (1.900 visualizzazioni, 16 interazioni);
 - **I tirocini extracurricolari** (1.600 visualizzazioni, 11 interazioni);
- **Linkedin:**
 - **I tirocini extracurricolari** (3.100 visualizzazioni, 114 interazioni);
 - **Il PON IOG introduzione** (2.800 visualizzazioni, 75 interazioni);
 - **Incentivi all'assunzione** (2.586 visualizzazioni, 63 interazioni);
- **X:**
 - **Crescere in digitale** (219 visualizzazioni, 16 interazioni);
 - **Il servizio civile** (158 visualizzazioni);
 - **I tirocini extracurricolari** (106 visualizzazioni).

La dottoressa illustra una breve panoramica sulle altre attività, affermando la prosecuzione delle loro partnership con la “Carta Giovani Nazionale” che è un'iniziativa, tutt'ora in corso, della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento Politica Giovanile e Servizio Civile Universale. C'è stato un vero e proprio accordo istituzionale tra ANPAL, in particolare l'Autorità di Gestione, al fine di promuovere la Garanzia Giovani. Si può cliccare sul link “[Carta Giovani Nazionale](#)” per visualizzare la pagina web nel portale, nel quale sono descritte brevemente, le attività che sono

state introdotte. Quindi, la Carta Giovani, si può definire come un'iniziativa che mira a far conoscere ai giovani vari tipi di iniziative, naturalmente anche di scontistiche, offerte di corsi di formazione. Le iniziative che sono state istituzionalmente promosse sono quelle che hanno il *target* dei giovani. L'ultima segnalazione riguarda la rete "Inform EU" dove ANPAL aveva presentato, in qualità di Autorità di Gestione, i progetti "SELFIEmployment", "Yes I startup", dal punto di vista della attività di comunicazione che sono state svolte. C'è stato un buon riscontro dal punto di vista della comunicazione, ed è stata classificata come una buona pratica grazie alla presenza di alcuni elementi innovativi.

Interviene, il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG – MLPS**, che ringrazia la dott.ssa Fornara per il suo intervento, ed afferma, inoltre che la comunicazione del PO si è evoluta dai suoi inizi, ovvero dal 2014. Il dott. Ferlito introduce le attività legate all'Audit, che saranno curate del dott. Alessandro Dattilo, dell'Autorità di Audit.

17. Informativa sulle attività di Audit

Interviene il **dott. Alessandro Dattilo, Autorità di Audit**, il quale dice di fare parte del Gruppo di Lavoro, insieme al dott. Matteo Castellarin, dell'Assistenza Tecnica KPMG dell'AdA. Porta i saluti della dott.ssa Loredana Cafarda, oggi purtroppo non presente al CdS. Afferma che l'AdA ha svolto, ovviamente, gli audit di sistema sia sull'Autorità di Gestione che su quella di Certificazione, come previsto dalla strategia, per l'anno contabile 2022-2023. Sono stati svolti i *follow up* sugli audit tematici, in particolare sugli *Indicatori di Performance* e sullo Strumento Finanziario SELFIEmployment. Il SiGeCo è rimasto in "*Categoria due - Funziona ma sono necessari dei miglioramenti*". Nel corso del tempo l'AdA ha riscontrato un miglioramento sostanziale rispetto all'inizio della precedente programmazione. Per quanto riguarda sempre gli audit di sistema, avendoli già svolti su tutti gli Organismi Intermedi, sono stati realizzati i *follow-up* delle Regioni: Calabria, Campania, Lazio, Lombardia, Molise, e Veneto. Per quanto riguarda invece l'audit delle operazioni, a fronte di una spesa certificata pari a **204.478.424,71 milioni di euro**, applicando il metodo statistico *MUS Standard*, è stato campionato un importo pari a **559.870,91 milioni di euro**, corrispondenti allo **0,27% della popolazione complessiva**. Il campione è costituito da **35 operazioni low value** e da **1 operazione high value**. Le spese irregolari connesse, ovvero, l'individuazione di errori casuali emersi durante le verifiche, sono stati pari a **2.553 euro**. Il Tasso di Errore Totale (IET) si aggira intorno all'**1,60%**. Sono stati effettuati, ovviamente, i calcoli di detrazione e le rettifiche finanziarie, sia a seguito dei controlli dell'AdA, della CE, degli Organismi Intermedi e sommando anche le spese sospese, il Tasso Totale di Errore Residuo (IETR), si è attestato, appunto, al di sotto della soglia di rilevanza del 2%. Per quanto riguarda invece l'audit dei conti è stata verificata l'affidabilità, la completezza e la veridicità dei conti. In particolare, è stato confermato quanto richiesto dal Regolamento (UE) 1303/2013 del 17 dicembre 2013. L'Autorità di Audit ha eseguito la verifica su un campione di operazioni certificato nei conti trasmessi dall'AdC, estraendo un campione di n. **25 occorrenze** pari a **1.746,50 euro**, secondo il metodo del campionamento casuale semplice utilizzando la funzione *Random* di Microsoft excel. L'importo certificato totale risulta pari a **201.167.470,56 milioni di euro**, corrispondente al totale della Domanda di Pagamento trasmessa alla Commissione europea nell'anno contabile 2022-2023, pari a **204.478.424,71 milioni di euro**, detratto di **3.310.954,14 euro**. Gli importi ritirati sono pari a **102.666,98 euro**, mentre gli importi recuperati ammontano a **900,00 euro**. Non sussistono: importi da recuperare; recuperi effettuati; importi irrecuperabili in relazione alle spese dichiarate nei

precedenti anni contabili. L'importo dei contributi del programma pagati agli Strumenti Finanziari cumulati dall'inizio del programma è pari a **35.751.335,89 euro** (invariato rispetto al p.c. 2021 - 2022 in quanto per il p.c. 2022 - 2023 non è stata certificata spesa). L'avanzamento delle spese effettivamente erogate dagli Strumenti di Ingegneria Finanziaria - Fondo Rotativo Nazionale SELFIEmployment e - Fondo microcredito è stato pari a **32.536.725,27 euro**. È stata conclusa e predisposta la Relazione Annuale di Controllo (RAC) per l'anno contabile 2022-2023, che ha permesso all'AdA di esprimere un parere di audit senza riserva. Il tutto, ovviamente, insieme al parere, che è stato inviato attraverso il sistema SFC il 29 febbraio 2024. Per l'anno contabile 2023-2024, prevedono di svolgere nuovi audit presso l'Autorità di Gestione e l'Autorità di Certificazione. Saranno, inoltre, sottoposti a specifico *follow up* i seguenti OO.II.: Calabria, Sicilia, Lazio, INPS, Piemonte, Veneto, Lombardia, Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale, Emilia-Romagna, Marche, Umbria, Basilicata, Molise, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca. La Relazione di Controllo conterrà anche tutto l'esito degli audit svolti dai servizi della Commissione.

18. Varie ed eventuali

Interviene, il **dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG-MLPS**, che ringrazia il dott. Dattilo per il suo intervento. Ricorda, inoltre, il raccordo tra le diverse Autorità, nel rispetto delle prerogative di ciascuna. È un elemento essenziale che, sicuramente, in questa fase finale sarà ancora più determinante. Ciascuna Autorità ha i propri compiti, le proprie funzioni, le proprie responsabilità da svolgere. Però, il raccordo è un aspetto fondamentale, che non è mai mancato.

Conclude i lavori alle ore 18.20 il dott. Pietro Orazio Ferlito, AdG-MLPS, ringraziando tutti per la fattiva partecipazione e per il lavoro svolto.