

**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  
per la  
**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 PON SPAO***  
***Verbale della riunione del 21.06.2024***

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

Il **dott. Pietro Orazio Ferlito**, in qualità di **Autorità di Gestione**, dà il benvenuto al Comitato e manifesta la necessità di affrontare le diverse questioni all'ordine del giorno nei tempi previsti. In apertura, rappresenta anche che, da un confronto tecnico tenutosi il 19 giugno con il Direttore Generale, dott. Massimo Temussi, insieme ai rappresentanti della Commissione Europea, sono stati condivisi gli aspetti che verranno meglio esplicitati nel corso della giornata. Si riferisce, nello specifico, alle questioni afferenti al Programma REACT EU, ormai nella fase finale, compresa la rendicontazione delle stesse risorse REACT EU rispetto alle quali, nel corso dell'ultimo semestre, sono stati rendicontati importi rilevanti. Il **dott. Pietro Ferlito** sottolinea come la prosecuzione del Programma sia a metà strada, anche tenendo conto dell'intervento “Fondo Nuove Competenze” che ne ha caratterizzato l'attuazione e rispetto alla quale, inoltre, si ravvisa la necessità di un'accelerazione in termini di rendicontazione delle spese. Specifica, inoltre, che è stato elaborato un programma delle spese e delle procedure da realizzare valutando la possibilità di aderire all'iniziativa STEP che consente di finanziare il programma al 100% con risorse FSE ma nello stesso tempo non consente di andare oltre ottobre 2024 per la chiusura delle domande di pagamento.

Prende la parola la **dott.ssa Adelina Dos Reis**, **Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, la quale sottolinea che il programma, già di per sé molto corposo, è ulteriormente rinforzato da risorse aggiuntive del FSE REACT EU per un ammontare importante in termini finanziari per l'Unione Europea. Essendo l'Italia un'importante beneficiaria dei Fondi di Coesione, specifica la dott.ssa, il FSE rappresenta un'occasione di rilievo per verificarne l'avanzamento e l'attuazione oltre che per valutare le prospettive future in relazione agli obiettivi prefissati e a quelli già raggiunti. Questo, chiarisce la dott.ssa, non è altro che un modo per trarre insegnamenti, in virtù dell'attuale esecuzione del Programma “Giovani, Donne e Lavoro”.

La dott.ssa **Adelina Dos Reis** precisa, inoltre, quanto sia importante garantire che la quota rimanente di risorse sia certificata, proprio in vista della chiusura della Programmazione, aggiungendo che, diversamente dal PON IOG, le risorse REACT EU non hanno la stessa scadenza di rendicontazione prevista ad ottobre 2024. La dott.ssa invita il Comitato presente ad indicare una tempistica per un ulteriore incontro futuro finalizzato alla redazione di un rapporto finale sulla comunicazione degli esiti. Inoltre, ricorda che il FSE non è rilevante solo ai fini della ripresa dell'occupazione, ma anche per favorire la creazione di posti di lavoro di qualità. Grazie alle misure di apprendimento permanente e l'acquisizione di nuove competenze o competenze complementari, infatti, ogni lavoratore ha l'opportunità di essere aggiornato e ricevere, al contempo, la formazione adeguata in risposta alle necessità che il mercato del lavoro richiede, essendo quest'ultimo in continua trasformazione. Ne sono un esempio le competenze connesse ai temi della transizione digitale.

Un altro aspetto importantissimo legato al FSE è rappresentato dal Fondo Sociale Plus, finalizzato alla riduzione della povertà oltre che a garantire l'inclusione sociale per le pari opportunità. Nel ribadire questi macro-obiettivi, la **dott.ssa Adelina Dos Reis** precisa che, a livello europeo, il Fondo Sociale è stato redatto proprio affinché si espliciti lo sviluppo personale di ogni individuo, che è posto alla base di uno sviluppo più ampio economico e di ricchezza degli Stati Membri. Pertanto, conclude sottolineando che tale ambizione, alla base della Programmazione 2021-2027, meriterebbe una sessione speciale finalizzata a comunicare il raggiungimento dei target di obiettivi e consentire una discussione più aperta con l'intero Partenariato.

Facendo seguito all'intervento della dott.ssa, prende la parola, in collegamento da remoto, il **dott. Stefano Raia (Coordinamento territoriale e autorità capofila FSE)**, il quale esprime tutto il suo interesse alla discussione all'ordine del giorno. In particolare, sul tema dell'inclusione connesso al Programma REACT EU e del PON SPAO come attività in itinere, e degli obiettivi che in REACT EU sono in primo piano, come ad esempio la riduzione dei divari tra gli Enti di sviluppo delle varie regioni in Italia e quelli tra zone rurali e industriali. A tal proposito, il **dott. Raia** porta all'attenzione un altro tema rilevante, quello dell'inverno demografico, testimoniato dai dati INPS anche comunicati nel corso della giornata del 20 giugno del CdS.

Il **dott. Stefano Raia** inoltre, specifica che con la tematica dell'inclusione già affrontata nel corso dell'intervento della **dott.ssa Dos Reis**, si conferma la necessità di uno specifico momento di riflessione e di attenzione nel comunicare i risultati e gli obiettivi già conseguiti nonché nella volontà di corrispondere alle esigenze di coordinamento tra i soggetti che l'Autorità capofila è sempre chiamata a svolgere.

#### 4. Approvazione del resoconto della riunione del 14.03.2023.

Il **dott. Pietro Ferlito** prosegue nell'esplicitare i punti all'ordine del giorno chiedendo al Comitato di esprimersi sul resoconto dello scorso anno, che, in assenza di osservazioni, viene approvato.

#### 5. Informazioni preliminari sullo Stato di avanzamento del PON SPAO e sulla situazione a chiusura (Reg. RdC art. 49.1,2):

- a. Spesa sostenuta;
- b. Conseguimento dei target a chiusura;
- c. Cenni sullo scambio elettronico di dati;
- d. Strumenti finanziari (Reg. RdC art. 110.1(i));

Successivamente, il **dott. Pietro Ferlito** presenta l'avanzamento del programma PON SPAO, soffermandosi in particolare sulla spesa sostenuta. La dotazione complessiva del programma, (riferendosi alla Slide) che in origine era pari a circa **1.876.000.000,00 €**, è stata rivista in seguito alle varie riprogrammazioni, giungendo nel 2018 ad una quota di circa **1.500.000.000,00 €** e nel 2020 con la riprogrammazione REACT EU la dotazione complessiva del programma è salita a € **7.202.000.000,00**. Rispetto a questa dotazione complessiva, la quota ad oggi certificata risulta pari a **4.325.802.501,88 €** ripartita tra gli assi FSE e **l'Asse 6 REACT EU per un importo di 3.444.631.377,00 €**.

Rispetto alla dotazione complessiva pari a 2.876.000.000,00 €, sono ancora da rendicontare 2.603.318.163,26 milioni di euro per REACT EU e € 273,54 milioni di euro per l'asse FSE. Il **Ministero del Lavoro (AdG dott. Pietro Ferlito)** rappresenta, inoltre, che per l'Asse FSE la spesa che è stata certificata è il residuo della spesa per categorie di regioni, mentre sull'asse REACT EU, come già evidenziato, permane una distanza ancora pari ad € 2.603.318.163,26. Nel complesso, dunque, la certificazione si attesta poco più alla metà della dotazione dell'Asse.

La spesa che è stata sostenuta e che consentirà quindi di assorbire tali risorse, per quanto riguarda gli assi FSE, è pari a 230.000.000,00 € che sono stati già inseriti nelle Domande di rimborso relative essenzialmente a spesa del "Fondo nuove competenze" ed esaurisce la dotazione che era stata prevista in origine per questo intervento. Pertanto, si rappresenta una ulteriore spesa in fase di controllo e di rendicontazione per 58.000.000,00 € su progetti "a titolarità" di Anpal e per una spesa pari a 190.000.000,00 € su progetti "a regia", in parte già presentata e rendicontata dai beneficiari.

Tali importi, prosegue l'**AdG, dott. Pietro Ferlito**, sono quelli su cui il Ministero sta lavorando in termini di controllo e che dovranno essere certificati entro ottobre 2024, proprio al fine di non incorrere nella disposizione del Regolamento STEP che prevede che dopo tale termine il rimborso è limitato all'1%. Il **dott. Pietro Ferlito** prosegue specificando che l'Amministrazione sta anche valutando la possibilità di aderire all'iniziativa STEP procedendo con una richiesta di finanziamento al 100%. Tale soluzione, che da un lato consentirebbe di ridurre ulteriormente la distanza dall'impiego delle risorse, dall'altro implica di dover tenere conto dell'eventuale overbooking che si genererebbe. Sui 230.000.000,00 € su cui sono già state presentate le domande di rimborso e che rappresentano le risorse afferenti alla prima edizione del "Fondo Nuove Competenze", avviata nel 2021 in fase di emergenza pandemica. Successivamente, l'avviso è stato incrementato con altre risorse REACT EU.

Per quanto riguarda gli assi da 1 a 5, sottolinea l'AdG, il grado di certezza di riuscire ad assorbire la dotazione nel suo complesso, è ragionevole.

Prosegue, specificando che la dotazione di REACT EU, a parte una piccola quota destinata all'Assistenza Tecnica e che in origine era notevolmente superiore ma che è stata successivamente ridotta perché era già presente nel programma la dotazione sull'Asse 5 – Assistenza Tecnica e quindi si superavano i fabbisogni rilevati dall'Amministrazione, è stata ripartita come segue: esonero "Decontribuzione SUD" per un importo pari a 4.000.000.000,00 €, esonero contributivo "Giovani under 36" per un importo pari a 1.234,68 milioni di Euro, esonero contributivo "Donne svantaggiate" per un importo pari a 126.000.000,00 € nonché al "Fondo Nuove Competenze". Rispetto alla ripartizione originaria, è stata proposta una rimodulazione tra i vari settori di intervento tenendo conto delle minori spese sul Fondo Nuove Competenze e sulla maggiore disponibilità di spesa sull'esonero Giovani Under 36. Il **dott. Pietro Ferlito** sottolinea che i primi 3 esoneri citati sono misure incentivanti che già esistevano nel nostro sistema giuridico e nel nostro ordinamento e che, nel 2020, durante il negoziato con la Commissione Europea, si è deciso di cofinanziare con le risorse REACT EU. Rispetto alle sopra citate misure, prosegue, l'Amministrazione ha già certificato poco più della metà della spesa per "Decontribuzione SUD" per la quale è stata ricevuta una terza domanda di rimborso di 850.000.000,00 €, che resta, quindi, ancora da certificare, mentre per l'esonero contributivo "Giovani under 36" specifica che è stato certificato quasi per intero l'importo e resta ancora da certificare la quota di 30.000.000,00 €.

Nel proseguire l'argomentazione, il **dott. Pietro Ferlito** fa un passo indietro all'incentivo "Decontribuzione SUD", delineando che, tra requisiti di ammissibilità della spesa in questione, uno particolarmente rilevante è rappresentato dalla durata minima del rapporto di lavoro incentivato per 9

mesi. Tale riferimento è utile per specificare che, ai fini della valutazione dell'ulteriore spesa maturata, è necessario attendere il decorso di questo periodo. La certificazione dell'ulteriore spesa maturata da INPS su Decontribuzione Sud non potrà essere acquisita se non prima che siano trascorsi i nove mesi e che quindi sia arrivato a termine il rapporto di lavoro. Si tratta comunque di una spesa già maturata, anche notevolmente superiore ai 4.000.000.000,00 € previsti. Relativamente all'incentivo "Giovani under 36", resta una quota pari a 30 milioni di euro da rendicontare. Invece, non risulta alcun importo certificato per l'incentivo "Donne svantaggiate", rispetto a cui sono ad oggi in fase di chiusura le attività di verifica sui sistemi informativi Anpal, oggi MPLS, ai fini della rendicontazione.

Il **dott. Pietro Ferlito** ricorda, inoltre, quanto, anche quest'ultimo incentivo presenti diverse difficoltà nella fase di controllo; anche in questo caso la spesa complessivamente maturata dall'istituto è maggiore rispetto a quella preventivata; quindi, è auspicabile riuscire a rendicontare l'importo complessivo entro la scadenza prefissata.

## 6. Rendicontazione delle iniziative:

- a. REACT – EU;
- b. Fondo nuove competenze.

Per quanto riguarda il "Fondo Nuove Competenze", al 31.12.2023, la spesa maturata, è pari a 491 milioni di euro, e per la stessa sono state già presentate tre domande di rimborso attualmente in fase di controllo. La situazione è quindi ancora aperta perché ci sono cinque interventi in corso con importi rilevanti. L'obiettivo è di giungere ad un ridimensionamento del carico di lavoro dell'Autorità di Gestione, anche per poter procedere ai rimborsi verso l'Organismo Intermedio INPS, che, in virtù di un meccanismo di compensazione, ha anticipato tali risorse nell'attesa che gli vengano successivamente riconosciute. Nel complesso, il **dott. Pietro Ferlito** rassicura il Comitato sottolineando che si tratta di una situazione sotto controllo. Inoltre, fa riferimento all'Audit in ambito REACT EU della settimana 24-28 giugno 2024, auspicando che tale circostanza possa essere l'occasione per valutare le procedure attualmente vigenti ed eventualmente intervenire in maniera correttiva qualora dovessero emergere criticità in fase di rendicontazione e di certificazione.

Prosegue poi la sua argomentazione con un focus sull'avviso "Fondo Nuove Competenze". In particolare, precisa che, ad oggi, sono state realizzate due edizioni: la prima risale al 2021, rispetto alla quale sono state ricevute complessivamente circa 14.000 istanze, di cui oltre 11.000 approvate. Aggiunge che i lavoratori coinvolti nei percorsi di formazione, quindi il cui orario lavorativo è stato modificato per seguire percorsi di formazione, sono stati circa 600.000, per un importo pari a 75 milioni di ore di formazione. Il Fondo rimborsa il costo orario del lavoro delle ore destinate ai percorsi formativi. L'importo che è stato ammesso in fase di approvazione relativo alle 11.127 istanze approvate ammonta a € 1.216.843.888, mentre l'importo rendicontato corrisponde a € 924.617.322. Guardando ai numeri attuali e anche in vista di una nuova edizione dell'Avviso, si evidenzia un *décalage* tra l'importo riconosciuto alle imprese al momento dell'approvazione della singola istanza e quello effettivamente rendicontato dalle stesse imprese.

Il **dott. Pietro Ferlito** precisa che, com'è noto, l'Amministrazione ha instaurato una collaborazione con INPS per la verifica del costo del lavoro dei lavoratori e sottolinea che, proprio grazie a questa collaborazione, sono in corso una serie di approfondimenti sugli aspetti sopra citati. Riepilogando, a fronte di un finanziamento di 1.200.000.000,00 €, ad oggi l'importo approvato è pari a 861.000.000,00 €. Tale discrepanza ha evidentemente reso necessaria una ripianificazione delle risorse. Pertanto, in vista di una nuova edizione dell'Avviso, una più puntuale definizione delle modalità attuative sarà necessaria proprio per evitare che questi disallineamenti possano verificarsi nuovamente.

Per quanto riguarda la seconda edizione, argomenta che è stata finanziata interamente da risorse REACT EU per un importo originariamente stanziato pari a 1.000.000.000,00 €, poi successivamente

ridimensionato. Rispetto a questa seconda edizione, le istanze complessivamente pervenute ammontano ad oltre 18.000 (18.606). Di queste, non tutte sono risultate finanziabili e ne sono state approvate 9.620. Inoltre, il numero di lavoratori coinvolti è di circa 500.000 (496,813). Nel complesso, l'attuazione del secondo avviso del “Fondo Nuove Competenze” si è rivelata più articolata di quella precedente, anche visto il ruolo di rilievo attribuito ai fondi interprofessionali nonché all'introduzione di diverse novità (in particolare per quanto riguarda le modalità di svolgimento della formazione; gli aspetti relativi all'attestazione e validazione delle competenze; le tempistiche di attuazione dello stesso intervento con avvio alla fine del 2022). Pertanto, prosegue il **dott. Pietro Ferlito**, la complessità dell'intervento, unitamente a un margine di tempo non molto lungo per i singoli datori di lavoro e per l'attuazione ai percorsi formativi, hanno determinato una riduzione considerevole dell'importo ammesso al finanziamento e rendicontato e di quello successivamente approvato. Da un lato, l'AdG, **dott. Pietro Ferlito**, sottolinea che l'intervento non è ancora concluso e che il MPLS ha ancora diverse istanze in gestione; dall'altro, specifica che, come già detto durante la riunione preparatoria, l'Avviso ha avuto un avvio complesso che non permetterà di chiudere le attività in capo alla gestione entro il 31 dicembre del 2024. Nello specifico, si registrano circa 227.000.000,00 € ammessi a finanziamento ma ancora da esaminare, quindi si sta portando avanti la se di attuazione.

È in corso di valutazione la possibilità di riporre, applicando la regola dei progetti scaglionati, una parte della spesa maturata su “Fondo Nuove Competenze” (seconda edizione) sul Programma “Giovani, Donne e Lavoro” in modo da poter valorizzare la spesa, comunque, quietanzata entro il 31 dicembre rispetto alla spesa quietanzata successivamente. In particolare, spiega che in molte circostanze è stato possibile erogare alle imprese un'anticipazione di circa il 40% perché l'Avviso lo prevedeva. Il procedimento relativo a queste stesse imprese, però, non si è concluso entro il 31 dicembre.

Interviene il **Dott. Stefano Cumer, Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione** ribadisce che sarà cruciale una gestione ottimale dei prossimi mesi. Nel riepilogare i dati già in precedenza espressi elabora una richiesta relativa allo stato di avanzamento dei controlli sui progetti “a titolarità” e “a regia”, domandando anche se è previsto un rafforzamento rispetto all'attuale composizione al fine di un monitoraggio rafforzato in vista della scadenza di ottobre.

Il **dott. Pietro Ferlito** argomenta che le attività di controllo sui progetti “a titolarità” meritano una particolare attenzione. Su questi ultimi, infatti, si è accumulato un notevole ritardo nel corso degli ultimi anni che auspicabilmente potrà essere recuperato grazie all'avallo di un gruppo di lavoro *ad-hoc*, nonché al lavoro di un organismo di controllo esterno all'Autorità di Gestione istituito da circa un anno e mezzo per rispettare il principio della separazione delle funzioni. Tale organismo di controllo esterno sta procedendo all'esame dei progetti “a titolarità”, relativi ai contratti per la fornitura di servizi e al “Fondo Nuove Competenze”. Relativamente ai progetti “a regia”, invece, la struttura si è notevolmente rafforzata e conta così di poter completare le attività di controllo nei tempi previsti.

Il **Dott. Stefano Cumer** evidenziando il fatto che tra le due edizioni dell'Avviso (1 e 2) “Fondo Nuove Competenze” risulta un *décalage* consistente tra l'importo ammesso e l'importo a saldo approvato, chiede se siano state coinvolte le ragioni.

Il **dott. Pietro Ferlito** spiega che le motivazioni, per quanto riguarda la prima edizione dell'Avviso, sono rintracciabili nel fatto che la definizione del costo del lavoro contenuta nel dispositivo attuativo non era particolarmente chiara e ciò ha portato, da parte del beneficiario, l'inserimento di voci di costo non ritenute ammissibili. Un secondo elemento è invece da ricondurre alla tempistica di attuazione imposta, la quale, soprattutto per quanto riguarda la seconda edizione dell'Avviso, è da ritenersi troppo breve. Il decreto attuativo, infatti, è stato pubblicato a ottobre anticipando l'Avviso e il termine per la presentazione delle istanze è stato aperto a dicembre 2022. Di fatto, prosegue il **dott. Ferlito**, è stato previsto un termine di realizzazione dei progetti insufficiente, pari a 150 giorni, portando le attività presentate a non trovare un'attuazione completa da parte delle imprese ammesse a finanziamento, pur prevedendo un numero di ore di formazione superiore. Una terza motivazione, più complessa delle altre e ad oggi oggetto di indagine con l'INPS, è relativa al fatto che in fase di rendicontazione, in moltissimi casi, l'importo indicato da parte delle imprese non ha ricevuto conferma nella fase di controllo svolto;

infatti, ci sono molti esempi di rendiconti presentati dalla singola impresa che non ha trovato un riscontro nelle banche dati dell'INPS. Questo è il motivo per cui è stata definita una procedura telematica *ad hoc* in cooperazione con INPS che è ancora perfettibile ma già efficace, in base alla quale è possibile valutare il costo del lavoro del singolo lavoratore in un determinato periodo di tempo. Grazie all'attuazione di tale procedura telematica, è stato possibile mettere in evidenza una differenza a volte considerevole tra gli importi rendicontati e gli importi accertati.

Prende la parola la **dott.ssa Raffaella Croce**, responsabile del Progetto attuato da Sviluppo Lavoro Italia e che ha supportato l'Autorità di Gestione nell'attuazione dell'intervento. Specifica che la prima fase di attuazione del primo Avviso è stata caratterizzata da una lista di attesa molto lunga, in seguito ad un profondo cambiamento dal punto di vista economico, dovuto alla fine della crisi pandemica e che aveva visto molti lavoratori fermarsi, nonché successivamente riprendere l'attività. La **dott.ssa Raffaella Croce** prosegue sottolineando che sono stati, stabiliti dei limiti nella durata della formazione. Per quanto riguarda la seconda fase, invece, si specifica che i tempi stretti della pubblicazione del decreto hanno fortemente inciso nella realizzazione dell'Avviso, con la conseguenza che tutte le attività svolte sono state omesse dal periodo di rendicontazione. Un'altra questione sollevata è relativa al costo del lavoro così come determinato dall'INPS, che è stato definito in corso d'opera a seguito di importi sul costo del lavoro differenti da un'azienda a un'altra. Si è arrivati, pertanto, ad attivare una *best practice* sul costo reale del lavoro. La dott.ssa Croce prosegue l'intervento evidenziando che attraverso il controllo delle banche dati da parte dell'INPS è emersa una considerevole riduzione del costo del lavoro nonostante gli sgravi contributivi già previsti, per esempio nel sud Italia, ciò sta determinando una forte riduzione. Tematica che invita ad approfondire. Si anticipa, inoltre, che il dott. Pietro Ferlito avrà modo di fornire tutto il materiale sui tempi di esecuzione degli interventi e sulle soluzioni atte a recuperare tale criticità.

Il **Dott. Cumer** prosegue l'argomentazione sul "Fondo Nuove Competenze" precisando che l'Avviso, nato con il "Decreto-legge Rilancio" nell'aprile 2020, in piena crisi pandemica, aveva già fornito indicazioni circa il numero di lavoratori coinvolti nonché il numero delle ore di formazione utilizzate. A tal proposito, chiede però se si è verificato tra i diversi avvisi un ampliamento della platea dei settori coinvolti, oppure se, al contrario, questo aspetto è stato caratterizzato da una certa omogeneità. Chiede, inoltre, se si è verificata una variazione nelle domande presentate (un aumento oppure un decremento) e se l'Amministrazione avesse una visione propositiva di cosa potrebbe essere interessante per un utilizzo più efficiente del "Fondo Nuove Competenze" nella programmazione 2021-2027.

Rispetto a tali quesiti interviene il **dott. Ferlito**, specificando che sin dall'inizio non c'è stata una settorializzazione delle imprese e dei datori di lavoro destinatari. L'Avviso, infatti, è stato aperto a qualunque categoria. Prosegue anticipando un intervento successivo sull'attuazione del "Fondo Nuove Competenze" da parte di INAPP e specifica che nel passaggio dalla prima alla seconda edizione, in sostanza, è stata effettuata una differenziazione sulla tipologia di progetti e sugli obiettivi formativi dei progetti stessi. Infatti, mentre nella prima fase i progetti erano più ampi e generali, nella seconda fase, anche a seguito di alcune modifiche normative che sono state introdotte alla disciplina complessiva del "Fondo Nuove Competenze" nonché ai decreti attuativi, si è passati a progetti orientati ad un'ottica di digitalizzazione e con focus sulle modalità e sugli obiettivi da conseguire al termine di questi percorsi. Si è passati da un intervento che era molto più ampio nella sua portata anche in considerazione del periodo storico in cui era stato avviato a un intervento che ha assunto una caratterizzazione maggiore per quanto riguarda gli obiettivi formativi e quindi i percorsi formativi e le modalità di attestazione delle competenze.

La **dott.ssa Croce** specifica ulteriormente che se, nella prima edizione del Fondo rientravano soltanto le innovazioni di processo e di prodotto e le ricollocazioni in blocco, in caso di crisi aziendale. Nella seconda edizione del Fondo, invece, si è ragionato di più sulla transizione ecologica e digitale. Inoltre, essendo superata la crisi pandemica, si è ridotta, in percentuale, anche la parte contributiva del lavoratore. E sottolinea la maggiore focalizzazione proprio nel puntare sull'innovazione delle transizioni.

Il **dott. Cumer** ribadisce quanto sia rilevante ed urgente tenere presente la scadenza del 31 ottobre per quanto riguarda le domande di pagamento FSE che sono in itinere, prestando particolare attenzione ai

progetti “a titolarità” MLPS (ex Anpal). Si chiedono, inoltre, le tempistiche per l’invio di una prossima domanda di rimborso.

Il **dott. Ferlito** conferma che nel mese di luglio si procederà alla presentazione delle domande di pagamento per “Fondo Nuove Competenze” e REACT EU. Su REACT le domande di rimborso sono riferibili al Fondo Nuove Competenze. Su REACT, inoltre, per due interventi INPS è organismo intermedio, mentre per Decontribuzione Sud, INPS è soggetto beneficiario. Su REACT relativamente al “Fondo Nuove Competenze”, sarebbe necessaria un'accelerazione, perché ha una natura e una struttura diversa rispetto alle attività che richiedono dei controlli diversi, meno automatizzati rispetto a quelli svolti con l’INPS per la spesa degli esoneri. Su questo aspetto si potrà fornire una previsione.

Il **dott. Cumer** ribadisce, dunque, le tempistiche indicate dal dott. Ferlito, riepilogando che per FSE si prevede una domanda di pagamento nel mese di luglio mentre per REACT EU domanda se è stata prevista una eventuale calendarizzazione.

Il **dott. Ferlito** spiega che per quanto riguarda REACT EU non si ha un cronoprogramma definito. INPS ha presentato una domanda di rimborso di 850.000.000,00 € che è stata trasmessa all'Autorità di Certificazione, e che potrà già essere lavorata. Per la quota differenziale, prosegue, è necessario attendere la valutazione dei termini dei 9 mesi.

Per quanto riguarda l’incentivo “Giovani under 36”, vi è una quota residua pari a 30.000.000,00 € che, ipoteticamente, potrà essere rendicontata al più presto, ma sicuramente dopo la rendicontazione dell’incentivo “Donne svantaggiate”, che rappresenta la priorità in quanto è l’unico esonero per il quale non è stata ancora rendicontata alcuna spesa e sul quale si sta lavorando tutt’ora.

Alla spesa del “Fondo Nuove Competenze”, per la quota REACT EU, per cui sono state presentate tre domande di rimborso pari ad un importo di 491.000.000,00 €, spiega il dott. Ferlito, si sta ancora lavorando su questa e non si ha ancora una calendarizzazione precisa. Prosegue precisando che si tratta di situazioni abbastanza definite, di cui l'unico punto ancora da definire rimane la quota dell’incentivo “Decontribuzione Sud” per il quale decorsi i 9 mesi si passerà alla verifica mese per mese.

Facendo seguito a questo intervento, la **Dott.ssa Adelina Dos Reis** chiede chiarimenti in merito al lavoro per la rendicontazione e controllo per la spesa REACT in previsione di un invio della domanda entro dicembre 2024.

Il **dott. Ferlito** espone anche un aggiornamento sullo scambio dei dati e sull'alimentazione della BDU, su cui sono state evidenziate alcune difficoltà, oggi superate. I dati di attuazione del programma sono correttamente e costantemente validati e trasmessi all'IGRUE. Nella lavorazione di un nuovo protocollo di colloquio, prosegue, non si ravvisano particolari difficoltà per quanto riguarda il PON SPAO. Dopo una fornitura dei dati fuori sistema, infatti, ormai da tempo questa criticità è stata superata. Il **dott. Ferlito** prosegue l'argomentazione fornendo un breve aggiornamento sullo strumento finanziario “*selfemployment*”, finanziato inizialmente con risorse del PON IOG. Originariamente rivolto ai NEET, nel corso degli anni, in particolare nel 2020, è stato oggetto di alcune variazioni. In particolare, si è avuta l'introduzione e il rinnovo dell'accordo di finanziamento e l'estensione del target, che oggi comprende anche le donne inattive. Inizialmente si ipotizzava una dotazione differente da quella effettivamente destinata. La dotazione del “*selfemployment*” sul PON SPAO ammonta a 12.000.000,00 €, aggiornato recentemente, a ottobre 2023. La dotazione complessivamente a valere sulle risorse PON SPAO è di 12.353.000,00 €; la spesa maturata al 31 dicembre 2023 è di 10.818.361,41 €. Tali importi evidenziano una differenza di spesa quietanzata successiva e non rendicontabile di 1.534.638,59 €. Le iniziative ammesse sono state circa 500, quelle finanziate circa 428 mentre quelle revocate 71, ripartite numericamente per categoria di Regione, con le rispettive percentuali di riferimento. La misura che ha avuto maggiore riscontro è costituita dal “Microcredito” seguita da “Microcredito esteso” e “Piccoli prestiti”. Anche in questo caso abbiamo un lieve calo nell'ammissione delle istanze.

In questa fase, continua il **dott. Ferlito**, prosegue nelle attività per la gestione del “Fondo Rotativo”. In tal senso, è in fase di elaborazione e definizione il progetto con Invitalia, che ha svolto il ruolo di Soggetto Attuatore dello strumento finanziario. Più che recuperare, è importante gestire gli ulteriori rientri, nonché, in relazione ad alcuni casi di revoca, anche di recuperi coattivi del contenzioso. Si è trattato di una

esperienza molto articolata, che si è evoluta nel corso degli anni. Anche in questo caso è stato avviato il servizio di tutoraggio, con un progetto *ad hoc* al quale sono state affiancate anche le attività svolte dall'Ente Nazionale per il Microcredito a supporto dell'autoimpiego e dell'auto imprenditorialità come accompagnamento; questi interventi combinati tra loro, hanno rappresentato la base di partenza delle attività che si intendono realizzare nell'ambito del Piano Nazionale 2021-2027. Relativamente a questa esperienza, che rappresenta la base per una ripartenza, si valuta la possibilità di ricorrere ad attivare nell'ambito del PN 2021-2027 uno strumento finanziario atto a valorizzarla.

Il **dott. Cumer** ribadisce la necessità di tenere presente il tasso di revoca delle istanze ammesse su “*selfemployment*” che, come già spiegato, su PON SPAO, riporta una percentuale più contenuta mentre è più elevata sul PON IOG. La Commissione europea invita ad approfondire le ragioni di fondo delle revoche affinché la percentuale possa diminuire. Questa analisi potrà tenere conto di una valutazione “a monte” del percorso motivazionale adeguato in base ad una chiara e corretta ricezione da parte del destinatario delle informazioni per permettere una esecuzione ottimale anche in vista dell’attuazione dello strumento “Giovani, Donne e Lavoro”. A tal fine, si ribadisce che una corretta comunicazione con la Commissione europea sarà essenziale.

Il **dott. Pietro Ferlito** prosegue rappresentando che l’argomento è stato discusso approfonditamente in un’ottica di presupposti di ammissibilità della spesa perché il tema si è focalizzato sulle revoche e che, evidentemente, l’attività di tutoraggio in itinere non è sufficiente. Si riserva però di approfondire ancora di più questo aspetto, ponendo l’attenzione anche sull’attività di ammissione e avvio dell’attività imprenditoriale con un accompagnamento del giovane, della donna o del disoccupato che eviti eventuali criticità in una seconda fase. L’attività imprenditoriale, infatti, ha bisogno di una fase di accompagnamento, di una selezione del *business plan* del progetto che eviti i tassi di revoca in modo tale che non vadano oltre il livello ordinario e non superino la soglia di tolleranza, come verificatosi appunto in ambito IOG, esperienza da cui partire per un ambito esplorativo su cui lavorare.

Il Dott. Ferlito ribadisce che per il PON SPAO si sta procedendo alla quantificazione dei valori del 2023 per la RAF, per cui le percentuali risultano mediamente rassicuranti. Per la spesa certificata, le percentuali sono basse, ma comunque si è in corso di definizione. Per quanto riguarda invece ulteriori target, specialmente per quanto riguarda i progetti C22 destinati alla PA, nelle varie categorie di Regioni la percentuale di realizzazione è già rassicurante. Nello specifico, si evidenzia una distanza in particolare per i primi target che sono essenzialmente connessi alla spesa, ma per quanto riguarda il C001, relativo ai disoccupati, inclusi i disoccupati di lungo periodo, per i quali non si rileva una percentuale di raggiungimento completa, vi è un gap da colmare piuttosto ridotto. Complessivamente vi è una situazione da definire e si sta procedendo a questa attività.

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

Prende la parola la **Dott.ssa Esposito di INAPP**, che presenta qualche dato tratto dal gender policy report del 2022, di cui si era parlato nella sessione del giorno 20, che si occupa di elaborare annualmente l’andamento del mercato del lavoro in ottica di genere e proporre agli stakeholder gli approfondimenti inerenti a specifiche politiche di Policy, tematiche che possono avere una rilevanza nell’ottica del perseguimento della parità di genere. Proseguendo, la dott.ssa Esposito spiega che il report in realtà nasce nell’ambito della Programmazione del PON SPAO, specificando quanto rilevante sia per l’utilizzo che di questo report è stato fatto nel corso del tempo, che continua ad essere svolto dalle Amministrazioni Centrali, dagli Organismi di Parità nonché da tutti gli attori coinvolti nell’implementazione e nella valutazione delle politiche pubbliche, in ottica di genere. Si ribadisce, inoltre, che il Report continuerà ad essere, in continuità tra le due Programmazioni, un prodotto dell’Organismo Intermedio del Piano INAPP, a valere sul Piano Nazionale “Giovani, Donne e Lavoro”. Gli obiettivi del report sono connessi alla possibilità approfondire la conoscenza in ottica di genere, superare l’approccio neutro nel Policy Design, nell’implementazione, nella valutazione delle politiche pubbliche e ottenere in questo modo

risultati più inclusivi ed efficaci, proprio perché capaci di intercettare i bisogni di uomini e donne e di produrre risposte adeguate, efficaci. Si precisa che solitamente il report (INAPP) ruota intorno ad un tema di riferimento, che tiene conto anche delle caratteristiche del contesto sviluppatosi nell'anno di riferimento e che fa da filo conduttore tra i diversi contributi. Per citare un esempio, nel 2021 si è dedicato un report ad un'analisi delle conseguenze socioeconomiche della pandemia da Covid-19, che sappiamo aver avuto un impatto significativo sulla componente femminile nel mercato del lavoro. Il tema del 2022, invece, è stato quello relativo alla capacità delle policy, di intercettare il cambiamento e investire parallelamente sulla parità di genere anche in considerazione di alcuni elementi di contesto. Il 2022 segnava, inoltre, l'anno del consolidamento, della ripresa occupazionale post pandemia di Covid-19, e sanciva l'entrata in vigore di una direttiva importante: quella sui salari minimi adeguati. Il 2022 è, per l'INAPP, l'anno del recepimento di tale Direttiva, con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 105 e della legge delega n. 32 del 2022, che istituiva il Family Act.

Trasversalmente alle diverse annualità, invece, il Report INAPP affronta un tema rilevante connesso alla cura, che rappresenta uno degli elementi che condiziona maggiormente la partecipazione e la progressione delle donne e l'accesso anche al mercato del lavoro. Nel nostro Paese la cura è considerata ancora una prerogativa prettamente femminile. Infatti, al centro del Report del 2022, approfondendo diverse dimensioni come ad esempio la flessibilità, gli orari di lavoro, gli orari antisociali, è stato rilevato, anche grazie al supporto dell'analisi dei dati dell'indagine INAPP sulla qualità del lavoro, che il nostro Paese è caratterizzato da una struttura piuttosto rigida dell'orario di lavoro. Se, da un lato, la flessibilità risulta difficile da gestire e da usufruire per la componente femminile, sembra più semplice da gestire per la componente maschile. Gli uomini, di contro, risentono maggiormente dell'intrusione dei tempi di lavoro nell'ambito della vita privata (quindi degli orari antisociali).

Si è proceduto, inoltre, ad un approfondimento sul settore del lavoro domestico che, oltre ad essere l'asse importante dell'assistenza del nostro Paese, anche per questioni demografiche di invecchiamento della popolazione, è un settore lavorativo legato a doppio filo con le questioni dell'occupazione femminile, perché da un lato agisce come supporto, laddove le famiglie vogliono delegare e demandare all'esterno il lavoro di cura non retribuito, altrimenti a carico delle donne, lasciando quindi spazi e tempi maggiori per l'occupazione femminile nell'ambito del lavoro retribuito. Dall'altro si configura, invece, come un bacino occupazionale altamente femminilizzato ma caratterizzato da forti elementi di precarietà, da alti tassi di lavoro sommerso e da salari bassi.

Come affrontato ieri, si rappresenta che l'andamento del Mercato del lavoro si caratterizza per una tendenza che non cambia tra il 2022 e il 2023 perché sostanzialmente si rileva una crescita dell'occupazione sia maschile che femminile, che però lascia inalterati i gap di genere. Questa stessa dinamica si riscontra sulle nuove attivazioni, che risultano essere caratterizzate da una doppia debolezza strutturale, figlia del combinato disposto di precarietà, quindi alta incidenza del tempo determinato, per quanto riguarda il lavoro femminile e del part-time involontario.

Un ulteriore approfondimento è stato svolto anche in relazione ad un'esigenza di contesto che connota l'inverno demografico che vive il nostro paese relativamente a quanto disposto dalla legge delega n. 32 del 2022 che istituisce il Family Act. Si tratta di un pacchetto di misure che prevede un sostegno alla genitorialità parallelamente al contrasto della denatalità, sostegno all'occupazione femminile, attraverso un investimento sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Nel tempo, infatti, si è proceduto ad un intervento di implementazione dell'assegno unico universale e l'estensione dei congedi parentali a categorie professionali fino ad allora escluse. La messa a sistema del congedo di paternità, che in realtà nel nostro ordinamento era già stata introdotta da una legge di bilancio precedente, ma che con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 105 viene messa a sistema.

È inoltre di fondamentale importanza investire attraverso una spesa significativa sull'istruzione, sulla salute anche riproduttiva delle donne, sulla cura, nonché sostenere l'offerta dei servizi dell'infanzia, perché in questo modo si può contribuire a potenziare il capitale umano e determinare effetti importanti e positivi sull'occupazione, sul reddito e sulla vita riproduttiva delle donne.

Un ulteriore approfondimento che è stato realizzato riguarda il salario minimo, perché nel 2022 entra in vigore la Direttiva Europea sui salari minimi adeguati. L'Italia è uno dei sei paesi dell'Unione Europea che non ha adottato il salario minimo legale, perché nel nostro Paese la definizione della retribuzione avviene in seno alla contrattazione collettiva. Tuttavia, si ricorda che da un punto di vista strettamente scientifico e anche per le eventuali ripercussioni che l'entrata in vigore di un salario minimo legale potrebbe avere sulla componente femminile dell'occupazione in termini di retribuzione, si sono analizzati i paesi che hanno introdotto il salario minimo legale per verificare la presenza di una correlazione tra l'implementazione del salario minimo e la riduzione del gap retributivo di genere. Il salario minimo è una policy dal forte carattere redistributivo che agisce direttamente sui salari bassi, e solitamente la retribuzione femminile è collocata nel basso della gerarchia retributiva.

Questa analisi ha evidenziato che l'implementazione del salario minimo vede le donne e i giovani tra i percettori principali della misura. In qualche caso le donne risultano beneficiarie del salario minimo per una percentuale superiore al 60%. Una seconda evidenza riguarda la difficoltà nel reperire analisi che tenessero in considerazione i risultati su uomini e donne per capire quali gli effetti diversificati e giungere, in tal modo, a qualche conclusione. Una terza evidenza è connessa al dato disaggregato per sesso, rispetto al quale si rileva una incidenza positiva della implementazione del salario minimo legale sulla riduzione del gap retributivo di genere. Alcune esperienze positive citate sono quelle della Germania, dell'Irlanda, della Polonia e del Portogallo.

## **7. Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione Intervento della Dott.ssa Antonella De Iulis Sviluppo lavoro Italia.**

Prosegue l'intervento la Dott.ssa Antonella De Iulis, la quale rappresenta una linea di situazioni pratiche operative che sono state realizzate. Specifica che i temi da esporre sono stati concordati nei precedenti CdS e in accordo con il Dott. Ferlito. L'esposizione sarà riferita al primo trimestre dell'anno 2023, da allora le attività, ovviamente, sono andate avanti e adesso sono in fase di chiusura e si è partiti con il PN Giovani Donne e Lavoro.

L'area nella quale la dottoressa lavora insieme ad un gruppo di colleghe con cui collabora, fa parte dell'area Sviluppo Lavoro Italia e si chiama GepOp, quindi parità di genere che è una linea di attività compresa nel PON SPAO. L'attività sopra menzionata, raccogliendo le sollecitazioni della Commissione europea, ha argomentato rispetto a tutti i temi legati alla partecipazione femminile, al mercato del lavoro, alla crescita e alla riduzione del rischio di povertà. Le varie attività pratiche operative si sono svolte con la revisione del modulo formativo in uso, compreso all'interno LEP J quindi all'interno di Forplus, che è un percorso formativo online suddiviso in tanti moduli. Il modulo LEP J si sviluppa attraverso videolezioni ed esercitazioni, racconta gli eventuali gap tra la conciliazione vita – lavoro, e consente, una volta concluso il corso, di approfondire mediante specifici laboratori. Tale modulo formativo, ad oggi, è stato erogato sia da operatori dei servizi pubblici che da operatori privati. Ne hanno usufruito circa 700 operatori dei centri per l'impiego, e con gli operatori privati si continua a dialogare per la progettazione. Attraverso le slide, la Dott.ssa Antonella De Iulis, rappresenta la dimensione delle Regioni che hanno manifestato interesse e che hanno già aderito a questo modulo, e gli operatori dei centri che lo hanno già utilizzato. L'obiettivo è di ampliare il margine delle regioni interessate perché ad oggi sono poche. Il lavoro si è svolto di concerto anche con le Università, attraverso il coinvolgimento di 3 Career Service delle Università, con cui si è ipotizzato di lavorare su diverse iniziative relative ai temi dei modelli di vita e di lavoro per le nuove generazioni. Sono stati realizzati due focus group con 60 partecipanti e le università che sono state coinvolte.

Cita, inoltre, un lunghissimo elenco di convegni e attività che si sono svolte, di cui alcune risultano più significative da esporre. La prima, relativa all'evento "Il posto occupato", caratterizzato da condivisione e comunicazione, svoltosi presso Sviluppo Lavoro Italia (sedi di Napoli e Roma). "Il posto occupato" rappresenta il posto che sarebbe stato occupato da una donna se non fosse stata uccisa per femminicidio. Il tema che si collega al PON SPAO è il tema della violenza legata alla violenza economica. La

rappresentazione comunicativa realizzata, quindi è rappresentata dal fatto che in assenza di indipendenza economica, manca una vera e propria indipendenza della donna.

La seconda attività citata è stata un seminario/workshop sul tema della certificazione di parità, sul cui tema è evidente una forte sensibilità. Prosegue la trattazione spiegando che sono effettuati percorsi formativi ed è, inoltre, avviato come Sviluppo Lavoro Italia il processo della certificazione come obiettivo da raggiungere nella nuova programmazione. Questo ragionamento viene esteso alle imprese perché oltre all'attività svolta mediante moduli formativi all'interno dei CPI (Centri per l'Impiego), all'interno degli operatori privati con le imprese, viene svolto un modulo formativo che si chiama "Percorso breve" che ha la durata di un'ora e che viene erogato alle imprese.

Sempre con riferimento alle imprese, inoltre è stato costruito un modulo formativo che si chiama: "Schema Orari flessibili produttività ed equità". Si tratta di una pillola formativa della durata di un'ora alla quale è stato aggiunto anche il tema connesso alla certificazione. Ad oggi hanno già aderito 22 enti, 220 utenti e 119 aziende. Si tratta di un modulo che è stato portato avanti in maniera pubblica, mediante una manifestazione di interesse, alla quale hanno partecipato associazioni, enti e imprese. La nuova riorganizzazione di Sviluppo Lavoro Italia (ex Anpal Servizi) ha consentito di ritagliare un'area specifica riguardante il gender gap seguendo le indicazioni della Commissione Europea relative alla dotazione della nuova programmazione, che potrà disporre di molte più risorse economiche oltre che in termini di forza lavoro.

Si prosegue con l'intervento della **Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione - Dott.ssa Adelina Dos Reis**, la quale chiede delucidazioni in merito alla Certificazione sulla parità di genere.

La **Dott.ssa De Iulis** prosegue spiegando in maniera dettagliata di cosa si tratta. La certificazione sulla parità di genere è stata introdotta con la Legge n. 125. Prevede che le aziende che possano partecipare con corrispondenza a tutta una serie di item certificati accreditati dai certificatori e che possano essere attestate per la parità. Per essere certificate devono avere una serie di item e devono essere certificate da enti certificatori che attualmente sono attestati presso Accredia, Ente Italiano di Accreditamento. Inizialmente, nel PNRR era prevista la certificazione ad un target di circa 800 aziende. Le aziende che aderiscono e ottengono la certificazione hanno una serie di vantaggi. La Società in house ha cercato di sollecitare le imprese con le quali è in contatto e a cui ha erogato un modulo formativo sul tema della certificazione, spiegando che l'ottenimento della Certificazione non è soltanto legato ad uno sgravio contributivo ma è connesso anche ad un tema reputazionale. Anche Sviluppo Italia prenderà questa certificazione.

Il tema della parità di genere è stato introdotto ad alcune scuole e successivamente presentato come orientamento, con l'ausilio di laboratori teatrali, laboratori sportivi, in questo caso istituti. Un'altra attività svolta è stata con Simulimpresa (Centrale Nazionale di simulazione d'impresa del Centro Studi Opera Don Calabria di Ferrara). Si tratta di un Ente che propone una simulazione di imprese con i ragazzi, nelle scuole, per insegnare come si costruiscono le imprese, proprio in Emilia-Romagna. Conclude la **Dott.ssa De Iulis**, sulla base di tutte le esperienze già svolte, è necessario concentrare gli sforzi sui temi del divario generazionale, di genere, e di cittadinanza.

Interviene successivamente il **dott. Cumer, Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione**, ringraziando della presentazione molto dettagliata della Dott.ssa De Iulis e oltre che del coinvolgimento delle aziende sul tema, finalizzato ad una sensibilizzazione sul campo. A questo proposito il Dott. Cumer torna sul tema della parità di genere, sul quale lo scorso 6 maggio è stata pubblicata una relazione da parte della Commissione sul tema della convergenza sociale. Sono stati presi in considerazione sette paesi, fra cui l'Italia, dove il tasso di occupazione femminile risulta ancora parecchio lontano rispetto alla media europea. Nel 2023 si parla di un 56.5%, rispetto ad un 70.2% della media europea, con divario di genere importante, 19.5% rispetto ad una media europea del 10%. Tale divario di genere è determinato e ulteriormente acuito anche da un'offerta limitata di educazione e di cura, una componente importante su cui ulteriormente operare con azioni di sistema per avvicinare (o riavvicinare)

le donne al mercato del lavoro, dove la disparità di genere è ancora più marcata nel Sud Italia e nelle isole, dove in alcune aree tocca il 37%.

Il Dott. Cumer sottolinea l'importanza del coinvolgimento di 700 operatori dei centri per impieghi dei servizi per l'impiego e domanda in cosa consistesse il loro ruolo e come questo proseguirà anche nel Programma "Giovani, Donne e Lavoro".

La **Dott.ssa De Iulis** replica confermando il dato fornito del 37 % di donne che, in Italia, non possiedono un proprio conto corrente. Ciò significa che sono donne che non lavorano o che se lavorano il loro stipendio va sul conto del marito.

Specifica, inoltre, che i 700 operatori dei Centri per l'Impiego italiani sono coloro che hanno seguito il percorso LEP J, e che, quindi, hanno ragionato sui temi della Conciliazione.

Sebbene il percorso sia ancora molto lungo, prosegue, specifica che l'obiettivo di Sviluppo Lavoro Italia è quello di consentire l'indipendenza alle donne che attualmente si trovano fuori dal mercato del lavoro poiché non si può parlare di indipendenza vera e propria se prima non si garantisce l'indipendenza economica. È un ragionamento che dovrebbe partire dalle scuole.

Si prosegue con l'intervento della **Dott.ssa Alida Cavallini di Udi (Unione Donne in Italia) - Coordinamento Nazionale**, la quale, ricorda che la questione della valutazione in ottica di genere di tutte le politiche e di tutte le misure è una legge dello Stato italiano dal 2000, articolo 1 del Codice delle pari opportunità. Per citare un paradosso sul tema, l'Italia è il Paese che registra il minor numero di donne occupate rispetto a tutti gli stati europei, ma anche quello con il tasso di natalità più basso. Con tali considerazioni, si invita a mettere in atto tutte le azioni finalizzate a garantire la loro occupazione, prevedendo auspicabilmente un reddito minimo che non sia solo familiare ma anche individuale, anche per favorire l'incremento del tasso di natalità.

Il **dott. Ferlito** interviene riferendo che il supporto di Sviluppo Lavoro Italia è essenziale come parte attiva del processo attuativo dei programmi e ribadisce che non solo l'Autorità di Gestione ma il Ministero nel suo complesso accoglie e si avvale di competenze valide in questa direzione.

Prende la parola la **dott.ssa Elisa Chierigato, Commissione Europea**. Ringrazia per questi interventi sulla parità di genere e auspica un prosieguo rispetto a questo tipo di collaborazione perché questi report sono molto importanti. Sottolinea poi che dal punto di vista della promozione della parità di genere e dei principi della non discriminazione all'interno dei vari programmi, si prevede non solo un finanziamento di misure specifiche magari per alcuni target come, ad esempio, per promuovere la parità di genere, per l'inclusione dei disabili. Oltre a queste misure targhetizzate, è importante prevedere una valutazione ma anche un'integrazione nell'ottica di genere in attività che sono formalmente neutre. Quindi mantenere questo doppio binario, sia di promuovere azioni specifiche per gruppi che sono appunto sottorappresentati nel mercato del lavoro, donne, disabili, marginalità, giovani, in un programma che ne porta il nome: "Giovani donne e lavoro". Ma la promozione, in generale, della non discriminazione, prevede anche un tentativo di integrare l'ottica di genere attraverso valutazioni, attraverso gender mainstreaming, attraverso gender budgeting, cercare quindi il più possibile di guardare l'impatto di misure che sono formalmente neutre. In generale, si chiude l'intervento apprezzando il lavoro contenuto all'interno dei report citati.

#### **Punto 16 dell'ODG del 20.06.2024 (14:20/14:25) – Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione (Reg. RdC art. 110.1(f)).**

Interviene la **Dott.ssa Cristina Dorati**, OI Regione Lombardia, la quale non essendo intervenuta nella giornata del 20.06.2024 presenta brevemente, in tema di parità di genere, l'attuazione del Programma Garanzia Giovani, a valere sul PON IOG e della sua chiusura nella Regione Lombardia. Il Programma Garanzia Giovani è stato attuato dalla regione Lombardia come Organismo Intermedio. La presentazione intende mostrare gli esiti di un'attività di monitoraggio che è stata svolta nel corso degli anni soprattutto nella seconda fase di attuazione; quindi, dal 2019 fino al 2023 e con i dati disaggregati per genere. Spiega come si è ritenuto di intervenire con delle azioni di sistema per garantire un rafforzamento delle politiche,

dando dunque una risposta maggiormente pertinente ai fabbisogni peculiari dovuti anche alla dimensione di genere.

Il programma è stato avviato nel 2014 e si è chiuso nel 2023. In Regione Lombardia i giovani possono accedere attualmente a percorsi finanziati dal PNRR sul programma GOL.

Sono stati finanziati diversi avvisi, attivando nel corso degli anni le misure del PON IOG. È stato utilizzato uno strumento che è tipicamente regionale ossia lo strumento dotale, che consiste di percorsi individuali con una presa in carico da parte di operatori accreditati privati e pubblici all'erogazione di servizi al lavoro e alla formazione. La dotazione iniziale era di 202 milioni. Osservando già i dati nel corso di questi anni (dal 2014 al 2019) sono stati presi in carico 180.000 giovani e la distribuzione di genere ha registrato una partecipazione più alta degli uomini rispetto alle donne (55% rispetto al 45% delle donne), con una fascia d'età maggiormente coinvolta compresa tra i 20 e 24 anni.

La Regione Lombardia si è occupata dei giovani dai 16 ai 29 anni, e la fascia di intensità di aiuto è quella medio alta con il 52% dei giovani profilati all'interno di questa fascia. Il monitoraggio effettuato si è focalizzato soprattutto sulla fase due, anche per una questione interessante di andamento del mercato del lavoro. Sulle doti attivate dal 2019 al 2023 e si sono raggiunti 79.000 giovani; anche per la fase due si registra una maggiore presenza maschile, con un calo delle adesioni dovute sicuramente alla pandemia da Covid del 2020 e poi successivamente anche ai termini di chiusura e quindi all'inserimento anche nel programma Gol come alternativa alle politiche giovanili.

La durata delle politiche è stata estesa a 12 mesi per garantire un percorso più intenso ai giovani anche nel periodo che ha creato delle sospensioni durante il Covid 19, e le risorse prenotate sono state di 205 milioni. Si è riscontrato un'attivazione quindi nel mercato del lavoro di oltre il 95% dei partecipanti al programma, quindi 75.000 giovani sui 78.000 presi in carico: si contegge anche il tirocinio come strumento di avvicinamento al mercato. Anche in questo caso, quindi, sia sulla tipologia che sulla qualità dei contratti, vi è un elemento: disaggregando infatti il dato per genere è evidente che c'è un inserimento lavorativo a favore degli uomini, il 45% degli inserimenti lavorativi è delle donne e delle ragazze che hanno partecipato al programma e che hanno avuto un focus soprattutto sui settori del commercio.

Si sono osservati dei contratti attivi per genere, anche a seguito della chiusura dei percorsi. Vi è l'evidenza che c'è stata una ricaduta positiva in termini di empowerment e di maggiore consapevolezza e proattività nel momento in cui i ragazzi e le ragazze hanno partecipato ai percorsi, e le probabilità di inserimento occupazionale sono aumentate di molto. Anche in questo caso si ha una partecipazione di genere, quindi contratti attivi anche al termine dei percorsi riferiti alle donne, inferiore rispetto agli uomini così come la qualità dei contratti. La retribuzione delle donne rispetto alla retribuzione degli uomini è risultata inferiore. Riagganciandosi ai dati presentati dalle colleghe di INAPP e di Sviluppo Lavoro Italia, partendo da questa disparità vengono concretizzate, anche su altre politiche attive del lavoro in Lombardia, azioni di sistema, finanziate in una logica di complementarità su altri fondi, perché il PON IOG nella fattispecie non lo permetteva e che hanno permesso di aumentare l'efficacia di queste politiche e che ci si augura anche nel prossimo periodo di programmazione possano continuare a crescere.

Per rafforzare la capacità di intervento e sensibilizzare rispetto a un set di fabbisogni che sono differenziati e che quindi necessitano di risposte diverse, all'interno del QRSP, ovvero del Quadro Regionale Standard Professionali, è stata introdotta la figura del Diversity Manager. Sono state delineate due competenze, una relativa alla fase di reclutamento e selezione del personale, e l'altra invece relativa alla fase di gestione delle risorse cercando di contrastare le potenziali discriminazioni che non sono solo di genere, ma anche di età, di orientamento sessuale, di origini etniche o di background formativo. Sono state avviate azioni di sensibilizzazione al fine di sfruttare lo strumento del Diversity manager anche in termini di certificazione delle competenze, sia all'interno delle imprese ma anche negli operatori che agiscono nel sistema di formazione lavoro.

Sempre in questa logica la regione Lombardia ha deciso di finanziare e promuovere la Certificazione per la parità di genere, mediante apertura di un bando con una dotazione finanziaria pari a 10 milioni di euro nel 2023, che ha l'obiettivo di sostenere il processo di certificazione. Sono state finanziate due linee: una relativa all'acquisto di servizi di consulenza specialistica e finalizzata all'acquisizione di strumenti per

l'impostazione di un sistema di gestione per la parità di genere, l'altra relativa ad un contributo per l'acquisto dei servizi di certificazione per la parità di genere proprio perché la certificazione avviene attraverso un Organismo di Valutazione ben definito e che per le imprese avrebbe rappresentato un costo. Questo contributo è stato erogato con la modalità *voucher*, da un minimo di 2.000 € fino a un massimo di 9.000 € per impresa, sulla base del numero dei dipendenti presenti. Attraverso dati di monitoraggio sono state presentate 696 domande per un totale richiesto pari a poco più di 6 milioni €. All'interno di queste domande sono stati effettivamente ritrovati anche degli attuatori del programma garanzia giovani; quindi, sia imprese, sia operatori accreditati al lavoro privati e che si sono occupati dell'erogazione dei servizi, imprese che hanno ospitato i tirocinanti di Garanzia Giovani, oppure in qualità di datori di lavoro dei ragazzi che hanno concluso il percorso Garanzia Giovani con successo e con conseguente inserimento lavorativo. Si è riscontrata una presenza su 696 di 269 imprese presenti nel bando che hanno avuto un ruolo attivo all'interno di Garanzia Giovani, siano stati essi beneficiari oppure datori di lavoro.

Sono stati avviati, inoltre, interventi finalizzati alla presa in carico delle donne vittime di violenza e discriminazione sul lavoro, rivolgendosi questa volta alla parte pubblica degli erogatori dei servizi (Centri per l'Impiego) e creando una rete territoriale o meglio un raccordo tra le 27 reti territoriali antiviolenza e i 65 Centri per l'Impiego presenti sul territorio Lombardo, al fine di arrivare ad un protocollo di intervento di realizzazione di interventi di formazione del personale del CPI, coinvolgendo anche altri operatori alla formazione al lavoro, responsabili delle prese in carico delle donne inviate dalle reti territoriali.

In un'ottica di rete di partenariato attivo si sono definite delle azioni di formazione proprio per aumentare la capacità di intervento e soprattutto dotare di strumenti di sensibilizzazione per intercettare i bisogni complessi che possono essere molto diversi non solo per le donne in generale, donne vittime che hanno età diverse, che hanno background diversi e bisogni diversi e a cui è necessario intervenire, appunto, con delle risposte diverse. Le tre iniziative raccontate sono le più rappresentative rispetto al tema della sensibilizzazione contro la discriminazione di genere.

Prosegue la **Commissione europea - Dott.ssa Adelina Dos Reis** chiedendo se lo strumento della dote adottato per i giovani è simile al già esistente.

Risponde la **Dott.ssa Cristina Dorati** spiegando che si tratta di un principio simile. Sono state previste misure maggiormente orientate ai giovani, ad esempio lo strumento del tirocinio, che effettivamente ha risposto in maniera diversa rispetto alla Dote standard che era stata finanziata dall' FSE 14 – 20, però di fatto anche per la rete di operatori pubblici e privati accreditati che prende in carico il giovane è la stessa. La **dott.ssa Dos Reis** inoltre chiede se questo intervento va in continuità con il programma regionale o in collaborazione con il Piano Nazionale Giovani Donne e Lavoro. Dice che non è necessario rispondere in questo momento e aspetta una risposta della dott.ssa Dorati via mail.

La **Commissione europea - Dott. Stefano Cumer**, ringraziando per la presentazione, conferma quanto la formazione degli operatori dei Centri per l'Impiego abbia una importanza cruciale. Negli ultimi anni, infatti, da una connotazione passiva, soltanto di prese in carico, hanno, invece avuto una connotazione recettiva, di accompagnamento delle misure. Nel sottolineare la rilevanza di tali iniziative, che consentono di formare gli operatori per la presa in carico e l'accompagnamento delle categorie di soggetti vulnerabili, auspica un prosieguo in tal senso.

La **Commissione europea - Dott.ssa Adelina Dos Reis** domanda se nell'ambito dello strumento della Dote la Regione Lombardia ha pensato alla possibilità di incrementare il servizio degli asili nido, che può avere un impatto positivo sulle opportunità di inserimento lavorativo per le donne. Tale dato può essere un assunto interessante per partire con uno studio di come i risultati delle azioni di sistema del programma regionale, per esempio, si collegano con questa evoluzione nel mercato del lavoro per le donne. L'idea di valutare la politica è interessante anche per il futuro programma.

Risponde la **dott.ssa Dorati** sostenendo che la Regione Lombardia già con la Programmazione FSE 2014-2020 ha finanziato un supporto per la partecipazione ai nidi, un bonus nido per le mamme residenti in Lombardia. Conferma dunque l'utilità di svolgere questa valutazione anche nell'ottica di comprendere gli strumenti che facilitano l'accesso al mercato del lavoro, e ancor prima magari alle politiche attive del

lavoro che richiedono una presa in carico, una presenza presso l'operatore, poiché la partecipazione al corso di formazione implica che qualcuno si debba occupare del proprio figlio. È quindi necessaria una prospettiva di visione delle misure molto più ampia.

Il **dott. Ferlito** proseguendo con l'ordine del giorno, anticipa alcuni interventi sull'attività di valutazione, in particolare un intervento da parte del Dott. Davide Premutico di INAPP che con il supporto nell'ambito di un progetto di ricerca svolto in collaborazione con l'Università degli Studi di Tor Vergata di Roma, ha portato avanti uno studio di valutazione sul primo avviso del Fondo Nuove Competenze. Anticipa che successivamente si darà la parola al dottor Virgilio Buscemi, valutatore indipendente, che presenterà un breve aggiornamento su tutte le attività di valutazione realizzato nel corso di questi anni.

#### **8. (11:20/11:35) – Informativa sulle attività di valutazione e sul seguito dato alle loro risultanze (Reg. RdC art. 110.1(b)).**

Il **dott. Premutico di INAPP** ringrazia l'Università di Tor Vergata e Sviluppo Lavoro Italia, che oltre ad aver seguito tutto l'iter gestionale amministrativo ha svolto un supporto, nella prima edizione dell'Avviso "Fondo Nuove Competenze". Si passa all'esame della presentazione.

La prima slide individua il campo di osservazione per l'analisi: si è partiti da attestati di competenza analizzati in formato cartaceo a cui si sono affiancate altre informazioni che invece erano raccolte in formato elettronico. Dati sulle imprese coinvolte e sulle ore di formazione e su aspetti finanziari che però erano secondari.

Per analizzare il contenuto degli attestati di competenze sono state estratte le seguenti informazioni: il settore economico professionale denominato SEP (Settore economico professionale), le aree di attività come ad es. l'Area di attività (da ora ADA) dell'Atlante del lavoro. L'Atlante del Lavoro, in realtà, è una sorta di mappatura che racconta il lavoro attraverso una sorta di concezione "a ramo": si parte dal settore economico che è il più grande, poi si individuano i processi di lavoro all'interno di ciascun settore economico, per poi descrivere la sequenza dei processi di lavoro. Solo alla fine si identificano le aree di attività che sono composte a loro volta da tante attività. Più si scende nel dettaglio più il dettaglio rappresenta una proxy delle competenze veicolate.

Si è proceduto ad una clusterizzazione delle ADA all'interno delle attestazioni di competenza, in tre principali grandi tipologie: quelle tecnico professionali che fanno e che facevano riferimento a 24 settori all'interno dell'Atlante del lavoro; un'area non legata a dei settori economici professionali specifici e con una connotazione di trasversalità rispetto alle competenze che vengono veicolate; un terzo cluster rappresentato dalle competenze cosiddette "trasversali" che richiamano quelle comuni già citate, ma che sono rappresentate da tutte quelle competenze che non erano incluse all'interno dell'Atlante del Lavoro. Si è lavorato su un campione la cui dimensione dettata dalle attestazioni di competenza è rappresentata da 343.601 lavoratori, all'interno di 9.187 imprese. Tali numeri sono inferiori rispetto all'universo delle istanze approvate perché si è lavorato su un'estrazione relativa ad un periodo ben preciso (novembre 2023, riferito ad ottobre 2023) in cui non tutti i processi di rendicontazione sulle singole istanze erano chiusi. Successivamente ad una serie di ulteriori incroci, il numero di lavoratori si è ulteriormente ridotto. Proseguendo nella lettura delle slide il dott. Premutico mostra le fonti dati: partendo prima dall'archivio delle istanze, da dove sono stati estratti i dati sulle imprese, e procedendo all'archivio storico delle comunicazioni obbligatorie che sono state agganciate e che hanno permesso di avere accesso all'archivio dei lavoratori che hanno avuto accesso alla formazione. Sono stati effettuati incroci con archivi di variabili di bilancio, AIDA (Analisi Informatizzata delle Aziende Italiane) e CERVED, che è l'archivio delle imprese aderenti a questa banca dati. Prosegue illustrando che è stato fatto anche un lavoro di aggancio con la edizione 2018 che è la rivelazione impresa e lavoro effettuata da INAPP.

Il dott. Premutico riporta le osservazioni a cui si è arrivati: le aziende che hanno partecipato alla prima edizione dell'Avviso "Fondo Nuove Competenze" sono in media più grandi rispetto al resto delle

imprese italiane in termini di vendita, immobilizzazioni, e ovviamente numero di dipendenti. Queste imprese sono, inoltre, normalmente quelle che accedono ai processi formativi.

Su questo, la sfida rispetto a questo tipo di dispositivo è stata molto grande per diversi motivi. Si fa presente che normalmente la formazione continua aziendale prevede delle ore di erogazione annuale per singolo lavoratore ed è molto più bassa rispetto a quella che è prevista nell'ambito del "Fondo Nuove Competenze". Si parla di cinque, sei volte i valori medi per singolo lavoratore: il che significa che si costringono sia gli enti di formazione, sia le imprese a pensare alla formazione. E non tutte le imprese avevano la necessità di farla o non erano necessariamente pronte ad erogarla in quel momento. Ecco perché probabilmente, in termini di saturazione, soprattutto all'inizio, sono state le grandi, le grandissime imprese che hanno aderito al progetto poi via via le altre si sono aggiunte e stabilizzate.

Un altro dato interessante che si è notato è che all'interno delle imprese partecipanti generalmente sono stati coinvolti una quota maggioritaria dei propri dipendenti.

Illustrando le slide, il dott. Premutico prosegue spiegando che l'altro aspetto evidenziato è che esiste un tipo di formazione, generalmente erogata, si è basata soprattutto su competenze di tipo trasversali e di tipo generale. Il tipo di competenze formate, ovviamente, poi varia ampiamente a seconda del settore economico e anche in riferimento alla qualifica del lavoratore.

Per quanto riguarda i lavoratori, soprattutto nella prima edizione, che rappresentava uno strumento che in qualche modo rispondeva a una prima crisi emergenziale tra il 2020 e il 2021, è emerso un elemento importante da andare a verificare che era la tenuta occupazionale contrattuale di questi lavoratori. Quello che si è visto è che al netto di alcune differenze, soprattutto legate all'età, si è evidenziato un elevato tasso di tenuta occupazionale contrattuale, normalmente superiore rispetto a quello che si nota negli analoghi periodi osservati. Un altro elemento importante è l'elevata capacità dei lavoratori di ritrovare una nuova occupazione, confermato dal fatto che tutti coloro che avevano terminato il rapporto con l'impresa con cui avevano fatto la formazione, a distanza di 6/12 mesi in maggioranza avevano ritrovato lavoro.

L'altro aspetto su cui ci si è focalizzati, è l'attenzione su quei lavoratori che si erano dimessi e quindi non quelli licenziati, o di altra categoria di cessazione del lavoro, e si è riscontrato che vi è stata una maggiore capacità di ritrovare lavoro in relazione ad alcuni profili, per esempio i più giovani. Questo però non dipende dalla formazione erogata nell'ambito del "Fondo Nuove Competenze" visto che solitamente questo accade come fenomeno generale. Inoltre, vi è stata una certa dinamicità nel mercato dei lavori territoriali. In questo caso i lavoratori delle regioni del Nord Est hanno avuto una maggiore facilità di ritrovare lavoro a fronte di una scelta più elevata di ricorrere alle dimissioni. Quindi, i lavoratori del Nord Est si sono dimessi in maggior numero, ma sono stati anche quelli che maggiormente hanno ritrovato lavoro, conseguenza della dinamicità del mercato del lavoro di quell'area.

Sempre tra i lavoratori dimissionari che hanno ritrovato lavoro, si è osservato che la formazione su competenze trasversali sembra correlata con una maggiore propensione a cambiare lavoro e nel ritrovare lavoro in altri ambiti settoriali, diversi. Sebbene sia un azzardo ipotizzarlo, alcuni dati lo possono confermare: la formazione del Fondo Nuove Competenze, specie su tematiche non specialistiche può aver avuto una favorevole influenza sui processi di transizione volontaria. È anche vero che spesso sono stati coinvolti, in tematiche che noi definiamo non specialistiche ma che hanno una loro connotazione precisa, tipo quadro dirigenti, livelli elevati, per cui è evidente che questo favorisca ritrovare il lavoro, in seguito alle dimissioni. Non sempre è così ma spesso questo accade.

Ritornando alla slide il grafico inserito mostra che la curva più alta sono le imprese del "Fondo Nuove Competenze" che risultano avere come caratteristica un valore aggiunto della produzione superiore rispetto alla media nazionale, il che significa che si tratta di imprese paradossalmente più vitali, che hanno una maggiore capacità di creare surplus. Per quanto riguarda, invece, altri dati che sono più strettamente legati alle competenze su cui si è concentrata la formazione, sono stati evidenziati quei settori in cui effettivamente è stata riscontrata una maggiore innovazione nelle competenze trasversali. Le competenze cosiddette di "aree comuni" coinvolgono tutte le tipologie di lavori (lavori di gestione, di amministrazione etc.). Gli altri che, invece, appartengono a industrie e settori di servizi, sono: la meccanica, il servizio di distribuzione commerciale e i servizi digitali. In tali contesti si è verificato un versamento maggiore di

competenze su cui è stata svolta la formazione. Si sono evidenziate anche alcune differenze rispetto al genere che non dipendono tanto dall'impostazione del "Fondo Nuove Competenze" semplicemente dal fatto che alcuni settori registrano una maggiore o minore presenza di donne o di uomini e questo aspetto è connesso al tema delle competenze. Un altro dato interessante è rappresentato dalle tre tipologie di competenze, quelle tecnico professionali, quelle per aree comuni e le competenze trasversali, divise per settori economici. Tali tipologie si differenziano notevolmente rispetto alle qualifiche contrattuali: quadri, operai, impiegati, dirigenti, apprendisti. In particolare, le figure che hanno avuto maggiori competenze tecnico professionali, sono i livelli un po' più tecnico-operativi come gli operai come gli stessi apprendisti in parte gli impiegati, mentre i livelli elevati come quadri e dirigenti, hanno ricevuto la formazione soprattutto nelle aree comuni e in quelle trasversali.

Il Dott. Premutico prosegue nell'esposizione del discorso legato alla cosiddetta "tenuta occupazionale". In particolare, osservando la fotografia fatta a 6 e 12 mesi dal termine del percorso di formazione, si rappresenta che la percentuale di persone che lavoravano a 6 mesi dalla fine del percorso di formazione, si attesta mediamente intorno al 96,1%. Quindi i non occupati risultavano il 3,9%.

Si evidenziano percentuali diverse soprattutto rispetto alle classi di età: i più giovani hanno ritrovato occupazione in una misura maggiore, ma rappresentano anche la categoria che ha perso più facilmente occupazione a causa della tipologia contrattuale (spesso contratti a termine).

Procedendo sempre ad analizzare lo stesso dato, ma a 12 mesi, troviamo un 94,1 % di tenuta occupazionale. E questo è un dato molto rilevante.

Si è visto per esempio attraverso altre indagini, sugli incentivi all'occupazione fatti con PON SPAO, nel periodo 2017-2020, che queste percentuali a 12 mesi erano inferiori di circa 10 punti. Nel caso specifico, si trattava di persone già ancorate a un'impresa da diverso tempo. È stato svolto anche un focus in particolare sulle persone che si sono dimesse, ipotizzando che queste dimissioni, fossero indotte dalla prospettiva di un impiego più interessante di quello che svolgevano e magari questo poteva essere stato anche grazie alla formazione con il Fondo Nuove Competenze. I 39.595 casi sino ad ora argomentati rappresentano coloro che si sono dimessi dalla fine della formazione a un periodo osservato di circa un anno. Mediamente il 64,1 % ha ritrovato lavoro e le percentuali più alte rispetto a quelli che l'hanno ritrovato, oltre alle dimissioni che il 74,7, è tra quelli per cui avevano una cessazione a termine o legati ad altra ragione; probabilmente alcuni sono andati in continuità rispetto all'azienda stessa in cui già si trovavano.

Concludendo, sono state svolte ulteriori analisi legate al tipo di posizionamento delle ADA, rispetto alle tematiche della formazione, per esempio la coerenza rispetto al nuovo lavoro ritrovato: cioè se una persona ha fatto formazione su un certo tipo di settore tematico, se poi ha avuto la possibilità di ritrovare il lavoro in quel settore tematico o meno. Ci sono dati interessanti, ma non sembrerebbe esserci un legame fortissimo tra i due temi.

Interviene la **Commissione Europea – Dott. Stefano Cumer** chiedendo quanto la capacità di ritrovare la nuova occupazione dipende dalle competenze acquisite e quanto dal valore che danno le aziende all'attestato di acquisizione delle competenze (cioè al riconoscimento della formazione mediante l'attestato).

Il dott. Premutico chiarisce che una criticità legata al riconoscimento nell'attestazione di competenze rispetto alle imprese, cioè il valore che deriva dalle imprese oltre che da parte del lavoratore stesso. Nello specifico, l'idea è quella di superare il concetto secondo il quale l'attestazione derivi da un qualcosa che si deve fare o che si deve avere per ragioni quasi amministrative, non perché questo abbia un valore di per sé. Sarebbe superficiale attribuire totalmente il merito al "Fondo Nuove Competenze", sicuramente può esserci stato un aiuto, ma in molte situazioni sono intervenuti altri elementi di natura informale, difficili da verificare. Il dott. Ferlito ringrazia per l'intervento del dott. Premutico e valuta favorevolmente queste prime sperimentazioni che meriterebbero uno spazio maggiore di discussione, da tenere in considerazione per il futuro. Passa poi la parola a Dario Quatrini, in qualità di valutatore indipendente, che illustra una sintesi delle attività di valutazione che sono state avviate, sebbene con ritardo.

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

Interviene il dott. Dario Quatrini, Valutatore Indipendente, RTI Lattanzio Kibs e IRIS, per illustrare un quadro dei numerosi rapporti valutativi fatti in questi anni, con attenzione anche ai principali risultati. Passa, quindi, alla presentazione della prima slide in cui sono stati rappresentati i principali ambiti valutativi del servizio. Alcuni temi sono un po' più classici e non attengono necessariamente a quelli finali di risultato e di impatto, alcuni erano legati alle esigenze specifiche rappresentate nel capitolato di gara di valutazione, altri ambiti sono emersi per esigenze nate in corso d'opera, come ad esempio il Fondo Nuove Competenze.

Spiega che l'intenzione è quella di fare una sintesi di tutte le attività svolte, di riportare tutto quello che è stato oggetto di analisi, cercando di rappresentare soprattutto quelle che sono le lezioni apprese, le raccomandazioni, che sono poi i temi principali per cui la valutazione dà il suo contributo per un miglioramento delle politiche.

Uno dei temi è stato il contributo dato dagli Organismi Intermedi all'attuazione del PON SPAO, che è stato un contributo fondamentale. Su questo primo tema sono state fatte molte attività di valutazione, sia esternamente da parte del Valutatore Indipendente, sia internamente, unendo poi i vari contributi nella stesura della relazione di sintesi, con contributi valutativi da prospettive diverse. Un altro tema che ha visto questa sintesi di valutazioni diverse è stato quello degli incentivi, per cui dall'analisi valutativa emerge che sono stati uno strumento fondamentale a sostegno dell'occupazione, anche dopo il 2020 con il contributo degli incentivi derivanti dal REACT-EU. Le analisi fanno emergere una buona tenuta occupazionale dei contratti che sono stati inizialmente avviati con gli incentivi con punte anche del 90%. Quello che però emerge è che il genere, nell'intero ciclo degli incentivi, è un fattore che influenza sensibilmente la possibilità di mantenersi in condizioni occupazionali sul lungo periodo, perché le donne mostrano inizialmente una tenuta contrattuale migliore, ma nel momento in cui perdono il lavoro faticano di più degli uomini a trovarne uno nuovo, soprattutto nella fascia di età che ha più di 35 anni. Si evidenzia, quindi, come per gli incentivi non si possa immaginare di ottenere un miglioramento della partecipazione femminile al mercato del lavoro senza intervenire in un modo organico sulla rete dei servizi territoriali. Di fatto, da sole, le misure incentivazionali non sembrano essere del tutto sufficienti, ma vanno comunque incrementate e integrate anche con altre strategie, come ad esempio lo sviluppo territoriale ad accompagnare il sistema di lavoro locale, migliorando quelli che sono gli strumenti a supporto dell'occupazione.

Si è visto, inoltre, anche che il repertorio nazionale degli incentivi che metteva insieme incentivi previsti a livello nazionale e a livello regionale, in un'ottica di funzione orizzontale di repository, non è riuscito a garantire la verifica degli eventuali effetti distorsivi che sono emersi in modo evidente, a dimostrazione che occorre migliorare il sistema di monitoraggio. Tale implementazione si rende necessaria per avere in particolare a disposizione dei microdati, con tempistiche adeguate a permettere l'analisi valutativa anche di tipo controfattuale.

Il dott. Quatrini informa che un altro Ente su cui è stata concentrata l'attività di valutazione è stato Anpal Servizi, ora Sviluppo Lavoro Italia, e ci tiene a ringraziare tutti i colleghi di Anpal Servizi e di INAPP che hanno supportato tale processo e hanno contribuito a fornire degli elementi per la valutazione e per realizzare e integrare le valutazioni. Rappresenta che sulle attività di Anpal Servizi sono stati svolti molti approfondimenti, dal duale ai centri per l'impiego, il tema del monitoraggio, eccetera. Per esigenze di sintesi si ritiene opportuno concentrare l'attenzione qui sul duale, sui centri per l'impiego e sull'e-learning. Per quanto riguarda il sistema duale si segnala che è stato un progetto sperimentale nel 2015-2016, al fine di offrire un'offerta formativa completa a disposizione favorendo un passaggio verso la formazione professionale.

Questo processo ha dovuto tener conto di alcune complessità, in primis delle differenze sostanziali di dispositivi, i cosiddetti strumenti per l'apprendimento duale, che avevano una natura differente tra loro, come ad esempio l'alternanza scuola lavoro o i tirocini. Inoltre, è stata rilevata una forte disomogeneità

territoriale perché il modello duale è prevalentemente utilizzato dagli enti di formazione che operano nel Centro Nord, decisamente meno per quello che riguarda il Sud del paese e da qui quindi la necessità di potenziare le infrastrutture formative nelle regioni meno avanzate e consolidarne l'adozione in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale.

Per quanto riguarda l'azione di sostegno al modello di funzionamento dei centri per l'impiego nel corso dell'attuazione del PON SPAO il dott. Quatrini sottolinea come le politiche attive sono state ulteriormente riformate con il Programma GOL che rispondeva all'azione di riforma prevista dal PNRR e attraverso il quale sono stati previsti degli specifici target per il funzionamento dei centri per l'impiego. È stato costruito un percorso di potenziamento delle competenze ma le analisi effettuate hanno evidenziato che le regioni in alcuni casi hanno operato con strumenti diversi da quelli messi a disposizione da Anpal Servizi o su sistemi diversi, senza prevedere la possibilità di condivisione delle informazioni. Emerge la raccomandazione di adottare per la programmazione 2021-2027 una strategia di sistema sul tema, che deve necessariamente tenere conto di alcuni aspetti fondamentali, ad esempio la prossimità di servizi, cioè la necessità di avere una diffusione più capillare, omogenea, dei centri per l'impiego, il coinvolgimento delle imprese e del territorio, perché dove ricorrano le condizioni è necessario coinvolgere attori che possano orientare il mercato del lavoro locale.

L'altro tema su cui si sono concentrate le valutazioni correlate alle attività di Anpal Servizi è stato quello dell'e-learning su cui sono stati fatti degli approfondimenti, in alcune occasioni dei veri e propri casi studio, andando ad intervistare chi ha gestito direttamente i progetti. Da questa analisi è emerso un suggerimento, un'esortazione sul tema visto che poi l'e-learning ha avuto un incremento significativo in fase di scoppio della pandemia. L'esortazione è quella di cercare di utilizzare tutte le competenze, i modelli, gli strumenti, che sono stati sviluppati in questo ambito nel contesto della programmazione 21-27, attraverso la strutturazione di una piattaforma da dedicare alla sperimentazione di percorsi di governance partecipativi e allo sviluppo delle competenze in grado di gestirli.

Il dott. Quatrini passa, quindi, a illustrare le valutazioni effettuate sull'attività di INAPP, che hanno riguardato in particolare l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni che ha citato nell'intervento precedente anche il dott. Premutico. È importante evidenziare come l'Atlante ha molteplici utilizzi, in particolare la capacità di mettere in relazione sistemi di comunicazione diversi, come il tema dell'orientamento. Quindi molti possono utilizzare l'Atlante anche se è emerso che poi è difficile quantificare ed individuare il target specifico dei soggetti che fanno uso dell'atlante. Il dott. Quatrini afferma che si rende necessario, nel processo di adeguamento dell'Atlante in chiave evolutiva, renderlo fruibile e accessibile a tutte le tipologie di utenti che possono usufruirne e consolidarne il monitoraggio nell'ambito delle procedure di individuazione, valutazione e certificazione delle competenze.

Un altro tema importante che è stato affrontato nelle attività di valutazione è stato quello dei sistemi informativi, in particolare del SIU, il Sistema informativo federativo unitario, uno degli strumenti introdotti dalla riforma avviata nel 2015 e finanziata poi anche dal PON SPAO per migliorare la governance multilivello.

La sperimentazione del SIU ha avuto una prima implementazione che ha portato a due risultati principali. Sul versante delle pratiche collaborative ha permesso di sviluppare delle progettualità condivise, sul versante delle conoscenze e delle tecniche si è maturato un repertorio di sapere. La valutazione ha evidenziato che mancava una parte di completamento del SIU, per cui il dott. Quatrini invita come sfida futura a proseguire nella sperimentazione del SIU e nel completamento della parte legata al fascicolo elettronico del lavoratore.

Il dott. Quatrini informa tutti i partecipanti al CdS che sono state effettuate attività di valutazione anche sul sostegno alla parità di genere ma l'argomento è già stato trattato dalla collega nell'intervento precedente.

Per quanto riguarda il tema del contributo del PON SPAO al raggiungimento degli obiettivi europei, è stato effettuato un rapporto specifico, uno degli ultimi tra l'altro, che ha evidenziato che il PON SPAO ha fornito un contributo importante se non altro per l'impatto finanziario che ha avuto.

È chiaro che determinati obiettivi a livello di sistema Italia non sono stati raggiunti. Ad esempio, il tasso di occupazione della popolazione a fine 2022 era il 60% rispetto a un 75% di obiettivo della strategia, così come permane la criticità dell'occupazione dei giovani Neet, per cui si rende necessaria una presa in carico anche dal nuovo programma.

Il dott. Quatrini passa ad illustrare, quindi, l'ultima slide che rappresenta una sintesi di tutte le lezioni apprese nel corso dell'attuazione del PON SPAO e le sfide da affrontare per il potenziamento delle politiche attive del lavoro che sono la base del nuovo Piano "Giovani Donne e Lavoro". L'attuazione di efficaci meccanismi di coordinamento della governance multilivello delle politiche del lavoro, per un'effettiva realizzazione di quelli che sono i livelli essenziali delle prestazioni; l'integrazione delle politiche della formazione, dove particolarmente rilevante è la separazione molto diffusa tra le politiche della formazione e le politiche del lavoro; il discorso sulle reti territoriali di prossimità di servizi citato con riferimento ai centri per l'impiego; le difficoltà nella diffusione capillare ed omogenea dei centri per l'impiego, rendono necessario indirizzare gli investimenti sia nella direzione di una presenza fisica maggiore, sia nelle offerte di servizi, soprattutto in forma digitale, sulla base anche delle esperienze accumulate. In ultimo, il coinvolgimento delle imprese e del territorio, perché l'attuazione efficiente ed efficace delle politiche attive del lavoro dipende sicuramente anche da una governance e dal partenariato che si riesce ad ottenere con tutti i soggetti territoriali e socioeconomici interessati sicuramente.

Il dott. Quatrini chiude l'intervento ringraziando i presenti.

Riprende la parola il **dott. P.O.F. Ferlito** che ringrazia il Valutatore Indipendente per l'intervento e passa la parola al dott. Stefano Cumer.

Il **dott. Stefano Cumer** ringrazia il dott. Quatrini per la presentazione che è stata molto utile, e sottolinea che i rapporti di valutazione sono molto dettagliati e evidenzia come ci sia il filo conduttore di rafforzare le azioni di sistema.

Si è parlato, appunto, degli incentivi INPS, dei centri per l'impiego, del sistema informativo unitario, di rafforzare il sistema delle parità di genere, tutti temi che contribuiscono a realizzare azioni di sistema. In linea con quello che si diceva ieri quindi gli incentivi vanno bene ma da soli non sono sufficienti e soprattutto per certe politiche, quindi a favore di soggetti più fragili, più vulnerabili, come ad esempio le donne inattive, occorre realizzare azioni di sistema, che rappresentano una componente importante del PON SPAO che non dovrà essere dimenticata anche nel Piano "Giovani Donne e Lavoro". Le valutazioni ancora una volta servono per questo, devono dare un contributo in termini di positività di efficacia per il periodo di programmazione successivo.

Il **dott. Ferlito** ringrazia il Dott. Stefano Cumer e precisa che anche se sulla valutazione l'AdG è partita in ritardo, le attività hanno fatto emergere risultati spendibili. Passa, quindi la parola al Dott. Stefano Raia che aveva chiesto di intervenire.

Il **dott. Stefano Raia** ringrazia per il rigoroso lavoro di valutazione svolto sul Programma e sottolinea come per ciò che concerne le raccomandazioni che i colleghi rivolgono alla rete nazionale dei servizi riguardano sia soggetti pubblici ma anche le banche e i privati. Tra gli obiettivi di riforma del programma conseguiti oggi, per ciò che concerne il PNRR, c'è quello dell'uniformità dei modelli di profilazione da Brunico a Siracusa, per cui due milioni e quattrocentomila persone negli ultimi 2 anni sono state profilate con una procedura omogenea e hanno dei cluster che valgono come orientamento di base rispetto al percorso che queste faranno con i servizi e questo è uno degli obiettivi di riforma che sono stati raggiunti, valendo sia per i beneficiari del programma, ma anche per tutti coloro che sono i bacini potenziali anche del PN.

A questo si aggiungono misure specialistiche su cui è in corso l'interesse dei servizi, sia attraverso percorsi formativi, forniti da Sviluppo Lavoro Italia, sia attraverso la valorizzazione del rapporto pubblico-privato, che è un altro dei temi su cui il programma ci invita a riflettere. Obiettivi di programma e obiettivi di sistema non sono quindi separati, ma ci deve essere la capacità di metterli insieme. In ultimo, rispetto al sistema informativo, le evoluzioni in corso stanno rendendo il sistema informativo unitario, che è federativo rispetto ai sistemi informativi regionali delle politiche del lavoro, sempre più sensibile al monitoraggio in tempo reale delle azioni che vengono veicolate dai servizi alle persone. Specifica che dai

monitoraggi mensili delle attività del programma si può vedere quando un'attività è stata iniziata, terminata, di quanti colloqui consta, che livello di intensità c'è della presa in carico. Gli obiettivi e le azioni di sistema non sono così scissi, e questo è un dato importante per integrare una relazione di valutazione che però è condivisibile negli strumenti di prospettiva che suggerisce.

Il **dott. Ferlito** ringrazia il Dott. Raia e passa la parola alla **dott.ssa Marinucci (CGIL)**.

La dott.ssa Marinucci sottolinea che l'insieme degli interventi presentati conferma un'attenzione anche rispetto alle valutazioni rispetto ad alcune tematiche fondamentali per il lavoro da fare. In particolare, segnala come sul fondo nuove competenze sono state effettuate le valutazioni sul primo, consapevoli che il secondo è stato impostato in maniera molto diversa, frutto di una condivisione molto più ampia del partenariato rispetto a come svolgerlo. Sarebbe auspicabile che anche il terzo partisse nello stesso modo, anche per poter dare le risposte alle difficoltà evidenziate nelle precedenti edizioni. La dott.ssa Marinucci sottolinea come un grosso limite sia rappresentato dalla mancata messa a disposizione di dati sulla qualità della formazione che viene erogata. Sono le aziende, il mondo imprenditoriale, che evidenziano che le competenze dei lavoratori sono obsolete, e invecchiano e diventano tali negli stessi luoghi di lavoro. Quindi poter monitorare la qualità della formazione che viene fatta e le sue risultanze diventa un elemento essenziale che deve essere recuperato nel terzo avviso.

Inoltre, la dott.ssa Marinucci evidenzia l'importanza del piano di rafforzamento e del ruolo dei CPI e dei soggetti privati e pubblici.

Per ciò che concerne gli incentivi queste valutazioni confermano che non arrivano ai target più vulnerabili e fragili, in quanto hanno avuto effetti maggiori e benefici più forti per i soggetti più vicini al mercato del lavoro, che forse avevano meno bisogno. Evidenzia quanto il ruolo dei CPI pubblici rispetto a una presa in carico dei soggetti più vulnerabili, consente di arrivare ad un'azione di sistema diversamente dai soggetti dei servizi per il lavoro privati che hanno obiettivi diversi. È fondamentale portare a termine il piano di rafforzamento dei CPI. Come Sindacati si dispone di dati fermi al 31/12/2022 dell'ultimo monitoraggio, per cui c'è la necessità di capire come stanno procedendo le attività di potenziamento. La dott.ssa Marinucci conclude l'intervento auspicando che questi percorsi possano insegnare a mettere in campo modalità diverse per la prossima programmazione.

Il **dott. Ferlito** ringrazia la dott.ssa Marinucci.

Interviene, quindi, il **dott. Massera (UIL)**, che richiama la necessità del maggior coinvolgimento del partenariato, in quanto costruire insieme alcuni percorsi ha evidenziato che permette un successo maggiore di quegli interventi, come nel caso del Fondo Nuove Competenze in cui il confronto con i fondi interprofessionali ha permesso la costruzione di uno strumento importante che ha dato dei risultati apprezzabili. Le differenze che sono state rilevate spesso non tengono conto, appunto, delle dimensioni di alcuni fondi rispetto ad altri fondi. Fondi piccoli sono disinteressati a intervenire su un programma complesso per la quantità di tempo che occorre investire. Grandi fondi sono in grado di mettere in campo risorse anche proprie senza nessuna difficoltà. È importante come ricordava anche la collega della CGIL, avere su questa questione un confronto costante, per cui sono stati già programmati degli appuntamenti, e si deve proseguire su questa strada anche per il resto della programmazione. Il dott. Massera sottolinea l'importanza delle ultime parole dette dalla Commissione, sulla necessità di fare azioni di sistema. Non si può incentrare tutto il programma sugli incentivi del decreto Coesione. È importante avvicinare il mondo del lavoro al lavoratore, quindi occorre dare risalto alla formazione, alla modernizzazione dei centri per l'impiego, perché, purtroppo, il piano di rafforzamento straordinario non è stato del tutto completato e, parzialmente, anche un fallimento. Infine, ricorda che il programma GOL sta facendo grandi numeri, ma occorre una verifica sulla qualità della formazione che eroga, perché l'obiettivo è dare competenze ai lavoratori, competenze in grado di essere spese sul mercato del lavoro.

Interviene il **dott. Pietro Paolo Carraro (CISL)**, che ringrazia gli interventi dei colleghi e sottolinea la necessità di avere un'informativa continua e più dettagliata sulle reali attività svolte, sia nella direzione dell'utenza, dei fruitori dei vari programmi, ma anche in alcuni processi che riguardano gli operatori. In particolare, in merito al piano di rafforzamento dei centri per l'impiego chiede per quanti operatori e quali azioni sono state svolte, perché c'è bisogno di informazioni anche su chi opera nei centri per l'impiego, e

su che tipo di livelli sono stati raggiunti, anche rispetto ai lep a livello territoriale, come questi operatori sono stati formati e aggiornati, anche numericamente quanti sono. Il dott. Carraro chiede, pertanto, un quadro aggiornato su quanto fatto e sulle azioni future che al momento non sono note.

Inoltre, in merito all'interazione con i soggetti privati, il dott. Carraro sottolinea quanto sia importante il richiamo rispetto alle premialità dell'erogazione, e chiede informazioni sullo stato di avanzamento, considerata l'utilità di creare sistemi sinergici, addirittura trilaterali, sperimentalmente su alcuni territori. Ribadisce il bisogno di un coinvolgimento del partenariato più frequente, non solo attraverso incontri ma soprattutto attraverso l'erogazione di dati più continua e realmente fruibile.

Il **dott. Ferlito** conferma la necessità di momenti di confronto con le parti sociali più costanti e sottolinea come le varie questioni richiamate sotto alcuni punti di vista sono fondamentali per l'operatività e l'attuazione dei programmi, come il riferimento al piano di rafforzamento dei centri per l'impiego, attuato anche mediante il POC SPAO, seppur con difficoltà attuative notevoli che non hanno permesso il pieno impiego delle risorse. Il dott. Ferlito si rende disponibile per trovare dei modi per intensificare questo scambio, in quanto nell'ultimo periodo di attuazione del programma si è stati più concentrati sulla fase attuativa che sulla fase programmatica.

Il dott. Ferlito passa al successivo punto all'OdG relativo ad una veloce informativa sull'attività di comunicazione del PON SPAO. A seguire informa che ci sarà l'intervento dei rappresentanti dell'Autorità di Audit e una breve informativa sulla riprogrammazione del POC SPAO.

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

Prende la parola la **dott.ssa Fornara, MLPS – Divisione 7 ex Anpal**, che saluta tutti i presenti e introduce il punto dell'ordine del giorno sulle attività realizzate per quanto riguarda la comunicazione del PON SPAO. Passa quindi all'illustrazione delle slide sulle attività svolte e sui risultati del PON SPAO, anche se i dati si basano sulle valutazioni parziali effettuate a inizio anno.

Tra le attività svolte, rientra il Numero unico per il lavoro, ovvero il contact center a disposizione degli utenti, multicanale, cioè sia telefonico che con modulo on-line, che si è rivolto non soltanto ai cittadini ma anche agli operatori dei centri per l'impiego che avevano necessità di un supporto nell'implementazione delle politiche attive. Informa il CdS che il Numero unico per il lavoro è stato operativo in ANPAL 5 giorni su 7, dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 18 e ha gestito mediamente ogni mese 7000 richieste distribuite equamente tra richieste telefoniche e richieste online.

Ci sono state numerose partecipazioni alle fiere, pubblicazioni, in particolare anche grazie alle attività svolte dalle nostre strutture di ricerca; inoltre, è continuata la realizzazione della trasmissione "Il posto giusto" che ha rappresentato un modo per veicolare al grande pubblico le attività, per avvicinare gli utenti al mercato del lavoro tramite servizi che raccontano le esperienze delle persone, con lo storytelling appunto, una delle modalità più veloce e più coinvolgente per veicolare informazioni.

La dott.ssa Fornara pone l'attenzione, quindi, sulla campagna social mostrando più nel dettaglio i contenuti veicolati attraverso 12 post.

Le ultime slides, infine, rappresentano i risultati raggiunti con queste campagne, i riscontri in quanto a visite sui canali social di questa campagna di comunicazione e quali sono stati i post più cliccati.

La dott.ssa Fornara informa i presenti che tutti i documenti presentati durante il CdS saranno messi a disposizione sul portale del Ministero del Lavoro, nella parte dedicata ai comitati di sorveglianza.

Interviene il **dott. Cumer** che ringrazia la dott.ssa Fornara in quanto l'attività di comunicazione presentata è molto accurata, e chiede quali strumenti di comunicazione utilizzati nel corso del PON SPAO siano stati più di successo in modo tale da riproporli nel Piano "Giovani Donne e Lavoro" e quali invece non hanno avuto quel successo sperato, per cui non è opportuno dargli quella attenzione data durante il PON SPAO.

La **dott.ssa Fornara** risponde che la vetrina fondamentale è avere un bel portale. In ANPAL quella di utilizzare i canali social è risultata una modalità molto snella di raggiungere l'utenza.

Con il PN GDL, invece, in una prima fase verranno utilizzati i canali social istituzionali del Ministero del Lavoro per poi progressivamente costruire quelli del Piano .

## 10. Informativa sul PO complementare – POC PON SPAO

Riprende la parola il **dott. Ferlito** che ringrazia la dott.ssa Fornara per l'intervento e presenta una breve informativa sul Programma Complementare POC SPAO, per cui sono state preparate delle slides che illustrano la riprogrammazione, avviata già per procedura scritta. Informa i presenti che a seguito dell'applicazione del tasso di finanziamento al 100% e quindi in applicazione delle norme relative all'articolo 242 del decreto-legge 34, sono state introitate sul programma operativo complementare risorse aggiuntive per circa 350 milioni di euro, che provengono dal fondo di rotazione e rappresentano la quota che era destinata al cofinanziamento, che conseguentemente è stata liberata ed è confluita sul POC SPAO. L'allocazione che abbiamo ipotizzato è sull'Asse tematico 1 per il Fondo Nuove Competenze e per gli interventi per la parità di genere, sull'asse tematico 3 per il rafforzamento della capacità istituzionale e sull'asse AT, per quanto riguarda la quota proveniente dal PON SPAO. Per quanto riguarda la quota proveniente dal PON IOG l'abbiamo allocata sull'asse 1, per 73 milioni sull'adattamento dei lavoratori e delle imprese e dell'imprenditore al cambiamento e per 30 milioni sull'accesso all'occupazione per le persone in cerca di lavoro e inattive. Le slides illustrano la destinazione più precisa delle risorse, in linea, con gli assi originari della programmazione 2014-2020, con una particolare attenzione agli Assi 3 (capacità istituzionale assistenza tecnica), 2 (istruzione e formazione) e 1 (occupazione). In questo contesto si colloca il finanziamento anche per il piano di rafforzamento dei centri per l'impiego, che è tuttora in attuazione in molte regioni dal 2019.

Passa quindi la parola all'Autorità di Audit con cui l'AdG ha lavorato molto assiduamente e continuerà a lavorare per arrivare ad una chiusura del programma adeguata. Informa che da lunedì l'AdG avrà un audit tematico sull'Asse REACT. Il dott. Ferlito auspica che per la prossima programmazione l'ago della bilancia si possa spostare dall'audit all'attuazione, in modo che le attività di audit siano giustamente collocate nella loro importanza e possano assumere veramente quella funzione propulsiva al miglioramento e alla crescita delle attività e delle capacità operative dell'Autorità di Gestione.

## 11. Informativa sulle attività di Audit

Prende la parola il **dott. Matteo Castellarin, KPMG in rappresentanza dell'Autorità di Audit** del Programma, che presenta un'informativa per quanto riguarda le attività di audit svolte e che saranno svolte sul PON SPAO. Per quanto riguarda l'audit del periodo contabile 2022-2023 entrambe le autorità auditate, Autorità di Gestione e Autorità di Certificazione, sono risultate in categoria 2, ovvero funzionano ma sono necessari miglioramenti, per cui si è evidenziato un progressivo miglioramento, in particolare per l'AdC che l'anno precedente si trovava in categoria 3, quindi sono state fatte delle implementazioni adeguate nel Sistema di gestione e controllo. Il dott. Castellarin spiega che questo ha permesso poi anche nella RAC di emettere un parere senza riserve. Inoltre, informa che sono stati svolti dei follow up, nello specifico per quanto riguarda follow up aperti da audit di sistema pregressi su diversi Organismi Intermedi regionali. Per ciò che concerne l'audit delle operazioni a fronte di una popolazione di 71 milioni di euro circa, quasi 72, di spesa certificata con le varie domande di pagamento del periodo contabile sono stati verificate 30 operazioni per un importo complessivo di circa 9 milioni di euro.

Le risultanze degli audit hanno avuto un esito positivo perché non sono stati rilevati errori, con un tasso di errore pari a zero su un campione più o meno omogeneo. È stato svolto poi l'audit dei conti senza rilevare nessun tipo di problema. Sono stati effettuati dei test di conformità nell'ambito dell'audit dei conti e non sono state rilevate non conformità. Quindi il 29 febbraio si è proceduto alla trasmissione alla CE della relazione annuale di controllo e del parere di audit, la RAC annuale.

L'attività di audit prevista per il periodo contabile attuale 2023-2024, che corrisponde al periodo contabile di chiusura, riguarderà specifiche attività di chiusura, ma saranno comunque svolti audit di sistema sull'AdG e sull'AdC. Saranno, inoltre, sottoposti a specifico follow-up una serie di Organismi Intermedi. Si cercherà di chiudere i follow up rimasti aperti in modo da arrivare alla chiusura del programma senza raccomandazioni aperte specifiche. Saranno svolti tutti gli adempimenti specifici relativi alla chiusura, così come previsto dalle linee guida e sarà emesso un parere di audit, la relazione annuale di controllo finale. Il dott. Castellarin conclude l'intervento precisando che, relativamente alle attività di chiusura, si effettueranno le attività di verifica sulla affidabilità dei dati relativi agli indicatori che saranno appunto interessati da una verifica finale.

## 12. Varie ed eventuali

Il **dott. Ferlito** ringrazia il dott. Castellarin per l'intervento. Ricorda che per il PN "Giovani Donne e Lavoro" c'è un'attività importante da intraprendere in chiave attuativa e di valutazione. Per quanto riguarda il PON IOG, in particolare per gli aspetti relativi all'avanzamento della spesa, è importante continuare il dialogo con gli Organismi Intermedi e in merito al PON SPAO occorre richiamare alcuni aspetti per quanto riguarda le risorse REACT-EU. Il dott. Ferlito ringrazia la Commissione Europea e la dott.ssa Dos Reis per l'impegno e il supporto costante in questi mesi. In questa fase di riorganizzazione dell'amministrazione l'impegno sarà massimo per raggiungere gli obiettivi prefissati e per migliorare ancora più l'avanzamento, non solo finanziario, dei programmi ma anche l'attuazione delle misure del PN "Giovani Donne e Lavoro". Il dott. Ferlito ringrazia tutti i presenti per aver partecipato e chiede alla Commissione se vuole aggiungere qualcosa.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, che ringrazia i presenti per la partecipazione. La dott.ssa Dos Reis ribadisce che il rapporto finale di questo programma è uno strumento molto importante. La Commissione d'abitudine lavora informalmente con l'Autorità di Gestione, per cui il rapporto finale di esecuzione viene verificato in modo informale, in modo da verificare la necessità di eventuali integrazioni. Il rapporto finale di esecuzione è uno strumento fondamentale per poter chiudere veramente il programma e fare il pagamento finale. La dott.ssa Dos Reis spiega che dopo questa verifica informale è prevista la consultazione del Comitato che può fare dei commenti e solo successivamente a questo passaggio si effettua l'invio formale alla Commissione insieme agli altri documenti di chiusura finanziaria necessari, come già illustrato anche dal collega dell'AdA. La dott.ssa Dos Reis conclude l'intervento ringraziando tutti i presenti per il contributo al CdS.

Non essendo emerse ulteriori questioni da trattare, i lavori del Comitato si chiudono alle ore 14.00.