

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 congiunto PN GDL 21-27, PON IOG E PON SPAO 14-20

Verbale della riunione del 18.06.2025

Il giorno 18 giugno 2025, con inizio alle ore 10:00, presso la sede dell'Hotel NH Collection Roma Vittorio Veneto sita in Roma alla via Corso d'Italia, n. 1, si è riunito il Comitato di Sorveglianza (di seguito CdS o Comitato) congiunto del Piano Nazionale "Giovani Donne e Lavoro" FSE+ 2021-2027, del PON "Iniziativa Occupazione Giovani" e del PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" FSE 2014-2020.

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

2. Approvazione ordine del giorno

Introduce i lavori il **dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito, MLPS, Autorità di Gestione del PN "Giovani Donne e Lavoro" FSE+ 2021-2027, del PON "Iniziativa Occupazione Giovani" e del PON "Sistemi di politiche**

attive per l'occupazione" FSE 2014-2020, che porge i saluti istituzionali e ringrazia i Componenti del Comitato per la partecipazione, informando che è previsto il collegamento da remoto.

Il dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS, segnala che l'ordine del giorno è strutturato in due parti: la mattinata sarà destinata al Programma Giovani Donne e Lavoro, la seconda parte della giornata allo stato di avanzamento dei programmi 2014/2020. In considerazione dell'assenza di osservazioni o richieste in merito alla trattazione dei punti, l'ordine del giorno si intende approvato.

Il dott. Ferlito, passa, quindi, la parola al **dott. Massimo Temussi, MLPS, Direttore Generale della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione** per un intervento introduttivo.

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

Il **dott. Temussi, MLPS, Direttore Generale della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione**, saluta e ringrazia i Rappresentanti della Commissione Europea, tutti i presenti e i colleghi collegati da remoto. Rende noto che sfrutterà al massimo i cinque minuti a disposizione, mostrando poche slide e un paio di video da un minuto per ottimizzare il tempo e facilitare la comprensione delle osservazioni.

Il dottor Temussi sottolinea che il Comitato di Sorveglianza rappresenta un momento importante non solo per la presentazione di dati e avanzamenti, ma anche per una riflessione profonda su come spendere efficacemente i fondi di coesione.

I temi principali all'ordine del giorno riguardano il miglioramento delle politiche attive, in considerazione del contesto attuale e delle numerose sollecitazioni provenienti dalla Commissione. In particolare, si stanno approfondendo riflessioni su tematiche quali le competenze STEM, i Pact for Skills, e la piattaforma STEP. A valle dell'anno europeo per le competenze, si sta lavorando sullo sviluppo delle competenze e delle macro-credentials, con un'attenzione particolare alla semplificazione dei processi, tema che è stato oggetto di discussione in tutte le riunioni con la Commissione negli ultimi mesi. Tutte queste priorità si traducono in una strategia complessiva, che il Ministero sta elaborando per rispondere efficacemente alle sfide attuali.

Si sta cercando di attuare concretamente la riforma delle politiche attive del lavoro, con un focus particolare su giovani, donne e soggetti svantaggiati, puntando soprattutto sul rafforzamento degli strumenti a loro supporto. È proprio su questo punto che si concentrerà l'intervento che seguirà, perché, nell'ultimo anno, sono stati realizzati investimenti molto significativi sull'infrastruttura digitale e sull'innovazione, molti dei quali prenderanno avvio proprio dal prossimo mese, rappresentando quindi delle importanti novità.

Per quanto riguarda la semplificazione, il Direttore informa di aver preso parte a eventi promossi a livello comunitario, incentrati sia sulla semplificazione amministrativa che sul tema del finanziamento non basato sui costi effettivi. In collaborazione con la collega che si occupa di Inclusione, si sta lavorando insieme alla Commissione per valutare le applicazioni possibili in vista delle prossime riprogrammazioni.

Il direttore Nava, nell'ultima riunione a Bruxelles, ha fatto notare l'importanza di abituarsi all'idea di dover riprogrammare con maggiore frequenza, considerato che il contesto attuale è in rapida evoluzione, per poter rispondere con prontezza ai cambiamenti, anche in vista del nuovo Quadro Finanziario Pluriennale. È un'opportunità importante, anche perché – come la Commissione stessa ricorda spesso – non basta “spendere”, ma occorre spendere bene.

In un contesto nazionale e internazionale in rapida evoluzione, caratterizzato da crisi geopolitiche ricorrenti, è fondamentale aumentare la flessibilità e il dialogo affinché tutti gli strumenti di coesione siano sempre più aderenti alla realtà e capaci di adattarsi a un contesto dinamico, fatto di transizioni continue.

Ad esempio, la transizione demografica sta incidendo in maniera più marcata sulla logica delle politiche di coesione: il numero dei giovani che quest'anno affronteranno l'esame di maturità è di 130.000 unità inferiore rispetto a pochi anni fa. Si tratta di una dinamica con impatti strutturali profondi.

A fronte di questo scenario, è importante introdurre tre principali novità.

La piattaforma SIISL, non è del tutto nuova, ma oggi si sta utilizzando in modo molto più evoluto. È già oggetto di due progetti europei, uno dei quali con l'OCSE, che sta attivando un confronto molto interessante con altri Paesi, ad esempio, con i centri per l'impiego del Belgio, del Regno Unito e persino con quelli australiani, per analizzare modelli alternativi di inclusione socio-lavorativa e posizionamento nel mercato del lavoro.

La piattaforma SIISL offre oggi strumenti di analisi avanzata. Nelle slides sono stati inseriti alcuni screenshot per mostrare, ad esempio, il mismatch tra le professioni richieste dalle imprese e quelle realmente presenti sul territorio. Il sistema è completamente georeferenziato e permette di ottenere dati dettagliati per Regione fino al livello comunale.

Tutto questo è di grande utilità nella programmazione delle politiche per l'occupazione, perché ci consente di vedere, in tempo reale, non solo dove esistono squilibri tra domanda e offerta, ma anche il profilo delle persone attivabili. Oggi sono attivabili sulla piattaforma 1.300.000 utenti e, solo nell'ultimo anno, 154.000 persone attivate hanno già trovato lavoro. Tutti questi dati – tipo di contratto, settore, localizzazione – sono accessibili e aggiornati.

Un altro dato rilevante è che il contratto a tempo indeterminato ha raggiunto un record storico degli ultimi 35 anni, ma è fortemente concentrato nella fascia over 35. Questo dato indica che serve un lavoro più mirato sugli under 35, affinché anche loro possano beneficiare di opportunità stabili.

La strategia del Ministero va proprio in questa direzione: intercettare i NEET e favorire la collaborazione con tutti gli stakeholder pubblici e privati, per aumentare l'accesso alle opportunità e contrastare l'esclusione sociale.

Una delle iniziative più significative riguarda la collaborazione con scuole e università, che partirà ufficialmente nei prossimi mesi, con l'obiettivo di fornire dati analitici su tre target chiave:

1. i giovani tra i 13 e i 17 anni che abbandonano precocemente gli studi;

2. i diplomati (17-21 anni) senza impiego né percorso formativo;
3. i neolaureati senza occupazione o percorso di formazione attivo.

Queste tre segmentazioni permetteranno di costruire politiche mirate, perché i risultati ottenuti finora con le misure messe in campo nei confronti dei NEET non sono stati soddisfacenti. Il posizionamento europeo del nostro Paese è peggiorato, e le politiche generaliste si sono rivelate inefficaci.

Un'altra innovazione significativa, in collaborazione con le Regioni e il Dipartimento per la Transizione Digitale, riguarda il superamento del divario digitale. È stata lanciata infatti, una nuova piattaforma di apprendimento online, che è già attiva da pochi giorni e sta fornendo già dati incoraggianti.

La piattaforma EDO è già stata testata con un cluster PNRR e può supportare fino a 120.000 connessioni contemporanee. Per raggiungere il target, sono stati attivati canali come SMS, e-mail e campagne sui social (TikTok, Instagram), ottenendo oltre 170.000 visualizzazioni in pochi giorni.

L'obiettivo è offrire formazione digitale certificata ai giovani NEET attraverso un approccio di microlearning, con moduli brevi e interattivi. Alla fine del percorso (16 ore complessive), i partecipanti ottengono una certificazione valida a livello europeo, rilasciata dalla Regione di riferimento.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, invita, quindi, la regia a proiettare un video dedicato alla piattaforma EDO (Educazione digitale per l'occupazione). In totale, il progetto punta a coinvolgere oltre 2 milioni di cittadini. Attualmente sono già state coinvolte circa 1 milione di persone, supportate da un Help Desk dedicato.

Questa iniziativa risponde a quanto indicato dall'Unione Europea sulle macro-credentials, e rappresenta uno strumento concreto per avvicinare le competenze digitali ai giovani che più ne hanno bisogno.

Infine, una terza innovazione in fase sperimentale è legata all'intelligenza artificiale generativa. Si tratta di un vero e proprio coach virtuale AppLI, sviluppato con il Ministero, che punta a favorire il reinserimento dei NEET. Al momento è in sperimentazione con 2.000 utenti in specifici centri per l'impiego e i primi risultati sono molto incoraggianti, anche al di sopra delle aspettative.

Anche in questo caso, il progetto si inserisce nel solco tracciato dal G7 svoltosi in Italia, che ha indicato linee guida chiare sull'utilizzo dell'IA nel mercato del lavoro.

Il **dott. Temussi**, invita, quindi, la regia a proiettare un video dedicato alla piattaforma AppLI, sottolineando che non si tratta solo di uno strumento tecnologicamente avanzato, ma di un supporto concreto per l'intero sistema. Tuttavia, è importante precisare che è uno strumento potente che non sostituisce il lavoro del Centro per l'Impiego ma è complementare. I Centri per l'Impiego rappresentano – insieme ai servizi sociali comunali – uno degli avamposti fondamentali del nostro sistema di welfare. Spesso svolgono un lavoro silenzioso, ma essenziale, di ascolto e accompagnamento, anche per le persone più distanti dal mercato del lavoro. Nessuna piattaforma potrà mai sostituire questa funzione umana e sociale.

AppLI serve per velocizzare alcuni processi, quali ad esempio: la creazione di un curriculum europeo certificato in pochi minuti; l'orientamento professionale personalizzato; la simulazione di colloqui; la scelta della professione e dei percorsi formativi più adatti.

Lo strumento è stato testato su un campione di 2.000 utenti, e i risultati sono molto incoraggianti: il 36% ha effettuato oltre 20 interazioni, con un tempo medio di utilizzo di 58 minuti per persona.

Inoltre, le funzionalità più apprezzate sono: il micro-apprendimento, la creazione del curriculum, le lettere di presentazione e l'orientamento professionale.

L'utente arriva al Centro per l'Impiego già preparato, con le prime soluzioni pronte, ma con il bisogno – legittimo e importante – di una valutazione professionale. Quindi, non è un indebolimento, ma un potenziamento del sistema.

La sperimentazione è ormai alla fase conclusiva e a luglio il servizio sarà attivo su scala più ampia. I lavori sono iniziati lo scorso novembre, quindi il percorso è stato rapido, ma molto intenso per configurare uno strumento utile, efficace e versatile.

La terza attività che è stata realizzata quest'anno, sempre in piena condivisione con le Regioni, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il dialogo tra Stato e Regioni in tempo reale, è il progetto "PalCo". L'iniziativa nasce da una riflessione condivisa: spesso la comunicazione quotidiana con le Regioni si perde tra PEC, e-mail e messaggi vari, e i tempi di risposta sono lunghi. Da qui nasce la Community, costruita su diverse attività operative. Può, ad esempio, avviare sondaggi in tempo reale su un tema specifico. Basta un semplice messaggio per chiedere: "Sulla conciliazione vita-lavoro, avete idee o proposte?". E in meno di un'ora si possono ricevere risposte grazie a notifiche push.

I temi affrontati includono: inclusione lavorativa, servizi per l'impiego, incentivi all'assunzione, apprendistato, tirocini e attività in ambito internazionale. Questi sono solo alcuni dei cluster attivati: attualmente ce ne sono oltre 80 su cui è possibile interagire.

La piattaforma ha già utenti iscritti: dirigenti e funzionari regionali. È ancora in fase di sperimentazione, ma il progetto è ormai pronto per andare live. Dal 1° luglio si apre una nuova fase: l'ingresso ufficiale di tutte le Regioni nella Community. All'interno è prevista anche un'attività di *gamification*, per favorire un utilizzo quotidiano e più agile della piattaforma.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, invita, quindi, la regia a proiettare un video dedicato al progetto PalCo e conclude il suo intervento.

Interviene, quindi, il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che saluta tutti i presenti e ringrazia il Direttore per la presentazione sottolineando l'importanza di questi progetti, che vanno nella direzione della modernizzazione e di un maggiore coinvolgimento – in particolare – dei giovani NEET. È particolarmente interessante il riferimento al ruolo delle piattaforme non solo come strumento di intercettazione, ma anche di coinvolgimento attivo di questi target, spesso difficili da raggiungere.

Il dott. Stefano Cumer segnala che ha trovato molto significativo quanto illustrato sul progetto legato all'intelligenza artificiale in quanto è stato chiarito che non si tratta di sostituire l'intervento umano, ma di integrare e rafforzare il lavoro degli operatori.

A questo proposito, proprio considerando il ruolo cruciale dei Centri per l'Impiego, che si trovano ad affrontare sfide sempre più complesse, chiede al Direttore se esiste già una strategia strutturata per la formazione degli operatori dei CPI oppure è in fase di definizione un piano per prepararli all'utilizzo efficace di questi nuovi strumenti digitali e di intelligenza artificiale.

Il dott. Cumer evidenzia come questo sia un punto fondamentale, perché progetti così innovativi necessitano non solo di tecnologie adeguate, ma anche di professionisti formati, in grado di valorizzarli pienamente e di accompagnare l'utenza, specialmente quella più fragile.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, sottolinea che in particolare la piattaforma basata sull'intelligenza artificiale e il coach virtuale "AppLI" non sono stati sviluppati unicamente dal Ministero, ma sono frutto di una stretta collaborazione con gli operatori dei Centri per l'Impiego. Nella fase iniziale, gli unici utenti coinvolti nella sperimentazione sono stati proprio i responsabili e gli operatori dei CPI. Questo perché solo chi lavora quotidianamente sul territorio ha la sensibilità e la competenza necessarie per definire ciò che realmente serve. È stata fornita una versione embrionale della piattaforma e sono stati proprio gli operatori a guidarne l'evoluzione. Hanno contribuito in modo attivo al suo sviluppo, insieme a un gruppo selezionato di giovani NEET, i quali hanno testato lo strumento e dato feedback molto puntuali. Per dare un'idea della portata del lavoro: sono già state implementate circa 800 modifiche sulla base delle loro osservazioni, tutte richieste sensate, concrete e utili. Per quanto riguarda il gradimento, i primi risultati sono molto incoraggianti: la permanenza media sulla piattaforma è di circa 58 minuti per utente, il 96% degli operatori coinvolti ha espresso un giudizio molto positivo, definendola davvero utile. In conclusione, si tratta di strumenti co-progettati con i CPI, non in sostituzione, ma come rafforzamento del loro lavoro.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, ringrazia il dott. Temussi e rappresenta che è trascorso esattamente un anno dall'ultima riunione del Comitato di Sorveglianza, e quello appena concluso è stato un anno particolarmente complesso e impegnativo. Il dott. Ferlito, si unisce ai ringraziamenti del Direttore nei confronti della Commissione Europea, con cui ha avuto luogo un confronto intenso e costante, soprattutto in merito alla riprogrammazione del PN e alla ridefinizione di alcuni obiettivi strategici.

Durante questo anno, il lavoro si è articolato principalmente lungo tre direttrici fondamentali:

1. Il completamento dell'attuazione dei Programmi Operativi Nazionali IOG e SPAO relativi alla programmazione 2014–2020, con particolare riferimento alla rendicontazione delle risorse REACT-EU. In queste settimane si sta intensificando la spesa per assorbire pienamente la dotazione REACT-EU e ridurre la distanza dal pieno utilizzo delle risorse previste per il PON IOG.
2. La riprogrammazione e l'attuazione del nuovo Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro", con il proseguimento degli interventi avviati lo scorso anno e previsti anche dal DL 60/2024. È stata, inoltre, attivata la nuova edizione del Fondo Nuove Competenze, dando continuità alle attività dei nostri enti in house e organismi intermedi, in particolare Sviluppo Lavoro Italia e INAPP, che supportano l'attuazione tecnica e operativa del programma.

3. Il rafforzamento degli aspetti attuativi, procedurali e gestionali del programma, anche a seguito degli audit ricevuti nel corso dell'anno, sia da parte della Commissione europea che da parte dell'Autorità nazionale di audit, con riferimento ai PON 2014–2020. Tali audit hanno evidenziato sia punti di forza, sia criticità su cui si sta già intervenendo, in particolare sull'attuazione degli sgravi contributivi.

In questa logica, il nuovo programma è stato dotato di un impianto documentale completo e coerente: è stato aggiornato il Manuale delle procedure e quello del Beneficiario, sono state recepite le nuove disposizioni nazionali sull'ammissibilità della spesa, ed è stato completata, insieme alla Direzione generale, la riorganizzazione interna. In particolare, è stato definito il ruolo dell'Autorità di Gestione, ora formalmente incardinata presso la Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione. È stata inoltre designata l'Autorità di Audit, innovando rispetto al ciclo precedente e collocandola presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze – IGRUE. Oggi sono presenti anche la dottoressa Sutera e il dottor Canetri, che rappresentano l'Autorità di Audit.

Questa riorganizzazione risponde alla necessità di superare le criticità evidenziate nel ciclo 2014–2020 e costituisce un passo importante verso una governance più efficace e stabile.

In conclusione, è stato un anno molto intenso, durante il quale sono stati raggiunti gran parte degli obiettivi prefissati. Ora si entra in una fase cruciale: l'attuazione piena del programma, con particolare attenzione al monitoraggio della spesa, all'avanzamento fisico e finanziario e alla valutazione dei risultati.

L'impegno sarà quello di valorizzare al massimo l'esperienza maturata, senza disperdere il patrimonio costruito nel ciclo precedente. In questo percorso, sarà fondamentale il contributo e la collaborazione di tutti: organismi intermedi, beneficiari, parti sociali, e partner di programma, per migliorare la performance del programma sotto tutti gli aspetti.

Interviene **la dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che saluta tutti i partecipanti al Comitato e ringrazia il Direttore dott. Temussi, l'Autorità di Gestione dott. Ferlito e tutto lo staff – sia presente in sala che collegato da remoto – per l'organizzazione di questo incontro e per l'intenso lavoro svolto finora nell'attuazione del programma.

Ricorda che il periodo di programmazione è esattamente a metà del suo percorso, almeno dal punto di vista degli impegni di bilancio dell'Unione Europea, considerato che la prima scadenza dell'N+3 prevede il disimpegno automatico delle risorse al 31 dicembre 2025. Si tratta di un obiettivo molto sfidante, che richiederà la massima attenzione nei prossimi mesi.

Richiama l'attenzione sul Pacchetto di primavera del Semestre Europeo, e in particolare nelle Raccomandazioni specifiche per l'Italia 2025, che hanno una forte attinenza con le finalità del programma. Le raccomandazioni sono le seguenti:

- Promuovere la qualità del lavoro e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, anche attraverso il sostegno a salari adeguati;
- Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, in particolare per donne, giovani e persone con responsabilità di cura;

- Rafforzare le politiche attive del lavoro, migliorando l'accesso ai servizi di cura per l'infanzia e per la lunga durata, garantendo la sostenibilità economica e la copertura territoriale;
- Contrastare il lavoro sommerso, in particolare nei settori più colpiti;
- Potenziare la formazione professionale post-secondaria (VET) e la formazione in azienda nei settori ad alta domanda;
- Potenziare l'apprendimento per gli adulti, con approcci basati sul lavoro;
- Migliorare i risultati scolastici, soprattutto per gli studenti svantaggiati, rafforzando le competenze di base.

Queste raccomandazioni, basate su dati oggettivi, confermano l'urgenza di politiche coordinate e integrate nei settori dell'occupazione, dell'istruzione e dell'inclusione sociale. In questo contesto, il programma "Giovani, Donne e Lavoro" rappresenta uno strumento strategico per affrontare tali sfide, in particolare per:

- Rafforzare le politiche attive del lavoro con attenzione mirata ai gruppi vulnerabili e alle specificità territoriali;
- Favorire l'occupazione femminile attraverso strumenti concreti: servizi di conciliazione, accesso a servizi di cura, incentivi all'assunzione;
- Sostenere la transizione scuola-lavoro;
- Migliorare l'offerta di istruzione e formazione professionale, con attenzione ai giovani a rischio di abbandono scolastico;
- Promuovere l'utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale, come supporto – e non sostituto – dell'azione umana;
- Contrastare il lavoro sommerso attraverso approcci innovativi e partenariati locali.

Attualmente si è in una fase cruciale, a metà del percorso di attuazione, in cui è stato effettuato il riesame intermedio che ha portato già ad una riprogrammazione di questo programma. I programmi devono essere strumenti dinamici, capaci di adattarsi all'evoluzione dei bisogni, delle priorità politiche e del contesto economico e sociale.

La **dott.ssa Dos Reis**, richiama poi alcuni sviluppi orizzontali a livello europeo che sono rilevanti per il lavoro:

- Il 5 marzo 2025 la Commissione ha presentato la Comunicazione sull'"Unione delle Competenze", quale seguito dell'Anno europeo delle competenze. L'obiettivo è dotare i cittadini delle competenze necessarie per affrontare le transizioni digitale, verde e sociale, sostenere la competitività e promuovere la mobilità dei talenti. Sono previste azioni su STEM, VET, upskilling e reskilling;
- Dal 2026 entrerà in funzione il nuovo Fondo Sociale per il Clima, destinato a finanziare misure a favore delle famiglie vulnerabili e microimprese per mitigare l'impatto della transizione verde. Gli Stati membri devono presentare i piani nazionali entro il 30 giugno 2025. L'Italia è tra i principali beneficiari, con una dotazione di circa 7 miliardi di euro;
- La Commissione ha proposto una modifica dei Regolamenti sulla Politica di Coesione (1° aprile 2025), per garantire maggiore flessibilità e possibilità di concentrare le risorse su settori strategici, come industrie verdi e difesa, con incentivi al rafforzamento delle competenze. Questa proposta è ancora all'esame dei co-legislatori (Consiglio e Parlamento);
- A febbraio 2025, nell'ambito del Patto per l'Industria Pulita, è stata annunciata una Tabella di marcia per l'Occupazione di Qualità, da costruire con le parti sociali per garantire condizioni dignitose,

accesso alla formazione e tutela per i lavoratori nelle transizioni industriali. Il 19 giugno 2025 è prevista una consultazione pubblica con il partenariato.

Infine, ricorda che è presente anche una sfida di lungo periodo: la definizione del prossimo Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) 2028–2034. La Commissione presenterà la sua proposta a luglio. Come noto, il dibattito sarà complesso, soprattutto per quanto riguarda le risorse disponibili. Tuttavia, l'obiettivo è preservare e rafforzare il ruolo del Fondo Sociale Plus, che viene considerato un pilastro essenziale per garantire coesione, inclusione e resilienza.

La **dott.ssa Dos Reis** conclude ringraziando ancora per il lavoro fatto finora. Le sfide non mancano, ma ci sono strumenti e partnership solide per affrontarle. Continuando a lavorare in sinergia tra Commissione, Autorità di Gestione, organismi intermedi, partenariato e territori, si potranno garantire risultati significativi per le persone, in particolare per i più vulnerabili.

Prima parte: Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro FSE+ 2021 – 2027

4. Approvazione del resoconto della riunione del 20.06.2024

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, ringrazia la dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione e riprende, quindi, la trattazione dell'ordine del giorno.

Rappresenta che è stato trasmesso a tutti i componenti del CdS il resoconto della riunione dello scorso giugno. Non essendoci osservazioni il resoconto viene approvato.

5. Modifica del regolamento interno (Reg. RDC 38.1)

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, segnala che è stata trasmessa anche una nuova versione del regolamento interno, che sostanzialmente non introduce modifiche rilevanti nei contenuti, ma aggiorna e rinnova l'impostazione organizzativa, a seguito della recente riorganizzazione del Ministero, che ha portato alla soppressione dell'ANPAL e all'assorbimento delle sue funzioni nell'amministrazione centrale.

Il **dott. Ferlito** chiede se ci sono osservazioni in merito o se si può procedere con l'approvazione.

Interviene la **dott.ssa Rossella Marinucci, CGIL-Confederazione Generale Italiana del Lavoro**, che ribadisce quanto già anticipato nella riunione preparatoria riguardo alla possibilità di integrare l'articolo 10, che disciplina la procedura scritta, inserendo l'onere per l'autorità di gestione di comunicare, al termine della procedura, se la chiusura è avvenuta con parere unanime o se sono emerse osservazioni divergenti.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, ritiene che questa proposta sia assolutamente accoglibile e risponda pienamente ad un'esigenza di trasparenza. Si procederà, quindi, a riformulare il testo dell'articolo 10 secondo questa indicazione e verrà inviato per la condivisione e l'approvazione.

6. Informativa sui risultati del Riesame intermedio (Reg. RDC18)

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS** prende la parola per avviare la prima parte delle presentazioni relative alla programmazione 2021–2027 del Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro", fornendo

contestualmente un'informativa sui risultati del riesame intermedio (punto 6 all'ordine del giorno) e successivamente un aggiornamento sullo stato di attuazione (punto 7).

Nel corso dell'illustrazione delle slide, il **dott. Ferlito** riferisce che, alla data del 31 dicembre 2024, l'Autorità di Gestione ha elaborato un quadro di contesto riferito al primo anno di attuazione del Programma. In particolare, l'analisi ha riguardato il contesto socio-economico complessivo, con un focus sugli aspetti già discussi in precedenti occasioni, quali la transizione demografica, l'invecchiamento della popolazione e i profili di complementarità con altri Programmi.

Alla stessa data, lo stato di avanzamento del Programma risultava disomogeneo. In alcune priorità, la dotazione finanziaria risultava pienamente impegnata: è il caso della Priorità 3, con risorse pari a 730 milioni di euro riferite essenzialmente al decreto di approvazione dell'Avviso "Fondo Nuove Competenze", e della Priorità 4, per la quale gli impegni assunti nei confronti di enti in house, dell'organismo intermedio INAPP e di Unioncamere, per l'attuazione del progetto Excelsior, hanno consentito di procedere con l'avanzamento della spesa.

Al contrario, per la Priorità 2 non risultavano impegni assunti alla data del 31 dicembre, mentre la Priorità 1 registrava un impegno pari a circa 61 milioni di euro, riferiti in gran parte all'incentivo NEET attivato nel 2023. Ne consegue che, sempre al 31 dicembre, una quota consistente della dotazione finanziaria — pari a oltre 3,9 miliardi di euro — risultava ancora da programmare per le Priorità 1 e 2, mentre per le Priorità 3 e 4 i residui erano pari rispettivamente a 70 milioni e 170 milioni di euro.

Con riferimento all'avanzamento fisico, si rileva che, alla medesima data, il target risultava sostanzialmente raggiunto solo per la Priorità 4. Tali evidenze, emerse nell'ambito del riesame intermedio, hanno reso necessaria un'azione di riprogrammazione, volta sia all'adeguamento delle dotazioni finanziarie per ciascuna priorità, sia all'aggiornamento degli obiettivi programmati. Il ritardo nell'avvio della programmazione, i processi di riorganizzazione e le sovrapposizioni con altri strumenti hanno infatti determinato l'opportunità di introdurre una nuova Priorità — denominata STEP — e di ripianificare parte delle risorse disponibili.

L'inserimento della Priorità STEP è stato oggetto di un confronto articolato con la Commissione Europea, volto a definire, in prima istanza, i presupposti per l'integrazione della nuova Priorità nel Programma e, in una seconda fase, gli obiettivi specifici, la relativa dotazione finanziaria e il supporto alle misure previste dal decreto-legge n. 60/2024 (c.d. "DL Coesione"), che introduce diversi interventi.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS** fornisce quindi un aggiornamento sull'iter di riprogrammazione, avviato formalmente nel mese di marzo attraverso l'attivazione di una procedura scritta rivolta al Comitato di Sorveglianza. Tale procedura si è conclusa a seguito di interlocuzioni, sia informali che formali, con i servizi della Commissione. L'Autorità di Gestione ha trasmesso le ultime osservazioni e la versione definitiva del Programma modificato.

Il documento finale recepisce le esigenze emerse nel corso del confronto, apportando ulteriori modifiche rispetto alla versione iniziale. In particolare, si è proceduto a una rimodulazione della dotazione finanziaria per garantire il finanziamento delle misure previste dal DL Coesione, cercando di preservare, per quanto possibile, la dotazione originaria della Priorità 1. Tale dotazione è stata oggetto di una riduzione contenuta, che non altera la natura e gli obiettivi complessivi del Programma.

La fase di riprogrammazione si conclude pertanto con l'approvazione del nuovo assetto, frutto di un intenso lavoro di confronto, che ha incluso anche l'aggiornamento degli indicatori di monitoraggio e degli obiettivi da conseguire. A seguito della conclusione di tale processo, l'Autorità di Gestione ha potuto procedere all'assunzione degli impegni e all'avvio delle relative attività.

A margine della presentazione del dott. Ferlito, interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** sottolineando come l'attività di riprogrammazione sia stata un esercizio particolarmente complesso, frutto di numerosi mesi di confronto tra la Commissione e i diversi servizi coinvolti. Tale lavoro ha condotto a una modifica significativa, ritenuta coerente sia con gli obiettivi del Programma sia con le Raccomandazioni specifiche per Paese.

La **dott.ssa Dos Reis** evidenzia che, nonostante gli adattamenti apportati, la logica di intervento originaria del Programma – definita in fase di negoziazione – rimane sostanzialmente invariata. Raggiungere una sintesi condivisa su tutti i dettagli e sulle condizioni rilevanti è stato un processo impegnativo, anche alla luce delle esigenze specifiche del contesto italiano. Tuttavia, la Commissione considera tale modifica importante, ragionevole e ben fondata rispetto alle finalità generali del Programma.

Non sono state rilevate criticità nella procedura di revisione, e si conferma che è ora possibile proseguire con l'adozione formale della decisione di modifica, la cui conclusione è attesa a breve.

La **dott.ssa Dos Reis** ricorda inoltre che, nel rispetto delle disposizioni regolamentari, resta possibile proporre ulteriori modifiche al Programma qualora, successivamente a questa revisione, emergano nuove esigenze, problematiche o elementi di valutazione che ne giustifichino l'adeguamento. In tal caso, potrà essere presentato un riesame complementare, come previsto dalla normativa vigente.

Successivamente, prende la parola il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, il quale, a complemento di quanto esposto dalla collega Dos Reis, sottolinea come l'esercizio di riprogrammazione abbia costituito un'importante occasione per fare il punto sull'attuazione del Programma alla data del 2024, e per analizzare i diversi aspetti da considerare in vista della sua conclusione.

Il **dott. Cumer** evidenzia che il dialogo tra la Commissione e l'Autorità di Gestione è stato caratterizzato da un'interlocuzione dinamica e proficua, il cui valore aggiunto si riflette nella qualità della revisione effettuata. In questa prospettiva, auspica che si dia corso a un'attuazione efficace e tempestiva del Programma, accompagnata da un monitoraggio rigoroso e da una rendicontazione puntuale, in particolare per quanto riguarda il raggiungimento dei target di output e di risultato.

Precisa, inoltre, che l'iter di riprogrammazione non rappresenta un punto di arrivo, bensì un punto di partenza per il lavoro dei mesi a venire. Il dialogo istituzionale proseguirà con particolare intensità nella fase di esecuzione, la quale resta impegnativa ma al contempo centrale per garantire l'efficacia del Programma, su cui entrambe le parti – Commissione Europea e Stato membro – ripongono elevate aspettative.

Infine, il **dott. Cumer** ricorda che il Programma "Giovani, Donne e Lavoro" è, a livello dell'Unione Europea, quello con il budget più rilevante. Per tale motivo, continua ad essere oggetto di particolare attenzione anche da parte dei livelli più alti della gerarchia europea, in considerazione delle sfide strategiche che pone sia a livello nazionale che comunitario.

A seguito della presentazione degli esiti della riprogrammazione, interviene la **dott.ssa Marinucci, in rappresentanza della CGIL**, esprimendo un apprezzamento significativo per il risultato raggiunto e per i contenuti dei documenti finali, che segnano la chiusura della fase di riprogrammazione del Programma. La Dott.ssa Marinucci ricorda che, in una fase iniziale, l'organizzazione rappresentata aveva espresso un parere critico, manifestando preoccupazioni in particolare sulle operazioni strategiche riferite ai NEET e alla conciliazione. Tali criticità, tuttavia, risultano in larga parte superate alla luce delle modifiche apportate nella versione definitiva dei documenti. Sebbene permangano alcune riserve, si auspica ora che il partenariato possa assumere un ruolo attivo nelle successive fasi di monitoraggio, contribuendo concretamente con il proprio apporto all'attuazione del Programma.

Interviene quindi il **dott. Temussi, DG del MLPS**, che ringrazia tutti i soggetti coinvolti per il lavoro svolto, definendolo articolato e complesso, ma fondamentale per giungere a un risultato condiviso. Sottolinea l'importanza del confronto avuto con la Commissione Europea e il valore delle osservazioni espresse dalle parti sociali, che hanno contribuito in maniera significativa al miglioramento dei contenuti del Programma. Riconosce che, nelle fasi iniziali, possono essersi verificati dei limiti nella concertazione e, per tale ragione, si dichiara dispiaciuto. Tuttavia, evidenzia che si è successivamente registrata un'accelerazione notevole nell'attuazione del Programma, anche grazie all'impegno dell'attuale quadro di governo.

Il **dott. Temussi**, sottolinea inoltre che, data l'importanza strategica del Programma, tra i più rilevanti a livello dell'Unione europea, è necessaria una responsabilità proporzionale da parte di tutte le componenti coinvolte. Ribadisce che non è possibile affrontare l'attuazione di un programma di tale portata senza una costante attenzione al confronto con le parti sociali. In tale ottica, accoglie positivamente ogni futura sollecitazione e assicura che l'errore iniziale di procedere senza adeguato ascolto non sarà ripetuto, assumendosi personalmente la responsabilità di quanto avvenuto in precedenza.

Successivamente, prende la parola il **dott. Luigi Veltro, in rappresentanza della UIL**, il quale osserva criticamente che la riforma della coesione è stata adottata in tempi molto rapidi e senza un adeguato coinvolgimento delle parti sociali. In tale contesto, definire il decreto di riforma "pacchetto lavoro" è apparso quantomeno improprio.

Entrando nel merito, il dott. Veltro sottolinea come gli incentivi debbano essere considerati una componente delle politiche attive del lavoro, al pari della formazione e dell'intermediazione tra domanda e offerta. Rileva tuttavia un significativo assorbimento di risorse da parte degli incentivi e auspica che, anche al di fuori del Programma "Giovani, Donne e Lavoro", possano essere individuate risorse integrative per sostenere in modo complementare le due azioni centrali del Programma: il sostegno all'occupazione femminile e giovanile. Tali priorità, come evidenziato anche nelle Raccomandazioni specifiche per Paese, rappresentano due delle principali criticità del mercato del lavoro italiano.

Sulla riprogrammazione, esprime apprezzamento per la flessibilità e per la semplificazione dimostrata dalla politica di coesione. Ritiene auspicabile che si proceda, ove necessario, con ulteriori revisioni, per mantenere il Programma allineato con l'evoluzione del contesto. Sottolinea infine come la presente programmazione 2021-2027, essendo strettamente collegata al Semestre europeo, implichi una doppia esigenza di adattamento. Ribadisce pertanto che ogni futura riprogrammazione dovrà essere oggetto di una condivisione preventiva con le parti sociali. Conclude osservando che, pur essendo questo uno dei pochi

Programmi ad aver previsto una reale concertazione, in altri ambiti il coinvolgimento delle parti sociali risulta ancora assente o molto limitato.

In replica, il **dott. Temussi**, concorda sull'importanza strategica delle tematiche "giovani, donne e lavoro", che costituiscono il fulcro del Programma. Riconosce che gli incentivi non possono essere considerati come unica misura delle politiche di coesione e osserva che il decreto dell'anno precedente è stato fortemente influenzato dalle richieste avanzate dal mondo imprenditoriale. Malgrado i timori iniziali, gli ultimi dati hanno evidenziato segnali positivi: nell'ultimo trimestre è stato registrato il più alto tasso di occupazione degli ultimi vent'anni, il più basso tasso di disoccupazione dal 2007, nonché la percentuale più elevata di contratti a tempo indeterminato degli ultimi 35 anni. Ciò nonostante, il gap con la media europea permane, rendendo necessario un ulteriore sforzo.

Il **dott. Temussi** sottolinea inoltre il segnale incoraggiante relativo all'occupazione femminile nel Mezzogiorno, che per la prima volta da vent'anni ha registrato una variazione positiva (+1,2%). Ricorda che il decreto interministeriale aveva come obiettivo quello di non disperdere tale tendenza favorevole, sostenendo un trend che può produrre risultati importanti per il Paese. Conclude riaffermando la necessità di rafforzare il dialogo e la concertazione con le parti sociali, ribadendo che se si renderanno necessarie ulteriori riprogrammazioni ciò sarà segno che è ancora necessario fare di più per rendere il Programma pienamente efficace.

Sul punto interviene il **dott. Paolo Carraro, in rappresentanza della CISL**, esprimendo soddisfazione per il livello di allineamento raggiunto, soprattutto rispetto a quanto osservato nei precedenti Comitati di Sorveglianza. Tale allineamento è indicativo, a suo giudizio, della qualità del lavoro svolto su più fronti: non soltanto sotto il profilo della capacità propositiva e tecnica, ma anche per quanto concerne il recupero politico del dialogo tra le parti. In tal senso, l'organizzazione sindacale rappresentata esprime apprezzamento per il progressivo miglioramento riscontrato.

Il **dott. Carraro** sottolinea inoltre che la riprogrammazione rappresenta un passaggio virtuoso e auspica che il cambio di approccio riscontrato, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento delle parti sociali, diventi prassi consolidata e, ove possibile, sia ulteriormente esteso. In tal senso, si auspica un rafforzamento del confronto anche con le Regioni, attraverso un dialogo più diretto e strutturato.

In riferimento al lavoro svolto in tema di formazione — in particolare sul potenziamento dell'offerta di upskilling e reskilling — viene espresso un giudizio positivo. Tuttavia, si evidenzia la necessità di adottare una visione più complessiva e sistemica del tema, per favorire un riallineamento delle diverse componenti del sistema formativo. In questo quadro, il **dott. Carraro** richiama l'esperienza del "Fondo Nuove Competenze", che, pur avendo registrato negli anni un'evoluzione positiva, necessita ora di un ulteriore avanzamento, capitalizzando i risultati ottenuti più recentemente.

In conclusione, l'intervento si concentra sul tema dei Centri per l'Impiego (CPI). Il rappresentante della CISL esprime interesse a ricevere un aggiornamento dettagliato sia sul numero attuale dei CPI, che si evolve costantemente, sia sullo stato di avanzamento degli interventi di rafforzamento previsti. In particolare, viene richiesto un approfondimento sull'adozione di strumenti digitali nei CPI, che potrebbero contribuire a migliorarne l'efficacia operativa. Si manifesta infine l'esigenza di disporre di un quadro tecnico aggiornato in tempo reale, anche al fine di monitorare l'evoluzione del piano nazionale di rafforzamento.

A seguire, interviene il **Dott. Temussi, DG del MLPS**, il quale si riserva di fornire, già nel corso della giornata, i dati analitici richiesti. Informa che è in atto un monitoraggio relativo all'attuazione delle normative finalizzate al potenziamento dei CPI, con particolare riferimento alle risorse umane.

Rispetto alle 11.000 assunzioni previste, sono attualmente circa 8.500 le unità effettivamente inserite, un dato che evidenzia una distanza ancora significativa rispetto all'obiettivo complessivo. Il **Dott. Temussi** segnala che si è registrato un rallentamento nel processo negli ultimi anni, motivo per cui sono stati introdotti specifici target premiali per le Regioni che abbiano superato il 50% di attuazione. Tuttavia, permane un divario importante, soprattutto nella componente infrastrutturale, che registra uno stato di avanzamento ancor più contenuto.

Nonostante le sollecitazioni continue, anche attraverso incontri mensili e tavoli bilaterali con le Regioni, la realizzazione del piano risulta ancora lontana dagli obiettivi prefissati. Il **Dott. Temussi** evidenzia inoltre le difficoltà legate all'attrattività del settore pubblico per i giovani: si registrano fenomeni di abbandono dell'impiego già dopo il primo anno di servizio. Ciò riflette un cambiamento significativo del contesto occupazionale e pone la questione della capacità del pubblico impiego di attrarre e trattenere figure professionali qualificate.

A ciò si aggiunge il problema del mismatch tra domanda e offerta di lavoro: alcune figure professionali, in particolare in ambito digitale, presentano percentuali di difficoltà di reperimento superiori al 70%.

Alla luce di tali criticità, il Ministero del Lavoro intende proporre, tra i mesi di settembre e ottobre, un panel tecnico dedicato al piano di potenziamento dei CPI, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali. L'obiettivo sarà quello di individuare soluzioni operative e definire un nuovo cronoprogramma, migliorativo rispetto a quello finora adottato, considerando che esistono sia una cornice normativa già definita sia fondi disponibili per l'attuazione.

7. Attuazione

a. Informativa su interventi avviati e/o previsti e su eventuali problematiche (Reg. RDC 40.1.b)

Interviene il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, che in linea con quanto espresso dal dott. Temussi, DG del MLPS, ribadisce che il confronto non è mai superfluo, e che quindi si cercherà di mantenerlo e rafforzarlo quanto possibile. Passa, quindi, al punto 7.1 dell'OdG con l'informativa sull'attuazione del programma.

Partendo con la prima slide, il **dott. Ferlito** inizia a rappresentare lo stato di avanzamento di tutti gli interventi per ciascuna priorità. Lo scorso maggio 2025 è stata avviata l'operazione "*bonus giovani under 35*", così come, quasi contestualmente, per la Priorità 2, l'operazione "*bonus svantaggiati*". Contestualmente all'iter di riprogrammazione, l'AdG ha lavorato con i colleghi di INPS sulla definizione dei dispositivi attuativi di queste due norme, quindi sui decreti interministeriali attuativi, circolari e procedure. Proprio nelle ultime settimane del mese di maggio 2025, si è giunti all'adozione delle procedure.

Per quanto riguarda invece la Priorità 3, nel mese di dicembre dello scorso anno è stato adottato il terzo avviso Fondo Nuove Competenze, che ha impegnato una dotazione del programma di 730 milioni, e che si è chiuso lo scorso 10 aprile 2025 e sono in corso le valutazioni delle istanze pervenute.

Sulla Priorità 4 sono state avviate diverse attività. Innanzitutto, è stato rinnovato a INAPP il ruolo di organismo intermedio, che a breve farà un intervento illustrando un piano di attività molto importante per l'amministrazione, così da avere a disposizione un corredo di informazioni e dati molto importanti, sia per la fase della programmazione che per la fase della valutazione e della misurazione dei risultati e dell'efficienza delle politiche avviate.

E' stato altresì rinnovato il rapporto di collaborazione con Sviluppo Lavoro Italia, innovativo rispetto al passato, individuando infatti una serie di operazioni di progettualità che essenzialmente si inseriscono e danno continuità all'attività già avviata nel corso della programmazione 2014 - 20220, quindi di supporto all'attuazione delle politiche attive del lavoro sul territorio, con azioni mirate e di potenziamento delle attività dei servizi per il lavoro, con una dotazione complessiva per i prossimi anni, dal 2024 al 2027, di 286 milioni. Anche questo è un piano molto importante, un piano che richiede un attento monitoraggio proprio per valutarne poi l'effettiva capacità di spesa. Trattandosi di un impegno rilevante rispetto a quella che è la dotazione complessiva della priorità 4 di 380 milioni di euro.

Nell'ambito della Priorità 4 gli avvisi di Dialogo sociale hanno un ruolo rilevante. È stata infatti rinnovata l'esperienza già maturata nell'ambito della programmazione 2014 - 2020 e che ha visto un altro terreno di confronto con il partenariato su queste misure di formazione e di potenziamento per gli operatori e i delegati delle parti sociali datoriali e per gli Enti del terzo settore nell'ambito della politica di coesione, degli altri strumenti e delle altre politiche attive del lavoro.

È stato avviato un lungo confronto e sono stati individuati gli obiettivi principali dei suddetti avvisi, con una dotazione complessiva di quasi 17 milioni di euro, aperti nei primi mesi dell'anno e chiusi il 21 maggio 2025.

Il **dott. Ferlito**, ritiene questa operazione molto importante, per cui si è posto l'obiettivo di migliorarne la performance rispetto, soprattutto, agli aspetti attuativi della precedente esperienza. Ci sono state diverse candidature che ora dovranno essere valutate per poi portare all'attuazione di questi progetti formativi.

Si è proseguito nell'attività di supporto e di finanziamento del progetto Excelsior e del progetto EURES, che rappresentano altri due obiettivi che erano già presenti nella precedente programmazione. Sono state avviate diverse operazioni, essenzialmente contratti di evidenza pubblica, finalizzati a supportare l'attuazione del programma, sia per quanto riguarda la parte dei sistemi informativi, per proseguire nell'attuazione della programmazione attuale e per la chiusura della programmazione precedente, ma anche per quanto riguarda i servizi di assistenza tecnica alla funzione contabile, all'autorità di certificazione e di supporto tecnico legale e gestionale, nella duplice ottica di dotarsi, da un lato di strumenti di potenziamento della capacità dell'amministrazione, dall'altro di porre attenzione agli aspetti formativi per l'accrescimento delle competenze del personale impegnato nell'attuazione dei programmi. Per tale ragione, rispetto alla dotazione originaria si è giunti a una dotazione complessiva di oltre 3 miliardi di attività già avviate.

Le 8 operazioni dell'organismo intermedio INAPP hanno ognuna un proprio programma, con degli obiettivi e una dotazione specifica. Nella slide illustrata dal **dott. Ferlito**, si rappresenta una sintetica panoramica degli

interventi realizzati e in corso di realizzazione da parte di Sviluppo Lavoro Italia. Si tratta di 10 programmi che si collocano in continuità con le attività già svolte e che si concentrano sia sugli aspetti relativi alla programmazione delle politiche attive del lavoro, ma anche della modernizzazione e innovazione dei servizi per il lavoro, con alcune iniziative anche sperimentali, come ad esempio la scuola nazionale delle politiche attive del lavoro che è in corso di attuazione. Rimangono ferme, sempre in continuità con la programmazione precedente, anche le attività in materia di apprendimento e formazione continua e servizi per le transizioni. Quindi le diverse operazioni non sono più unificate e non più ricondotte ad un unico piano, ma hanno diversi referenti e diversi piani attuativi, sebbene la linea di attività e gli obiettivi vadano in continuità. È previsto inoltre, un progetto speciale a favore dell'inserimento lavorativo delle persone detenute. Si tratta quindi di un piano molto organico, molto articolato, con una dotazione importante sulla quale l'AdG sta lavorando anche in termini di monitoraggio dell'avanzamento dell'attività.

Per quanto riguarda l'avanzamento, rimangono ancora da avviare, una serie di interventi che sono già previsti e in fase di lavorazione, a parte le attività sull'asse 5 di AT, che sono essenziali, per il potenziamento e per il supporto e l'efficientamento dell'Autorità di gestione.

Sono in fase di realizzazione sulla Priorità 1, le ulteriori misure previste dal DL Coesione, in particolare le misure a favore dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo autoimpiego per i giovani under 35 per il Centro-Nord e autoimpiego per i giovani under 35 al Sud, come previsto sempre dagli articoli 17 e 18. Il DL coesione, infatti, oltre alle misure di esonero di cui si è già parlato, prevede anche questo importante piano con una dotazione complessiva di 700 milioni. In quota parte è previsto anche un finanziamento ulteriore a valere sul PNRR. Su queste misure si è in attesa dell'adozione del decreto interministeriale attuativo. Contestualmente l'AdG sta lavorando alle proposte progettuali. È un impegno che sarà attuato da Invitalia insieme all'Ente nazionale per il microcredito, con diverse attività e con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia.

Per quanto riguarda le attività di divulgazione e comunicazione si sta lavorando anche all'attuazione.

Rimangono in fase di attuazione l'incentivo settori strategici sempre previsto dal DL coesione, sul quale l'AdG si sta confrontando con i colleghi di INPS per definire le modalità attuative e soprattutto la circolare, che è il documento che l'Istituto emana per l'avvio alla misura.

Per quanto riguarda il bonus Zes, collocato nella Priorità 2, si è in attesa della definizione dell'iter di riprogrammazione, in quanto, trattandosi di un intervento non originariamente previsto dal programma, la sua ammissibilità è subordinata all'adozione della stessa e quindi al suo inserimento nella riprogrammazione, il cui iter è stato avviato a marzo e le cui spese, quindi, saranno ammissibili sul programma da marzo.

Contestualmente l'AdG sta lavorando all'operazione di importanza strategica "Conciliazione" per cercare di avviarla entro il mese di settembre con le regioni che assumeranno il ruolo di Organismo intermedio per darne attuazione diretta sul territorio, sia con le altre regioni con le quali sarà attuata un'azione a livello nazionale con un intervento centralizzato.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, procede ad illustrare una serie di slide che entrano nel dettaglio delle misure relative ai quattro bonus. Nello specifico, per il bonus giovani e donne fornisce i dati

aggiornati alla data del 17 giugno 2025, con riguardo al numero di domande accolte, al numero di domande in attesa di accoglimento e all'avanzamento finanziario della misura, specificando che la data di apertura è stata il 16 maggio per entrambe le misure.

Il dato è importante, in particolare per il bonus giovani, perché il contatore di INPS, ha assorbito già il 50% del plafond della misura. C'è ancora molta richiesta da parte delle aziende, nonostante l'occupazione continui a fornire un segno più alto anche nell'ultimo trimestre.

I bonus hanno quindi assorbito già 750 milioni di euro in poco più di un mese su un totale di euro pari a 1,4 miliardi previsti, dimostrando un successo elevato. Rispetto al bonus donne, le domande pervenute risultano minori, ma ci sono ampi margini di miglioramento. In fase successiva si passerà a fare anche un'analisi qualitativa delle domande per capire se attraverso gli analytics si riescono ad avere informazioni sulle domande, sul numero di quelle trasmesse e accolte.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** per un breve commento alle presentazioni del dott. Temussi, e del dott. Ferlito affermando che, raccordandosi con quanto espresso dalle parti sociali, la riprogrammazione non debba essere soltanto bonus, ma anche investimenti nelle azioni di sistema. Quindi ben venga anche questa previsione di dar luogo alle operazioni di importanza strategica come "Conciliazione" perché, la Commissione ha riscontrato la rilevanza che hanno avuto e hanno ancora oggi le azioni di sistema per un avvicinamento o riavvicinamento, ma anche per un mantenimento dello status occupazionale, soprattutto delle donne che, in molti casi, in certi contesti territoriali, con fatica hanno raggiunto uno status lavorativo. Quindi le azioni di sistema hanno appunto questa funzione e l'utilità anche di permettere il mantenimento di questa posizione. Quindi poiché la Commissione sicuramente entrerà nel dettaglio, nei prossimi mesi, la **dott.ssa Dos Reis**, chiede maggiori informazioni su come sarà l'avvio di questa operazione.

Per quanto riguarda invece gli interventi avviati, per un ammontare più di 3 miliardi di euro, afferma che sicuramente c'è un buon avvio, ma sarà molto importante anche il controllo dell'operazione e il monitoraggio costante della stessa, dall'avvio degli interventi fino alla trasmissione delle domande di pagamento alla Commissione. Quindi, l'avvio è sicuramente importante, ma le spese sono ancora pari a zero; quindi, i prossimi mesi saranno importanti e cruciali in vista anche della scadenza dell'N+3 a fine anno.

Interviene sul punto anche il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** ribadendo l'importanza di rispettare le diverse finestre di invio per quanto riguarda le domande di pagamento per cui invita a fare attenzione, nel nuovo periodo di programmazione, a quanto è previsto dal Regolamento per quanto riguarda le scadenze. Ma ribadisce che l'interlocuzione continuerà sicuramente nei prossimi mesi con l'Autorità di gestione e il suo staff.

Interviene il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, aggiungendo che il lavoro svolto con i colleghi di INPS su React-EU è stato particolarmente impegnativo ma anche gratificante e ha lasciato aperte, anche in sede di audit, determinate questioni che si stanno affrontando, consapevoli del fatto che, a fronte di questo, la medesima spesa dovrà essere valutata e che dovrà avere quelle caratteristiche e quei requisiti necessari per la rendicontazione.

Quindi, concorda che il monitoraggio rappresenti lo step essenziale per poter essere certi di raggiungere i target, per valutare in seguito eventuali riprogrammazioni, o il finanziamento di ulteriori misure o il definanziamento di altre.

Sull'articolo 21 si sofferma ad evidenziare questa doppia natura: da un lato un contributo per l'avvio di nuove attività imprenditoriali che verranno erogate da INPS per un periodo massimo di tre anni, dall'altro uno sgravio contributivo per le assunzioni realizzate dal neoimprenditore. Il **dott. Ferlito**, conferma che si sta lavorando con le direzioni competenti di INPS per definire le procedure sia relative al contributo per l'attività imprenditoriale che per lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni.

Riprendendo il discorso sugli avvisi del dialogo sociale che si sono chiusi il 21 maggio del 2025, il Ministero aveva stanziato una dotazione di 7 milioni di euro per i progetti a favore dei delegati, operatori delle organizzazioni datoriali e 7 milioni di euro per i progetti a favore dei delegati, operatori delle organizzazioni sindacali. Sono pervenute 32 proposte progettuali che sono in fase istruttoria e passeranno poi in valutazione. Per quanto riguarda invece lo speculare avviso a favore dei delegati degli operatori degli enti del terzo settore le proposte progettuali pervenute sono 35, che dovranno superare la fase istruttoria e poi passare in valutazione. L'obiettivo è far sì che queste attività possano partire al più presto in modo che possano dare un contributo nel corso dell'attuazione della programmazione per cui si cercherà di chiudere entro la fine dell'anno tutto l'iter, sia di valutazione ma anche di convenzionamento e di avvio concreto. Il **dott. Ferlito**, afferma che può sembrare un termine lunghissimo, ma che vanno analizzate tutte le proposte e poi vanno redatti gli atti e le convenzioni. Quindi l'obiettivo è anticipare quanto prima, ma non andare oltre la fine dell'anno.

b. Operazioni d'importanza strategica (Reg. RDC 40.1.g);

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, passa ora ad illustrare le Operazioni di importanza strategica individuate durante la fase di predisposizione e stesura del programma, specificando che alcune di esse sono attualmente in fase di attuazione, mentre altre si trovano in fase di programmazione.

La prima operazione strategica presentata è l'operazione denominata "Conciliazione". Sebbene definita sinteticamente, essa persegue obiettivi di ampio respiro. Si evidenzia in particolare la quota di finanziamento assegnata all'interno del programma: a seguito della riprogrammazione, la dotazione finanziaria ammonta a 100 milioni di euro, cifra ridotta rispetto all'originaria dotazione di 500 milioni di euro. Tale importo è stato integrato da un Fondo nazionale per le politiche attive per ulteriori 260 milioni di euro. Anche questo importo sarà gestito seguendo le medesime modalità, principi, regole e criteri delle risorse FSE+, al fine di agevolare le procedure di rendicontazione e le eventuali sinergie operative.

È stata avviata una interlocuzione con tutte le Regioni per definire i criteri di riparto dell'importo complessivo e individuare le quote da destinare ai singoli territori regionali. Alcune Regioni hanno manifestato interesse a formalizzare una delega assumendo il ruolo di organismi intermedi per l'attuazione diretta delle azioni nei rispettivi territori. Le proposte pervenute e i relativi piani di attuazione sono attualmente oggetto di approfondimento, con l'obiettivo di conferire le deleghe e avviare le attività, alcune delle quali complementari alle misure già previste nei programmi regionali. La tempistica fissata per l'avvio delle attività è settembre p.v.

Per i territori per i quali non sarà raggiunto accordo per il conferimento della delega, l'Autorità di Gestione procederà direttamente adottando misure nazionali con ricaduta territoriale. L'obiettivo prioritario consiste nel conferire le deleghe, trasferire le risorse e avviare le azioni entro i mesi di settembre e ottobre. A tal fine, si renderà necessario compiere tutti gli adempimenti propedeutici al conferimento delle deleghe, tenendo conto delle esperienze pregresse in cui il rapporto tra organismo delegato e Autorità di Gestione ha presentato difficoltà operative. L'Autorità di Gestione sta attualmente lavorando su tali aspetti per approvare le proposte progettuali e ripartire la dotazione complessiva di 360 milioni di euro.

Durante i prossimi Comitati di Sorveglianza si forniranno aggiornamenti circa lo stato di avanzamento, con la possibilità di convocare appositi incontri ad hoc per l'analisi e la definizione congiunta degli obiettivi di tali azioni.

Per quanto concerne l'operazione strategica destinata ai NEET, si segnala che la dotazione originaria risultava superiore; la dotazione prevista attualmente ammonta a 100 milioni di euro, con l'individuazione di ulteriori risorse nell'ambito della programmazione complementare e di altri fondi di competenza della Direzione, al fine di incrementare le risorse disponibili.

Nel corso della presentazione, è stato inoltre specificato che le tre iniziative illustrate in precedenza, relative a intelligenza artificiale, SIISL ed EDO, rappresentano interventi di sistema nel settore digitale destinati al cluster NEET. Tali interventi non sono stati valorizzati dal punto di vista finanziario all'interno del presente programma, in quanto finanziati tramite altre risorse, ma costituiscono azioni rilevanti per la proattività.

Infine, nell'ambito di una progettazione più ampia, è stata avviata l'elaborazione di progetti speciali, tra cui quello della "proattività NEET". L'obiettivo di tale progetto consiste nell'individuare i giovani maggiormente distanti dal mercato del lavoro e avviarli ad attività mirate. Lo strumento operativo individuato per la gestione di tali interventi è il SIISL, che prevede la possibilità di scegliere tra attività formative o attività di intermediazione svolte dai Centri per l'Impiego, con il conferimento di una borsa di attivazione per la durata della partecipazione ai percorsi. Anche tale misura è prevista per un avvio nel breve termine, con l'intenzione del Ministero di attivarla nei primi mesi del prossimo autunno.

La **dott.ssa Marinucci, in rappresentanza della CGIL**, interviene esprimendo la posizione già manifestata dalla propria organizzazione in precedenti occasioni, aggiornando tuttavia il Comitato sugli sviluppi più recenti. Viene sottolineata una forte preoccupazione circa l'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi e nella risoluzione delle problematiche inerenti, in particolare, alle persone giovani e alle donne, per diverse ragioni complesse.

Nonostante i dati numerici positivi relativi al mercato del lavoro, permangono difficoltà significative per queste categorie vulnerabili, dovute a complessità strutturali che non si risolvono con soluzioni semplicistiche. Si evidenzia che le misure adottate devono necessariamente tener conto di tali complessità per garantire risultati concreti, altrimenti rischiano di beneficiare esclusivamente coloro che avrebbero avuto successo senza interventi esterni.

La **dott.ssa Marinucci** richiama l'attenzione sul monitoraggio continuo degli incentivi previsti dal Decreto Coesione, chiedendo di valutare non solo la creazione effettiva di nuova occupazione, ma anche la stabilità dei contratti nel tempo, manifestando il timore di una mancata tenuta occupazionale. Richiede inoltre un

coinvolgimento attivo nelle valutazioni relative alle misure sulla conciliazione e sui NEET, nonché nella definizione dei criteri di riparto. Si sottolinea che le difficoltà di ingresso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro sono riconducibili a molteplici fattori, che richiedono risposte sistemiche e non semplicemente incentivi economici individuali. Pur riconoscendo l'importanza degli investimenti in tecnologie e piattaforme digitali, l'organizzazione rappresentata ritiene indispensabile un approccio personalizzato e responsabilizzato volto a superare le barriere che ancora ostacolano l'inclusione lavorativa dei giovani. Si evidenzia inoltre l'importanza delle reti territoriali, costituite da soggetti locali che conoscono a fondo le dinamiche e le specificità del territorio, al fine di proporre azioni efficaci per il superamento delle diverse situazioni dei NEET. Si richiama l'attenzione sul fatto che un NEET con un titolo di studio universitario presenta problematiche diverse rispetto a un NEET con un livello di istruzione inferiore, così come vi sono differenze tra territori metropolitani e aree interne. Le tecnologie devono dunque affiancarsi e non sostituire il lavoro delle reti territoriali.

La **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** concorda con quanto esposto, aggiungendo l'importanza di integrare nei percorsi anche i servizi sociali, considerando che molti giovani NEET presentano ulteriori fragilità legate a problematiche familiari, di risorse economiche, di salute mentale e di abbandono scolastico.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, interviene riconoscendo che gli strumenti tecnologici da soli non sono risolutivi, ma rappresentano uno strumento utile per monitorare l'evoluzione del fenomeno NEET negli ultimi dieci anni. Ricorda che il Sistema Informativo Socio-Lavorativo (SIISL) è un progetto innovativo a livello europeo, in grado di connettere servizi sociali, comuni e centri per l'impiego, offrendo una risposta integrata a problematiche complesse come quelle legate a giovani con bisogni specifici (es. ludopatia). Emerge tuttavia che il problema di fondo risiede nel sistema educativo, che non riesce a garantire le competenze richieste dal mercato del lavoro. La conseguenza è l'aumento continuo dei NEET, un fenomeno che coinvolge tutti i livelli istituzionali e che richiede interventi coordinati tra Fondo Sociale Europeo, MiM, Miur e altri enti. Anche esperienze avanzate, come quella della Finlandia, mostrano difficoltà simili, evidenziando il divario tra innovazione tecnologica e capacità di formazione.

Il **dott. Veltro, rappresentante della UIL**, riprende l'intervento del dott. Temussi, sottolineando che le politiche di coesione sono per loro natura risorse aggiuntive e non sostitutive, per cui non è realistico pensare di risolvere il problema NEET esclusivamente attraverso interventi del PON IOG o con azioni di sistema limitate a 100 milioni di euro senza un coordinamento nazionale. Propone di privilegiare azioni di sistema nazionali piuttosto che frammentate a livello regionale, auspicando la sperimentazione di interventi unitari per tutto il territorio nazionale.

Esprime inoltre perplessità sul titolo "Formazione e welfare aziendale", rilevando che mentre il welfare aziendale interessa donne occupate, rimane un'emergenza irrisolta la condizione di donne inattive e disoccupate. Chiede pertanto un approfondimento su questo tema e la sperimentazione di un'azione di sistema per strutturare adeguatamente il sistema.

Sui NEET, si dichiara favorevole all'approccio della "proattività", che rovescia la logica tradizionale del PON IOG: non è più il sistema a cercare i NEET, ma è il NEET che si attiva per accedere a percorsi di formazione o altre opportunità. Ribadisce che tale misura deve essere unica e nazionale, mentre azioni frammentate in 21 modalità differenti risultano inefficaci.

In merito all'avviso Dialogo Sociale, il **dott. Veltro** lo definisce un progetto di grande successo, apprezzato anche dalle parti sindacali europee, in quanto rafforza le capacità istituzionali delle parti sociali nell'utilizzo delle politiche di coesione e contribuisce a diffondere la conoscenza dei fondi europei tra la popolazione. Conclude affermando che l'avviso Dialogo Sociale è uno strumento utile e che andrebbe ulteriormente valorizzato, ricordando al contempo l'importanza del rispetto dell'Allegato D del Country Report e dei regolamenti che prevedono l'impiego di almeno lo 0,25% delle risorse del Fondo Sociale Europeo per progetti di dialogo sociale a livello regionale.

La **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** prende la parola offrendo alcune riflessioni comparando le modalità operative della Danimarca e dell'Italia in materia di programmazione e negoziazione dei Fondi europei. Evidenzia come, in Danimarca, data la limitata disponibilità di risorse, vi sia una strategia chiara e immediata che orienta l'utilizzo dei fondi europei a complemento delle politiche nazionali.

Diversamente, in Italia, la situazione risulta più complessa: il Fondo Sociale Europeo non rappresenta una soluzione universale e pertanto è fondamentale individuare con precisione gli ambiti in cui l'intervento può generare un reale impatto.

Viene sottolineata la complessità nella distinzione delle competenze e delle esigenze tra livello nazionale e regionale, dato che tutte le regioni affrontano sfide simili ma con specificità proprie. La risposta deve essere articolata e complementare, non esclusivamente nazionale o regionale. Tale approccio vale per il mercato del lavoro, l'inclusione sociale e le politiche giovanili.

Infine, si ribadisce l'importanza della comunicazione, che deve sfruttare le innovazioni tecnologiche e l'intelligenza artificiale, senza tuttavia perdere di vista l'obiettivo centrale: le persone. Questo rappresenta un elemento fondamentale per valorizzare il contributo del Fondo Sociale a livello nazionale e regionale.

La **dott.ssa Giarratano, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, ringrazia per il contributo e invita a garantire la massima diffusione delle iniziative di rilevanza strategica, sottolineando che tali progetti costituiscono un'opportunità per dimostrare il valore aggiunto del Fondo Sociale Europeo nel suo complesso.

Evidenzia la necessità di mantenere alta l'attenzione su questi temi anche in vista del futuro bilancio europeo. I progetti di natura strategica sono soggetti a obblighi specifici di comunicazione e monitoraggio, responsabilità che ricadono sia sulle Autorità di Gestione che sui beneficiari.

Invita pertanto i beneficiari a rispettare tali obblighi, assicurando un costante aggiornamento e condivisione dei risultati con le Autorità di Gestione e la Commissione, al fine di valorizzare i risultati sul territorio e promuovere buone pratiche a livello europeo.

Rassicura inoltre che sono state dedicate risorse specifiche ai partner sociali e al dialogo sociale: l'Italia ha dato esempio positivo riservando una quota delle risorse del Fondo Sociale a tali soggetti, nonostante non fosse obbligata. La Commissione si impegna a monitorare l'effettiva attuazione e l'impatto concreto di tali risorse.

Il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** ribadisce l'importanza delle reti territoriali e di un approccio "sartoriale" nel trattamento dei NEET (giovani non impegnati in attività di lavoro o formazione).

Sottolinea come l'accoglienza dei giovani nei Centri per l'Impiego, attraverso punti di contatto unici, debba tradursi in un accompagnamento e in una profilazione personalizzata. Evidenzia l'opportunità che tale modello offre, purché venga effettivamente attuato e, se necessario, corretto. In particolare, si richiede una maggiore attenzione alla qualità dell'offerta formativa e al potenziamento delle competenze, non limitandosi alla mera assunzione.

La **dott.ssa Scorza in rappresentanza di Confindustria** chiede chiarimenti in merito alle strategie del Ministero per la gestione delle risorse e delle misure relative agli assi strategici della Conciliazione e dei NEET.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, riferisce che è stato avviato un tavolo di confronto con le Autorità di Gestione regionali per il bilanciamento delle azioni di conciliazione. Su un plafond potenziale di 360 milioni di euro, alcune regioni hanno segnalato l'efficacia delle iniziative già in corso e hanno chiesto di potenziarle, mentre altre 13 regioni si sono dichiarate favorevoli all'apertura di un bando nazionale.

Il **dott. Ferlito**, si impegna a promuovere la concertazione sui contenuti del bando nazionale, previsto per settembre, anticipando che già da luglio l'Autorità di Gestione contatterà le parti sociali e le associazioni di categoria per dialogare sull'oggetto del bando.

La **dott.ssa Berbeglia in rappresentanza di AOI-Associazione delle organizzazioni italiane di cooperazione e solidarietà internazionale** sollecita il Ministero e l'Autorità di Gestione a prevedere, nella programmazione attuale, maggiori spazi e risorse per il terzo settore e le reti territoriali, in modo da poter proseguire la funzione di supporto sociale svolta nella programmazione precedente, che ha permesso di raggiungere persone altrimenti non intercettate dai Centri per l'Impiego.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, ringrazia la dott.ssa Berbeglia per l'intervento e informa che con l'Autorità di Gestione è in corso un investimento di circa tre milioni di euro sulla comunicazione relativa all'attuazione del DL Coesione. È stato previsto un bando specifico di comunicazione, di ampia portata, che mira a una capillare diffusione sul territorio, con particolare attenzione ai target dei NEET e delle donne. Si menziona una sperimentazione condotta con Sviluppo Lavoro Italia e una startup innovativa, che ha raggiunto 135.000 persone in quattro giorni. Nei prossimi mesi si prevede un significativo progresso, sia in termini di spesa che di efficacia comunicativa.

Il **dott. Veltro (UIL)** concorda sull'importanza di investire risorse nella comunicazione, ma ricorda che esistono anche azioni a costo zero: le parti sociali rappresentano un moltiplicatore naturale della comunicazione. Sottolinea che la comunicazione deve prevedere apertura e condivisione con il partenariato sociale.

La **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** ricorda l'iniziativa della Commissione "Back to School", che prevede la presenza di volontari europei nelle scuole e nelle università per spiegare il ruolo e il funzionamento dell'Europa, compresi i Fondi europei come il FSE e il FESR.

Sottolinea che questa iniziativa può essere adottata anche a livello nazionale, per promuovere la conoscenza e facilitare la comprensione delle politiche europee da parte dei cittadini.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS** presenta l'ultima operazione di rilievo strategico, il Fondo Nuove Competenze (FNC).

Descrive l'evoluzione del Fondo, partito con finalità di adeguamento delle competenze durante la crisi pandemica e successivamente orientato verso obiettivi più definiti: sostenibilità ambientale, efficientamento energetico e innovazione digitale.

Evidenzia il ruolo dei fondi interprofessionali, dell'INPS e delle Regioni nella gestione e valutazione dei progetti. Illustra l'innovazione rappresentata dall'introduzione dei sistemi formativi e delle filiere formative, che consentono la presentazione di istanze aggregate da parte di gruppi di imprese.

Fornisce dati sull'interesse riscosso dall'avviso (oltre 23.000 istanze per più di un milione di lavoratori coinvolti) e sulle risorse impegnate, pari a oltre un miliardo di euro.

Sottolinea l'importanza degli standard formativi e delle recenti normative ministeriali in materia di attestazione delle competenze.

Infine, ricorda che il Fondo continua a evolversi per garantire trasparenza, qualità e impatto concreto nelle azioni di formazione e riqualificazione professionale.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, prende la parola per illustrare alcune delle novità introdotte nella recente disciplina dedicata ai lavoratori stagionali. Ha evidenziato che tali innovazioni sono il risultato di un confronto approfondito con il partenariato sociale, con l'intento di rendere più flessibile e inclusivo lo strumento. In particolare, ha richiamato l'attenzione sulla possibilità, prevista dagli accordi, di includere nei percorsi formativi nuovi lavoratori in vista di assunzioni più ampie, ampliando così le finalità originarie.

Il **dott. Temussi** sottolinea come l'obiettivo sia quello di perfezionare continuamente i punti cardine dell'intervento, segnalando che questa edizione ha registrato una partecipazione delle aziende estremamente rilevante, superiore persino a quella delle precedenti. Ha infatti ricordato che le richieste di finanziamento hanno raggiunto quasi due miliardi di euro, ben oltre i 730 milioni stanziati a bando. A seguito di un recente provvedimento, sono stati aggiunti ulteriori 318 milioni, che tuttavia risultano insufficienti a soddisfare integralmente la domanda. Tale scenario conferma comunque l'importante attesa e interesse generati dal bando. Particolare rilievo è stato attribuito all'innovazione rappresentata dall'introduzione dei sistemi e delle filiere. Rispetto alle edizioni precedenti, infatti, è stata posta attenzione a limitare l'assorbimento finanziario da parte delle singole aziende e dei sistemi nel loro complesso, consentendo al contempo di coinvolgere efficacemente le piccole imprese, che spesso non dispongono di sistemi organizzativi e competenze necessarie per partecipare ai bandi.

Pur riconoscendo l'esistenza di alcune criticità ancora da risolvere, il **dott. Temussi**, ha evidenziato i significativi progressi compiuti, citando la piena operatività della piattaforma informatica che ha gestito senza blocchi decine di migliaia di istanze con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia. Ha inoltre messo in luce la crescente domanda di competenze tematiche specifiche, soprattutto digitali e green, ambiti in cui le

aziende mostrano ancora lacune da colmare. Questo quadro indica che tali tematiche dovranno essere tenute in debita considerazione anche nella futura programmazione. Sottolinea che il Fondo Nuove Competenze è ormai uno strumento consolidato, nato nel pieno della pandemia con il Decreto Rilancio di aprile 2020 e cresciuto significativamente in termini di interventi e settori coinvolti. Ha posto particolare enfasi sulla personalizzazione degli interventi formativi, elemento emerso con forza nella discussione odierna, che consente un approccio "sartoriale" calibrato sulle specifiche esigenze

Questa modalità garantisce inoltre trasparenza e validazione dei percorsi formativi, assicurando che le competenze acquisite siano portabili e valorizzabili nel tempo, configurando così un investimento a lungo termine nel capitale umano.

La **dott.ssa Marinucci, in rappresentanza della CGIL**, aggiunge una riflessione in vista del prossimo monitoraggio del Fondo, sottolineando come l'esperienza maturata renda indispensabile un approfondimento qualitativo finalizzato a valutare l'effettiva efficacia dello strumento nel migliorare le

competenze dei beneficiari. Propone di analizzare se le aziende che hanno utilizzato il Fondo risultino maggiormente preparate ad affrontare eventuali crisi rispetto a quelle che non ne hanno usufruito, suggerendo di incrociare tali dati con quelli relativi all'uso degli ammortizzatori sociali, alle assunzioni e agli esuberanti, così da valorizzare maggiormente la qualità e l'impatto dell'intervento.

In tale contesto, la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** ha chiesto conferma al dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS, circa la possibilità di utilizzare questo intervento come caso di studio per la valutazione.

Il **dott. Ferlito** conferma tale possibilità, ricordando che in passato, grazie alla collaborazione con giovani ricercatori dell'Università di Tor Vergata e INAPP, sono già stati analizzati gli effetti del Fondo Nuove Competenze. Ha inoltre informato che gli stessi ricercatori hanno manifestato interesse a proseguire gli studi anche per le edizioni più recenti, avendo accesso alla banca dati INPS, con l'obiettivo di condurre una valutazione d'impatto aggiornata.

Il **dott. Ferlito**, inoltre conferma la piena condivisione della proposta della dott.ssa Dos Reis comunicando che è in corso l'aggiornamento del Piano delle Valutazioni, che terrà conto anche dell'evoluzione del Fondo e dell'importanza delle risorse impegnate sia a livello programmatico che nazionale.

La **dott.ssa Dos Reis** ha richiesto che nel prossimo Comitato venga fornita un'informativa generale sull'andamento del Fondo, con particolare attenzione alla successiva fase di valutazione.

Interviene la **dott.ssa Raffaella Croce, Sviluppo Lavoro Italia**, portando la propria testimonianza ed evidenziando di aver seguito il Fondo sin dalla prima edizione e di ritenerlo un intervento di grande successo, che ha contribuito a creare una vera e propria infrastruttura per la formazione continua. Ha sottolineato come tale infrastruttura sia perfettamente coerente con le necessità emerse nel contesto dell'Anno europeo delle competenze e con i principi di "uscita" dal sostegno emergenziale richiamati nel dibattito.

Ha inoltre evidenziato che, sebbene le problematiche rimangano sostanzialmente le stesse (principalmente di natura operativa), il modo in cui sono state affrontate e corrette è costantemente migliorato grazie a un processo di innovazione continua, come dimostrano anche i dati INAPP.

La **dott.ssa Croce** ha richiamato alcuni punti chiave, tra cui la validazione delle competenze collegata all'entrata in vigore del Decreto 115, l'aggregazione di oltre 1.900 aziende in sistemi di filiera e più di 800 aziende in sistemi formativi, nonché l'importante attività di diffusione e formazione rivolta alle imprese, organizzata da Sviluppo Lavoro Italia tramite materiali didattici e videolezioni interattive pubblicate sulla pagina ministeriale.

Interviene il **dott. Luigi Veltro, in rappresentanza della UIL**, che sottolinea come il Fondo Sociale Europeo si configuri come risorsa addizionale rispetto ad altre fonti finanziarie. Ha richiamato il fondamentale ruolo dei fondi interprofessionali nella formazione continua, ricordando che questi ultimi hanno finanziato la parte formativa vera e propria, pur non essendo fondi europei o statali in senso stretto. Ha riconosciuto che la disponibilità e la collaborazione dei fondi interprofessionali rappresentano uno degli elementi chiave del successo dello strumento.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, aggiunge che il Fondo Nuove Competenze è stato quasi co-progettato insieme ai fondi interprofessionali, con numerosi tavoli tecnici che hanno coinvolto anche il partenariato, favorendo il superamento di numerosi problemi grazie a un gruppo ristretto ma qualificato di stakeholder. Evidenzia poi che oltre il 90% delle domande per le edizioni precedenti sono state veicolate tramite i fondi interprofessionali, con un ulteriore aumento al 93% nell'ultima edizione, a testimonianza della validità della scelta strategica.

Il **dott. Veltro (UIL)** ha infine suggerito, rispondendo alla Dott.ssa Dos Reis che a livello europeo sarebbe opportuno escludere la formazione continua finanziata dai fondi interprofessionali dagli aiuti di Stato, riconoscendo questa attività come un investimento ad alto impatto sociale a costo zero per l'Europa.

La **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** risponde che tale decisione non rientra nel livello tecnico, ma rappresenta piuttosto un'opportunità di discussione politica nell'ambito della futura politica di coesione europea.

Ha preso quindi la parola il **dott. Paolo Carraro, in rappresentanza della CISL**, il quale ha ricordato che il Fondo Nuove Competenze è nato come ammortizzatore sociale in risposta alla crisi pandemica, ma ha subito una profonda trasformazione, diventando oggi uno strumento di politica attiva del lavoro, incentrato sulla formazione di qualità. Ha riconosciuto il valore della collaborazione con i fondi interprofessionali e con Sviluppo Lavoro Italia, evidenziando il ruolo fondamentale di quest'ultima nel coordinare efficacemente le azioni formative nonostante risorse umane limitate.

Ha infine ribadito la necessità di un monitoraggio approfondito e continuativo, eventualmente tramite un tavolo dedicato, per accompagnare i futuri sviluppi dello strumento, con particolare riferimento ai progetti in corso inseriti in EURES e alle possibili estensioni dell'azione formativa in ambito internazionale.

Il **dott. Temussi, DG del MLPS**, ringrazia il Dott. Carraro per il suo intervento e comunica l'avvio della pausa pranzo.

c. Avanzamento spesa e prospettive rispetto alle scadenze N+3 del 31.12.2025 e del 31.12.2026 (Reg. RDC 40.1.a)

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, riprende la parola rappresentando che nella parte precedente è stata riservata attenzione all'avanzamento del programma, in particolare agli interventi già avviati o in fase di attivazione.

Nella seconda parte del Comitato ci si sofferma sugli impatti che queste attività – alcune delle quali già a partire dal 2023 – stanno avendo sull'avanzamento della spesa. Il programma, infatti, come tutti i programmi europei, è sottoposto alla regola dell'N+3, con prime scadenze a dicembre 2025 e poi nel 2026. Illustra dunque la dotazione complessiva del programma, aggiornata all'esito del processo di riprogrammazione, tuttora in corso.

L'iter si è formalmente concluso: è stato perfezionato il testo del programma e inviato, in data 17.06.2025, tramite il sistema. Pertanto, adesso occorre attendere l'adozione formale della decisione.

La dotazione complessiva del programma rimane invariata, attestandosi a 5 miliardi e 88 milioni di euro.

Per quanto riguarda la Priorità 1, rispetto alla dotazione originaria di 2 miliardi e 800 milioni, oggi si attesta a 2 miliardi e 717 milioni.

Al contrario, la Priorità 2 registra un aumento di dotazione, passando a 1 miliardo e 91 milioni, superiore a quanto originariamente previsto.

Rispetto al quadro finanziario iniziale del programma, è stata introdotta anche una nuova Priorità, denominata STEP, con una dotazione di 200 milioni di euro, che ha comportato una riduzione di pari importo sulla Priorità 3.

Passando ora alla situazione dell'avanzamento degli impegni finanziari, si può fornire un primo quadro sintetico delle varie priorità del programma.

- Priorità 1: la dotazione risulta impegnata per circa il 55%;
- Priorità 2: il livello di impegno si attesta attualmente attorno al 40%.

Per quanto riguarda, in particolare, l'avviso relativo al Fondo Nuove Competenze, la dotazione inizialmente prevista era di 730 milioni di euro, già integrata nel proprio stanziamento. Ad oggi, tale dotazione risulta in overbooking, a conferma del forte interesse e dell'alta adesione da parte dei beneficiari.

La priorità con il livello di avanzamento più elevato risulta essere la Priorità 4, seguita dalla Priorità 5, che però presenta un livello di impegni ancora limitato, pari a circa il 6-7%.

A fronte di questo scenario, è stato effettuato un primo monitoraggio degli importi effettivamente pagati ai beneficiari, sebbene si tratti di dati ancora da aggiornare.

- Per quanto riguarda la Priorità 1, la spesa attualmente registrata ammonta a circa 18 milioni di euro. Questo importo si riferisce in particolare all'incentivo NEET, lanciato nel 2023 – inizialmente con le ultime risorse residue del PON IOG, e successivamente con fondi del PN;
- Per la Priorità 4, il livello di spesa effettivamente sostenuto e rendicontato risulta pari a 54 milioni di euro.

In considerazione del quadro attuale, è possibile soffermarsi sulla distanza rispetto al pieno raggiungimento del target di spesa, come illustrato nella slide di riferimento. Il target di spesa previsto al 31 dicembre 2025 ammonta attualmente a 691 milioni di euro. Tuttavia, a seguito della recente riprogrammazione, che tiene conto anche del prefinanziamento eccezionale del 30% applicato alla dotazione della Priorità STEP, l'importo si ridurrebbe a circa 577 milioni di euro, secondo le stime più aggiornate.

Le previsioni di spesa presentate si articolano in tre fasi distinte:

1. La spesa già maturata entro luglio 2025;
2. La spesa attesa tra agosto e ottobre;
3. La spesa stimata per l'ultimo trimestre dell'anno, periodo in cui si prevede un'accelerazione sul piano finanziario.

Le stime tengono conto dell'avanzamento rilevato su alcune misure chiave, tra cui gli esoneri contributivi per l'assunzione di giovani e donne e il Fondo Nuove Competenze.

Sulla base di tali previsioni, la spesa complessiva potrebbe raggiungere circa 580 milioni di euro, attestandosi lievemente al di sopra del target rivisto di 577 milioni.

L'obiettivo operativo definito è quello di rendicontare una quota significativa della spesa già maturata entro luglio 2025.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, si rende necessario il completamento di alcune attività propedeutiche, tra cui lo svolgimento dell'audit necessario prima della presentazione della prima domanda di pagamento e la conclusione delle procedure di implementazione del sistema informativo destinato alla gestione, al monitoraggio e al controllo del programma.

Si è proceduto anche a una valutazione delle prospettive e delle previsioni di spesa al 2026, tenendo conto sia degli impegni già assunti, sia delle spese che potranno maturare nel corso del prossimo anno.

In particolare, per il 2026, le stime prevedono una spesa pari a circa 865 milioni di euro. Questa cifra, sommata alla spesa che si intende certificare entro il 31 dicembre 2025, dovrebbe contribuire al raggiungimento del target N+3 complessivo, fissato al 31 dicembre 2026 in 1 miliardo e 548 milioni di euro.

Anche in questo caso, si precisa che l'importo sarà ridotto di una quota a seguito della riprogrammazione e, in particolare, dell'attivazione della Priorità STEP.

I dati analizzati nella mattinata, in particolare quelli relativi agli esoneri per giovani e donne, lasciano ipotizzare che il raggiungimento degli obiettivi sia realistico, ma sarà necessario effettuare i controlli di merito; verificare la certificabilità della spesa; valutare con attenzione gli scostamenti tra spesa prevista e spesa effettiva.

In ogni caso, l'amministrazione si impegna a lavorare con determinazione al perseguimento di questi obiettivi, al fine di evitare qualsiasi rischio di disimpegno automatico delle risorse, soprattutto in questa fase intermedia di attuazione.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** per sottolineare che i dati finora presentati risultano incoraggianti. Sarà importante ricevere aggiornamenti anche in merito ai prossimi step operativi, in particolare riguardo all'esito dell'audit menzionato precedentemente.

La Commissione resta in attesa di verificare se sarà effettivamente possibile produrre la prima domanda di pagamento entro la fine di luglio, una scadenza ormai imminente. Pur incoraggiando gli sforzi compiuti finora, si precisa che l'avanzamento resta subordinato agli esiti dei controlli in corso.

Il dialogo con la Commissione proseguirà nelle prossime settimane, anche nel periodo estivo, per accompagnare da vicino le fasi successive del processo.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, rappresenta che le condizioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati sono attualmente in fase di costruzione e consolidamento.

Di conseguenza, gli obiettivi fissati appaiono raggiungibili, anche in relazione all'andamento delle misure già attivate.

d. Avanzamento rispetto al conseguimento dei target finali (Reg. RDC 40.1.a);

Il **dott. Ferlito**, prosegue rappresentando che per quanto riguarda il raggiungimento dei target finali, l'elemento più positivo si riscontra nella Priorità 3, grazie all'elevato numero di istanze pervenute nell'ambito del Fondo Nuove Competenze, che ha registrato un'ampia partecipazione e un livello significativo di impegno da parte dei beneficiari e i lavoratori coinvolti. Si può dunque ritenere che il target sia stato sostanzialmente raggiunto.

Per le altre priorità, si segnala che il target per la Priorità 1 al 2029 è pari a 690.000 partecipanti. Anche da questo punto di vista, considerando l'andamento degli incentivi e il numero di partecipanti previsti, i risultati attuali appaiono coerenti con il raggiungimento degli obiettivi finali.

Per la priorità 2 il target al 2029 è di 143.700 partecipanti. Anche con riferimento a questa priorità, tenuto conto delle azioni già avviate, tra cui il Bonus Donne, di prossima attivazione, si stima un numero complessivo di partecipanti pari a 89.650 unità.

Per quanto riguarda il Bonus ZES, sebbene non siano ancora disponibili dati consolidati, le previsioni attualmente formulate si basano su stime tecniche elaborate in fase di quantificazione delle misure, e costituiscono un riferimento attendibile per la programmazione.

Con riferimento alla Priorità 4, si rileva che i target intermedi al 2024 risultano già raggiunti e superati. Tutti i principali interventi risultano essenzialmente avviati, secondo i dati aggiornati al 30 giugno.

Al momento non emergono particolari criticità, tuttavia l'Amministrazione continuerà a svolgere un'attività di monitoraggio costante, con l'obiettivo di verificare l'andamento effettivo degli interventi e, se necessario, adottare eventuali azioni correttive.

e. Contributo al superamento delle sfide individuate nelle pertinenti raccomandazioni specifiche per Paese (Reg. RDC 40.1.c)

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, segnala che per quanto riguarda il punto relativo al contributo al superamento delle sfide individuate nelle pertinenti Raccomandazioni specifiche per Paese è stato già rappresentato un primo riepilogo delle raccomandazioni ritenute particolarmente rilevanti. Questo riepilogo ha lo scopo di mantenere alta l'attenzione su aspetti cruciali che, in fase di attuazione, rischiano talvolta di essere sacrificati a favore di urgenze o esigenze contingenti.

Le principali sfide individuate per l'Italia – già precedentemente analizzate – comprendono:

- Il rafforzamento delle politiche attive del lavoro e delle politiche sociali, con particolare attenzione ai giovani, alle donne e ai gruppi vulnerabili;
- Il potenziamento dell'occupazione femminile, da conseguire anche attraverso il miglioramento dei servizi di cura e assistenza all'infanzia;
- L'incremento del livello di istruzione e delle competenze della popolazione;
- Il superamento delle diseguaglianze regionali, da affrontare mediante una strategia di sviluppo unitaria e coerente;
- L'accelerazione dell'attuazione delle politiche di coesione;
- Il contrasto alle tendenze demografiche negative;
- L'accompagnamento e il sostegno alle transizioni verde e digitale.

Per quanto riguarda il contributo al soddisfacimento delle Raccomandazioni specifiche per Paese, il programma interviene direttamente per accogliere e dare risposta a tali indicazioni. A tal fine, è stata elaborata una sintesi che evidenzia come gli interventi già avviati siano coerenti con le sfide individuate.

In particolare, si evidenzia il ruolo del Fondo Nuove Competenze, che sostiene e promuove l'aggiornamento e la riqualificazione professionale, soprattutto nei settori digitali e della green economy, rispondendo concretamente al fabbisogno di competenze espresso dal mercato del lavoro, contribuendo al mantenimento dei livelli occupazionali.

Il **dott. Ferlito**, segnala l'impegno nella promozione del welfare territoriale, in particolare attraverso servizi che favoriscano la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Su questo fronte, il contributo del programma è attualmente in via di sviluppo.

Per quanto concerne poi l'intervento Outreach NEET, pur essendo previste azioni con un impianto progettuale già definito, esse richiedono ancora un'attuazione concreta e una condivisione strutturata con le parti sociali, anche a livello territoriale. L'obiettivo è quello di attivazione dei NEET, mettendo in campo azioni di intercettazione e coinvolgimento dei giovani che si trovano al di fuori di percorsi di istruzione, formazione o lavoro. Si ritiene fondamentale, a tal proposito, il coinvolgimento degli enti del Terzo Settore e delle istituzioni scolastiche, al fine di costruire un'azione integrata e capillare.

Infine, si richiamano gli incentivi contributivi già attivati, finalizzati in particolare a sostenere l'occupazione giovanile e femminile, in coerenza con le raccomandazioni europee e con gli obiettivi di inclusione e parità.

Un ulteriore aspetto, che si ritiene opportuno richiamare in questa sede, riguarda l'impegno a favore dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità. Tale ambito non ha ancora una piena attuazione operativa, ma riveste un'importanza strategica nel quadro complessivo del programma.

La sua realizzazione è prevista attraverso due direttrici principali:

1. Il bonus per i settori strategici previsto dall'articolo 21 del Decreto-Legge Coesione;
2. Le misure incentivanti previste dagli articoli 17 e 18 dello stesso decreto, che dispongono di una dotazione rilevante all'interno del programma, pari a oltre 700 milioni di euro.

L'attuazione concreta di queste misure è pianificata per la seconda parte dell'anno, a valle del completamento del confronto con i soggetti attuatori e dell'adozione del decreto attuativo. Si tratta di un intervento molto atteso: quotidianamente si registrano richieste di informazioni da parte di cittadini e potenziali beneficiari, a conferma della rilevanza della misura per la collettività.

Per quanto riguarda la modernizzazione dei servizi per il lavoro, sono attualmente in corso, con fondi nazionali e – seppur in misura residuale – con risorse della programmazione complementare, alcune attività volte al rafforzamento dei servizi per il lavoro. In questo ambito, è fondamentale il contributo che potrà essere fornito da INAPP e da Sviluppo Lavoro Italia, sia attraverso i rispettivi piani di attività, sia tramite gli strumenti operativi previsti, assicurando continuità e rafforzamento dell'azione sul territorio.

Infine, il **dott. Ferlito**, segnala l'adesione alla piattaforma STEP, che, insieme al Fondo Nuove Competenze, contribuisce a rafforzare l'impegno del Programma Nazionale nel supportare le transizioni digitale e verde. A tal proposito, è stata introdotta una nuova priorità tematica specificamente dedicata alle competenze per la competitività futura.

Il quadro complessivo del programma si compone quindi di interventi già avviati e di altri in fase di attivazione, con l'obiettivo di assicurare una maggiore equità sui territori, rafforzare le competenze e la competitività delle imprese, ridurre il numero di NEET, promuovere una maggiore stabilità occupazionale.

Un altro tema emergente, che sta acquisendo crescente rilevanza anche nel dibattito pubblico, è quello della povertà lavorativa: si sottolinea la necessità di promuovere un'occupazione non solo stabile, ma anche dignitosa, sostenibile e adeguatamente retribuita, in grado di garantire condizioni di vita decorose.

Infine, restano priorità centrali del programma la promozione dell'occupazione femminile e giovanile, in coerenza con le Raccomandazioni specifiche per Paese e con gli obiettivi generali di inclusione, innovazione e crescita sostenibile.

Prende la parola il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** per richiamare l'attenzione su come il contributo al superamento delle sfide individuate nelle Raccomandazioni specifiche per Paese sia quantificato anche attraverso il codice 10 delle tematiche secondarie, parte integrante del Programma Nazionale. Si riconosce che si tratta di interventi concreti che rispondono direttamente alle sfide individuate. Un elemento importante è che la Commissione Europea stessa sottolinea come tale impegno non debba esaurirsi con l'emanazione delle Raccomandazioni, ma debba costituire una linea guida costante per tutta la durata dell'attuazione del programma.

È dunque fondamentale mantenere un'attenzione costante sull'implementazione effettiva e verificare la coerenza tra quanto pianificato e quanto effettivamente realizzato, anche attraverso il rispetto delle quantificazioni previste tramite il codice 10, o eventualmente rilevando e motivando eventuali scostamenti.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, ringrazia il dott. Cumer e passa alla trattazione del successivo punto all'ordine del giorno.

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

Nell'introdurre l'argomento delle azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, chiede ai rappresentanti di Sviluppo Lavoro Italia di illustrare alcune importanti iniziative in corso di realizzazione con l'obiettivo di ridurre il divario di genere.

Interviene la **dott.ssa Antonella Marsala, responsabile dell'area di Produzione Divari di Sviluppo Lavoro Italia**, che presenta le iniziative ed i progetti in corso.

I progetti principali che sono attualmente in fase di realizzazione, si configurano come azioni di sistema, e fanno riferimento a due ambiti di azione dell'azienda: riduzione dei divari di genere e qualificazione dei servizi di prossimità. La **dott.ssa Marsala** afferma che per quanto riguarda il primo ambito, "Riduzione dei divari di genere", l'Agenzia ha cercato di agire principalmente sul miglioramento degli schemi di orari flessibili come: part-time sincronizzato, part-time multiperiodale (preferibilmente a 6 ore), orari "a menù" e un migliore utilizzo della banca ore.

Lo scopo è quello di trovare soluzioni efficaci che possano migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata, in particolare per le donne, evitando il dimezzamento del reddito. L'obiettivo, che auspicabilmente potrebbe essere superato, è quello di coinvolgere almeno 500 imprese con particolare attenzione alle PMI che sono spesso trascurate in termini di innovazione organizzativa. La **dott.ssa Marsala** sottolinea quanto sia importante inquadrare strategicamente tali attività, anche in relazione agli indirizzi e alle priorità indicati dalla Commissione. Nel merito, è stata evidenziata la complessità insita nel tema dell'occupazione femminile, una complessità che si manifesta sia sul piano della governance e della programmazione – laddove, a livello regionale, risultano spesso coinvolti più assessorati e, a livello nazionale, più ministeri – sia nella fase di attuazione discendente. Un esempio virtuoso e innovativo è rappresentato dagli schemi di orari flessibili promossi da un'agenzia statale, i quali si collocano nell'ambito dell'innovazione organizzativa. In questo

contesto, non ci si limita a illustrare modalità di modifica degli orari di lavoro: è importante precisare che, quando si fa riferimento agli orari, non si intende lo smart working. L'intervento della **dott.ssa Marsala** fa riferimento alla promozione di modelli organizzativi innovativi, con particolare attenzione all'introduzione di orari flessibili nei contesti aziendali, specialmente nelle piccole e medie imprese. Tra questi cita il part-time sincronizzato o multiperiodale, preferibilmente articolato su sei ore giornaliere, per evitare penalizzazioni retributive, in particolare per le donne. Tali modelli, ormai riconosciuti anche dalla normativa nazionale (come gli "orari a menù" previsti dalla riforma del welfare aziendale del 2016), si affiancano a un utilizzo più efficiente della banca ore.

L'innovazione tecnologica, spesso disgiunta dall'innovazione organizzativa, ha invece un impatto rilevante sulla qualità del lavoro e sulla sua umanizzazione. Tecnologie avanzate, inclusa l'intelligenza artificiale, stanno rendendo accessibili alle donne mansioni tradizionalmente maschili. Allo stesso tempo, modelli di lavoro in team, associati a metodologie Lean o Agile, consentono maggiore flessibilità funzionale e opportunità di crescita professionale.

La revisione degli orari di lavoro, come prosegue la **dott.ssa Marsala**, incide profondamente sulla vita delle persone e può essere adottata in ottica no-gender. Queste misure possono integrarsi con politiche di welfare territoriale e con strumenti di sostegno all'occupazione, tra cui incentivi e bonus per i servizi. Tuttavia, permangono criticità legate alla disponibilità, qualità e sostenibilità economica di tali servizi, che influenzano le scelte occupazionali delle donne.

Il progetto, attualmente in fase di implementazione, ha già coinvolto oltre 300 soggetti – tra cui imprese, associazioni di categoria, enti locali e servizi per l'impiego – e prevede ulteriori sperimentazioni. Le attività, spesso realizzate in collaborazione con enti bilaterali e parti sociali, includono anche percorsi formativi strutturati tramite video-lezioni.

Si tratta, in conclusione, di un'iniziativa significativa nel campo dell'innovazione organizzativa, che sta ottenendo risultati concreti e che si intende rafforzare, in particolare nelle regioni del Mezzogiorno, nell'ambito dei progetti dell'area "Sistema di contrasto ai divari" e della qualificazione dei servizi di prossimità.

In generale ciò che si vuole raggiungere è una nuova cultura organizzativa e del lavoro in quanto l'idea degli orari più flessibili si inserisce in un contesto più ampio di innovazione tecnologica e organizzativa, che può aprire nuove opportunità lavorative per le donne anche in settori tradizionalmente maschili, grazie all'automazione e all'introduzione di nuove metodologie di lavoro maschili.

Per quanto riguarda, invece, il secondo ambito, la qualificazione dei servizi di prossimità, attraverso la creazione e il miglioramento di sportelli dedicati alle donne presso i Centri per l'Impiego, con collaborazioni dei servizi sociali territoriali si offrirà un supporto più efficace, non soltanto alle donne già inserite nel mercato del lavoro ma anche per quelle che ne sono uscite o sono a rischio esclusione. Per realizzare questo obiettivo in ambito nazionale è prevista la realizzazione di oltre 300 iniziative che favoriranno l'inclusione e l'accompagnamento al lavoro delle donne.

Al termine di tale presentazione, la **dott.ssa Marsala** evidenzia il risultato raggiunto da Sviluppo Lavoro Italia che ha ottenuto la certificazione di genere, risultando una delle poche agenzie ad aver conseguito tale

riconoscimento. L'esperienza maturata nel processo di certificazione è stata valorizzata come elemento distintivo: non si è trattato semplicemente di raccontare cosa comporti la certificazione, ma di viverla concretamente, capitalizzando il know-how acquisito.

Tale competenza viene oggi messa a disposizione delle istituzioni, da cui giungono richieste significative, comprese amministrazioni pubbliche. L'intenzione è non solo quella di mantenere tale certificazione, ma anche di promuoverne la diffusione in maniera capillare.

Il tema della certificazione di genere è stato inoltre oggetto di una collaborazione con "Simulimpresa", con l'obiettivo di introdurlo anche nel contesto scolastico, rivolgendosi ai più giovani. È stato quindi sviluppato un kit didattico pensato per spiegare, in modo semplice e con un approccio educativo, il significato degli indicatori alla base della certificazione: perché esistono, quale impatto hanno, e come contribuiscono alla qualità del lavoro, integrando sia la dimensione qualitativa che quella quantitativa.

Infine, si presenta un'ulteriore iniziativa realizzata nell'ambito del progetto Servizi per le transizioni: uno strumento orientato alla promozione della parità, della diversità e dell'inclusione. Il progetto prevede l'utilizzo di un kit strutturato, rivolto ai docenti, con attività laboratoriali rivolte sia agli insegnanti che agli studenti, in presenza e in modalità "on the job".

Ad oggi, l'iniziativa ha coinvolto 132 istituzioni scolastiche e ha raggiunto circa 3.700 studenti, testimoniando l'efficacia e l'impatto delle attività promosse.

Interviene la **dott.ssa Alida Castelli, rappresentante nazionale dell'Unione Donne in Italia (UDI) ed ex Consigliera di Parità della Regione Lazio**. Nel suo intervento ha sottolineato come le donne rappresentino oltre la metà della popolazione e, proprio per tale motivo, non debbano mai sentirsi nella posizione di dover "chiedere il permesso" per rivendicare i propri diritti o portare avanti le proprie istanze. La **dott.ssa Castelli** ha espresso apprezzamento per i progressi registrati rispetto all'anno precedente, con particolare riferimento alla maggiore attenzione riservata alla raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere. Ha tuttavia evidenziato quanto resti ancora da fare, manifestando una critica nei confronti dell'uso ricorrente di bonus e incentivi a tantum, considerati strumenti temporanei e inadeguati a risolvere problemi strutturali. A suo avviso, è invece necessario promuovere politiche sistemiche, capaci di modificare in profondità il rapporto tra le donne e il mondo del lavoro. Troppe donne, ancora oggi, sono costrette a interrompere la propria carriera in seguito alla maternità, incontrano difficoltà nel reinserimento occupazionale e affrontano percorsi professionali frammentati e penalizzanti, con evidenti ricadute negative su retribuzioni e trattamenti pensionistici. Riferendosi al Fondo Sociale Europeo (FSE), ha ricordato come in passato abbia rappresentato uno strumento di grande utilità per il sostegno all'occupazione femminile, anche grazie alla previsione di quote obbligatorie di spesa. Ha espresso disappunto per la rimozione di tali vincoli proprio nel momento in cui l'Italia ne avrebbe maggiormente avuto bisogno, con la motivazione che il resto d'Europa fosse più avanti. Secondo la **dott.ssa Castelli**, al contrario, si rendono necessari interventi mirati e calibrati sulla condizione delle donne italiane, che oggi lavorano meno e hanno un tasso di natalità più basso rispetto alle coetanee europee: un segnale evidente delle disfunzionalità del sistema. In chiusura, si è soffermata sull'importanza del welfare territoriale, ritenuto un elemento strategico. Ha evidenziato la necessità di adottare una visione integrata che tenga conto dell'insieme dei servizi – trasporto pubblico, istruzione, organizzazione degli orari urbani – che incidono direttamente sulla qualità della vita quotidiana delle donne. In tale contesto, ha rilanciato la proposta dei cosiddetti "piani regolatori degli orari", strumenti di

pianificazione urbana e sociale orientati a ripensare la struttura e il funzionamento delle città in base alle esigenze reali delle persone, con un'attenzione particolare ai bisogni delle donne.

Al termine dell'intervento della dott.ssa Castelli, il dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS, lascia la parola alla **dott.ssa Monica Esposito, Responsabile del gruppo di ricerca Prospettiva di genere nel mercato del lavoro di INAPP**. Nel corso del suo intervento, la **dott.ssa Esposito** illustra le attività del Gruppo di analisi di genere, mercato del lavoro e politiche pubbliche, che opera nell'ambito delle azioni del Piano affidate all'Organismo Intermedio. In particolare, evidenzia l'attività di produzione di conoscenza orientata alle politiche (policy-oriented), volta a comprendere le cause dei divari di genere nel mercato del lavoro e a suggerire interventi utili a colmare tali disuguaglianze, migliorando l'efficacia delle politiche pubbliche. Tra i principali strumenti realizzati, è stato richiamato il Rapporto annuale sul mercato del lavoro e sulle politiche di genere, che per l'edizione in corso si concentra sull'impatto delle grandi transizioni – ecologica, demografica e tecnologica – affiancandovi quella di genere, intesa come elemento strutturale e imprescindibile. La **dott.ssa Esposito** sottolinea, infatti, come investire nell'occupazione femminile significhi non solo promuovere l'equità sociale, ma anche valorizzare una componente della forza lavoro disponibile ma ancora sottoutilizzata. Una risorsa strategica che, se adeguatamente sostenuta, potrebbe contribuire in modo significativo ai processi di cambiamento e sviluppo del Paese. Le donne costituiscono una potenziale forza motrice per lo sviluppo economico e sociale del Paese, ma restano frenate da ostacoli strutturali che mantengono il loro ruolo in una sorta di "eterna transizione". Citando anche qualche dato numerico, la **dott.ssa Esposito** rappresenta che nel corso del 2024, si è registrato un leggero miglioramento dell'occupazione femminile, che è cresciuta dell'1,4% rispetto all'anno precedente. I modelli di partecipazione tra uomini e donne restano immutati. Tuttavia, per quanto riguarda la componente maschile, i dati evidenziano tassi di occupazione più elevati in tutte le fasce d'età e tassi di disoccupazione e inattività più contenuti, rispetto a quelli registrati tra le donne. Anche sotto il profilo qualitativo, permangono alcune criticità per l'occupazione femminile. Per le donne, infatti, oltre a persistere maggiore disoccupazione e inattività, le nuove assunzioni effettuate nel corso del 2024 e del 2025, vedono una prevalenza di contratti a termine, stagionali, in somministrazione o intermittenti e si conferma un ricorso crescente al part-time, non solo come scelta organizzativa, ma anche come condizione contrattuale di ingresso nel mercato del lavoro.

Un elemento particolarmente preoccupante è rappresentato dalla cosiddetta "trappola dell'inattività". L'analisi dei dati mostra che, per la componente femminile, la curva dell'inattività si avvicina in modo significativo a quella dell'occupazione, indicando la natura strutturale del fenomeno.

Le motivazioni alla base dell'inattività risultano differenti tra uomini e donne. Per gli uomini, l'inattività è spesso legata alla frequenza di percorsi formativi o di istruzione, fattori che possono favorire successivamente l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro. Per le donne, invece, la principale causa di inattività continua a essere rappresentata dalla gestione dei carichi familiari e di cura. Il tema della cura, dunque, si conferma come una delle determinanti principali che influenzano in modo differenziato la partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro in Italia.

Tutto ciò si inserisce in un contesto di crescente preoccupazione legata agli andamenti demografici del Paese, che evidenziano una combinazione critica: da un lato l'aumento della componente anziana della popolazione, dall'altro una progressiva contrazione delle fasce più giovani e attive. Negli ultimi vent'anni, l'incidenza dei giovani sul totale della popolazione è diminuita di due punti percentuali, mentre quella della popolazione

attiva è calata di oltre tre punti. Contestualmente, la quota degli over 65 è aumentata di cinque punti percentuali. Questi dati suggeriscono che, entro il 2050, l'Italia si troverà ad affrontare un significativo incremento della popolazione anziana, accompagnato da una riduzione della popolazione attiva e da un aumento dell'indice di dipendenza. L'indice di dipendenza rappresenta un parametro particolarmente rilevante dal punto di vista delle politiche pubbliche, poiché indica il grado di pressione esercitata sulla popolazione attiva a fronte della crescita del fabbisogno di cure e assistenza. Si tratta quindi di un utile strumento di orientamento per la pianificazione sociale, in quanto riflette il carico atteso sui sistemi pensionistico, sanitario e scolastico nel prossimo futuro.

Alla luce di tali considerazioni e delle analisi condotte sul mercato del lavoro in ottica di genere, è opportuno evidenziare alcune criticità strutturali e, di conseguenza, i principali ambiti su cui è necessario investire. Appare imprescindibile, in tal senso, integrare stabilmente la prospettiva di genere nella progettazione, nell'attuazione e nella valutazione di tutte le politiche del lavoro e di welfare.

Il report preso in esame la **dott.ssa Esposito** si articola in due parti: la prima analizza gli andamenti recenti del mercato del lavoro, approfondendo le determinanti delle disuguaglianze di genere; la seconda è dedicata all'esame delle politiche pubbliche. In particolare, nell'edizione corrente, ampio spazio è stato riservato all'analisi di una misura che presenta elementi di forte innovazione: la certificazione di genere. Tale strumento, già citato da alcune relatrici, mostra riscontri positivi sotto il profilo dell'attuazione e offre interessanti spunti per una valutazione delle politiche in ottica di equità e inclusione.

La certificazione di genere rappresenta una policy introdotta per incentivare una maggiore partecipazione femminile nei luoghi di lavoro, attraverso la misurazione del grado di maturità delle imprese rispetto alla capacità di superare le disuguaglianze di genere. Tale misura, nata su impulso del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), trova la sua disciplina normativa nella Legge n. 162 del 2021, che istituisce un sistema di riconoscimento formale rilasciato alle imprese che ne rispettano i criteri. Il funzionamento della certificazione si basa sull'individuazione di specifiche aree di valutazione, alle quali sono associati indicatori prestazionali volti a misurare il livello di maturità iniziale dell'impresa in materia di parità di genere. Nonostante la certificazione abbia una validità triennale, essa prevede un monitoraggio annuale dei progressi, con verifiche anche su base biennale. Si tratta di una misura attivata su base volontaria dalle imprese, che ha tuttavia suscitato particolare interesse in fase di valutazione del processo di implementazione. In effetti, essa si caratterizza per alcuni elementi innovativi, tra cui l'introduzione di un sistema di incentivi e meccanismi premiali. Tra questi si segnalano: l'esonero contributivo per le imprese certificate; punteggi premiali per l'accesso a bandi e proposte progettuali finanziati da fondi europei, nazionali e regionali; la riduzione di alcune garanzie richieste nei contratti pubblici; nonché contributi specifici destinati a micro, piccole e medie imprese per sostenere il processo di certificazione.

Sebbene non siano ancora disponibili dati completi sugli esiti della policy in termini di impatto sui destinatari, è possibile esprimere una valutazione positiva in merito alla costruzione del processo di lavoro. Tale processo si è contraddistinto per un'elevata cooperazione interistituzionale e per una significativa complementarità nell'utilizzo dei diversi fondi disponibili.

La certificazione di genere, sebbene promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità, coinvolge nel suo processo di implementazione diversi attori istituzionali, tra cui il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e gli organismi di parità a livello nazionale e territoriale.

Presso il Ministero del Lavoro è stato istituito un fondo, oltre ai finanziamenti previsti dal PNRR, per sostenere attività formative finalizzate all'ottenimento della certificazione. Tali attività sono disciplinate da un decreto ministeriale e guidate da linee guida redatte con il contributo dell'INAPP, pensate per orientare le Regioni in modo complementare alle iniziative già esistenti e favorire ulteriori azioni formative. La risposta da parte delle imprese è stata molto positiva: da circa 5.000 aziende certificate nell'ottobre 2024 si è passati a circa 8.000 nel 2025, superando il target fissato dal PNRR per il 2026. Questo risultato suggerisce l'efficacia degli incentivi economici e dei meccanismi premiali previsti dalla misura. Un elemento distintivo dell'intera policy è rappresentato dalla forte collaborazione interistituzionale, che ha contribuito sia alla fase di attuazione che alla costruzione delle condizioni abilitanti per il mantenimento della certificazione.

Interviene il **dott. Luigi Veltro, rappresentante della UIL**, chiedendo se esiste un dato rilevato da INAPP che possa evidenziare sia la dimensione delle aziende che si sono certificate, che la loro motivazione a farlo. Nello specifico chiede se tali aziende abbiano o meno richiesto la certificazione di genere solo per poter partecipare agli appalti pubblici e ricevere le agevolazioni previste.

La **dott.ssa Esposito** risponde che il dato della dimensione delle aziende che hanno ricevuto la certificazione è presente in un *report* pubblicato da INAPP, molto dettagliato, con la ripartizione regionale e territoriale. Non è tuttavia possibile identificare la motivazione reale che spinge le aziende a voler ottenere la suddetta certificazione, in quanto sarebbe necessario effettuare analisi e studi specifici. Il meccanismo incentivante rappresenta senza dubbio un elemento trainante. L'INAPP, ad esempio, è impegnato anche nell'elaborazione dei dati relativi ai rapporti biennali. In tale ambito, è emerso che numerose imprese con meno di 50 dipendenti – pur non essendo soggette all'obbligo normativo previsto per le aziende con almeno 100 dipendenti – hanno comunque redatto il rapporto biennale. Ciò è avvenuto in ragione dell'esistenza di un meccanismo di agevolazione che ha incentivato tale comportamento.

Prende la parola il **dott. Gianluca Puliga, rappresentante del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri** evidenziando che la certificazione della parità di genere è uno strumento gestito direttamente dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, ed è stato progettato a stretto contatto con la Commissione Europea come uno strumento volontario, non obbligatorio. Si è trattato di una scelta deliberata per lasciare alle imprese la piena libertà di aderire supportandole però con una serie di incentivi. Una delle misure più rilevanti è rappresentata dal Codice degli Appalti. In particolare, l'articolo 100, comma 7, prevede una premialità per le imprese in possesso della certificazione di genere che partecipano alle gare pubbliche. Si tratta dunque di un sistema strutturato di incentivazione. Oltre all'esonero contributivo, sono previsti contributi specifici per le micro, piccole e medie imprese. La scelta è stata quella di mantenere la misura su base volontaria, evitando di imporla come obbligo, come avvenuto per altri strumenti in passato, e lasciando così alle imprese la libertà di aderirvi. Per favorire l'adesione, soprattutto nella fase iniziale, si è deciso di affiancare alla misura un articolato sistema di agevolazioni. In risposta alla domanda del dott. Veltro, sul perché alcune aziende abbiano avviato il percorso di certificazione, è plausibile che ciò sia avvenuto anche con l'obiettivo di accedere ai benefici previsti dal Codice degli Appalti. Del resto, questa era esattamente la finalità della premialità introdotta. Va inoltre sottolineato che la certificazione costituisce un vero e proprio percorso: una volta avviato, molte imprese – come confermato dai numerosi riscontri ricevuti – manifestano un crescente coinvolgimento e consapevolezza rispetto agli obiettivi di parità di genere.

Il percorso di certificazione ha una durata di tre anni e prevede un monitoraggio annuale con l'obbligo di miglioramento continuo degli indicatori di performance. Per ottenere la certificazione, è necessario

raggiungere almeno il 60% dei target fissati, corrispondenti a 33 indicatori, e migliorare tali risultati negli anni successivi. Questo processo rappresenta soprattutto un percorso culturale volto a promuovere le pari opportunità nel contesto lavorativo aziendale. L'obiettivo principale è stato quello di coinvolgere le imprese in tale percorso, come dimostrano i dati attuali, che evidenziano una crescita costante e significativa.

La gestione delle risorse è stata sfidante a causa della domanda elevata: il primo bando per i contributi ha richiesto un incremento delle risorse stanziato, mentre anche la misura dell'esonero contributivo ha superato le domande rispetto ai 50 milioni di euro messi a disposizione annualmente. Si tratta quindi di uno strumento che sta ottenendo risultati molto positivi.

In qualità di responsabili di tale strumento, si conferma la piena disponibilità verso l'Autorità di Gestione della Commissione Europea, nonché verso Sviluppo Lavoro Italia, cui si rivolgono i complimenti per il successo ottenuto nella certificazione. Sviluppo Lavoro Italia rappresenta infatti una delle prime organizzazioni pubbliche certificate, insieme ad altre realtà, e si esprime soddisfazione per la loro partecipazione al percorso. Rimane confermata la disponibilità a fornire ogni supporto necessario.

In merito al Comitato di Sorveglianza, il Dipartimento per le Pari Opportunità prende atto della riprogrammazione conseguente al Decreto-legge n. 60. Tuttavia, come evidenziato dalla Commissione e dagli altri partner del Comitato, nonché dai verbali dei precedenti Comitati di Sorveglianza relativi ai programmi PON SPAO e PON IOG, si ritiene che le pari opportunità e il tema della promozione delle donne debbano rimanere elementi centrali, non solo in termini di bonus e incentivi previsti, ma anche come azioni di sistema e iniziative sperimentali.

In tal senso, si richiede all'Autorità di Gestione di riavviare tempestivamente un confronto con il Dipartimento per le Pari Opportunità, al fine di avviare nel più breve tempo possibile azioni di sistema e sperimentali in materia di conciliazione, come previsto nella versione aggiornata del programma, e più in generale in ambito di pari opportunità.

Tale richiesta è motivata anche dal ruolo attribuito al Dipartimento come coordinatore del gruppo donne all'interno del Sottocomitato Diritti Sociali. Si auspica pertanto l'avvio imminente di un dialogo costruttivo volto a promuovere iniziative efficaci in materia di pari opportunità.

Interviene la **dott.ssa Rossella Marinucci in rappresentanza della CGIL**, che evidenzia come spesso nelle organizzazioni sindacali manca una reale conoscenza integrata delle politiche di genere, dato che ci sono persone che lavorano sulla contrattazione senza competenze specifiche in materia di genere. Inoltre, si occupano di politiche di genere ma non riescono a incidere concretamente nei tavoli di contrattazione, per questo motivo condividere queste buone prassi è fondamentale. Per quanto riguarda il tema della certificazione di genere in particolare, viene sottolineata la necessità di un coinvolgimento più forte delle rappresentanze sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, perché solo così le politiche possono risultare realmente efficaci per le donne. Finora si è puntato molto sugli incentivi e sul percorso culturale, senza però imporre obblighi vincolanti. In questo momento, potrebbe essere utile prevedere qualche condizionalità in più, accompagnata da monitoraggi più attenti, per verificare l'efficacia delle misure nella vita concreta delle

lavoratrici, visto che ci sono aziende certificate che sono al centro di vertenze per il mancato rispetto delle politiche di genere. È quindi fondamentale utilizzare al meglio gli strumenti disponibili e lavorare per il loro continuo miglioramento, portando contributi costruttivi.

Interviene la **dott.ssa Simona Giarratano, Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione**, che sottolinea come nella lotta alle diseguaglianze la questione di genere non sia l'unica fonte di discriminazione. Esistono anche altre dimensioni di diseguaglianza che meritano attenzione e che devono essere considerate nella pianificazione e nell'attuazione delle politiche pubbliche.

Ovviamente la parità di genere resta una priorità chiave per l'Unione Europea, e a sottolineare questa importanza c'è il fatto che tra gli obiettivi dichiarati dall'Unione Europea, rientra l'incremento del tasso di occupazione femminile al 78% entro il 2030, accompagnato dal dimezzamento del divario occupazionale di genere rispetto al 2019 e dal rafforzamento dei servizi per l'infanzia. A marzo scorso, è stata inoltre adottata una nuova tabella di marcia sui diritti delle donne, destinata a orientare le politiche future. È però fondamentale, tenere conto anche di altre categorie a rischio di discriminazione. In questo senso, sono in arrivo due importanti iniziative europee che saranno adottate entro la fine dell'anno:

1. la prima riguarda una nuova strategia per la lotta al razzismo, che coinvolgerà in particolare gruppi come le comunità rom, sinti e camminanti, ma anche altri;
2. la seconda è una strategia per i diritti delle persone LGBTQ+, che prenderà le mosse dal piano d'azione attualmente in vigore. Questo piano punta alla promozione della protezione legale, della sicurezza, del riconoscimento dei diritti familiari e dell'inclusione delle tutele LGBTQ+ all'interno di tutte le politiche pubbliche. Un'attenzione più che necessaria, considerando i dati ISTAT che indicano come una persona LGBTQ+ su due riscontri episodi di discriminazione già nella fase di accesso al lavoro.

Altro tema centrale è quello della disabilità. Ogni azione, procedura o pratica finanziata dall'Unione Europea, e quindi anche nell'ambito di questo Programma, deve rispettare i principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

Ciò implica il pieno rispetto dei criteri di accessibilità e l'impegno concreto nel contrasto a ogni forma di discriminazione. In conclusione, la promozione della parità e della non discriminazione deve essere perseguita non solo attraverso azioni specificamente rivolte ai gruppi vulnerabili, ma anche in maniera trasversale in tutte le attività e gli interventi sostenuti dai fondi europei.

9. Buona pratica

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, presenta il progetto Truck Itinerante "C'è posto per te" invitando la **dott.ssa Antonella De Iuliis, responsabile dell'area progettuale Servizi per la parità di Sviluppo Lavoro Italia**, a prendere la parola.

La **dott.ssa De Iuliis** spiega che "C'è posto per te" è un progetto nato all'interno del Programma Nazionale, nella linea dedicata alla modernizzazione dei servizi per il lavoro.

L'obiettivo principale è quello di avvicinare i servizi pubblici, in particolare quelli offerti dai Centri per l'Impiego, a tutte quelle persone che, per ragioni diverse, non riescono ad accedervi: ad esempio cittadini che spesso restano esclusi per motivi logistici, sociali, culturali, o semplicemente perché non si sentono accolti o rappresentati da strutture tradizionali.

L'idea alla base del progetto è semplice ma efficace, vale a dire portare i servizi direttamente nei territori, grazie a un mezzo itinerante in grado di muoversi e attivarsi in contesti urbani, periferici e rurali, un *truck* appunto. Da un punto di vista più generale "C'è posto per te" rappresenta uno spazio dinamico dove si realizzano attività di: accoglienza, orientamento, supporto alla ricerca attiva del lavoro, seminari, workshop, incontri con le imprese e persino momenti di recruiting vero e proprio.

L'allestimento interno consente di riprodurre le principali funzioni di un centro per l'impiego, con in più la flessibilità e l'immediatezza del contatto diretto con le persone.

A rendere riconoscibile il progetto è il lavoro svolto sul brand e sulla comunicazione visiva. Il camion ha un logo ben definito ed è pensato per essere identificabile anche da lontano, in modo da attirare l'attenzione e rendere evidente la sua funzione pubblica.

L'attività prevede un percorso di accoglienza, seguito da un assessment e da un orientamento di base e specialistico. Successivamente, si svolgono attività di orientamento al lavoro e accompagnamento all'inserimento occupazionale. Vengono altresì erogati servizi informativi.

Questo aspetto è fondamentale, soprattutto perché il track si muove in luoghi ad alta visibilità: piazze, quartieri, fiere, mercati.

Ogni tappa del progetto segue un format strutturato e replicabile, basato su cinque aree principali:

- **accoglienza e informazione:** punto di ingresso al servizio, dove vengono spiegate le attività e si forniscono informazioni sulle politiche attive del lavoro;
- **orientamento e supporto individuale:** consulenze su come redigere un CV, prepararsi a un colloquio, scegliere un percorso professionale;
- **analisi del mercato del lavoro:** uno spazio multimediale dove si offrono dati aggiornati su settori in crescita e figure professionali richieste;
- **bacheca delle opportunità:** un sistema che mette in evidenza, con il supporto dei centri per l'impiego, offerte di lavoro e tirocini disponibili nel territorio;
- **spazio per il recruiting e l'incontro con le imprese:** dove le aziende, presenti con stand o sportelli, possono incontrare direttamente i candidati.

L'attività del track viene implementata con un'organizzazione articolata e strutturata. Ad oggi, la programmazione prevede quindici tappe, di cui quattro o cinque sono già state realizzate; la prossima è prevista per il 20 giugno a Foligno. In ogni territorio in cui si svolge il percorso, si attua un intenso coinvolgimento delle imprese locali, con le quali si mantiene un rapporto stretto e continuativo.

Durante il truck, che ha una durata media di due giorni sul territorio, vengono allestiti degli stand aziendali per permettere alle imprese di effettuare attività di recruiting in relazione alle professionalità richieste.

L'intero processo, dalla preparazione all'esecuzione, è curato con attenzione e rigore, garantendo risultati positivi.

Il format dell'attività comprende cinque fasi correlate a workshop e simulazioni, organizzate secondo un percorso denominato "Conosco, mi conosco, mi preparo, mi miglioro, mi propongo". Tale struttura consente di accompagnare i partecipanti attraverso diverse tappe formative e di orientamento, adeguate ai vari livelli di esperienza e necessità.

Accanto a queste attività, particolare attenzione è riservata all'inclusione sociale, con l'organizzazione di giornate specifiche, dedicate al collocamento mirato alle persone con disabilità.

L'efficacia del progetto si misura anche nei numeri: nelle prime cinque tappe (Cosenza, Caivano, Lecce, Ascoli Piceno e un'altra in corso), sono state coinvolte 134 imprese, sono stati realizzati oltre 2.800 colloqui di lavoro, con più di 4.000 persone partecipanti alle attività, tra cui circa 650 inserite nei laboratori. Le giornate di recruiting dedicato all'inclusione hanno già prodotto quasi 500 colloqui mirati.

In definitiva, "C'è posto per te" non è solo un esperimento itinerante, ma rappresenta un nuovo approccio alla prossimità dei servizi pubblici, un modo concreto per uscire dagli uffici, incontrare le persone e costruire, attraverso l'ascolto e l'interazione diretta, percorsi di orientamento e inclusione nel mondo del lavoro.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione**, che si congratula per la novità del format realizzato che, a suo avviso, rappresenta un ottimo strumento sia per informare, che per coinvolgere le persone. Successivamente viene chiesto se nel corso delle varie tappe del progetto i responsabili abbiano o meno riscontrato aspetti di omogeneità o di differenza dovuti alle varie caratteristiche territoriali.

Nel rispondere la **dott.ssa De Iuliis** ha evidenziato che tra gli aspetti più interessanti emersi durante il corso di questa esperienza, c'è sicuramente la grande partecipazione dei giovani, che si sono dimostrati curiosi e motivati a prendere parte alle attività del truck.

In particolare, durante la tappa di Caivano, è stato organizzato un momento di recruiting in collaborazione con una grande realtà del settore marittimo, il Gruppo Grimaldi, alla ricerca di personale per le proprie navi da crociera. Spesso si sente dire che questo tipo di aziende non riesce a trovare candidati disponibili, ma l'esperienza sul campo ha dimostrato il contrario. Numerosi ragazzi si sono presentati ai colloqui, mostrando entusiasmo e interesse reale per questo tipo di opportunità.

In generale, la partecipazione è stata piuttosto omogenea tra i territori, e ha confermato l'importanza di un'attenta fase di prima accoglienza. In particolare, si è rivelato cruciale il ruolo del desk di accoglienza: una postazione visibile e ben presidiata, dove i cittadini, incuriositi dalla presenza del camion, possono fermarsi, fare domande e ricevere le prime informazioni sui servizi offerti. Questo punto d'ingresso ha dimostrato di essere un elemento chiave per favorire l'ingaggio e stimolare la partecipazione.

Anche la collaborazione con i Centri per l'Impiego locali è stata fondamentale, in alcune tappe sono state attivate vere e proprie azioni di coinvolgimento con l'invito diretto a utenti già in carico presso i CPI, per incentivarli a partecipare alle attività del truck e attivarsi nella ricerca del lavoro.

10. Condizioni abilitanti (Reg. RDC 40.1.h)

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, passa alla trattazione del punto 10 all'ordine del giorno relativo alle condizioni abilitanti, che, analogamente a quello delle Raccomandazioni specifiche per Paese, rappresenta un aspetto essenziale per garantire la corretta attuazione del Programma.

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

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, rappresenta che le condizioni abilitanti applicabili al Programma includono, tra le altre, quelle relative all'esistenza di meccanismi efficaci di controllo del mercato degli appalti pubblici. Su questo fronte, l'amministrazione si è attivata sin dall'inizio della programmazione, definendo in modo puntuale sia il Sistema di Gestione e Controllo sia la metodologia di selezione delle operazioni, in conformità con quanto previsto dal Codice degli Appalti.

La condizione abilitante relativa agli strumenti e alle capacità per un'efficace applicazione della normativa in materia di aiuti di Stato rappresenta un tema di particolare attualità per l'attuazione del Programma, soprattutto in relazione agli sgravi contributivi.

Si sta lavorando, in particolare tramite l'organismo intermedio INPS alla consultazione del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, e in sinergia con altre Amministrazioni nazionali per sviluppare sistemi di verifica condivisi. Questa esigenza è emersa in maniera evidente nella fase di attuazione del PON SPAO, in particolare nell'ambito delle misure di esonero contributivo attuate anche su REACT-EU, dove si è rilevata la necessità di un coordinamento più stretto, specie in riferimento a problematiche comuni, come ad esempio la verifica dello stato di difficoltà delle imprese.

Per quanto riguarda l'attuazione della Carta dei Diritti Fondamentali, si segnala che è stato istituito il Punto di Contatto, che provvederà a relazionare nel prosieguo della seduta in merito alle attività svolte e ai pochi casi finora oggetto di segnalazione.

È stata attivata una pagina dedicata sul sito istituzionale per la segnalazione di eventuali reclami e violazioni, che in alcuni casi è già stata effettivamente utilizzata.

Analogamente, per quanto riguarda l'attuazione e l'applicazione della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, è stato inserito nel Comitato di Sorveglianza l'Ufficio per le Politiche in favore delle Persone con Disabilità ed è stata definita una procedura specifica per l'esame dei reclami e per il monitoraggio dei relativi esiti. A tal fine, sarà fornita successivamente un'informativa sulle segnalazioni pervenute.

Per quanto concerne il quadro politico-strategico relativo alle politiche attive del mercato del lavoro, anche in questo ambito sono state avviati diversi interventi finalizzati al rafforzamento della capacità dei servizi per il lavoro. Il potenziamento, in termini di incremento degli addetti ai servizi per il lavoro, è oggetto di numerose disposizioni normative e stanziamenti finanziari. Tuttavia, come evidenziato poco fa dal Dott. Temussi, tale processo ha incontrato varie criticità, tra cui le difficoltà di reclutamento emerse negli ultimi anni.

Anche il rafforzamento previsto a valere sul programma POC SPAO ha avuto un'attuazione complessa, articolata e rallentata, in parte a causa della sovrapposizione con altri piani di rafforzamento.

Per quanto riguarda il quadro strategico nazionale in materia di parità di genere, è in corso di adozione il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne, che andrà a sostituire il piano attuato nel triennio 2021-2023. In tale ambito, è stata prevista nel SIGECO una procedura per l'accertamento.

Prende la parola la **dott.ssa Giarratano, Commissione Europea – DG Occupazione, affari sociali e inclusione**, che ribadisce che il soddisfacimento delle condizioni abilitanti deve essere garantito per tutta la durata del programma, con scadenze da rispettare.

In particolare, è stato appena citato il quadro strategico in materia di parità di genere, ossia il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne. Sono state avviate interlocuzioni recenti e si attende la versione definitiva del nuovo piano per poter considerare soddisfatta la relativa condizione abilitante. Nonostante la garanzia ricevuta che il piano precedente 2021-2023 rimane attualmente in vigore, sia per il presente programma che per quelli regionali, si sollecita l'invio tempestivo della versione aggiornata.

A tal proposito, si richiama l'attenzione sulle prossime scadenze, ricordando che la più ampia Strategia Nazionale sulla Parità di Genere copre il periodo 2021-2026. Considerati i tempi già trascorsi – circa un anno e mezzo dall'avvio dell'attuazione del piano sulla violenza maschile contro le donne – si invita ad agire tempestivamente anche in vista della strategia globale futura delle denunce e dei reclami relativi alla parità di genere.

Nell'ambito di questo quadro, si evidenziano anche alcune condizioni che, pur non essendo di diretta applicazione al programma, rappresentano elementi strategici rilevanti:

- il Piano Nazionale per gli Interventi Sociali, recentemente notificato alla Commissione, che assicura il soddisfacimento della condizione abilitante nel quadro dell'inclusione attiva;
- il Quadro Politico-Strategico per l'Assistenza e la Sanità di Lunga Durata, che scadrà alla fine di quest'anno.

A tal riguardo, si attende il Piano Nazionale della Prevenzione, che richiederà l'adozione di una serie di piani regionali per la sua completa attuazione, previsti per la fine del 2025.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, rappresenta che si terranno in considerazione le raccomandazioni e le precisazioni appena illustrate. Passa, quindi, la parola al **dott. Alessandro Lepidini, INAPP**, che ha ricoperto il ruolo di Punto di Contatto del PN GDL.

b. Informativa del Punto di contatto per la Carta dei diritti fondamentali dell'UE:

Il **dott. Lepidini** informa il Comitato che non sono stati registrati impegni significativi, nonostante un periodo caratterizzato da un'inflazione di reclami ritenuti non pertinenti. Tali reclami non sono stati considerati ai sensi della condizione abilitante relativa al rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Tuttavia, è stato ricevuto un reclamo che si è ritenuto opportuno approfondire, soprattutto perché per la prima volta è stato presentato tramite il modulo ufficiale per i reclami. Questo ha comportato che la segnalazione venisse necessariamente presa in considerazione, utilizzando la mail istituzionale del punto di contatto. Il reclamo in questione è stato registrato il 18 febbraio 2025 e la presunta violazione segnalata riguardava il diritto di accesso a un contributo.

Tuttavia, nonostante la segnalazione fosse stata formalmente trasmessa tramite il modulo previsto e avesse seguito tutta la procedura, sono stati rilevati due limiti sostanziali. Il primo riguarda l'assenza dell'indicazione dell'articolo della Carta dei diritti fondamentali violato, requisito previsto per la corretta presentazione del reclamo. Il secondo limite riguarda l'assenza dell'atto lesivo, ossia dell'atto amministrativo che avrebbe effettivamente prodotto la presunta lesione.

Questo perché la questione segnalata riguardava in realtà un problema di natura tecnica: nello specifico, si trattava di un avviso pubblico relativo alla terza edizione del Fondo Nuove Competenze, per il quale è necessaria la registrazione sulla piattaforma per poter accedere al contributo.

La segnalazione è stata presentata da un'impresa che riscontrava un problema di registrazione della partita IVA, la quale risultava già iscritta in modo anomalo.

Grazie alla pronta ed efficace risposta del l'Autorità di Gestione, è stato possibile risolvere rapidamente la problematica.

Pur non trattandosi propriamente di un reclamo formale, si è ritenuto opportuno darne conto, in quanto il reclamo è stato ricondotto all'articolo 41 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che sancisce il diritto a una buona amministrazione.

Il **dott. Lepidini** rappresenta che in qualità di Punto di contatto ha effettuato personalmente una verifica con il segnalante, data la delicatezza della situazione e l'importanza di garantire il diritto di accesso al contributo. La persona interessata ha successivamente inviato una comunicazione via mail al punto di contatto, confermando la risoluzione del problema, per cui il reclamo è stato considerato non fondato per la mancanza dei presupposti, e quindi non è stato ravvisato alcun problema di non conformità alla Carta dei diritti fondamentali.

Il caso è stato comunque registrato e si è ritenuto opportuno, in accordo con l'Autorità di Gestione, fornire un resoconto al Comitato di Sorveglianza.

c. Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD): informativa sul recepimento delle indicazioni contenute nell'Atto di indirizzo;

Il **dott. Lepidini**, in relazione alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, informa il Comitato che la stessa viene monitorata sempre tramite il Punto di Contatto. Il modulo di reclamo contempla anche la segnalazione di eventuali violazioni o presunte violazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. È opportuno ricordare i principi fondamentali richiamati dalla politica di coesione, così come già evidenziato in precedenti occasioni dalla Commissione Europea. Tra questi, la non discriminazione e le pari opportunità rappresentano elementi centrali. In particolare, per quanto riguarda le persone con disabilità, riveste particolare importanza il rispetto della differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte integrante della diversità umana e dell'umanità stessa.

Particolare rilevanza assume inoltre il principio dell'accessibilità, così come la tutela dei diritti dei minori con disabilità nel preservare la propria identità, nonché la loro effettiva partecipazione e inclusione sociale.

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

Interviene la **dott.ssa Katia Santomieri dell'INAPP**, componente del gruppo di lavoro incaricato dell'aggiornamento del Piano di valutazione del PN GDL, che illustra le prospettive di breve periodo che porteranno all'adozione della revisione del Piano di valutazione per il successivo invio al Comitato di Sorveglianza. L'INAPP ha finalizzato un accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che si è posto l'obiettivo di garantire continuità a tutte quelle attività di supporto tecnico, scientifico e metodologico

che in passato sono state realizzate dal personale delle strutture di ricerca dell'ANPAL, rientrato in INAPP a seguito della soppressione dell'Agenzia nel Marzo 2024.

In base a questo accordo, l'INAPP ha costituito un gruppo di lavoro coordinato dalla dott.ssa Paola Stocco e composto dai ricercatori che in questi anni hanno lavorato sui temi della valutazione degli interventi a valere sui programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo, maturando quindi un'esperienza specifica sulla valutazione. Il medesimo gruppo di ricercatori e valutatori ha già fornito in passato un supporto alla definizione di una prima stesura del piano delle valutazioni, risalente al mese di dicembre 2023.

L'Autorità di gestione nell'affidare l'incarico dell'aggiornamento del Piano, ha fornito alcune specifiche raccomandazioni che vanno nella direzione di rimodulare le valutazioni già individuate e programmate per singola priorità all'interno del Piano, tenendo conto del nuovo peso finanziario che la programmazione del PN attribuisce alle diverse priorità e agli obiettivi specifici.

Inoltre, l'indicazione dell'Autorità di gestione è quella di fare in modo che la valutazione si focalizzi in maniera specifica e particolare sulle nuove misure e sulle azioni introdotte nel Programma ex novo. In particolare, l'attenzione sarà rivolta alle azioni finalizzate a facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, alle azioni rivolte a favorire il lavoro delle donne e delle persone in condizioni di vulnerabilità e alle azioni tese a formare nuove competenze per i lavoratori nel settore digitale e delle transizioni ecologiche.

Coerentemente con la strategia, le valutazioni saranno focalizzate sull'analisi dell'effettivo aumento dei livelli occupazionali sia nel medio che nel lungo periodo. Si concentreranno, inoltre, sulla modernizzazione del mercato del lavoro, anche in termini di occupabilità e di rafforzamento delle competenze in tutti i settori e in maniera specifica nei settori strategici. L'INAPP si riserva di fornire maggiori dettagli sull'aggiornamento del Piano non appena sarà conclusa l'attività del gruppo di lavoro tenendo conto delle preziose indicazioni che sono emerse dalla giornata di oggi.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che chiede informazioni sulle tempistiche per la definizione dell'aggiornamento del Piano di valutazione e conferma l'interesse nel vedere che impatto avranno le misure del PN, comprese quelle nuove, e quanto contribuiranno all'incremento occupazionale netto dei lavoratori. Aspetto sul quale il dott. Cumer, invita l'AdG a porre particolare l'attenzione e sul quale chiede di informare la Commissione stessa non appena si verrà a conoscenza del risultato.

Interviene il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, informando che l'adozione del Piano dovrà avvenire subito dopo la pausa estiva intorno, ai mesi di settembre e ottobre 2025, per poi procedere con le prime valutazioni. La spesa relativa agli esoneri di fatto è già partita e ci sono anche un numero considerevole di istanze ammesse. Pertanto, occorrerà tenere conto dell'avanzamento delle attività per prevedere le stesse nel Piano e corredarlo di un suo cronoprogramma, anche se ci sono già ampi ambiti di osservazione e di valutazione sui quali si può operare già da subito e che potranno essere di supporto in eventuali attività di riprogrammazione o ripianificazione delle azioni. Sul Fondo Nuove Competenze è più difficile partire subito perché bisogna attendere la conclusione dei progetti. La tempistica per l'attuazione dei progetti (fino a 360 giorni) è più ampia rispetto alle edizioni precedenti, e i primi esiti e le prime attestazioni delle competenze acquisite si potranno registrare non prima di un anno e quindi su questo ultimo punto si dovranno posticipare le tempistiche previste.

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

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara– MLPS, Comunicazione del PN Giovani, donne e lavoro**, che illustra il sito web, annunciato durante lo scorso Comitato di Sorveglianza, che è stato lanciato il 3 ottobre dell'anno scorso con una "News" che ne annunciava l'uscita. La struttura del portale, che è una sottosezione del portale del Ministero del lavoro, presenta una homepage che permette di consultare vari contenuti e un menù orizzontale con una prima sezione dedicata a tutto il Programma, che include, oltre ai documenti istituzionali di programmazione gestione controllo e valutazione, anche i manuali per i beneficiari. La struttura è dedicata all'organizzazione interna dell'Autorità di gestione ed è composta anche da altre sezioni, tra cui si segnala quella dedicata al Comitato di sorveglianza, la sezione "Opportunità" che ospita il calendario dei preavvisi e degli avvisi del Programma, e una sezione "Progetti" che offre una vetrina di tutti i progetti dell'Autorità. Tra questi ultimi, vi è una sezione dedicata ad INAPP, una sezione dedicata a Sviluppo lavoro Italia e una sezione dedicata ad Excelsior, con cui l'AdG collabora da anni e produce news regolari ogni volta che viene trasmesso il bollettino sulle previsioni dei fabbisogni del mercato del lavoro. Sono presenti, inoltre, una sezione dedicata ad EURES, una dedicata alle misure del nuovo DL coesione (attuate da INPS), e un'altra dedicata al Dialogo sociale.

Infine, sono presenti una sezione dedicata alle operazioni di importanza strategica, che in Italia sono denominate "progetti Europa 27", e una sezione dedicata alla comunicazione. Si evidenzia la sezione "strumenti beneficiari" dedicata ai beneficiari dove è presente il Manuale che ha elaborato l'Autorità di gestione e sul quale il team di comunicazione ha dato il suo supporto, predisponendo i format degli allegati al suddetto Manuale in maniera uniforme.

La **dott.ssa Fornara** continua il suo intervento proiettando la slide che evidenzia il picco delle visite al sito, che corrisponde in particolare al periodo in cui è stata aperta la possibilità di accedere al Fondo Nuove Competenze con l'accesso a molti materiali utili. Le varie linee colorate corrispondono alla provenienza degli utenti: le linee con il picco maggiore sono quelle di colore blu che evidenziano gli accessi al sito dai vari motori di ricerca, quelli gialli gli ingressi diretti di persone che conoscevano l'indirizzo; la linea viola è quasi piatta perché indica la provenienza dai Social network. Su questo ultimo punto, l'AdG risulta attualmente un po' penalizzata perché sfrutta i canali social istituzionali del Ministero del lavoro che, come policy, rimandano per le loro notizie al sito istituzionale del Ministero del Lavoro e non alle pagine del PN. Per tale ragione, l'AdG vorrebbe aprire dei canali social dedicati così da poter veicolare direttamente il pubblico e gli utenti sui contenuti specifici presenti nel portale del PN.

La **dott.ssa Fornara** descrive quindi le attività che l'AdG ha realizzato per l'operazione di importanza strategica Fondo Nuove Competenze; l'Autorità di gestione ha emanato il preavviso, come da Regolamento, e ha realizzato un webinar di preinformazione, rivolto in particolare ai Fondi interprofessionali, che sono tra i soggetti cardine per l'attuazione delle attività, durante il quale sono state fornite anche informazioni sugli obblighi di comunicazione da Regolamento. È stata inoltre creata una pagina dedicata ai materiali utili dove sono state caricate informazioni costruite da Sviluppo lavoro Italia, create news, post, e i tre webinar Sincroni sul calendario delle attività informative, ciascuno dei quali ha avuto 2000 partecipanti. Sono stati inoltre inseriti on line su Youtube n. 20 video, sia sincroni che asincroni che spiegavano le varie parti dell'avviso e si sono registrate circa 14.000 visualizzazioni, ed elaborate delle linee guida ad hoc per la comunicazione.

La **dott.ssa Fornara** procede illustrando l'andamento dei canali social del Ministero del lavoro: il canale social più usato è LinkedIn e a seguire Instagram, quest'ultimo di competenza del Ministero del Lavoro e non consente commenti ma solo condivisioni e like. Tra gli argomenti più rilevanti figura la missione di INAPP, che consiste nella produzione di rapporti di ricerca e alcuni temi della loro attività, come l'attività specifica di comunicazione delle attività del PN da loro realizzate.

La seconda colonna è dedicata alle attività di Sviluppo lavoro Italia (podcast, road show ecc.) che invece ha una vocazione più di informazione e di servizi; e infine EURES che quest'anno festeggia il trentesimo anno di attività.

Si sottolinea come le attività di Sviluppo lavoro Italia e di INAPP richiederebbero un'azione di comunicazione dedicata al pari di quelle delle operazioni di importanza strategica in quanto gli investimenti che gestiscono sono superiori ai 10 milioni di euro.

Per quanto riguarda le attività previste, dopo la riprogrammazione, l'AdG organizzerà un evento di lancio del PN. E' previsto anche l'evento di Fondo Nuove Competenze 3 non appena si avranno dei risultati, perché più che la conoscenza e l'informazione sul fatto che esiste l'azione occorre diffondere la conoscenza generale sui risultati ottenuti, anche perché questa è una delle mission della comunicazione, ovvero far sapere che i soldi dell'Unione europea vengono spesi per ottenere buoni risultati e quindi si metterà in campo un video che lo presenta e successivamente si procederà con l'apertura dei canali social. Inoltre, sarebbe utile valorizzare alcune delle interessanti attività svolte, per esempio quelle sulle Pari opportunità, a mezzo della nuova edizione del programma Rai "Il posto giusto", facendo ad esempio una scheda sulla modalità di ottenimento della certificazione della parità di genere oppure un'azione che spiega le attività per la flessibilità di orario in collaborazione di tutti gli attori interessati, così come anche sul truck tour. Infine, si presentano due campagne di comunicazione che usciranno a breve:

1. la campagna "Ora nuovo lavoro" che uscirà quest'estate e che è stata pensata per far conoscere i bonus occupazionali, gli incentivi del DL coesione. Si è voluto fare anche una mini-campagna dedicata all'Europa per evidenziare le azioni realizzate grazie ai Fondi europei; la campagna girerà sia sui canali social, con video, post, carousel e grafiche informative anche sui risultati, e con uno spot tv;
2. La seconda è una campagna creata dal Dipartimento per la coesione territoriale e per il Sud che si chiama "Uno Step oltre. Con l'Europa diamo all'innovazione l'impulso per competere" ed è stata fatta per la piattaforma STEP, al fine di promuovere il nuovo avviso.

Questa attività rientra nell'ambito della partecipazione come Autorità di gestione alla rete InformItalia, quale rete italiana della comunicazione di tutti i Fondi europei. L'AdG ha infatti partecipato quest'anno sia all'incontro di Mesagne in Puglia, che si è svolto nel mese di aprile, sia a maggio al forum PA, mentre a livello europeo agli incontri di Siviglia di novembre 2024 della rete InformUE, allo European Employment e infine all'incontro European Social Forum di marzo a Bruxelles.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che ringrazia per la presentazione e per il lavoro che è stato fatto dalla squadra, apprezza la ricchezza del sito e anche la ricorrenza nell'aggiornamento, reputa interessante avere un sito non soltanto ricco ma soprattutto aggiornato, con numerose notizie. La Commissione chiede inoltre, se tramite i contenuti del portale si riesce a comprendere il motivo per cui l'utente entra sul sito, ovvero perché sa già che cosa cercare o per iniziare ad

orientarsi, questo servirebbe per capire quanto gli utenti sono già informati o meno sull'opportunità del Fondo Sociale plus.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** osserva che la conoscenza dell'utente italiano degli interventi del Fondo sociale Plus è buona rispetto alla media europea, mentre non è altrettanto buona la percezione sull'impatto che i Fondi hanno sulla vita di tutti i giorni, con una media del 56% a livello italiano rispetto ad un 79% a livello di media europea. Apprezza il tentativo di creare dei video per permettere di far conoscere le azioni che vengono fatte a livello europeo e accrescere la percezione del valore aggiunto. Chiede però di poter aggiungere anche testimonianze concrete di chi ha usufruito del beneficio e interviste di chi ha partecipato direttamente alle iniziative;

Interviene la **dott.ssa Orsola Fornara responsabile del gruppo comunicazione dell'AdG** rappresentando che le pagine più frequentate dagli utenti sono state quelle sul Fondo Nuove Competenze, per cui se ne deduce che si tratta di persone che già conoscevano cosa stavano cercando; osserva inoltre che occorrerebbe sfruttare più i canali social autonomi per cominciare ad allargare il target degli utenti, perché attualmente è un sito più di servizio che di vera comunicazione.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, comunica la volontà di voler realizzare anche dei mini-video testimoniali perché le storie di vita reale sono quelle che coinvolgono maggiormente; quindi, bisognerebbe individuare dei soggetti che hanno realmente beneficiato dei Fondi e pubblicare le storie nella sezione progetti. L'Autorità di gestione non ha progetti direttamente volti all'utenza però è bene far conoscere i risultati che si ottengono e tutti gli sforzi che vengono fatti, per cui una parte della comunicazione potrebbe essere destinata a far conoscere il Programma nel suo complesso e una seconda parte dedicata ai risultati delle azioni che vengono via via realizzate; osserva inoltre che tutte le azioni di sistema che realizzano Sviluppo lavoro Italia e INAPP sono appannaggio degli Enti che le attuano e che le pubblicizzano autonomamente, dunque sarebbe interessante avere sui canali social di proprietà una repository più fruibile e sotto un unico cappello che faccia un po' più capire che esiste un Programma unico che spinge verso l'occupazione.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** osservando che in Svezia è stata presentata di recente una pubblicità molto interessante, affissa sul retro dei bus che circolano nella città, contenente una grande fotografia di un giovane che diceva "ho trovato lavoro perché l'Europa mi ha aiutato"; l'idea è sembrata molto originale e semplice perché visibile a tutte le persone e magari può essere anche più utile di un canale social.

La **dott.ssa Orsola Fornara** riscontra che in occasione di una delle riunioni europee tra comunicatrici e comunicatori, è emerso che c'è un po' di stanchezza rispetto all'uso dei canali social, quindi effettivamente bisognerebbe tornare ad una comunicazione un po' più fisica, sottolineando l'importanza di questo sistema in cui le informazioni passano davanti alle persone su un bus che circola.

13. Coordinamento Programma con:

- a. Programmi nazionali;
- b. PNRR

Interviene il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, che, con riferimento al coordinamento con i programmi, richiama il rapporto di complementarità sull'attuazione del piano nazionale per l'autoimpiego e l'auto imprenditorialità e il lavoro autonomo con le risorse del PNRR. Sia l'articolo 17 che l'articolo 18 del DL 60, che riguardano le speculari azioni al Nord e al Sud, prevedono degli interventi di complementarità proprio con il PNRR. Quindi mentre il PN finanzia le azioni di tutoraggio per l'incremento delle competenze e la concessione degli incentivi, il PNRR, con una dotazione di 100 milioni, finanzia la formazione e l'accompagnamento alla progettazione per l'avvio di attività di impresa. Sono state avviate due diverse interlocuzioni: una con l'unità di missione e l'ufficio competente per l'attuazione del programma Goal e una con Invitalia e con l'Ente nazionale di microcredito per la realizzazione dei progetti sul PN. L'aspetto principale di complementarità sarà realizzato in questo modo con una dotazione sul Programma giovani donne e lavoro di circa 700 milioni di euro e 100 milioni di euro a valere sul programma Goal.

Altri Programmi con i quali sono stati rilevati elementi di complementarità sono, essenzialmente, il PN Inclusione, in riferimento agli obiettivi specifici 4.8, 4.9 e 4.10, relativi rispettivamente all'inclusione socio-lavorativa, alla prevenzione del caporalato e alla presa in carico sociale nell'ambito della Priorità 1, dedicata al sostegno all'inclusione sociale e alla lotta alla povertà.

Con riferimento alla Priorità 3, l'aspetto di maggiore complementarità è stato individuato con il PN Innovazione, in relazione agli obiettivi specifici 1.2 e 1.4, concernenti il rafforzamento delle competenze dei lavoratori per affrontare le transizioni digitali e verdi, con un focus particolare sulle competenze digitali in ambito industriale e sull'utilizzo avanzato delle tecnologie.

L'Autorità di Gestione sta attualmente monitorando gli aspetti di complementarità emersi nella fase di riprogrammazione, durante la quale è stata condotta un'analisi approfondita delle relazioni tra i diversi

Programmi, con particolare attenzione al rischio di sovrapposizioni. A tal fine, l'Autorità di Gestione si è avvalsa di un quadro ricostruttivo che identifica, per ciascun Programma regionale e per alcuni Programmi nazionali, le attività e gli interventi previsti, al fine di individuare gli ambiti operativi già coperti a livello regionale e di evitare la duplicazione degli interventi finanziati da diversi Fondi.

Sebbene non siano ancora stati attivati specifici momenti di raccordo con gli altri Programmi, è in corso un'analisi costante e attenta volta a prevenire eventuali sovrapposizioni di attività e obiettivi tra i Programmi nazionali e quelli regionali.

Interviene il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che incoraggia un orientamento volto al coordinamento non solo con i programmi regionali, ma anche con quelli di livello nazionale. È emerso, già in fase di negoziazione nel precedente periodo di programmazione, come tali aspetti siano stati oggetto di attenzione da parte della Commissione.

Tuttavia, permangono rischi di sovrapposizione. Risulta quindi auspicabile un dialogo costante e strutturato con le altre autorità competenti, al fine di evidenziare le potenzialità di sinergia e, al contempo, di ripartire in modo chiaro i rispettivi ambiti di intervento.

In tale contesto, le iniziative avviate sono considerate positivamente, ma si ribadisce l'importanza di un coordinamento che non si limiti al solo appuntamento annuale. È infatti fondamentale che tale cooperazione

si mantenga attiva e continuativa nel corso dei diversi mesi, come più volte sottolineato dalla Commissione, che tiene a essere costantemente aggiornata al riguardo.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, precisa che si sta operando in un'ottica di analisi e monitoraggio, ovvero di verifica delle azioni già esistenti. Si tratta dello stesso approccio adottato per la misura relativa alla conciliazione, che verrà applicato anche alla misura sulla proattività rivolta ai NEET. L'obiettivo è valutare le iniziative già attive sul territorio e agire in modo complementare, eventualmente rifinanziando tali interventi o sostenendo quelle spese che, a livello regionale, non risultano più coperte. In alternativa, si potrà procedere con una realizzazione diretta degli interventi, a valere sul Programma, con azioni di carattere nazionale.

Si sottolinea che molte di queste attività devono ancora essere attuate, come emerso anche nel corso dell'incontro odierno. Si è, dunque, ancora in una fase preliminare, che necessita di essere concretizzata. Una volta completata la fase di avvio del piano per l'autoimpiego, si procederà parallelamente allo sviluppo delle due ulteriori misure relative alla conciliazione e all'Outreach rivolto ai NEET, al fine di completare il quadro degli interventi previsti dal Programma.

Solo a quel punto, e in base all'avanzamento della spesa, sarà possibile valutare se sussistono i margini per un'eventuale riprogrammazione.

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che raccomanda che occorre valutare la complementarità non unicamente a livello di spesa ma anche a livello di programmazione in fase di emanazione degli avvisi; quindi, gli stessi dovranno essere coordinati a livello di avvisi perché se è stato già un avviso per un Target Group a livello regionale non si consiglia di farlo anche a livello nazionale e viceversa. È importante lavorare a monte e non ex post vedendo la spesa perché è più problematico.

Seconda parte: Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani FSE 2014-2020 e Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione

14. Approvazione del resoconto della riunione del 21.06.2024

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, chiede l'approvazione del verbale della riunione del 20.06.2024 per il PON IOG e di quello del 21.06.2024, per il PON SPAO. I verbali vengono approvati.

15. Relazione di attuazione finale (RAF) (Reg. RdC art. 50, art. 110.2(b)): tempistica di preparazione e presentazione al CdS

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, illustra gli aspetti e la tempistica per la redazione della Relazione di Attuazione Finale (RAF) dei Programmi, condivisa con l'AdA, che accompagnerà l'AdG nella fase di chiusura dei Programmi.

Il **dott. Ferlito** afferma che a settembre 2025 è previsto l'avvio del processo di elaborazione della RAF. Vi sarà una fase intermedia, fissata per dicembre 2025, in cui la Relazione verrà condivisa con l'AdA. Successivamente nel mese di gennaio 2026, seguirà la presentazione al Comitato di Sorveglianza, con l'approvazione finale e l'invio del "pacchetto di chiusura" previsto per il 15 febbraio 2026.

16. Informazioni preliminari sulla situazione a chiusura (Reg. RdC art. 49.1,2):

- a. Spesa sostenuta;**
- b. Strumenti finanziari (Reg. RdC art. 110.1.i);**
- c. Conseguimento dei target.**

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, illustra la spesa sostenuta ed il raggiungimento dei target in merito al PON IOG e al PON SPAO. Inizia esponendo la situazione relativa al PON IOG e del suo possibile disimpegno di circa 176 milioni di euro, in quanto trattasi di spesa non rendicontata, illustrando varie ipotesi per ridurre tale gap: la prima riguarda una quota di spesa maturata dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 per il progetto "esonero giovani under 36" che deve essere ancora trasmessa da INPS e sulla quale l'AdG effettuerà le verifiche relative alla sussistenza dei presupposti di ammissibilità sul Programma; la seconda, riguarda una quota di spesa maturata per il progetto "Resto al Sud", attuato da Invitalia negli scorsi anni e tuttora in corso. Ad oggi sono in corso interlocuzioni con l'AdA circa i presupposti di ammissibilità, che non riguarderebbero tanto la verifica sullo *status* di NEET, quanto la verifica degli aspetti di coerenza con il Programma.

Il **dott. Ferlito** illustra inoltre la situazione relativa al PON SPAO e segnala di aver raggiunto il pieno assorbimento delle risorse su alcuni Assi prioritari, avvalendosi, ove previsto, delle clausole di flessibilità, e di disporre di una dotazione finanziaria importante ancora da certificare sull'Asse 6 "REACT EU". L'importo è costituito dalla quota residua del bonus "giovani under 36" e dell'esonero per la misura "donne svantaggiate", per il quale l'AdG ha avviato la rendicontazione per un importo paria a euro 113 milioni, a fronte di una dotazione fissata dal Programma di 126 milioni di euro, che dovrebbe concludersi a breve. Gli importi più rilevanti per questa dotazione residua riguardano gli impegni che erano stati destinati al

Fondo Nuove Competenze, prima e seconda edizione, intervento a titolarità dell'AdG.

Le spese sono state inviate da diversi mesi all'Organismo di controllo, con il quale sono in corso interlocuzioni per perfezionare la rendicontazione che risulta molto impegnativa in termini di corredo documentale, di verifiche sui pagamenti e sulla regolarità contributiva. L'AdG conta di chiudere la rendicontazione entro il 30 giugno 2025.

Si procederà anche con una rendicontazione in *overbooking* dell'esonero "Decontribuzione Sud", per il quale è stata chiusa una Domanda di Rimborso di circa 830 milioni di euro.

Il **dott. Ferlito** precisa di aver effettuato la rendicontazione degli sgravi adeguandosi il più possibile ai rilievi formulati negli ultimi audit e, pertanto, anche per questo motivo si sono registrati degli ulteriori rallentamenti che hanno portato ad oggi ad avere alcune quote da rendicontare, soprattutto per quanto riguarda le verifiche relative all'incremento occupazione. Tale verifica si svolge sia sull'impresa unica che sulle imprese collegate. L'AdG sta lavorando per riuscire a raggiungere tale obiettivo.

Complessivamente le risorse REACT EU da certificare ammontano a 126 milioni di euro (Esonero contributivo Donne Svantaggiate), 30,16 milioni di euro (Esonero contributivo Giovani Under 36) e 681,10 milioni di euro (Fondo Nuove Competenze).

Interviene la **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** che ringrazia per la panoramica ed apprezza l'ultimo sforzo che l'AdG sta facendo per diminuire l'importo in perdita sul PON IOG. Tale perdita deve servire da lezione per evitare il ripetersi in futuro. La **dott.ssa Dos Reis** inoltre evidenzia la difficoltà di giustificare agli organi superiori le perdite di risorse subite dall'Italia, che, pur essendo inferiori in termini percentuali rispetto ad altri Paesi, risultano elevate in valore assoluto a causa dell'alto volume di fondi assegnati. Nel contesto delle trattative sul bilancio europeo, il rischio è che altri Stati membri interpretino la bassa capacità di spesa dell'Italia come segnale che la stessa non ha realmente necessità di tutte le risorse ricevute.

Per il PON SPAO ci si augura che le risorse REACT EU possano essere rendicontate senza problemi, in quanto si tratta di numeri più alti per l'Italia, e contribuisce a rendere il PON SPAO il più corposo di tutti gli Stati membri.

Il **dott. Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, conferma che si tratta di una lezione importante e si impegna ad aprire una riflessione sulle cause e sugli interventi che si sarebbero potuti adottare.

A seguire, si rappresenta la situazione relativa agli Strumenti Finanziari, interventi di fatto conclusi con alcune code sullo strumento finanziario Selfemployment, che l'AdG sta regolamentando e disciplinando con Invitalia, con cui è stato definito un accordo per disciplinare questa fase e recuperare le quote dei prestiti che ai sensi del Regolamento verranno acquisite e destinate alle attività in continuità. Il **dott. Ferlito** illustra quindi le slide relative alla situazione del PON IOG e del PON SPAO:

- PON IOG: 39 milioni di euro di impegnato con una spesa di 32 milioni di euro;
- PON IOG: 12 milioni di euro di impegnato con una spesa di 10 milioni di euro.

Nel 2023, a seguito della Riprogrammazione, si è ridefinita la dotazione finanziaria complessiva.

Il **dott. Ferlito**, riconosce che è stata un'esperienza complessa, ma molto utile. Una collaborazione durata anni con risultati apprezzabili, se pur diversi tra PON IOG e PON SPAO. L'AdG ha avuto modo di confrontarsi con Invitalia sul tasso di revoca e di caduta dei finanziamenti, iniziando a lavorare su un'ipotesi di revisione che non si è potuta portare a termine, valorizzando l'esperienza maturata. Ad oggi sono stati rimborsati al Fondo 6 milioni di euro per quanto riguarda il PON IOG e 1,5 milioni di euro per quanto riguarda il PON SPAO.

Sono state finanziate 945 iniziative a valere sul PON IOG, con 651 revoche. La misura che ha avuto più successo è quella dei piccoli prestiti con circa il 39%. Sono state finanziate 428 iniziative a valere sul PON SPAO, con 71 revoche, rivolte inizialmente ai NEET (32%), ma estese poi ai disoccupati di lunga durata (22,6%) e alle donne inattive (45%).

Il **dott. Ferlito** mostra inoltre le slide con i valori di avanzamento fisico al 31 dicembre 2023 che sono ancora in fase di aggiornamento. Il rapporto tra i valori dei *target* fisasti al 2023 ed i valori della Relazione Annuale di Attuazione (RAA) 2022, nella maggior parte dei casi si attestano oltre l'80%. Si sta lavorando alla valorizzazione dei valori di avanzamento fino al 2023, al fine di inserirli nella RAF e chiudere con un aggiornamento completo. Ci sono alcuni casi in cui il valore di avanzamento degli indicatori è più basso, come ad esempio il *target* relativo all'indicatore C001 "Disoccupati, inclusi disoccupati di lungo periodo" con una percentuale di raggiungimento del 68%, per quanto riguarda le Regioni in transizione. Al contrario, per altri indicatori è stato superato il *target* previsto. Pertanto, a breve, verrà completata l'attività di valorizzazione degli indicatori, in modo di averli disponibili per la RAF.

17. Informativa chiusura Programmi Operativi

Interviene il **dott. Castellarin, MLPS, AT dell'Autorità di Audit del MLPS**, che illustra gli *step* per arrivare alla presentazione del "pacchetto di chiusura". Grazie al regolamento STEP è stato possibile "spalmare" su 2 anni gli audit delle operazioni che sono stati divisi su 3 periodi di cui il primo è stato concluso, il secondo avviato e il terzo sarà avviato a luglio. Sono stati chiusi gli audit di sistema per AdC e AdG.

Per le attività di chiusura è stato organizzato un incontro con l'Autorità di Gestione per pianificare le scadenze, definire il pacchetto di documenti necessari e concordare un percorso condiviso per la RAF, con l'obiettivo di verificare progressivamente i dati man mano che li riceveranno. L'AdA presenta il Gantt delle attività da settembre 2025 fino alla chiusura del 15 febbraio 2026.

La **dott.ssa Adelina Dos Reis, Commissione Europea, Capo Unità D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione** comunica di essere a disposizione con i colleghi auditors al fine di fornire chiarimenti sulla chiusura, in modo che il pacchetto venga presentato senza "lacune".

Il **dott. Stefano Cumer, Commissione Europea, D.G. Occupazione, Affari Sociali e Inclusione**, dichiara di rimanere in attesa degli ultimi dati sul PON SPAO. In merito ai controlli e all'ultima Domanda di Pagamento, dichiara di essere consapevole degli sforzi che sono stati fatti in merito al Programma. Valuta positivamente il fatto che la parametrizzazione finale dei *target* del PON SPAO procede bene e che la maggior parte dei *target* siano stati raggiunti. Rimane in attesa delle ultime informazioni sul *target* da verificare al fine di dimensionare il quadro complessivo.

La **dott.ssa Marinucci, in rappresentanza della CGIL**, esprime rammarico per la mancata piena spesa delle risorse, sottolineando il senso di responsabilità verso i beneficiari non raggiunti e le opportunità perse. Ribadisce la preoccupazione per l'effettivo impatto dei Piani sulle persone destinatarie e chiede di essere coinvolta in tutte le fasi decisionali, valorizzando il monitoraggio rafforzato come strumento per valutare l'efficacia delle misure. Conclude affermando che anche dagli errori si può trarre un risultato positivo, imparando e migliorando l'approccio futuro.

Il **dott. Ferlito, Autorità di gestione del MLPS**, ringrazia per l'intervento e rinnova l'impegno in questa direzione.

18. Informativa sul PO complementare – POC

Il punto 18 all'Ordine del Giorno non viene trattato e si rimanda alla presentazione condivisa con tutti i membri del Comitato di sorveglianza e pubblicata sulla pagina del Programma nazionale "Giovani, donne e lavoro".

Il **dott. Pietro Ferlito, Autorità di Gestione del MLPS**, ringraziando tutti per la fattiva partecipazione e per il lavoro svolto, dichiara chiusi i lavori alle ore 17.30.