



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

Regione Piemonte
Programma Operativo Regionale FSE
2007-2013

Rapporto di Valutazione Ex Ante

Indice

| | |
|--|------------|
| Premessa | 2 |
| 0 Riassunto esplicativo del programma | 3 |
| 1 Valutazione dell'analisi di contesto socioeconomica e della pertinenza della strategia rispetto ai bisogni identificati | 19 |
| 1.1 LA VALUTAZIONE DELL'ANALISI DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO | 19 |
| 1.1.1 La valutazione della completezza della struttura e delle informazioni contenute nell'analisi di contesto socio-economica | 20 |
| 1.1.2 La valutazione dell'attendibilità dell'analisi socioeconomica..... | 26 |
| 1.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERTINENZA DELLA STRATEGIA RISPETTO AI BISOGNI IDENTIFICATI | 47 |
| 1.2.1 La metodologia di valutazione..... | 47 |
| 1.2.2 Giudizi e Osservazioni | 48 |
| 2 Valutazione della coerenza interna e del grado di rischio della strategia regionale | 50 |
| 2.1 VALUTAZIONE DELLA COERENZA INTERNA DELLA STRATEGIA..... | 50 |
| 2.1.1 La metodologia di valutazione..... | 50 |
| 2.1.2 Giudizi e osservazioni | 52 |
| 2.2 VALUTAZIONE DEL GRADO DI RISCHIO DELLA STRATEGIA..... | 61 |
| 2.2.1 La metodologia di valutazione..... | 61 |
| 2.2.2 Giudizi e osservazioni | 62 |
| 3 Valutazione della coerenza esterna della strategia | 65 |
| 3.1 LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE | 65 |
| 3.2 GIUDIZI E OSSERVAZIONI | 66 |
| 4 Valutazione dei risultati attesi e degli impatti | 73 |
| 4.1 VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DEL SISTEMA E DEI SINGOLI INDICATORI..... | 73 |
| 4.1.1 La metodologia di valutazione..... | 73 |
| 4.1.2 Giudizi e osservazioni | 75 |
| 4.2 VALUTAZIONE DELL'IMPATTO POTENZIALE DELLA STRATEGIA | 80 |
| 4.2.1 La metodologia di valutazione..... | 80 |
| 4.2.2 Giudizi e osservazioni | 81 |
| 5 Valutazione dei sistemi di attuazione proposti | 85 |
| 5.1 VALUTAZIONE DI RUOLI E FUNZIONI DI AUTORITÀ E ORGANISMI..... | 85 |
| 5.2 VALUTAZIONE DEL SISTEMA GESTIONALE | 86 |
| 5.3 VALUTAZIONE DELLA PRESA IN CONTO DEI PRINCIPI ORIZZONTALI | 87 |
| 5.4 VALUTAZIONE DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA COMUNITARIA..... | 89 |
| 5.5 CONCLUSIONI | 89 |
| 6 Sintesi della valutazione ex ante | 91 |
| Appendice 1 – Indicatori di realizzazione e risultato | 95 |
| Appendice 2 -Metodi di calcolo degli indicatori | 99 |
| Appendice 3 - Tabelle di coerenza | 110 |

Premessa

Il presente rapporto di valutazione, elaborato dal CERIS-CNR, è strutturato secondo l'indice proposto nel documento DPS-UVAL, *Indicazioni per la redazione del rapporto di valutazione ex-ante dei programmi operativi 2007-2013*. I contenuti del rapporto sono organizzati su sei capitoli. Il capitolo zero è dedicato ad un riassunto esplicativo del Programma, il cui scopo è quello di fornire una visione di sintesi delle scelte e della strategia del Programma. Il primo capitolo contiene una valutazione dell'analisi socio-economica e della rispondenza della strategia rispetto ai bisogni identificati, svolta attraverso un'analisi della completezza e dell'adeguatezza dell'analisi socio-economica e della coerenza della strategia con i bisogni emergenti dall'analisi SWOT. Il secondo capitolo riguarda invece la valutazione della coerenza interna della strategia regionale ed una valutazione del grado di rischio del programma, affrontate, rispettivamente, attraverso una analisi delle relazioni e delle complementarità tra le differenti priorità ed una analisi del grado di innovatività della strategia rispetto alla passata programmazione. Il terzo capitolo è dedicato ad un'analisi della coerenza esterna della strategia del PO con le politiche nazionali e comunitarie. Il quarto propone invece una valutazione dei risultati attesi e degli impatti attraverso l'analisi del sistema di indicatori contenuta all'interno del POR Piemonte e l'analisi dell'impatto potenziale generato dal programma stesso nel perseguimento degli obiettivi di Lisbona. Il capitolo quinto propone la valutazione della qualità e dell'adeguatezza del sistema di attuazione previsto attraverso un'analisi degli organismi, del sistema gestionale, della presa in conto dei principi orizzontali e del rispetto della normativa comunitaria, alla luce degli elementi di forza e di debolezza del sistema di gestione attivato nella precedente programmazione. Infine, il capitolo sesto contiene una sintesi del processo di valutazione ex ante e dei principali risultati raggiunti, finalizzati a fornire una descrizione delle modalità con cui è avvenuta l'interazione del valutatore con il programmatore ed un giudizio generale sugli esiti dell'interazione sulle scelte del programmatore.

0 Riassunto esplicativo del programma

Il Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo (PO) realizzato dalla Regione Piemonte è il frutto di una riflessione approfondita, condotta sulla base di una lettura congiunta dei punti di forza e di debolezza del tessuto socio economico regionale, emergente dall'analisi di contesto, e della loro integrazione con le linee strategiche stabilite negli Orientamenti Strategici Comunitari (OSC) del Consiglio Europeo, nel Quadro Strategico Nazionale (QSN) e nel Documento di Programmazione Strategica Operativa della Regione Piemonte (DSPO) a loro volta predisposti in coerenza, rispettivamente, con gli Orientamenti Integrati per la crescita e l'occupazione (OICO), il Documento Strategico Preliminare Nazionale (DSPN) e il Documento Strategico Regionale (DSR). Nel corso del processo di costruzione del PO, le modalità di tale integrazione sono state lungamente discusse e avvalorate attraverso un continuo confronto sostenuto dagli uffici della Direzione Regionale Formazione Professionale e Lavoro, preposti alla redazione del PO con esperti settoriali, con le parti sociali e con il team di valutazione ex-ante, e sono confluite nell'elaborazione di una strategia unitaria di intervento.

Il quadro socio-economico: punti di forza e di debolezza del Piemonte

L'immagine del Piemonte emergente dall'analisi di contesto è quello di una regione caratterizzata dai tipici problemi strutturali connessi ad un'economia in transito da un assetto industriale classico ad uno maggiormente basato sui servizi e sul terziario. Il quadro socioeconomico appare perturbato da alcuni significativi fenomeni socio economici, tra i quali si segnalano:

- la crisi industriale, particolarmente riferita al settore automobilistico, al sistema moda e al comparto orafa;
- il rilancio dell'immagine turistica della regione, determinata anche dall'evento olimpico del gennaio 2006 e dai relativi investimenti per adeguare la dotazione infrastrutturale del territorio (in particolare della provincia di Torino);
- le dinamiche demografiche, che vedono una diminuzione dei contingenti giovanili e un forte incremento della popolazione anziana e pensionata;
- la regolarizzazione della popolazione immigrata, che con il suo incremento contrasta il declino demografico e contribuisce alla crescita di realtà imprenditoriali in alcuni settori, quali agricoltura, edilizia e impiantistica e servizi alla persona.

Nonostante il verificarsi della crisi economica, nel periodo 2000-2005, i principali indicatori del mercato del lavoro (MDL) segnalano una buona performance: gli effetti della stagnazione sono stati contenuti dal ricorso agli ammortizzatori sociali, il tasso di occupazione è aumentato (dal 60% al 64%) e la disoccupazione è diminuita (dal 6,3% al 4,7%), anche se rimane ancora troppo bassa la percentuale di occupati anziani (tra i 55 e i 64 anni lavora soltanto il 28% dei soggetti). Il MDL in Piemonte si caratterizza per la presenza di alcune specificità rispetto al resto dell'Italia e dell'UE, condensabili in:

- una maggiore presenza del lavoro autonomo;
- un'alta quota di occupati nell'industria in senso stretto;
- una scarsa incidenza del part-time;
- un'incidenza altrettanto bassa dell'occupazione temporanea tra i dipendenti.

e per la presenza di alcune criticità che dovranno essere prese in considerazione dalle politiche pubbliche:

- difficoltà riscontrata dai giovani in relazione al primo inserimento lavorativo e alla stabilizzazione dell'impiego;
- fenomeni di segregazione lavorativa orizzontale e verticale nei confronti delle donne e scarsa diffusione di possibilità di impiego part-time;
- problemi di integrazione per i cittadini stranieri;
- aumento del numero degli ultracinquantenni e quindi del rischio di obsolescenza professionale.

Quanto ai livelli di istruzione della popolazione, la regione presenta un certo ritardo sia rispetto alla media nazionale che a quella europea: oltre il 40% dei lavoratori, infatti, si è fermato alla scuola dell'obbligo, anche se negli ultimi anni è andata aumentando la quota dei diplomati e dei laureati. Le attività formative per adulti, inoltre, sono ancora poco diffuse. In buona sintesi, come segnalato dall'analisi SWOT condotta nel PO, i punti di forza del sistema Piemonte si organizzano intorno ai seguenti elementi:

- Dinamica di medio periodo dei principali indicatori del mercato del lavoro;
- Crescita dell'occupazione femminile;
- Buona propensione al lavoro autonomo e all'imprenditorialità;
- Progressivo aumento dei livelli di qualificazione degli occupati;
- Contributo positivo dell'immigrazione a dinamiche demografiche e offerta di lavoro;
- Disponibilità di un sistema strutturato di servizi al lavoro;
- Aumento tendenziale dei livelli di scolarizzazione (specie femminile);

- Tradizione di integrazione delle politiche di inclusione sociale;
- Offerta educativa plurale e di qualità;
- Presenza di poli di eccellenza sul territorio per l'alta formazione;

mentre le “debolezze” si articolano nei seguenti elementi:

- Difficoltà lavorative per giovani, donne, anziani;
- Permanenza di forme di segregazione verticale e orizzontale delle donne,
- Presenza di forme di lavoro irregolare, specie in determinati comparti;
- Dinamiche demografiche poco favorevoli all'innovazione organizzativa;
- Bassa partecipazione al lifelong learning;
- Limitato ricorso ai canali formali nei processi di ricerca di un primo o nuovo lavoro;
- Elevato tasso di dispersione scolastica, specie tra i maschi;
- Difficoltà nell'integrazione sociale dei migranti;
- Insoddisfacenti livelli medi di competenza nelle diverse fasce di età;
- Modesta capacità di trasferire l'innovazione al sistema economico;

L'analisi dei fabbisogni regionali ha portato a individuare la necessità di pianificare un significativo intervento sul versante delle risorse umane per sostenere la crescita del sistema economico piemontese. In questa direzione la Regione Piemonte ha individuato, in via preliminare, quattro categorie di destinatari prioritari delle azioni programmabili grazie al Fondo Sociale, a cui ricollegare ambiti di intervento prevalenti:

- giovani: incentivazione alla stabilizzazione dell'impiego e disincentivazione al mantenimento della precarietà; lotta alla dispersione scolastica e maggiore finalizzazione degli interventi formativi alle esigenze delle imprese;
- donne: potenziamento dei servizi alle famiglie; riduzione delle segregazioni di genere; azioni selettive di rafforzamento delle competenze;
- immigrati: rafforzamento del sistema di accoglienza e integrazione; lotta allo sfruttamento della manodopera extracomunitaria e al lavoro nero;
- lavoratori e lavoratrici in età avanzata: promozione dei progetti di invecchiamento attivo; sviluppo del lifelong learning e delle azioni a favore dell'adattabilità della forza lavoro.

La strategia d'intervento: obiettivi e logica

Sulla base delle considerazioni contenute nel precedente paragrafo, la Regione Piemonte ha prodotto un "strategia d'intervento", che attraverso un sistema articolato di obiettivi ed azioni, persegue lo scopo generale di **qualificare la popolazione e il lavoro sul territorio regionale**. Tale obiettivo, che definiremo globale, è a sua volta strutturato in una serie di obiettivi generali (o di asse) e di obiettivi specifici, articolati secondo un sistema imperniato su sei assi strategici: adattabilità, occupabilità, inclusione sociale, capitale umano, transnazionalità/interregionalità e assistenza tecnica. Ciascun asse è caratterizzato da un singolo obiettivo generale e da un numero variabile di obiettivi specifici. Nella tabella sottostante viene proposta una ricostruzione dell'articolazione degli obiettivi (albero degli obiettivi) per ogni singolo asse.

Tabella 1 - Tabella riassuntiva degli obiettivi del POR Piemonte

| Obiettivo globale | Assi | Obiettivo generale d'asse | Obiettivi specifici comuni |
|--|-------------------------|---|--|
| Qualificare la popolazione e il lavoro | I) Adattabilità | Sviluppare l'adattabilità di lavoratori, imprese e imprenditori | a) sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori |
| | | | b) favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro |
| | | | c) sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità |
| | II) Occupabilità | Sviluppare l'occupabilità delle risorse Umane | d) aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro |
| | | | e) attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese |
| | | | f) migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere |
| | III) Inclusione sociale | Sviluppare l'inclusione sociale delle risorse Umane | g) sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro |
| | IV) Capitale umano | Sviluppare il Capitale Umano | h) elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | i) aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza |
| | | | l) creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione |
| | V) Transnazionalità e interregionalità | Sviluppare la collaborazione transnazionale e transregionale sui temi del lavoro e dell'inclusione sociale | m) promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche |
| | VI) Assistenza tecnica | Migliorare l'attuazione del PO | n) migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |

Logica dell'ASSE I

Scendendo nel dettaglio ed analizzando la strategia messa in campo dalla Regione Piemonte, possiamo evidenziare come, relativamente **all'Asse I**, il cui obiettivo generale è quello di **sviluppare l'adattabilità dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori**, la Regione abbia ipotizzato di conseguire tale obiettivo finale attraverso il conseguimento di tre obiettivi intermedi:

- sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;
- sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.

La Regione Piemonte ritiene che un effettivo sviluppo dell'adattabilità delle risorse umane, in altri termini della capacità dei lavoratori e imprese di adattarsi ai cambiamenti del MDL, passi innanzitutto attraverso **un rafforzamento dei sistemi di formazione continua e, più in generale attraverso forme di sostegno all'adattabilità dei lavoratori**, in particolare quelli delle piccole e medie imprese. Per queste ragioni la Regione Piemonte intende conseguire il primo obiettivo intermedio attraverso una serie di interventi finalizzati globalmente a sostenere la formazione continua degli occupati. Gli strumenti su cui si intende puntare sono:

- i progetti di formazione continua di iniziativa aziendale connessi con le scelte di investimento dell'impresa;
- i programmi di formazione continua proposti da soggetti formatori accreditati, rivolti a lavoratori e datori di lavoro e destinati a sostenerne l'adattabilità, la competitività ed i processi di sviluppo;

- la predisposizione di metodologie innovative e flessibili per assicurare l'accesso alla formazione;
- i piani Formativi di Area o interventi analoghi, volti a sostenere attraverso l'azione formativa specifici programmi di sviluppo regionale, realizzati da soggetti formatori accreditati;
- la formazione per la qualificazione sul lavoro (apprendistato professionalizzante) e per il conseguimento di una qualifica, di un diploma o di un titolo di formazione superiore da parte degli apprendisti;

La gamma d'interventi proposti intende sostenere i processi di formazione tanto sul versante della domanda, quanto sul versante dell'offerta, puntando a preservare un'offerta di formazione continua qualificata, tempestivamente fruibile e con modalità di accesso semplificate, anche tramite la diffusione di forme individualizzate (voucher alle imprese e ai lavoratori).

Il conseguimento dell'adattabilità delle imprese, ovvero della loro capacità di essere maggiormente produttive e innovative, ovviamente non può scaturire come conseguenza della sola azione formativa dei dipendenti. La Regione, in particolare, ritiene che esista una forte connessione tra capacità di produzione e innovazione delle imprese e organizzazione e qualità del lavoro all'interno delle stesse. Per assicurare l'adattabilità è quindi fondamentale conseguire l'obiettivo intermedio di **miglioramento dell'organizzazione e della qualità del lavoro all'interno delle imprese**. In questa direzione la Regione intende stimolare in particolare modificazioni organizzative che consentano una valorizzazione dei lavoratori anziani, anche in vista delle esigenze di un mutato quadro socioeconomico e demografico del territorio che vedrà questi ultimi sempre più presenti nei processi produttivi. Per ottenere tale risultato la Regione desidera attivare progetti per le aziende finalizzati a favorire l'adozione di forme di organizzazione consone alle mutazioni in atto, attraverso azioni di *active ageing*, *empowerment* e diffusione della responsabilità sociale delle imprese.

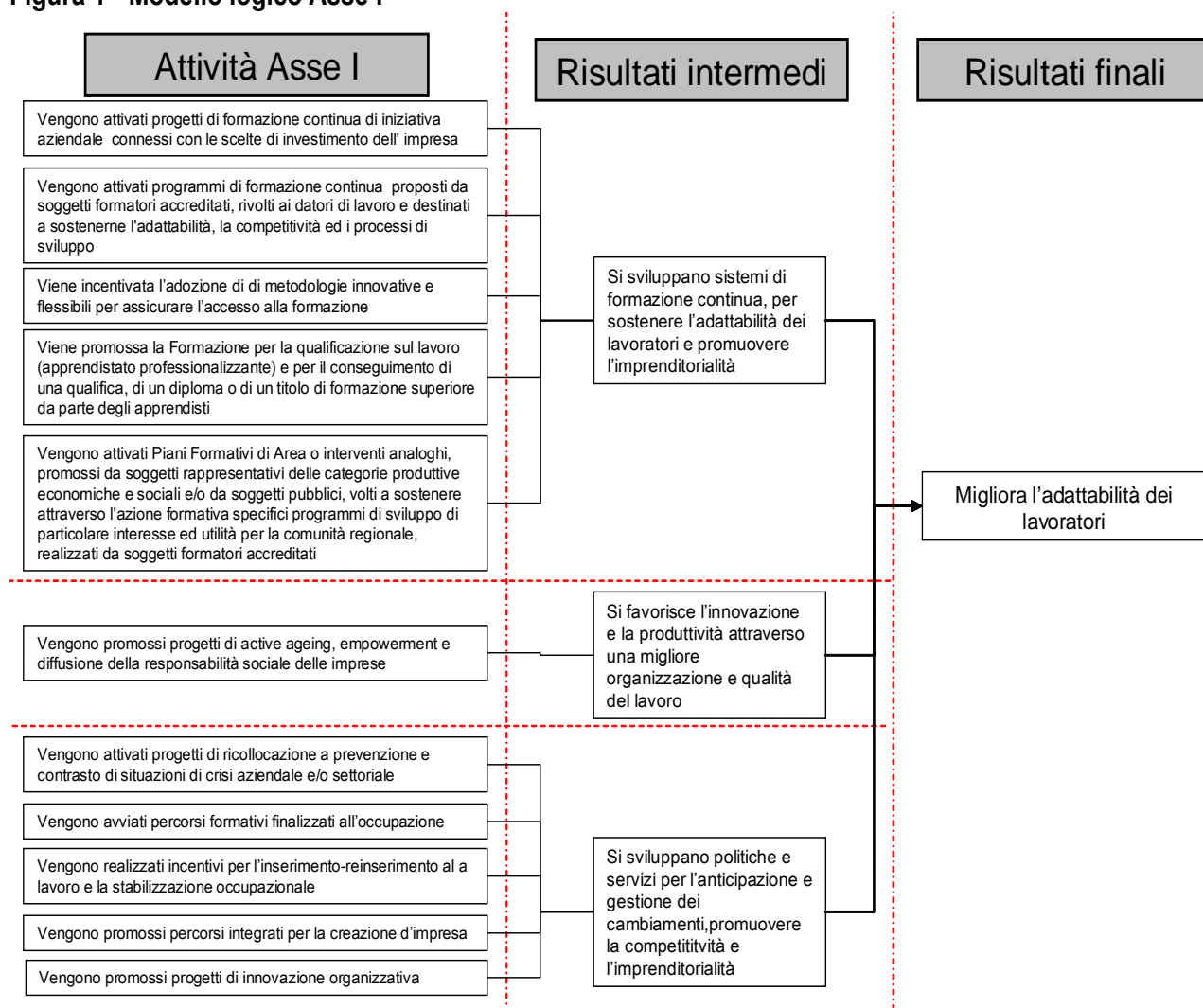
Per la Regione Piemonte l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese è inoltre connessa alla qualità delle **politiche e dei servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti e per la promozione della competitività e dell'imprenditorialità**. L'idea è che le imprese possano aumentare la loro capacità di "stare sul mercato" e di rinnovarsi seguendo le mutate esigenze dello stesso, nella misura in cui vengono supportate da un sistema di servizi che consente loro di affrontare in maniera vincente le "crisi aziendali". In questa particolare fase di transizione del sistema economico, caratterizzata da una serie di turbolenze aziendali, la Regione ritiene sia indispensabile provvedere strumenti che siano in grado di aiutare i lavoratori che hanno perduto il lavoro a ricollocarsi in tempi rapidi e nel contempo offrire a "nuovi imprenditori" la possibilità di trasformare le loro business-idea in vere e proprie imprese. In tale direzione la Regione intende effettuare:

- progetti di ricollocazione a prevenzione e contrasto di situazioni di crisi aziendale e/o settoriale;
- percorsi formativi finalizzati all'occupazione;

- incentivi per l'inserimento-reinserimento al lavoro e la stabilizzazione occupazionale
- percorsi integrati per la creazione d'impresa;
- formazione per l'imprenditorialità;

Le modalità con le quali le attività sono collegate al raggiungimento degli obiettivi intermedi e questi ultimi al raggiungimento dell'obiettivo finale può essere utilmente descritto tramite un modello logico¹. Esso rappresenta una semplificazione di come il PO funziona e produce i suoi effetti.

Figura 1 - Modello logico Asse I



¹ Nella letteratura specializzata, con l'espressione "modello logico" si indica un modo di concettualizzare e rappresentare, anche graficamente, il modo in cui l'intervento opera e produce i suoi effetti: si tratta di una rappresentazione dell'azione pubblica, basata sull'individuazione di singoli eventi che, costituendo una vera e propria "catena causale", conducono dalle attività di base del programma alla realizzazione di un cambiamento atteso nel "fenomeno" obiettivo dell'intervento (final outcome).

Logica dell' ASSE II

Per quanto riguarda il secondo asse strategico, il cui obiettivo generale è quello di migliorare l'occupabilità della forza lavoro, la strategia d'intervento messa in campo dalla Regione si presenta estremamente differenziata. La Regione ritiene infatti che un accrescimento dell'occupabilità dei lavoratori possa essere determinato, congiuntamente, tanto dal miglioramento delle istituzioni del MDL , quanto dalla predisposizione di interventi per target specifici (migranti e donne). A tal fine sono stati stabiliti tre obiettivi intermedi:

- aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro;
- attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese;
- migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere;

Per migliorare l'occupabilità la Regione Piemonte ritiene innanzitutto prioritario assicurare un aumento dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e dell'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro. In altre parole si intende coordinare e migliorare l'offerta degli enti che erogano servizi al lavoro, attraverso un potenziamento delle strutture e del personale che vi opera. Le attività proposte, per perseguire tale risultato, sono:

- azioni intese ad assicurare il governo e il coordinamento delle politiche del lavoro;
- interventi per il potenziamento del sistema informativo del lavoro;
- azioni per la promozione del raccordo tra i CPI e le Agenzie per il lavoro;
- formazione degli operatori dei servizi al lavoro;
- azioni per la qualificazione del sistema regionale dei servizi al lavoro (autorizzazione/accreditamento, "quadro delle competenze", ecc)";
- interventi per l'emersione del lavoro nero;

Si tratta di una gamma eterogenea di interventi (azioni formative, interventi sulle strutture, azioni di coordinamento, ecc.), accomunati dall'ambizione di incidere sulle strutture che hanno il compito istituzionale di agevolare l'occupabilità dei lavoratori. Tali azioni, nell'intenzione della Regione, dovrebbero contribuire a ridurre alcuni "deficit" evidenziati in particolare dal sistema degli SPI negli anni passati, mettendo a frutto i consistenti investimenti realizzati nel periodo di programmazione 2000-2006, anche grazie all'entrata a regime di servizi e strumenti realizzati in forma sperimentale.

L'occupabilità dei lavoratori è determinata anche dalla qualità e dalla consistenza delle politiche del lavoro. La **realizzazione di politiche del lavoro attive e preventive**, è infatti strumentale al conseguimento di un più

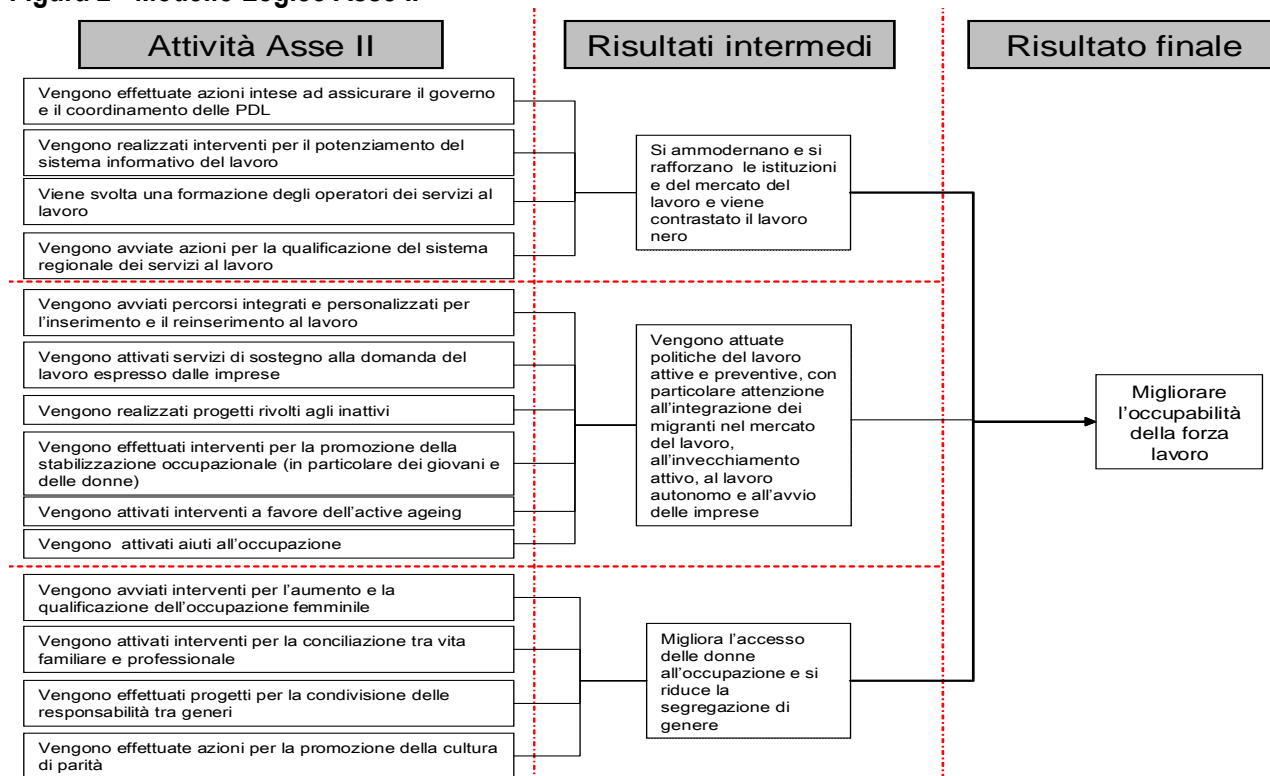
elevato livello di occupabilità. In tale direzione la Regione Piemonte ha deciso di puntare in particolare a rafforzare la progettazione e l'attuazione di politiche che si rivolgono a "segmenti critici" della popolazione: politiche finalizzate all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro e invecchiamento attivo. Il raggiungimento di tale obiettivo intermedio è previsto attraverso attività quali:

- percorsi integrati e personalizzati per l'inserimento e il reinserimento al lavoro;
- servizi di sostegno alla domanda di lavoro espressa dalle imprese;
- progetti rivolti agli inattivi;
- interventi per la promozione della stabilizzazione occupazionale (in particolare dei giovani e delle donne);
- interventi a favore dell'invecchiamento attivo;
- progetti integrati intesi favorire l'acquisizione di competenze di base e specialistiche da parte dei migranti;
- incentivi per l'inserimento-reinserimento al lavoro e la stabilizzazione occupazionale.

Il miglioramento dell'occupabilità appare in Piemonte come un problema prevalentemente femminile. E' quindi intenzione della Regione occuparsi in via prioritaria di tale segmento della popolazione, aggredendo il problema nelle sue diverse dimensioni. Per **migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere** la Regione promuove una serie di interventi.

- interventi per l'aumento e la qualificazione dell'occupazione femminile;
- interventi di conciliazione tra vita familiare e professionale;
- progetti per la condivisione delle responsabilità tra i generi;
- azioni per la promozione della cultura di parità.

Si tratta di interventi volti anche a favorire la conciliazione tra la vita familiare e quella professionale, nonché la diffusione e l'incentivazione di strumenti quali il congedo parentale (ai sensi della legge 53/2000), poco utilizzato per motivi culturali ed economici.

Figura 2 - Modello Logico Asse II


Logica dell' ASSE III

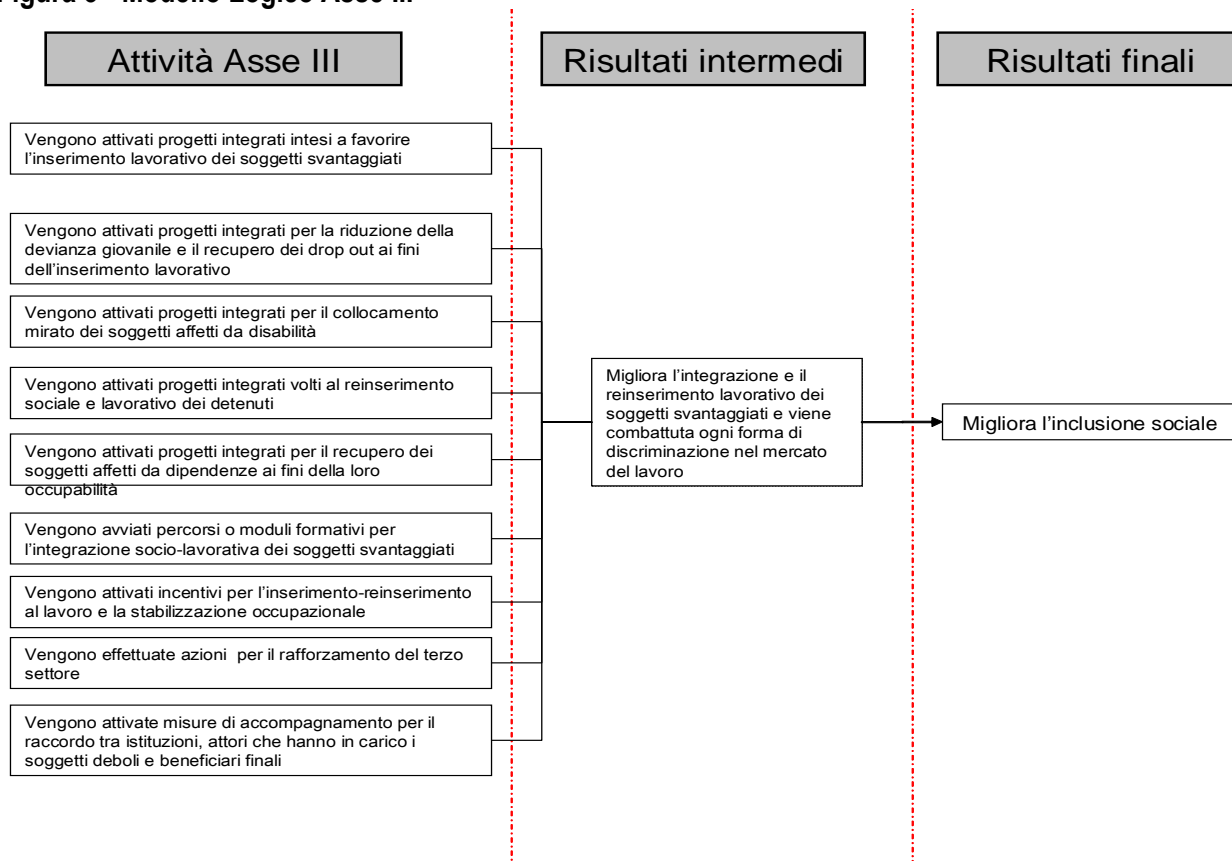
Nel terzo Asse l'obiettivo generale è quello di migliorare l'inclusione sociale, con particolare attenzione alle limitazioni esistenti sul mercato del lavoro. In particolare, si intende ridurre il fenomeno della discriminazione nell'accesso al lavoro, per qualunque motivo esso intervenga. L'idea è che gran parte delle problematiche legate all'esclusione sociale siano in parte determinate anche da un difficoltoso accesso di alcune fasce di cittadini al MDL. Per ridurre tale problema, la Regione intende attivare una serie di interventi finalizzati in particolare allo sviluppo di percorsi di integrazione e al miglioramento del (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, attraverso attività quali:

- progetti integrati intesi a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati;
- progetti integrati per la riduzione della devianza giovanile e il recupero dei drop out ai fini dell'inserimento lavorativo;
- progetti integrati per il collocamento mirato dei soggetti affetti da disabilità;
- progetti integrati volti al reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti;
- progetti integrati per il recupero dei soggetti affetti da dipendenze al fine della loro occupabilità;
- interventi formativi per l'integrazione socio-lavorativa dei soggetti svantaggiati;
- incentivi per l'inserimento-reinserimento al lavoro e la stabilizzazione occupazionale;
- azioni per il rafforzamento del terzo settore;

- misure di accompagnamento per il raccordo tra istituzioni, attori che hanno in carico i soggetti deboli e beneficiari finali”.

La Regione, intende coinvolgere nella realizzazione di queste attività, tutti i soggetti pubblici e privati che quotidianamente hanno in carico le “popolazioni - target” vittime dell'esclusione sociale.

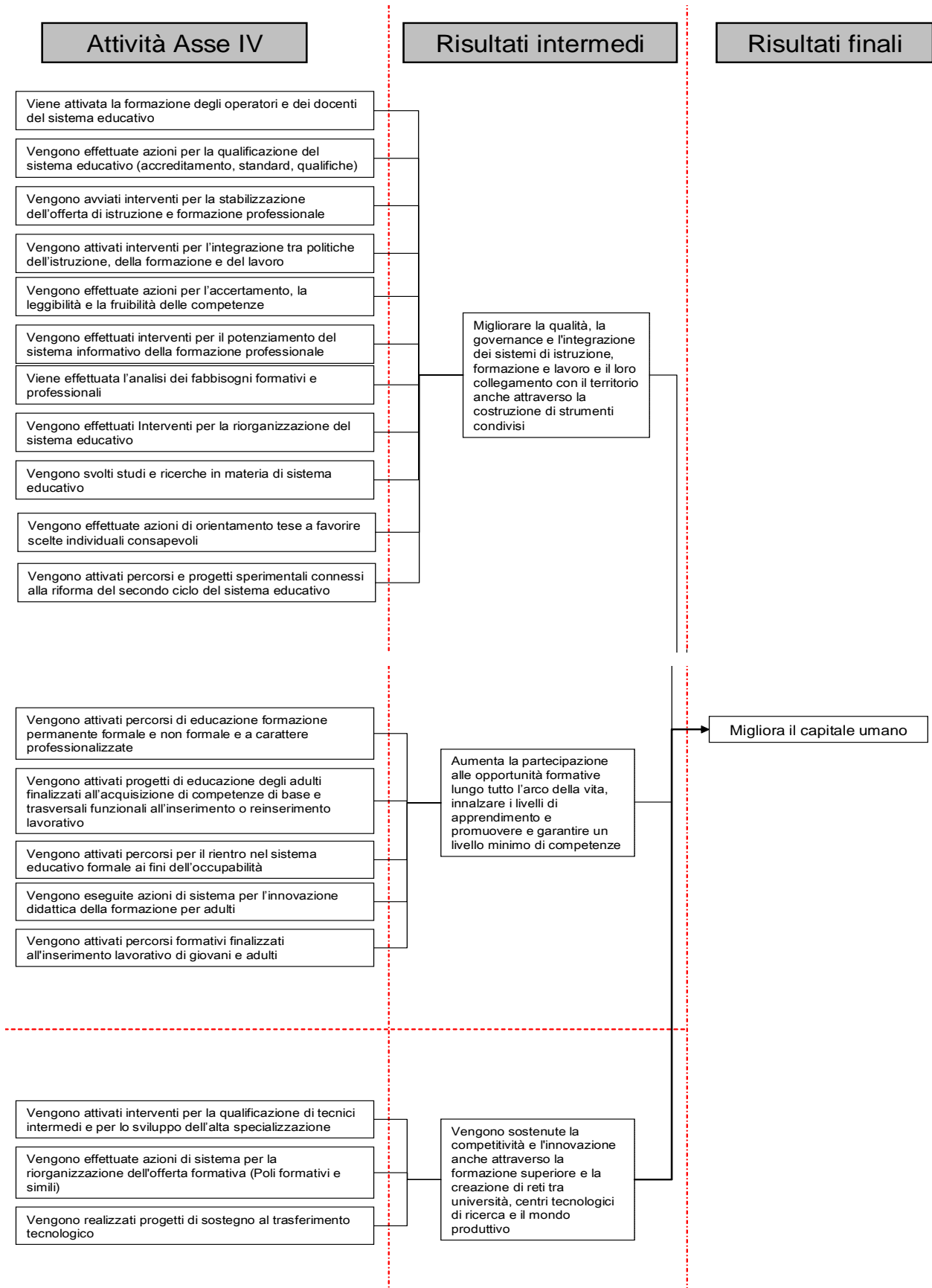
Figura 3 - Modello Logico Asse III



Logica dell'ASSE IV

Nel quarto asse l'obiettivo generale identificato dalla regione è quello di produrre uno sviluppo del Capitale Umano, inteso come una crescita delle competenze (professionali e non) mediamente presenti nella popolazione. Per far questo la Regione ritiene da un lato di dover agire sulla struttura e sull'integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro, dall'altro di dover operare sulla partecipazione della popolazione alle attività formative. La strategia in dettaglio si basa sul conseguimento di tre obiettivi intermedi:

- elaborare e introdurre riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento;
- aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza
- creare reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione

Figura 4 - Modello Logico Asse IV


Il primo obiettivo intermedio dovrebbe essere assicurato attraverso un ventaglio di azioni di varia natura, finalizzate a migliorare le prestazioni del sistema educativo piemontese, in un'ottica di integrazione tra istruzione e formazione professionale. La lista di attività immaginate dalla Regione prevede:

- formazione degli operatori e dei docenti del sistema educativo;
- azioni per la qualificazione del sistema educativo (accreditamento, standard, qualifiche);
- interventi per la stabilizzazione dell'offerta di istruzione e formazione professionale;
- interventi per l'integrazione tra politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro;
- azioni per l'accertamento, la leggibilità e la fruibilità delle competenze;
- interventi per il potenziamento del sistema informativo della formazione professionale;
- analisi dei fabbisogni formativi e professionali;
- interventi per la riorganizzazione del sistema educativo;
- studi e ricerche in materia di sistema educativo;
- azioni di orientamento tese a favorire scelte individuali consapevoli;
- percorsi e progetti sperimentali connessi alla riforma del secondo ciclo del sistema educativo;

L'obiettivo di aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza dovrebbe invece essere perseguito principalmente attraverso l'attivazione di percorsi di formazione e orientamento. In questa direzione, potranno essere finanziate diverse tipologie di attività:

- percorsi di educazione formazione permanente formale e non formale e a carattere professionalizzante;
- progetti di educazione degli adulti finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali funzionali all'inserimento o al reinserimento lavorativo;
- percorsi per il rientro nel sistema educativo formale ai fini dell'occupabilità;
- azioni di sistema per l'innovazione didattica della formazione per adulti;
- percorsi formativi finalizzati all'inserimento di giovani e adulti;

Infine, l'ultimo obiettivo intermedio che riguarda la creazione reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale, con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione, verrà perseguito attraverso i seguenti interventi:

- percorsi formativi finalizzati al conseguimento di competenze di livello medio-alto coerenti con l'evoluzione della domanda di lavoro e realizzati anche in forma integrata;

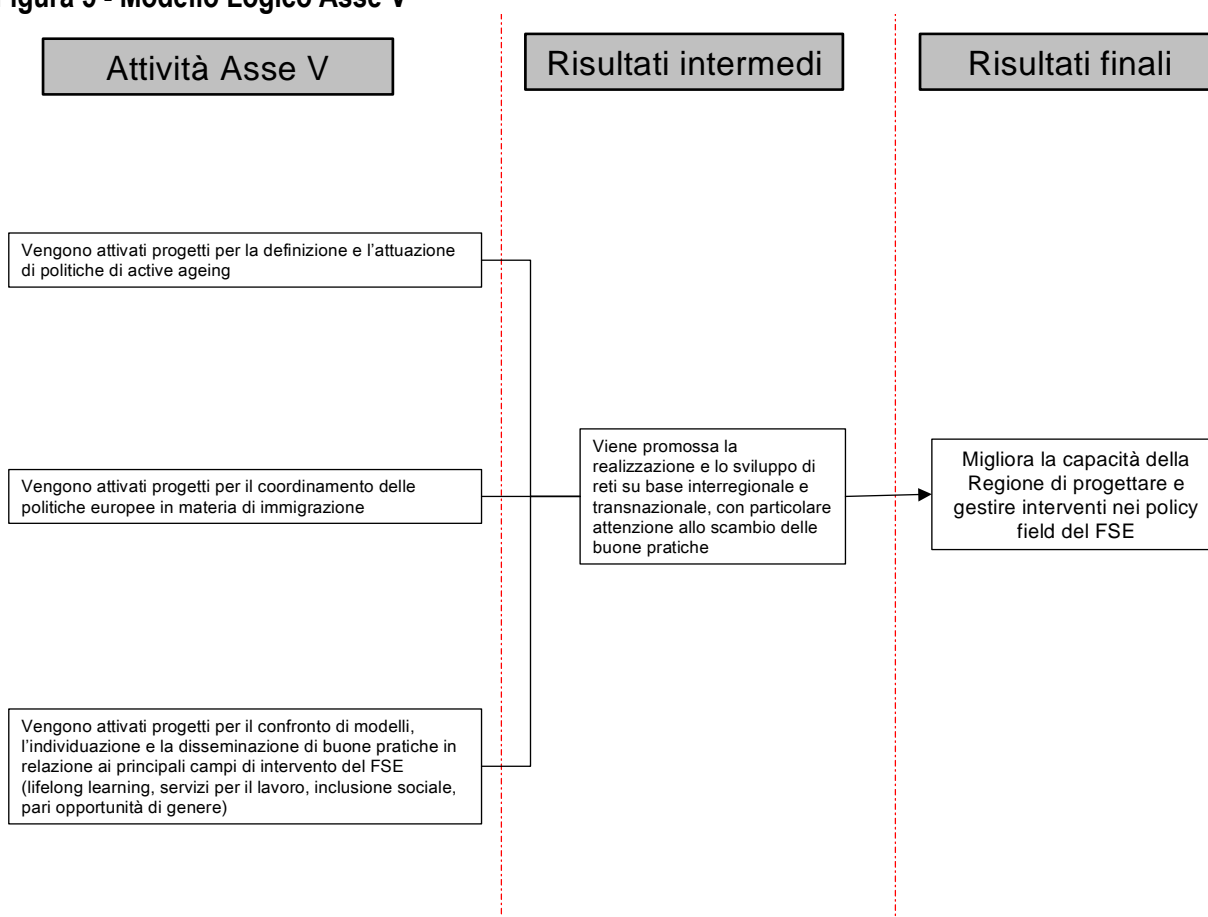
- azioni di sistema per la riorganizzazione dell'offerta formativa (Poli formativi e simili);
- sostegno ai ricercatori per la diffusione dell'innovazione in impresa;

Gli strumenti collocati nell'asse del Capitale Umano, alcuni dei quali riferibili anche ad altri assi, rispondono complessivamente all'esigenza di creare oggi i presupposti per una qualificazione a lungo termine della popolazione piemontese. Tale scelta, che ha determinato anche il peso finanziario della policy, recepisce una precisa indicazione strategica del DSPO che, a sua volta deriva dai bisogni posti in luce dall'analisi di contesto.

Logica dell'ASSE V

Nel quinto asse l'obiettivo generale identificato dalla Regione Piemonte è quello di produrre uno sviluppo della capacità della propria struttura amministrativa di progettare e gestire interventi nei diversi policy field del FSE. Per far questo la strategia adottata è quella di entrare in contatto con le migliori esperienze nazionali ed internazionali, attraverso lo sviluppo di vere e proprie reti per lo scambio delle buone pratiche, in collaborazione con le regioni italiane ed europee.

Figura 5 - Modello Logico Asse V



L'idea è quella che attraverso una condivisione delle esperienze più avanzate la Regione possa sensibilmente migliorare la propria capacità di intervento nei singoli policy field del FSE. A tal fine si intendono avviare in particolare attività finalizzate a definire progetti di collaborazione per la definizione e l'attuazione di politiche di active ageing, di coordinamento delle politiche europee in materia di immigrazione e più in generale progetti finalizzati all'individuazione delle buone pratiche nelle politiche che rispondono ai campi d'intervento del FSE.

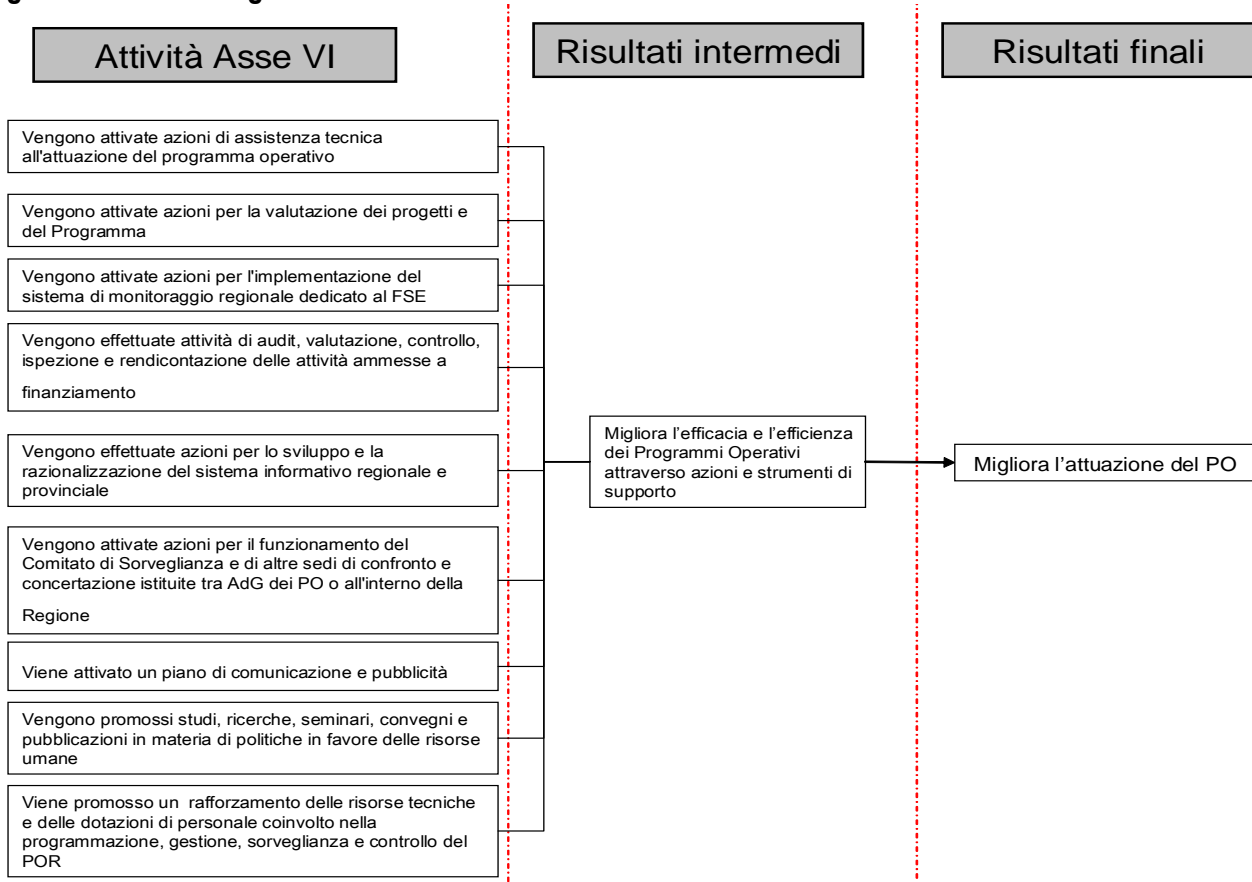
Logica dell'ASSE VI

L'asse VI, infine, ha come obiettivo generale quello di migliorare l'attuazione del Programma Operativo. Nella strategia regionale il miglioramento dell'attuazione del programma è visto come un effetto di un generale recupero di efficienza e di efficacia nel sistema di gestione del PO da conseguirsi attraverso una più stretta ed intensa attività di supporto, monitoraggio e valutazione. La gamma di azioni previste per raggiungere tale obiettivo è particolarmente ampia e ricomprende:

- Azioni di assistenza tecnica all'attuazione del programma operativo
- Azioni per la valutazione dei progetti e del Programma
- Azioni per l'implementazione del sistema di monitoraggio regionale dedicato al FSE
- Audit, valutazione, controllo, ispezione e rendicontazione delle attività ammesse a finanziamento
- Azioni per lo sviluppo e la razionalizzazione del sistema informativo regionale e provinciale
- Azioni per il funzionamento del Comitato di Sorveglianza e di altre sedi di confronto e concertazione istituite tra AdG dei PO o all'interno della Regione
- Piano di comunicazione e pubblicità
- Studi, ricerche, seminari, convegni e pubblicazioni in materia di politiche in favore delle risorse umane
- Rafforzamento delle risorse tecniche e delle dotazioni di personale coinvolto nella programmazione, gestione, sorveglianza e controllo del POR

Si tratta in buona sostanza di proporre attraverso le attività succitate un rafforzamento della capacità amministrativa delle strutture regionali competenti in materia di gestione, pagamenti e controlli (rispettivamente, AdG, Autorità di Certificazione e Autorità di Audit) e delle Province, titolari di relevantissime funzioni in relazione alle competenze loro conferite in materia di sistema educativo e politiche del lavoro.

In relazione alla pregnanza del ruolo loro attribuito, sarà assicurata alle Province un'attività di Assistenza tecnica in termini tanto di servizi (nell'ambito di incarichi affidati dall'Autorità di gestione) quanto di risorse dedicate autonomamente destinabili all'individuazione di strutture/soggetti terzi che possano supportarne l'azione programmatica e gestionale.

Figura 6 - Modello Logico Asse VI


1 VALUTAZIONE DELL'ANALISI DI CONTESTO SOCIOECONOMICA E DELLA PERTINENZA DELLA STRATEGIA RISPETTO AI BISOGNI IDENTIFICATI

1.1 LA VALUTAZIONE DELL'ANALISI DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO

Il Working Paper (WP) metodologico sulla valutazione ex ante per il periodo di Programmazione 2007-2013 prevede come primo punto delle componenti chiave (key components), la valutazione dell'analisi del contesto socioeconomico.² Tale operazione si rende necessaria in quanto l'analisi socioeconomica costituisce, attraverso una puntuale ricognizione della situazione delle Risorse Umane (RU) e del Mercato del Lavoro (MDL), il primo passaggio del "percorso programmatico" del POR e la base empirica sulla quale innescare una riflessione sui "bisogni" che devono orientare la strategia d'intervento. E' quindi opportuno che essa sia il più completa ed attendibile possibile al fine di garantire una "corretta" derivazione dei bisogni.

Assumendo tali premesse, la valutazione dell'analisi di contesto deve quindi verificare tanto la completezza delle informazioni veicolate (valutazione della completezza dell'analisi socioeconomica), quanto l'attendibilità delle stesse (valutazione dell'attendibilità dell'analisi socioeconomica)³.

Per svolgere entrambi i tipi di analisi il valutatore ha effettuato un lavoro preventivo, finalizzato ad individuare e ad enucleare dal testo dell'analisi socioeconomica una serie di "elementi informativi" etichettabili come "tendenze" o "caratteristiche"⁴ dell'economia piemontese, dedicando particolare attenzione al tema delle risorse umane e del MDL. L'individuazione delle tendenze/caratteristiche è stata effettuata di concerto tra il team di valutazione e gli estensori del programma, cercando di preservare gli elementi informativi più rilevanti. Ciò ha consentito di individuare 19 "fenomeni" rispondenti a questa definizione che vengono riportati nella tabella della pagina seguente.

² Cfr. The New Programming Period, 2007-2013: Methodological Working Papers, Draft Working Paper on Ex Ante Evaluation , October 2005, pag.7

³ Ogni buona analisi valutativa si basa sull'indicazione di una serie di quesiti che orientano le scelte di indagine del valutatore. Nel nostro caso i quesiti valutativi cui dar risposta corrispondono ai due seguenti:

- L'analisi di contesto contiene gli elementi informativi richiesti?
- Le tendenze/caratteristiche socio-economiche individuate sono effettivamente supportate dall'evidenza empirica?

⁴ All'interno di questa ampia etichetta, in mancanza di precisi riferimenti metodologici della UE, racchiudiamo ogni variazione o permanenza di rilevanti indicatori economico sociali che possano, a giudizio del ricercatore, denotare situazioni di forza o debolezza del sistema socioeconomico in generale e del MDL e delle RU in particolare.

Tabella 2 - Le tendenze/caratteristiche dell'economia, del MDL e delle risorse umane piemontesi

| Tendenze/caratteristiche | | | |
|--------------------------|--|----|--|
| 1 | Crisi della produzione industriale (in particolare per il settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa) | 11 | Livelli di competenze di base bassi nella popolazione tra i 15 e 65 anni |
| 2 | Invecchiamento della popolazione attiva | 12 | Precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani |
| 3 | Buona performance del terziario | 13 | Limitato numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato |
| 4 | Aumento dell'occupazione | 14 | Alti tassi di occupazione temporanea tra le donne |
| 5 | Basso tasso di occupazione della popolazione anziana | 15 | Elevato tasso di disoccupazione giovanile |
| 6 | Maggior presenza di lavoro autonomo | 16 | Bassa partecipazione al life long learning |
| 7 | Alte percentuali di occupazione nel settore industriale | 17 | Basso tasso di scolarizzazione della popolazione attiva |
| 8 | Scarsa incidenza del Part Time | 18 | Bassa capacità di collocamento dei servizi per l'impiego |
| 9 | Incidenza bassa dell'occupazione temporanea | 19 | Utilizzo ampio degli ammortizzatori sociali |
| 10 | Uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione | | |

1.1.1 La valutazione della completezza della struttura e delle informazioni contenute nell'analisi di contesto socio-economica

1.1.1.1 La metodologia di valutazione

Secondo le indicazioni della Commissione⁵, l'analisi di contesto è alla base della strategia di intervento del POR e "dovrebbe includere il quadro diagnostico della situazione, identificare le principali sfide, gli ostacoli, i punti di forza e le opportunità." L'indice previsto dalla UE⁶ per il POR 2007-2013 presume la presenza di almeno 4 capitoli nella prima parte dedicata all'analisi del contesto socioeconomico:

⁵ The New Programming Period, 2007-2013: Methodological Working Papers, Draft Working Paper on Ex Ante Evaluation, October 2005

⁶ Commissione Europea, *Struttura dei programmi operativi 2007-2013*, Draft 13.03.2006

- 1) Descrizione del contesto socioeconomico (territorio/settore);
- 2) Analisi SWOT;
- 3) Conclusioni dell'analisi socioeconomica;
- 4) Lezioni del periodo di programmazione 2000-2006;

La descrizione (diagnosi) del contesto socioeconomico deve, nella lettera del documento della Commissione, “evidenziare le disparità regionali/locali, fornire informazioni pertinenti all’ambito di intervento del programma e focalizzarsi su quanto previsto dagli Orientamenti strategici comunitari per la politica di coesione (OSC), dal QRSN e dal PICO”. La diagnosi dovrebbe essere articolata in base alle priorità tematiche previste dagli orientamenti strategici e deve, inoltre, avere il carattere dell’esaustività⁷, affrontando tutte le questioni rilevanti per quanto riguarda i settori interessati dal FSE. All’interno del primo capitolo devono, inoltre, essere presenti tre paragrafi: uno dedicato agli Indicatori statistici, uno alle tendenze socioeconomiche ed infine uno allo stato delle Pari Opportunità.

Il paragrafo dedicato agli indicatori statistici dovrebbe avvalersi di indicatori desunti dai dati statistici nazionali e regionali raccolti da EUROSTAT, in particolare quelli inclusi nella banca dati della DG Politica regionale, nel PICO e quelli previsti nel quadro della Strategia Europea per l’Occupazione e dal Piano d’Azione Nazionale per l’Inclusione, che dovrebbero poi confluire in una batteria di indicatori chiave e di contesto, confrontabili. Tali indicatori dovrebbero essere riportati per il territorio interessato ed il confronto essere realizzato almeno con Italia e UE25.⁸

Il paragrafo dedicato alle tendenze socioeconomiche, dovrebbe invece analizzare le tendenze in atto con riferimento alla dimensione settoriale (per i PON) e regionale (per i POR) dello sviluppo socio-economico. In particolare dovrebbero essere prese in considerazione le forze esogene ed endogene al territorio, e proposta, eventualmente, una definizione degli scenari possibili. La sezione dedicata all’analisi delle pari opportunità, dovrebbe, infine, interessare i generi e i gruppi specifici (le minoranze etniche, gli immigrati, i disabili, etc.), analizzati con particolare riguardo ai possibili ambiti di integrazione nella strategia del programma.

Il secondo capitolo dell’analisi di contesto dovrebbe essere dedicata alla cosiddetta SWOT, l’analisi dei punti di forza, delle debolezze, delle opportunità e delle minacce del territorio interessato dal programma, basata sulle diagnosi emerse nelle analisi previste nei paragrafi precedenti. In particolare, le opportunità e le minacce dovrebbero essere facilmente riconoscibili negli obiettivi del programma.

⁷ Nel documento del POR andrà tuttavia inserita soltanto una sintesi dell’analisi di contesto.

⁸ Le indicazioni della UE suggeriscono un confronto anche a scala di obiettivo CONV/CRO.

Il terzo capitolo dovrebbe contenere le principali risultanze dell'analisi operata alla luce degli obiettivi dell'UE (OSC), del QRSN e del PICO per la definizione e la giustificazione alla strategia e alle priorità proposte nel capitolo 3.

Infine il quarto ed ultimo capitolo dovrebbe essere dedicato alle lezioni del periodo di programmazione 2000-2006 le quali possono essere di supporto alla definizione della strategia e delle priorità, nonché, fornire importanti indicazioni sulle scelte organizzative e procedurali da operare nei capitoli 4 e 5. A sua volta tale sezione dovrebbe contenere due sottosezioni organizzate la prima sulla base dei risultati e insegnamenti del precedente periodo di programmazione e la seconda contenente le conclusioni dell'aggiornamento della valutazione intermedia (Raccomandazioni del valutatore).

Questo lungo elenco di raccomandazioni sulla struttura dell'analisi di contesto costituisce la base di analisi proposta in questo capitolo. La valutazione sulla completezza della struttura e delle informazioni dell'analisi di contesto viene infatti effettuata sulla base di una comparazione con le prescrizioni dell'indice predisposto dall'UE. L'insieme delle indicazioni fornite nei precedenti paragrafi forniscono infatti una serie di criteri minimi per la valutazione della qualità dell'analisi di contesto prodotta della Regione Piemonte. Sulla base delle indicazioni contenute nei documenti europei è infatti possibile stilare una lista di elementi obbligatori, una sorta di check-list con la quale esaminare l'analisi di contesto del PO.

Gli elementi obbligatori identificabili sono i seguenti:

1. Organizzazione del testo sulla base dei capitoli e dei paragrafi previsti nell'indice;
2. Articolazione della descrizione del contesto sulla base delle priorità del FSE;
3. Focalizzazione dei contenuti della diagnosi del contesto sulla base su quanto previsto dagli Orientamenti strategici comunitari per la politica di coesione (OSC), dal QRSN e dal PICO;
4. Presenza di un'analisi SWOT;
5. Presenza di conclusioni dell'analisi di contesto;
6. Presenza di indicazioni tratte dalla programmazione precedente;

Per quanto riguarda invece la valutazione della completezza delle informazioni, anch'essa è stata effettuata sulla base delle indicazioni proposte dalla UE. L'analisi di contesto ha il compito di trasferire informazioni complete ed esaurienti sul mercato del lavoro e sulla popolazione al fine di consentire all'Unione Europea una visione argomentata e realistica della situazione del territorio regionale e dei suoi bisogni. Dal momento che l'intervento del FSE è orientato su alcuni settori di policy, appare opportuno verificare se l'informazione veicolata dall'analisi socioeconomica copre o meno tali settori e in che misura lo fa. Per far questo si è quindi cercato di verificare se le tendenze/caratteristiche identificate nell'analisi socioeconomica fornissero o meno un sufficiente contributo informativo sui singoli policy field del FSE.

1.1.1.2 Giudizi ed osservazioni

Sotto il profilo degli elementi obbligatori l'analisi di contesto prodotta dalla Regione si presenta sostanzialmente completa ed aderente alle indicazioni UE. Risultano presenti solo lievi scostamenti di cui diamo segnalazione nelle righe seguenti. Per quanto riguarda la struttura del documento, viene rispettato in pieno l'ordine dei capitoli ed anche quello dei paragrafi. Sono infatti presenti i quattro capitoli previsti più un quinto sul contributo strategico del partenariato, che descrive in maniera dettagliata le modalità attraverso le quali si è svolto in Regione il confronto sulle linee programmatiche del Por con i partner socio-economici ed istituzionali.

Il paragrafo sugli indicatori risponde perfettamente alle indicazioni UE fornendo una vasta gamma di indicatori desunti dai dati statistici nazionali e regionali, per i quali sono presenti confronti non solo con Italia e UE a 25 ma anche con Lombardia, Nord Italia e UE a 15. Altrettanto completo appare il paragrafo dedicato alle tendenze socioeconomiche che analizza in modo esaustivo le principali tendenze piemontesi, capitalizzando le risultanze emerse dai principali documenti di analisi regionali ("Piemonte Economico e Sociale" 2005 dell'Ires Piemonte e Analisi di Contesto del Documento Strategico Preliminare Regionale – Regione Piemonte 2005). Infine, il paragrafo dedicato all'analisi delle pari opportunità è correttamente strutturato con approfondimenti dettagliati su quattro target specifici: giovani, donne, cittadini stranieri e lavoratori/lavoratrici in età anziana.

L'organizzazione dell'esposizione dell'analisi socioeconomica, invece, è realizzata in maniera difforme dalle indicazioni contenute nell'indice consigliato: essa non avviene secondo una sequenza ricollegabile ai singoli assi di intervento del POR (adattabilità, accesso all'occupazione, inclusione sociale e capitale umano) ma è organizzata attraverso due sottoparagrafi di sintesi denominati "Il quadro socio-economico attuale" e "Le caratteristiche delle risorse umane". La Regione ha preferito optare per questa scelta espositiva ritenendola di più immediata e facile lettura e più consona ad una corretta ricostruzione del quadro socioeconomico piemontese. La scelta espositiva della Regione Piemonte non inficia tuttavia la profondità e l'eshaustività dell'analisi dal momento che gli elementi informativi sui singoli policy field del FSE vengono ampiamente trattati nelle diverse parti dell'analisi di contesto. Le informazioni contenute nell'analisi coprono infatti tutti i settori di intervento del FSE. Per dimostrare la pervasività dell'informazione contenuta nell'analisi di contesto è stata predisposta una matrice (recepita dalla tabella 3) con la quale è stato verificato, in maniera qualitativa, il grado di "copertura informativa" per ogni singolo settore d'intervento attivabile sul fondo FSE. Come si può verificare dalla matrice della tabella 3, le tendenze/caratteristiche individuate all'interno dell'analisi socioeconomica (poste sulle righe) "coprono" e veicolano quindi informazioni, per tutti i policy field del FSE (anche se in misura diversa). Da questa prima semplice organizzazione delle informazioni appare evidente come ogni policy field sia stato interessato da un cospicuo numero di elementi di analisi, di seguito riassunti:

- L'adattabilità dei lavoratori e delle imprese (10 elementi di analisi)
- Tendenza/caratteristica riferita all'accesso all'occupazione (9 elementi di analisi)
- Tendenza/caratteristica riferita all'inclusione sociale (12 elementi di analisi)
- Tendenza/caratteristica riferita al Capitale Umano (6 elementi di analisi)

Tabella 3 - Copertura dei policy field

| | | Policy field del FSE | | | |
|----|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Caratteristiche/tendenze | Adattabilità dei lavoratori e delle imprese | Accesso all'occupazione | Inclusione sociale | Capitale umano |
| 1 | Crisi della produzione industriale (in particolare per il settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa) | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 2 | Invecchiamento della popolazione attiva | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3 | Crescita demografica degli stranieri e del loro peso nella componente attiva della popolazione | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 | Aumento dell'occupazione | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 5 | Basso tasso di occupazione della popolazione anziana | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6 | Maggior presenza di lavoro autonomo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7 | Alte percentuali di occupazione nel settore industriale | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 8 | Scarsa incidenza del Part Time | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 9 | Incidenza bassa dell'occupazione temporanea | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 10 | Uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 11 | Livelli di competenze di base bassi nella popolazione tra i 15 e 65 anni | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 12 | Precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 13 | Limitato numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 14 | Alti tassi di occupazione temporanea tra le donne | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 15 | Disoccupazione giovanile superiore alla media del Nord Italia | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 16 | Bassa partecipazione al life long learning | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 17 | Bassa capacità di collocamento dei servizi per l'impiego | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 19 | Utilizzo ampio degli ammortizzatori sociali | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | | 10 | 9 | 12 | 6 |

Nell'organizzazione dell'esposizione dell'analisi di contesto è stata infine rispettata la focalizzazione dei contenuti della sulla base di quanto previsto dagli Orientamenti strategici comunitari per la politica di coesione (OSC), dal QSN e dal PICO: il testo della regione copre in maniera efficace i settori di analisi previsti dai succitati documenti.

Sotto l'aspetto dei contenuti, si rileva l'effettiva presenza di un'analisi SWOT. La SWOT inclusa dalla Regione Piemonte all'interno del PO propone le risultanze dell'analisi in maniera complessiva, senza attuare una distinzione per policy field. In sede di stesura del PO sono state tuttavia svolte SWOT singole, condivise con il

valutatore, per ciascun campo di intervento del FSE. La Regione Piemonte, anche in questo caso ha ritenuto più efficace, a fini espositivi, proporre una tabella sintetica, riassuntiva dei principali punti di forza e debolezza, delle minacce e delle opportunità, riferibile al complesso dei settori d'intervento.

Come da prescrizioni dell'indice UE, sono inoltre state incluse nell'analisi di contesto delle vere e proprie conclusioni, che organizzate sulla base dei target di intervento specifici individuati, contengono suggerimenti sulle priorità d'intervento del FSE riferite al contesto Piemontese e indicazioni sul periodo di programmazione precedente, che condensano le principali risultanze dei Rapporti di Valutazione Intermedia, fornendo tanto suggerimenti di natura strategica quanto operativa sui possibili utilizzi delle risorse FSE 2007-2013.

Nella tabella seguente viene proposto un quadro riassuntivo della valutazione della completezza della struttura e delle informazioni contenute nell'analisi di contesto socio-economica con le principali osservazioni effettuate.

Tabella 4 - Elementi obbligatori dell'analisi socio-economica del POR

| | Elementi obbligatori | Presente | Assente | Osservazioni |
|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| Elementi riguardanti la struttura | Organizzazione del testo sulla base dei capitoli previsti nell'indice | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |
| | Organizzazione del testo sulla base dei paragrafi previsti nell'indice | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |
| Elementi riguardanti l'organizzazione dell'esposizione | Articolazione della descrizione del contesto sulla base delle priorità del FSE | | <input checked="" type="checkbox"/> | Pur essendo presenti gli elementi informativi attinenti i singoli ambiti di intervento del programma la loro trattazione nel testo non è organizzata in maniera distinta |
| | Focalizzazione dei contenuti della diagnosi del contesto sulla base su quanto previsto dagli Orientamenti strategici comunitari per la politica di coesione (OSC), dal QRSN e dal PICO | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |
| Elementi riguardanti il contenuto | Presenza di un'analisi swot | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |
| | Presenza di conclusioni dell'analisi di contesto; | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |
| | Presenza di indicazioni tratte dalla programmazione precedente; | <input checked="" type="checkbox"/> | | ----- |

1.1.2 La valutazione dell'attendibilità dell'analisi socioeconomica

1.1.2.1 La metodologia di valutazione

La seconda operazione compiuta dallo staff di valutazione sull'analisi di contesto è stata quella di verificare l'attendibilità ed il grado di correttezza formale delle affermazioni e delle "ipotesi comportamentali" sul sistema socioeconomico piemontese avanzate nell'analisi prodotta dalla regione. Per compiere tale operazione sono state nuovamente considerate le tendenze/caratteristiche identificate in precedenza ed è stata verificata la loro attendibilità. In particolare s'è provveduto a verificare se le variabili e gli indicatori scelti per rappresentare i diversi fenomeni presentassero valori (o trend di valori) coerenti con le affermazioni avanzate nel testo e se queste fossero, di conseguenza, supportate da una qualche evidenza empirica. Ogni tendenza/caratteristica è stata quindi posta in forma interrogativa e discussa, attraverso l'analisi degli indicatori scelti a riferimento del singolo fenomeno osservato. Le statistiche utilizzate a supporto delle dimostrazioni sono state desunte dalle principali fonti europee (Eurostat), nazionali (Istat, Unioncamere), e regionali (IRES ed Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro-ORML). Al termine dell'analisi le principali risultanze sono state raccolte in una tabella riassuntiva, finalizzata ad evidenziare in maniera complessiva il grado di affidabilità dell'analisi socio-economica. Nella tabella, per ciascuna tendenza è presente l'indicatore di riferimento, il valore atteso (fosse esso un livello da raggiungere o cui confrontarsi o un trend temporale) ed un giudizio sull'attendibilità della tendenza/caratteristica formulato sulla base di una scala a tre valori:

- **Attendibilità piena:** l'analisi dell'indicatore conferma la tendenza/caratteristica ipotizzata;
- **Attendibilità parziale:** l'analisi dell'indicatore conferma in modo parziale la tendenza/caratteristica ipotizzata;
- **Attendibilità assente :** l'analisi dell'indicatore non conferma la tendenza/caratteristica ipotizzata;

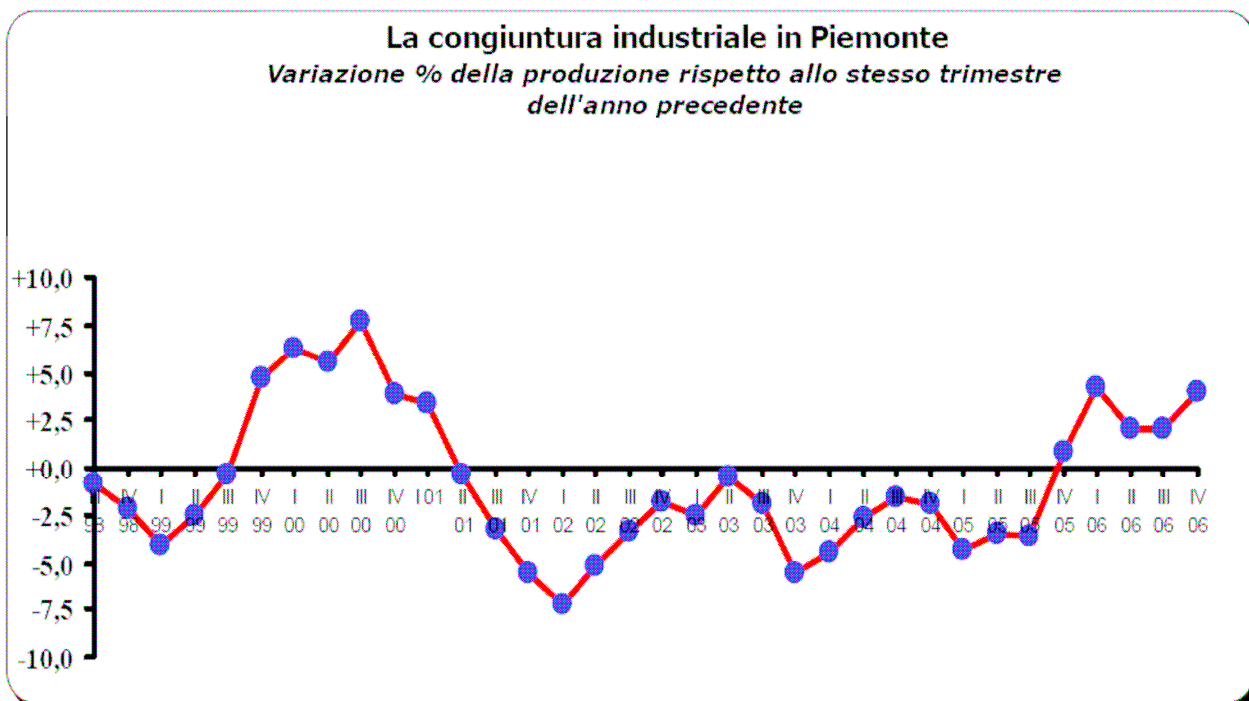
1.1.2.2 Giudizi e osservazioni

I giudizi e le osservazioni sulle tendenze socio-economiche vengono di seguito presentati in base ai singoli approfondimenti realizzati. Ogni approfondimento è strutturato come una breve esposizione delle informazioni disponibili per rispondere al quesito di partenza esplicitato. Al termine degli approfondimenti viene proposta una tabella riassuntiva all'interno della quale è possibile rinvenire il giudizio valutativo sull'attendibilità delle singole caratteristiche/ tendenze e le eventuali osservazioni connesse.

1. E' in atto una crisi della produzione industriale (in particolare per il settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa)?

L'ipotesi di una crisi della produzione industriale può essere verificata attraverso un'analisi dei dati sulla congiuntura industriale in Piemonte prodotti da Unioncamere Piemonte. Negli ultimi anni le industrie piemontesi hanno effettivamente conosciuto un lungo periodo di calo della produzione. Dall'inizio del 2001 alla fine del 2005 si sono verificati 18 trimestri consecutivi di tendenza recessiva. Tra i settori che più hanno contribuito al risultato negativo nel 2005, vi è in primo luogo quello dei mezzi di trasporto, i cui volumi produttivi hanno riflesso un'ulteriore contrazione del 3,6%, dopo il -12,6% del 2004, anche se occorre precisare come essa sia inferiore alla flessione rilevata a livello nazionale (-5,8%) e come nell'ultimo trimestre del 2005, con una netta inversione di tendenza, il settore abbia guidato la ripresa della produzione industriale piemontese con un +3,6%. Anche il tessile ha visto una contrazione della produzione pari a -4,7%, pur sempre inferiore al -8% rilevato a livello nazionale. Il comparto dei prodotti in metallo, invece, ha mantenuto sostanzialmente i volumi produttivi dell'anno precedente (-0,1%) grazie al sensibile recupero maturato nel quarto trimestre del 2005, così come l'alimentare (-0,2%), che alla contrazione nel primo trimestre del 2005 ha fatto seguire un profilo produttivo in continua, anche se contenuta, espansione.⁹

Tabella 5 - Congiuntura industriale



Fonte: Unioncamere Piemonte, 141^a Indagine congiunturale sull'industria manifatturiera piemontese

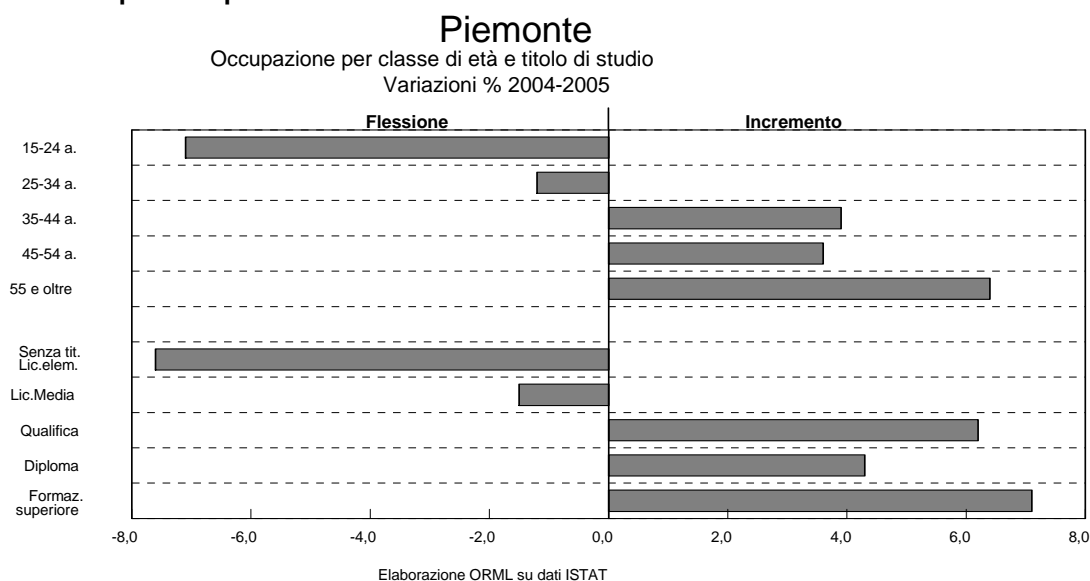
⁹ Istituto Regionale di Ricerche Economico Sociali, *Piemonte Economico Sociale 2005*, pag. 74

Dall'ultimo trimestre del 2005, tuttavia, la produzione industriale ha riacquisito un segno positivo che ha mantenuto per tutti i quattro trimestri del 2006. La variazione tendenziale grezza¹⁰ nel 2006 ha infatti fatto segnare valori oscillanti tra un +2,1 ed un +4.2. Il dato sembrerebbe confermare l'ipotesi di un'effettiva ripresa del comparto industriale e sarebbe confermato dai buoni risultati ottenuti da altri indicatori osservati: aumentano contestualmente il fatturato interno ed estero, gli ordinativi interni ed esteri ed è forte l'ottimismo rispetto ad una continua crescita produttiva a breve termine.

2. E' in atto un processo di invecchiamento della popolazione attiva?

Le tendenze occupazionali del 2005 evidenziano un consistente invecchiamento dello stock di occupati, accanto ad una progressiva qualificazione del loro livello di istruzione, come appare con tutta evidenza dal grafico riportato sotto. La flessione dei giovani occupati non è legata alle dinamiche demografiche (ormai la riduzione di popolazione è slittata verso le fasce di età superiori e sta investendo i soggetti da 25 a 34 anni) ma, piuttosto, all'aumentata propensione allo studio, a cui si associa una diminuzione della dispersione scolastica: questi due fattori concomitanti producono un netto calo dei tassi di attività specifici (dal 48,5% del 2004 all'attuale 44,8% nella fascia 15-24 anni), configurando una rilevante crescita dell'investimento in istruzione, che è interpretabile principalmente in termini "difensivi" (la spinta all'acquisizione di un diploma, percepito come livello minimo per competere sul mercato), e che tende, soprattutto nelle attività formative post-qualifica o diploma, ad impegnare giovani che faticano a trovare o a mantenere un lavoro e, per conseguenza, cercano di migliorare le proprie chances con un supplemento di formazione mirata.¹¹

Tabella 6 - Occupazione per classe di età



¹⁰ Confrontata con il dato dello stesso trimestre dell'anno precedente.

¹¹ Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, *Nota sul mercato del lavoro 2005*, pag. 3

3. E' in atto un processo di crescita demografica degli stranieri e del loro peso nella componente attiva della popolazione?

Il numero totale degli stranieri residenti è aumentato nella regione del 100% circa in 5 anni passando da 100.000 a oltre 200.000 unità. Questo dato, insieme al decremento demografico degli italiani, provoca un crescente aumento in termini di peso percentuale degli stranieri sul totale della popolazione piemontese. Nel 2001 gli stranieri rappresentavano infatti il 2,5% della popolazione mentre nel 2005 la percentuale sfiorava il 5%. Analizzando il rapporto tra "nuovi nati stranieri" e "nuovi nati italiani" si evidenzia come questo sia passato da 1 a 12 nel 2001 a 1 a 5 circa nel 2005. E' evidente che tale aumento della componente straniera è destinata, al netto dei problemi di accesso al MDL, a tradursi in un aumento del peso degli stranieri nella componente attiva della popolazione.

Tabella 7 – Nacite della popolazione straniera e di quella italiana residente in Piemonte

| Nacite della popolazione straniera e di quella italiana residente in Piemonte | | | |
|---|-----------------------|----------------------|--------|
| | Popolazione straniera | Popolazione italiana | Totale |
| 2001 | 2.654 | 32.203 | 34.857 |
| 2002 | 2.872 | 32.844 | 35.716 |
| 2003 | 3.117 | 33.253 | 36.370 |
| 2004 | 4.608 | 32.805 | 37.413 |
| 2005 | 5.347 | 31.919 | 37.266 |

Fonte: Piemonte socioeconomico 2005 - IRES

4. E' in atto un effettivo aumento dell'occupazione?

L'occupazione in Piemonte è cresciuta del 1,8% complessivamente tra 2004 e 2005, con un guadagno addirittura del 4,7% per il settore del commercio. La crescita ha riguardato però i soli lavoratori dipendenti (+2,7%): i lavoratori indipendenti hanno subito infatti una contrazione dello 0,3%. Alla crescita globale dell'occupazione, in una situazione di ristagno economico, sembrano aver contribuito almeno due fenomeni:

- la regolarizzazione di cittadini extracomunitari;

- il calcolo tra gli occupati dei lavoratori in cassa integrazione la cui consistenza complessiva nella regione, quasi 47 milioni di ore, con un aumento del 10,6%, superiore alla dinamica nazionale, ha rappresentato nel 2005 l'equivalente di oltre 28.000 occupati.¹²

Tabella 8 - Occupazione in Piemonte

| | Andamento dell'occupazione in Piemonte (2004-2005) | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--------|-------|------------|--------|-------|--------|--------|------|
| | Media 2004 | | | Media 2005 | | | Var. % | | |
| | Dip. | Indip. | Tot. | Dip. | Indip. | Tot. | Dip. | Indip. | Tot. |
| Agricoltura | 12 | 56 | 68 | 12 | 58 | 71 | 7.0 | 4.2 | 4.7 |
| Industria | 523 | 134 | 657 | 528 | 133 | 660 | 0.9 | -1.0 | 0.5 |
| - industria in senso stretto | 449 | 72 | 522 | 454 | 70 | 525 | 1.1 | -2.9 | 0.6 |
| - costruzioni | 74 | 62 | 135 | 73 | 62 | 136 | -0.7 | 1.3 | 0.2 |
| Servizi | 746 | 325 | 1.071 | 775 | 322 | 1.098 | 3.9 | -0.8 | 2.5 |
| - commercio | 129 | 133 | 261 | 138 | 128 | 266 | 6.8 | -3.2 | 1.7 |
| - altri servizi | 617 | 192 | 810 | 638 | 194 | 832 | 3.3 | 0.9 | 2.7 |
| | 1.281 | 515 | 1.796 | 1.315 | 513 | 1.829 | 2.7 | -0.3 | 1.8 |

Fonte Istat

5. Il tasso di occupazione della popolazione anziana è basso?

Il tasso di occupazione nella fascia di lavoratori oltre i 55 anni nel 2005 era del 12,4%. La variazione percentuale tra gli anni 2004 e 2005 è stata lievemente positiva attestandosi su uno 0,5%. Il dato pone il Piemonte in ritardo rispetto ai valori attesi in base alla strategia di Lisbona che prevede di raggiungere un tasso di occupazione degli over 55 oltre il 50%. Il gap da colmare è quindi di circa 38 punti percentuale. Nel generale ritardo la situazione appare tuttavia assai differente tra uomini e donne. Si confermano infatti delle consistenti differenze di genere. Gli uomini risultano maggiormente occupati rispetto alle donne segnalando una differenza di quasi 12 punti percentuali, da 18,9% a 7,2%. Inoltre, mentre gli uomini nella fascia oltre i 55

¹² Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte, *Nota sul mercato del lavoro 2005*, pag. 4

anni incrementano la loro occupazione nel passaggio tra 2004 e 2005, con un aumento pari al 1,7%, le donne segnalano un regresso pari allo 0,4%.

Tabella 9 - Indicatori mercato del lavoro

| PRINCIPALI INDICATORI UTILIZZATI PER L'ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO PER SESSO E CLASSE DI ETA' | | | | | | | | |
|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--------------|-------------|
| PIEMONTE - MEDIA 2005 | | | | | | | | |
| Genere | Indicatori | 15-24 a. | 25-34 a. | 35-44 a. | 45-54 a. | 55 a e oltre | TOT 15-64 a. | TOT > 14 a. |
| UOMINI | Tasso di occupazione | 38,5 | 87,2 | 95,3 | 90,1 | 18,9 | 73,5 | 58,8 |
| DONNE | Tasso di occupazione | 27,7 | 72,9 | 75,6 | 62,7 | 7,2 | 54,4 | 39,4 |
| TOTALE | Tasso di occupazione | 33,2 | 80,2 | 85,6 | 76,4 | 12,4 | 64,0 | 48,8 |

| PRINCIPALI INDICATORI UTILIZZATI PER L'ANALISI DEL PIEMONTE MERCATO DEL LAVORO PER SESSO E CLASSE DI ETA'- VARIAZIONI IN PUNTI % 2004-2005 | | | | | | | | |
|--|----------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--------------|-------------|
| Genere | Indicatori | 15-24 a. | 25-34 a. | 35-44 a. | 45-54 a. | 55 a e oltre | TOT 15-64 a. | TOT > 14 a. |
| UOMINI | Tasso di occupazione | -2,6 | -1,6 | 0,3 | 2,0 | 1,7 | 0,5 | 0,4 |
| DONNE | Tasso di occupazione | -2,1 | 1,2 | 1,2 | 1,7 | -0,4 | 0,7 | 0,2 |
| TOTALE | Tasso di occupazione | -2,4 | -0,2 | 0,8 | 1,9 | 0,5 | 0,6 | 0,4 |

Fonte -Elaborazione ORML su dati ISTAT

6. Il MDL piemontese è caratterizzato da una forte presenza di lavoro autonomo?

I lavoratori non dipendenti in Piemonte nel 2005 costituiscono il 28,04% degli occupati, il che significa che ogni 4 lavoratori almeno 1 è indipendente. La quota pur essendo in leggera flessione rispetto al 2004 (in cui era del 28,6%) si conferma sostanzialmente stabile e rileva una buona propensione dei lavoratori piemontesi all'imprenditorialità ed in genere al lavoro autonomo. La percentuale maggiore di lavoratori autonomi si rileva

nel settore agricolo dove la quota di lavoratori indipendenti risulta essere quasi cinque volte superiore a quella dei lavoratori dipendenti. Nell'industria, invece, si rileva la quota minore di lavoratori dipendenti, con una percentuale inferiore al 25%. I valori piemontesi risultano, in ogni caso, nettamente superiori alla media europea: nel 2005, secondo Eurostat, i lavoratori autonomi rappresentavano in Europa il 16% del totale (19% per gli uomini e 11% per le donne).

Tabella 10 - Occupati per settore di attività

| P I E M O N T E OCCUPATI PER SETTORE DI ATTIVITA' E TIPO DI OCCUPAZIONE (x1000) | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|
| Settore di attività | Media 2004 | | | Media 2005 | | | Variazione interannuale | | | | | |
| | Dipend. | Indip. | Tot | Dipend. | Indip. | Tot | DIPEND. | | INDIPEND. | | TOTALE | |
| | | | | | | | v.ass. val.% | v.ass. val.% | v.ass. val.% | v.ass. val.% | | |
| Agricoltura | 12 | 56 | 68 | 12 | 58 | 71 | 1 | 2 | 4,2 | 3 | 4,7 | |
| Industria | 523 | 134 | 657 | 528 | 133 | 660 | 5 | 0,9 | -1 | 3 | 0,5 | |
| di cui: | | | | | | | | | | | | |
| In senso stretto | 449 | 72 | 522 | 454 | 70 | 525 | 5 | 1,1 | -2 | -2,9 | 3 | 0,6 |
| Costruzioni | 74 | 62 | 135 | 73 | 62 | 136 | -1 | 1 | | 0 | | |
| Servizi | 746 | 325 | 1.071 | 775 | 322 | 1.098 | 29 | 3,9 | -3 | -0,8 | 27 | 2,5 |
| di cui: | | | | | | | | | | | | |
| Commercio | 129 | 133 | 261 | 138 | 128 | 266 | 9 | 6,8 | -4 | -3,2 | 5 | 1,7 |
| Altri servizi | 617 | 192 | 810 | 638 | 194 | 832 | 20 | 3,3 | 2 | 0,9 | 22 | 2,7 |
| TOTALE | 1.281 | 515 | 1.796 | 1.315 | 513 | 1.829 | 35 | 2,7 | -1 | | 33 | 1,8 |
| Fonte: Elaborazione ORML su dati ISTAT | | | | | | | | | | | | |

7. Il MDL è caratterizzato da alte percentuali di occupazione nel settore industriale?

Il settore industriale nel 2005 in Piemonte dava occupazione a 660.000 addetti. La quota di occupati nell'industria era quindi del 36,1%, in leggero recesso rispetto allo valore del 2004 che si attestava sul 36,6%. Il dato appare pienamente in linea con i valori del Nord Ovest che si attestano su un 36,2% di occupati nel settore industriale. Permane invece uno scarto significativo con la media italiana che nel 2005 registra un 30% di occupati nel settore industriale.

Tabella 11 - Occupati per settore di attività

| P I E M O N T E OCCUPATI PER SETTORE DI ATTIVITA' E GENERE (x1000) | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|------------|--------------|------------|--------|--------|--------------|------------|--------------|------------|--------|--------|
| Settore di attività | Media 2004 | | | Media 2004 | | | Media 2005 | | | Media 2005 | | |
| | M | F | Tot | M | F | Tot | M | F | Tot | M | F | Tot |
| Agricoltura | 45 | 22 | 68 | 4,4% | 2,9% | 3,8% | 48 | 23 | 71 | 4,5% | 3,0% | 3,9% |
| Industria | 494 | 163 | 657 | 47,4% | 21,7% | 36,6% | 497 | 163 | 660 | 46,8% | 21,3% | 36,1% |
| di cui: | | | | | | | | | | | | |
| In senso stretto | 367 | 155 | 522 | 35,2% | 20,6% | 29,0% | 370 | 154 | 525 | 34,9% | 20,1% | 28,7% |
| Costruzioni | 127 | 8 | 135 | 12,2% | 1,1% | 7,5% | 127 | 9 | 136 | 11,9% | 1,2% | 7,4% |
| Servizi | 502 | 569 | 1.071 | 48,2% | 75,4% | 59,6% | 518 | 580 | 1.098 | 48,7% | 75,7% | 60,0% |
| di cui: | | | | | | | | | | | | |
| Commercio | 142 | 120 | 261 | 13,6% | 15,9% | 14,6% | 149 | 117 | 266 | 14,0% | 15,3% | 14,5% |
| Altri servizi | 361 | 449 | 810 | 34,6% | 59,6% | 45,1% | 369 | 463 | 832 | 34,7% | 60,5% | 45,5% |
| TOTALE | 1.042 | 754 | 1.796 | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 1.063 | 766 | 1.829 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fonte: Elaborazione ORML su dati ISTAT

8. Il MDL piemontese è caratterizzato da una scarsa incidenza del Part Time?

Il part time è una modalità di lavoro molto poco utilizzata in Piemonte. Solo l'11,8% dei lavoratori nel 2005 ha lavorato a tempo parziale. Anche in questo caso le differenze di genere contano. La modalità di lavoro tramite part-time è certamente più diffusa tra le donne: nel 2005 il 23,2% delle donne occupate ha lavorato in modo parziale, contro una percentuale del 3,5% tra gli uomini. Il settore dei servizi appare quello più propenso all'utilizzo di risorse part-time. Le medie piemontesi si situano in ogni caso ben al di sotto della media UE che per il 2005 è circa del 18%.

Tabella 12 - Incidenza del Part-time per genere e settore d'attività

| PIEMONTE INCIDENZA DEL PART-TIME E DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA PER GENERE E MACRO-SETTORE DI ATTIVITA' | | | | | |
|--|------------------------------|-----------|------|----------------------|------|
| Genere | Macro-settore Di attività | Part-time | | Occup.temporanea (*) | |
| | | 2004 | 2005 | 2004 | 2005 |
| UOMINI | Agricoltura | 4,5 | 4,6 | 12,7 | 16,1 |
| | Industria | 1,8 | 1,6 | 6,8 | 6,2 |
| | Servizi | 5,3 | 5,2 | 8,3 | 8,0 |
| | TOTALE | 3,6 | 3,5 | 7,5 | 7,1 |
| DONNE | Agricoltura | 23,3 | 18,9 | 19,0 | 30,9 |
| | Industria | 13,8 | 13,4 | 7,8 | 8,2 |
| | Servizi | 25,5 | 26,2 | 11,3 | 11,5 |
| | TOTALE | 22,9 | 23,2 | 10,5 | 10,8 |
| TOTALE | Agricoltura | 10,7 | 9,2 | 14,8 | 21,2 |
| | Industria | 4,8 | 4,5 | 7,0 | 6,8 |
| | Servizi | 16,1 | 16,3 | 10,1 | 10,0 |
| | TOTALE | 11,7 | 11,8 | 8,9 | 8,8 |

Fonte: Elaborazione ORML su dati ISTAT

9. Il MDL è caratterizzato da una bassa incidenza dell'occupazione temporanea?

L'occupazione temporanea in Piemonte copre una piccola parte del totale delle posizioni lavorative e, dai dati 2005, appare in leggerissimo regresso rispetto al 2004 passando dal 8,9% al 8,8%. Il settore in cui è maggiormente presente è quello agricolo dove la quota di lavoratori temporanei tocca il 21,2% (facendo peraltro segnare un aumento di quasi 7 punti percentuali rispetto al 2004). I livelli di occupazione temporanea in Piemonte risultano essere significativamente inferiori al valore medio europeo (UE a 25 – fonte Eurostat) del 2005 che si attesta al 14,2% e al valore medio italiano che registra un 12,4%:

Tabella 13 - Incidenza del Part-time per genere e per settore di attività

| PIEMONTE - INCIDENZA DEL PART-TIME E DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA PER GENERE E MACRO-SETTORE DI ATTIVITA' 2004-2005 | | | | | |
|--|---------------------------|-----------|------|----------------------|------|
| Genere | Macro-settore di attività | Part-time | | Occup.temporanea (*) | |
| | | 2004 | 2005 | 2004 | 2005 |
| UOMINI | Agricoltura | 4,5 | 4,6 | 12,7 | 16,1 |
| | Industria | 1,8 | 1,6 | 6,8 | 6,2 |
| | Servizi | 5,3 | 5,2 | 8,3 | 8,0 |
| | TOTALE | 3,6 | 3,5 | 7,5 | 7,1 |
| DONNE | Agricoltura | 23,3 | 18,9 | 19,0 | 30,9 |
| | Industria | 13,8 | 13,4 | 7,8 | 8,2 |
| | Servizi | 25,5 | 26,2 | 11,3 | 11,5 |
| | TOTALE | 22,9 | 23,2 | 10,5 | 10,8 |
| TOTALE | Agricoltura | 10,7 | 9,2 | 14,8 | 21,2 |
| | Industria | 4,8 | 4,5 | 7,0 | 6,8 |
| | Servizi | 16,1 | 16,3 | 10,1 | 10,0 |
| | TOTALE | 11,7 | 11,8 | 8,9 | 8,8 |

Fonte: Elaborazione ORML su dati ISTAT

10. Si rileva una uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione?

Il tasso di dispersione scolastica¹³, registrato dal Piemonte nell'anno 2005 si attesta al 20,4%. Tale dato risulta lievemente inferiore alla media italiana attestata sul 21,9% e pienamente in linea con la media del Nord Ovest che registra il valore di 20,6. Negli ultimi cinque anni, il trend è stato quello di una discesa progressiva che ha portato il Piemonte ad un recupero di 6,2 punti percentuali. Il tasso è tuttavia ancora lontano dall'obiettivo previsto dalla Strategia di Lisbona ed identificato in un 15% da raggiungere entro il 2013.

Tabella 14 - Tasso di dispersione scolastica

| Tasso di dispersione scolastica – serie storica 2000-2005 | | | | | | | |
|--|--|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| Istat | Regioni, ripartizioni geografiche | 2000 (a) | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 (b) | 2005 |
| 1 | Piemonte | 26,5 | 26,1 | 23,6 | 21,0 | 21,5 | 20,4 |
| 2 | Valle D'Aosta | 32,2 | 25,4 | 23,6 | 23,4 | 21,7 | 22,1 |
| 3 | Lombardia | 23,6 | 22,4 | 20,9 | 20,7 | 21,2 | 21,2 |
| 7 | Liguria | 23,2 | 20,7 | 21,2 | 21,8 | 15,2 | 16,5 |
| 21 | - Nord-ovest | 24,5 | 23,3 | 21,7 | 20,9 | 20,8 | 20,6 |
| 22 | - Nord-est | 21,4 | 20,3 | 18,8 | 18,2 | 18,2 | 18,4 |
| 23 | - Centro | 21,7 | 19,5 | 18,7 | 17,7 | 16,8 | 15,8 |
| 24 | - Centro-Nord | 22,7 | 21,3 | 19,9 | 19,1 | 18,8 | 18,4 |
| 25 | - Mezzogiorno | 30,5 | 29,0 | 27,3 | 25,8 | 27,2 | 26,6 |
| 26 | Italia | 26,1 | 24,6 | 23,1 | 22,0 | 22,4 | 21,9 |
| 27 | - Regioni non Ob. 1 | 22,6 | 21,1 | 19,6 | 18,8 | 18,7 | 18,3 |
| 28 | - Regioni Ob. 1 | 31,1 | 29,6 | 28,1 | 26,7 | 27,8 | 27,2 |
| 29 | - Regioni Ob. 1 (escl. Molise) | 31,3 | 29,8 | 28,2 | 26,8 | 28,0 | 27,4 |
| Fonte dati Istat | | | | | | | |

¹³ Inteso come percentuale della popolazione tra i 18 e i 24 anni con titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria superiore e che non partecipa ad ulteriore istruzione o formazione

11. I livelli di competenze nella popolazione compresa tra i 15 e i 65 anni sono effettivamente bassi?

I risultati dell'indagine ALL¹⁴, riferita alla popolazione da 16 a 65 anni, presentano un quadro fortemente critico, con competenze di base molto ridotte per gli adulti (l'80% degli occupati non risulta superare il livello 2, quello della sufficienza scarsa) e un forte svantaggio rispetto alle altre nazioni che hanno preso parte alla survey.

I risultati, da assumere con un po' di cautela data la ristrettezza del campione, evidenziano degli elementi di forte criticità, soprattutto in riferimento alla popolazione in età matura, al di sopra dei 45 anni, ma con esiti poco soddisfacenti anche nelle fasce inferiori. L'Italia sta all'ultimo posto nel raffronto con le altre nazioni partecipanti, nelle quali la fascia alta comprende una quota oscillante fra il 45% e il 60% del totale, mentre in Italia non si arriva al 20%.

Il dato piemontese è migliore di quello nazionale, in linea con quanto emergeva da PISA, ma nel Livello 1 della literacy, quello strettamente di base, con abilità e competenze molto limitate, rientrerebbe circa il 40% della popolazione piemontese, contro una quota del 47% in Italia, mentre solo il 17% del totale sarebbero le persone con un livello medio-alto, una percentuale analoga a quella nazionale. I dati migliorano se si articolano per età, ma anche fra i più giovani, fino a 35 anni, permane una quota del 30% circa di soggetti nel Livello 1, contro valori del 28% nel Livello 3+, quello superiore.

12. E' in atto un fenomeno di precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani?

Il fenomeno della precarizzazione del lavoro nelle fasce giovanili è difficile da apprezzare nella sua interezza perché buona parte di chi lavora "in modo precario" sfugge alle maglie delle statistiche ufficiali¹⁵. E' tuttavia possibile apprezzare il fenomeno considerando anche le sole statistiche riferibili ai lavoratori dipendenti. Analizzando i dati 2004 del Piemonte si evidenzia come il 36,2% sul totale dei lavoratori dipendenti nella fascia 15-24 sia assunto con una forma contrattuale a tempo determinato. La "precarizzazione" è più evidente nel settore dei servizi dove riguarda il 42,8% dei lavoratori, e più marcata in base al sesso del lavoratore: nella fascia 15-24 il 41,3% delle donne dipendenti ha un contratto a tempo determinato contro il 32,7% degli uomini.

¹⁴ L'indagine ALL (Adult Literacy and Lifeskills) fa sempre capo all'OCSE e sviluppa la metodologia messa a punto in una analoga survey realizzata nella seconda metà degli anni '90, denominata IALS (International Adult Literacy Survey): lo studio si focalizza in sostanza sulla popolazione tra 16 e 65 anni, accertando le competenze degli intervistati (il campione è molto più ristretto di quello di PISA, anche in considerazione dell'ampia fascia di popolazione interessata, con circa 700 contatti in Piemonte e 6.850 a livello nazionale) in relazione alla prose and document literacy, alla numeracy e al problem solving, cioè a tematiche analoghe a quelle trattate nell'indagine PISA.

¹⁵ E' il caso dei Co.Co.Pro e dei collaboratori occasionali.

Tabella 15 - Incidenza delle forme di impiego atipico

| PIEMONTE - MEDIA 2004 | | | | | | | | | |
|--|---------------|----------------------------|------------|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| INCIDENZA DELLE FORME DI IMPIEGO ATIPICHE | | | | | | | | | |
| PER SESSO, CLASSE DI ETÀ E MACRO-SETTORE DI ATTIVITÀ | | | | | | | | | |
| Genere | Classe di età | Occupazione temporanea (*) | | | | Lavoro a tempo parziale | | | |
| | | Agr. | Ind. | Serv. | TOT. | Agr. | Ind. | Serv. | TOT. |
| UOMINI | 15-24 a. | 12,1 | 28,3 | 41,8 | 32,7 | 8,8 | 2,5 | 15,2 | 7,4 |
| | 25-34 a. | 18,3 | 8,6 | 12,1 | 10,2 | 1,1 | 1,6 | 6,9 | 4,1 |
| | 35-49 a. | 12,1 | 1,7 | 2,9 | 2,4 | 0,3 | 0,8 | 2,9 | 1,8 |
| | 50 a.e oltre | - | 1,9 | 3,0 | 2,4 | 9,9 | 3,7 | 5,9 | 5,3 |
| | TOTALE | 12,7 | 6,8 | 8,3 | 7,5 | 4,5 | 1,8 | 5,3 | 3,6 |
| DONNE | 15-24 a. | 53,5 | 34,5 | 43,5 | 41,3 | 38,0 | 6,7 | 31,9 | 26,1 |
| | 25-34 a. | - | 7,5 | 13,8 | 12,0 | 9,6 | 10,0 | 26,1 | 22,1 |
| | 35-49 a. | 8,1 | 4,7 | 7,3 | 6,7 | 23,0 | 18,4 | 25,7 | 24,1 |
| | 50 a.e oltre | 34,3 | 1,9 | 3,5 | 3,4 | 25,7 | 11,8 | 21,6 | 20,0 |
| | TOTALE | 19,0 | 7,8 | 11,3 | 10,5 | 23,3 | 13,8 | 25,5 | 22,9 |
| TOTALE | 15-24 a. | 29,6 | 29,6 | 42,8 | 36,2 | 15,4 | 3,4 | 25,0 | 15,1 |
| | 25-34 a. | 15,4 | 8,3 | 13,1 | 11,1 | 2,7 | 3,9 | 17,6 | 12,0 |
| | 35-49 a. | 10,7 | 2,6 | 5,5 | 4,4 | 9,2 | 5,3 | 15,1 | 11,4 |
| | 50 a.e oltre | 15,8 | 1,9 | 3,3 | 2,9 | 15,1 | 5,4 | 13,4 | 10,8 |
| | TOTALE | 14,8 | 7,0 | 10,1 | 8,9 | 10,7 | 4,8 | 16,1 | 11,7 |

Elaborazione ORML su dati ISTAT

Il fenomeno del precariato appare invece meno evidente nella fascia d'età 25-34 dove solo l'11,1% dei lavoratori dipendenti ha un contratto a tempo determinato, in un prevedibile trend di riduzione della precarietà con il crescere dell'anzianità lavorativa del dipendente. Permangono invece, anche in questo caso, i differenziali legati al sesso: lavora con contratti determinati il 12% delle donne contro il 10,2% degli uomini.

13. E' effettivamente limitato il numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato?

La percentuale di donne che rivestono "posizioni chiave", dirigenti e quadri, nelle aziende private piemontesi è largamente inferiore a quello degli uomini. I dati della tabella sottostante, riferiti al 2005, segnalano come le

differenze di genere continuo nella carriera lavorativa in particolare nel settore industriale, dove il 93,9% dei dirigenti è uomo contro il 6,1% di donne. La situazione appare lievemente migliore nei servizi dove ad un 87,6% di dirigenti maschi si contrappone un 12,4% di dirigenti femmina (il doppio del settore industriale).

Tabella 16 - Tassi di occupazione femminile

| Piemonte -Tassi di occupazione femminile 2005 | | | | | | |
|---|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| Settore di attività | Dirigenti | | | Quadri | | |
| | M | F | TOT | M | F | TOT |
| AGRICOLTURA | - | - | - | - | - | - |
| INDUSTRIA | 93,9 | 6,1 | 100,0 | 87,2 | 12,8 | 100,0 |
| di cui: | | | | | | |
| Alimentare | 93,6 | 6,4 | 100,0 | 83,4 | 16,6 | 100,0 |
| Tessile-Abbigl.-Pelli | 91,1 | 8,9 | 100,0 | 78,4 | 21,6 | 100,0 |
| Carta, stampa | 89,0 | 11,0 | 100,0 | 74,3 | 25,7 | 100,0 |
| Chimica-Petrolio | 89,3 | 10,7 | 100,0 | 78,2 | 21,8 | 100,0 |
| Gomma-plastica | 98,1 | 1,9 | 100,0 | 89,2 | 10,8 | 100,0 |
| Metallurgica | 93,9 | 6,1 | 100,0 | 90,3 | 9,7 | 100,0 |
| Meccanica | 96,1 | 3,9 | 100,0 | 92,6 | 7,4 | 100,0 |
| Elettrica | 94,4 | 5,6 | 100,0 | 87,3 | 12,7 | 100,0 |
| Mezzi trasporto | 94,0 | 6,0 | 100,0 | 88,8 | 11,2 | 100,0 |
| Altre manifatturiere | 94,5 | 5,5 | 100,0 | 89,9 | 10,1 | 100,0 |
| Energia gas acqua | 96,3 | 3,7 | 100,0 | 88,4 | 11,6 | 100,0 |
| Costruzioni | 98,8 | 1,2 | 100,0 | 91,1 | 8,9 | 100,0 |
| SERVIZI PRIVATI | 87,6 | 12,4 | 100,0 | 72,6 | 27,4 | 100,0 |
| di cui: | | | | | | |
| Commercio-Alberghi | 85,0 | 15,0 | 100,0 | 78,8 | 21,2 | 100,0 |
| Trasporti e comunic. | 91,7 | 8,3 | 100,0 | 80,2 | 19,8 | 100,0 |
| Credito-Assicuraz. | 90,8 | 9,2 | 100,0 | 70,2 | 29,8 | 100,0 |
| Servizi imprese | 86,6 | 13,4 | 100,0 | 74,2 | 25,8 | 100,0 |
| Sanità e serv.sociali | 58,8 | 41,2 | 100,0 | 48,6 | 51,4 | 100,0 |
| Altri servizi | 80,9 | 19,1 | 100,0 | 68,3 | 31,7 | 100,0 |
| SERVIZI PUBBLICI | 60,3 | 39,7 | 100,0 | 19,4 | 80,6 | 100,0 |
| di cui: | | | | | | |
| Enti Pubblici | 86,7 | 13,3 | 100,0 | 53,0 | 47,0 | 100,0 |
| Sanità - ASL | 62,3 | 37,7 | 100,0 | 18,8 | 81,2 | 100,0 |
| Sanità - ASO | 56,8 | 43,2 | 100,0 | 19,6 | 80,4 | 100,0 |
| TOTALE | 77,1 | 22,9 | 100,0 | 57,6 | 42,4 | 100,0 |

Fonte: Elaborazione ORML su dati ISTAT

Il confronto con i servizi pubblici, dove le percentuali di uomini e donne si attestano rispettivamente sul 60,3% e sul 39,7%, segnala ulteriormente il ritardo del settore privato.

Per quanto riguarda invece le posizioni di quadro, pur permanendo forti differenziali tra i sessi, le donne recuperano posizioni: nell'industria il 12,8% dei quadri è femmina, nei servizi invece lo è il 27,4%. Anche in questo caso un confronto con i servizi pubblici contribuisce a dare una "quantificazione" del gap: la percentuale di quadri maschi è infatti del 19,4%, contro l'80,6% di donne.

Il ritardo ovviamente è legato anche alle specificità dei singoli settori: i servizi sociali, per esempio fanno registrare una forte componente femminile tanto tra i dirigenti, 41,2%, quanto tra i quadri, 51,4%. Diametralmente opposta è la situazione del settore meccanico dove le donne sono appena il 3,9% dei dirigenti ed il 7,4% dei quadri.

14. E' elevato il tasso di occupazione temporanea tra le donne?

Nel 2005 l'incidenza dell'occupazione temporanea tra le donne è stata sistematicamente superiore a quella degli uomini, in tutti i settori professionali. La variazione interannuale dell'occupazione temporanea femminile, pur essendo stata molto contenuta, 0,3 punti percentuali, porta comunque un segno positivo. La percentuale di donne con occupazioni temporanee cresce in tutti i settori ma in particolare nell'agricoltura dove passa da un 19% del 2004 al 30,9 del 2005.

Tabella 17 - Incidenza del part-time

| PIEMONTE- INCIDENZA DEL PART-TIME E DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA 2004-2005 | | | | | |
|---|---------------------------|-----------|------|----------------------|------|
| PER GENERE E MACRO-SETTORE DI ATTIVITA' | | | | | |
| Genere | Macro-settore di attività | Part-time | | Occup.temporanea (*) | |
| | | 2004 | 2005 | 2004 | 2005 |
| UOMINI | Agricoltura | 4,5 | 4,6 | 12,7 | 16,1 |
| | Industria | 1,8 | 1,6 | 6,8 | 6,2 |
| | Servizi | 5,3 | 5,2 | 8,3 | 8,0 |
| | TOTALE | 3,6 | 3,5 | 7,5 | 7,1 |
| DONNE | Agricoltura | 23,3 | 18,9 | 19,0 | 30,9 |
| | Industria | 13,8 | 13,4 | 7,8 | 8,2 |
| | Servizi | 25,5 | 26,2 | 11,3 | 11,5 |
| | TOTALE | 22,9 | 23,2 | 10,5 | 10,8 |

Elaborazione ORML su dati ISTAT

15. La disoccupazione giovanile in Piemonte è superiore alla media del Nord Italia?

La disoccupazione giovanile in Piemonte al 2005 si attesta su una percentuale del 16,9% (15-24 anni). Il valore pur essendo inferiore alla media italiana (24%) è sensibilmente superiore alla media del Nord Italia che si posiziona al 13,2%. Nel Nord Italia solo la Liguria detiene valori di disoccupazione giovanile più elevati di quelli Piemontesi (20%). In particolare il Piemonte risulta particolarmente lontano dalla regione guida, il Trentino Alto Adige che con il suo 8,6% conduce la classifica delle Regioni del Nord.

Tabella 18 – Disoccupazione giovanile

| Disoccupazione giovanile - confronti - ANNO 2005 | | | | | | |
|---|----------|-----------|-------------|--------|-------|-------|
| | Piemonte | Lombardia | Nord Italia | Italia | UE 15 | UE 25 |
| Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) | 16,9 | 13,0 | 13,2 | 24,0 | 16,8 | 18,6 |
| Fonte: Istat rilevazione forze lavoro maggio 2006 | | | | | | |

16. La partecipazione ai processi di life long learning è limitata?

La formazione continua degli adulti nella regione Piemonte fa registrare nel 2005 un tasso di partecipazione del 4,8% per i maschi, in lieve contrazione rispetto al 5,2 del 2004. Entrambi i valori risultano essere inferiori alla media italiana negli anni considerati, rispettivamente al 5,8%, ed al 6,2% e sono il segnale di un trend di costante allontanamento dalla media del Piemonte: se infatti nell'anno 2001 la differenza dalla media era di 0,4 punti percentuali, negli anni successivi lo scarto è progressivamente aumentato fino a raggiungere un punto percentuale. I valori attuali ed il trend di partecipazione pongono il Piemonte molto distante dal raggiungimento dell'obiettivo previsto dalla strategia di Lisbona del 12,5% di adulti che partecipano al life long learning entro il 2013.

Tabella 19 - Tassi di partecipazioni al Long life learning

| Italia – tassi di partecipazione della popolazione adulta (25-64) al life long learning | | | | | | |
|--|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| Istat | Regioni | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| 1 | Piemonte | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 5,2 | 4,8 |
| 2 | Valle D'Aosta | 4,2 | 4,5 | 4,1 | 4,5 | 4,1 |
| 3 | Lombardia | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 6,0 | 5,5 |
| 4 | Trentino - Alto Adige | 5,8 | 5,0 | 5,1 | 8,0 | 7,6 |
| 5 | Veneto | 5,3 | 5,0 | 5,2 | 6,2 | 6,0 |
| 6 | Friuli - Venezia Giulia | 5,8 | 5,5 | 5,5 | 8,0 | 6,6 |
| 7 | Liguria | 3,4 | 3,3 | 3,7 | 6,4 | 5,8 |
| 8 | Emilia – Romagna | 5,2 | 5,5 | 5,7 | 6,7 | 5,7 |
| 9 | Toscana | 5,0 | 4,9 | 5,4 | 6,2 | 6,8 |
| 10 | Umbria | 4,8 | 5,5 | 5,2 | 7,6 | 7,0 |
| 11 | Marche | 4,0 | 4,2 | 4,7 | 6,0 | 5,3 |
| 12 | Lazio | 4,8 | 4,8 | 4,9 | 8,0 | 7,7 |
| 13 | Abruzzo | 4,5 | 4,7 | 4,7 | 7,4 | 7,1 |
| 14 | Molise | 4,6 | 4,8 | 5,1 | 6,6 | 6,3 |
| 15 | Campania | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 5,8 | 5,0 |
| 16 | Puglia | 4,4 | 4,2 | 4,0 | 5,2 | 4,8 |
| 17 | Basilicata | 4,5 | 4,7 | 5,5 | 5,8 | 5,7 |
| 18 | Calabria | 4,9 | 4,5 | 4,5 | 6,8 | 5,9 |
| 19 | Sicilia | 3,4 | 3,4 | 3,4 | 5,1 | 4,9 |
| 20 | Sardegna | 5,6 | 5,8 | 6,1 | 6,7 | 6,0 |
| 21 | - Nord-ovest | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 5,8 | 5,3 |
| 22 | - Nord-est | 5,4 | 5,3 | 5,4 | 6,7 | 6,1 |
| 23 | - Centro | 4,8 | 4,8 | 5,0 | 7,1 | 7,0 |
| 24 | - Centro-Nord | 4,7 | 4,6 | 4,7 | 6,5 | 6,1 |
| 25 | - Mezzogiorno | 4,2 | 4,1 | 4,0 | 5,8 | 5,3 |
| 26 | Italia | 4,5 | 4,4 | 4,5 | 6,2 | 5,8 |
| 27 | - Regioni non Ob. 1 | 4,7 | 4,6 | 4,7 | 6,5 | 6,1 |
| 28 | - Regioni Ob. 1 | 4,2 | 4,0 | 4,0 | 5,7 | 5,2 |
| 29 | - Regioni Ob. 1 (escl. Molise) | 4,2 | 4,0 | 4,0 | 5,7 | 5,1 |

Fonte: Istat

17. E' effettivamente basso il tasso di scolarizzazione della popolazione attiva?

La regione Piemonte si caratterizza per tassi di scolarizzazione piuttosto bassi. I dati Eurostat del 2004 segnalano che la maggior parte degli occupati piemontesi detiene un titolo di studio compreso tra l'istruzione elementare o di istruzione secondaria: ben il 45,9% dei lavoratori si colloca in questa fascia. Il dato pone il Piemonte lievemente in ritardo rispetto alla media delle regioni italiane, in particolare del Nord Est e del Nord Ovest. Tuttavia il ritardo appare ben più marcato se comparato con altre regioni europee affini per caratteristiche socio-economiche o territorialmente contigue al Piemonte. Le percentuali di popolazione con un titolo di istruzione inferiore al secondario si abbassano notevolmente fino a raggiungere valori addirittura 4 volte inferiori, come nel caso del Baden Wuttemberg (12%).

Tabella 20 - Composizione della popolazione per livelli di scolarità

| COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE E DEGLI OCCUPATI PER LIVELLI DI SCOLARITA' | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-----------|-----------|-------|-----------------------------|-----------|-----------|-------|-----------------------------|-----------|-----------|-------|-----------------------------|-----------|-----------|-------|
| CONFRONTI TERRITORIALI - ANNO 2004 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Area territoriale | POPOLAZIONE 25-64 ANNI | | | | | | | | OCCUPAZIONE 25-64 ANNI | | | | | | | |
| | UOMINI | | | | DONNE | | | | UOMINI | | | | DONNE | | | |
| | Isced 0-2 | Isced 3-4 | Isced 5-6 | TOT | Isced 0-2 | Isced 3-4 | Isced 5-6 | TOT | Isced 0-2 | Isced 3-4 | Isced 5-6 | TOT | Isced 0-2 | Isced 3-4 | Isced 5-6 | TOT |
| Nord-Ovest | 48,9 | 39,6 | 11,5 | 100,0 | 47,8 | 40,3 | 11,9 | 100,0 | 44,3 | 42,6 | 13,0 | 100,0 | 33,7 | 49,4 | 16,9 | 100,0 |
| Nord-Est | 49,7 | 39,5 | 10,8 | 100,0 | 49,3 | 38,9 | 11,8 | 100,0 | 45,5 | 42,4 | 12,1 | 100,0 | 35,5 | 48,6 | 15,9 | 100,0 |
| Centro | 44,9 | 42,1 | 13,0 | 100,0 | 44,7 | 40,4 | 14,8 | 100,0 | 41,1 | 44,7 | 14,3 | 100,0 | 30,6 | 48,5 | 20,9 | 100,0 |
| Piemonte | 50,9 | 39,1 | 10,0 | 100,0 | 51,2 | 38,2 | 10,6 | 100,0 | 45,9 | 42,8 | 11,3 | 100,0 | 37,5 | 47,6 | 14,9 | 100,0 |
| Provençe-Alpes-C.Azur | 37,0 | 41,5 | 21,6 | 100,0 | 36,8 | 38,4 | 25,8 | 100,0 | 31,8 | 43,2 | 24,9 | 100,0 | 26,8 | 40,5 | 32,7 | 100,0 |
| Rhône-Alpes | 29,9 | 48,1 | 22,0 | 100,0 | 33,6 | 41,2 | 25,2 | 100,0 | 26,0 | 49,0 | 25,0 | 100,0 | 26,9 | 43,1 | 30,0 | 100,0 |
| Baden-Württemberg | 14,2 | 52,6 | 33,3 | 100,0 | 24,5 | 56,6 | 18,9 | 100,0 | 12,0 | 51,8 | 36,2 | 100,0 | 17,9 | 59,8 | 22,2 | 100,0 |
| Cataluña | 52,8 | 19,2 | 27,9 | 100,0 | 51,8 | 20,3 | 27,9 | 100,0 | 49,9 | 19,9 | 30,2 | 100,0 | 39,2 | 22,9 | 37,9 | 100,0 |
| UE 25 | <i>dato non disponibile</i> | | | | <i>dato non disponibile</i> | | | | <i>dato non disponibile</i> | | | | <i>dato non disponibile</i> | | | |

Elaborazione CRML su dati Eurostat

18. E' effettivamente bassa la capacità di collocamento dei Servizi per l'Impiego?

La quota di soggetti che hanno trovato un lavoro (dipendente) tramite i Servizi per l'Impiego (SPI) nel 2004 è del 2%. Il dato, pur denotando una leggera flessione, è in linea con i valori degli ultimi quattro anni, dal 2000 in poi, e appare in significativa riduzione rispetto agli anni '80 e degli anni '90, attestati rispettivamente su medie del 3,8% e del 3%. La riduzione della capacità di collocamento può essere in parte spiegata dalla comparsa di nuovi soggetti di intermediazione sul MDL (le agenzie interinali) che hanno sensibilmente ridotto la quota di soggetti in cerca di lavoro che si rivolge agli (SPI).

Tabella 21 - Occupati per anno

| PIEMONTE - ANNO 2004 Occupati per anno di inizio e quota di soggetti che hanno trovato lavoro tramite i servizi pubblici per l'impiego <i>Solo lavoro dipendente</i> | | | | | |
|--|------------------|--|------------------------|------------|------------|
| Periodo o anno di inizio attuale occupazione | N. lavoratori | di cui: hanno trovato lavoro tramite Spl | % occupati tramite Spl | | |
| | | | Uomini | Donne | TOT |
| < 1970 | 14.600 | 300 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| 1970-79 | 121.300 | 3.700 | 2,3 | 4,1 | 3,0 |
| 1980-89 | 234.000 | 8.800 | 3,2 | 4,5 | 3,8 |
| 1990-99 | 383.400 | 9.400 | 1,6 | 3,5 | 2,5 |
| 2000 | 79.900 | 1.800 | 2,0 | 2,6 | 2,3 |
| 2001 | 94.500 | 2.200 | 2,6 | 2,1 | 2,3 |
| 2002 | 88.900 | 2.400 | 2,2 | 3,3 | 2,7 |
| 2003 | 104.800 | 2.100 | 3,1 | 0,8 | 2,0 |
| 2004 | 85.800 | 1.700 | 1,9 | 2,1 | 2,0 |
| <i>Non sa</i> | <i>73.500</i> | <i>1.300</i> | <i>1,3</i> | <i>2,6</i> | <i>1,8</i> |
| TOTALE | 1.280.700 | 33.700 | 2,2 | 3,1 | 2,6 |

Fonte: ISTAT - Rilevazioni Forze di Lavoro - Elaborazione ORML

19. Si è verificato un ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali?

Il Piemonte, nel 2005, con oltre 27.000.000 di ore di Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) e quasi 20.000.000 di Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) è la seconda regione per utilizzo di ammortizzatori sociali in Italia. Solo la Lombardia lo sopravanza con i suoi con 52 milioni di ore di cassa integrazione complessive. Il numero delle ore di CIGO è in crescita continua in Piemonte ed è quasi triplicato dal 2000 (e lo stesso è accaduto per la CIGS). Nell'ultimo biennio analizzato, 2004-2005, la variazione interannuale è stata di poco superiore alla media italiana sia per la CIGO (+9,9% contro + 7,4%) che per la CIGS (+ 11,6%)

Tabella 22 - Ore di cassa integrazione

| I T A L I A- ORE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI NELL'INDUSTRIA PER TIPOLOGIA E AREA TERRITORIALE | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|-------------|---------------------|--------|--------------------------------------|-------------|---------------------|--------|
| | CIG ORDINARIA (escluso edilizia) | | | | CIG STRAORDINARIA (escluso edilizia) | | | |
| | 2004 | 2005 | Variaz.interannuale | | 2004 | 2005 | Variaz.interannuale | |
| | | | val.ass. | val. % | | | val.ass. | val. % |
| Piemonte | 22.667.098 | 24.904.321 | 2.237.223 | 9,9 | 17.763.884 | 19.877.451 | 2.113.567 | 11,9 |
| Valle d'Aosta | 396.371 | 216.714 | -179.657 | -45,3 | 315.104 | 420.071 | 104.967 | 0,0 |
| Lombardia | 24.970.029 | 27.014.717 | 2.044.688 | 8,2 | 13.863.876 | 20.839.323 | 6.975.447 | 50,3 |
| Liguria | 780.530 | 555.844 | -224.686 | -28,8 | 2.372.805 | 1.448.313 | -924.492 | -39,0 |
| Trentino A.A. | 455.350 | 501.062 | 45.712 | 10,0 | 307.265 | 849.695 | 542.430 | 176,5 |
| Veneto | 5.844.118 | 5.635.115 | -209.003 | -3,6 | 3.594.535 | 5.068.118 | 1.473.583 | 41,0 |
| Friuli V.G. | 837.375 | 1.149.739 | 312.364 | 37,3 | 1.116.549 | 2.215.815 | 1.099.266 | 98,5 |
| Emilia-Romagna | 2.674.336 | 3.192.834 | 518.498 | 19,4 | 4.172.123 | 3.444.402 | -727.721 | -17,4 |
| Toscana | 3.741.930 | 3.510.460 | -231.470 | -6,2 | 2.496.996 | 2.892.178 | 395.182 | 15,8 |
| Umbria | 919.748 | 1.164.708 | 244.960 | 26,6 | 934.068 | 598.970 | -335.098 | -35,9 |
| Marche | 2.445.611 | 3.111.021 | 665.410 | 27,2 | 1.474.383 | 1.483.755 | 9.372 | 0,6 |
| Lazio | 9.495.945 | 7.742.482 | -1.753.463 | -18,5 | 8.956.648 | 7.636.472 | -1.320.176 | -14,7 |
| Abruzzo | 2.896.607 | 1.996.825 | -899.782 | -31,1 | 5.155.510 | 5.371.700 | 216.190 | 4,2 |
| Molise | 405.164 | 740.177 | 335.013 | 82,7 | 474.570 | 576.755 | 102.185 | 21,5 |
| Campania | 3.963.066 | 4.477.410 | 514.344 | 13,0 | 10.187.592 | 13.642.061 | 3.454.469 | 33,9 |
| Puglia | 6.605.267 | 7.366.899 | 761.632 | 11,5 | 8.766.335 | 5.421.385 | -3.344.950 | -38,2 |
| Basilicata | 1.954.565 | 2.221.042 | 266.477 | 13,6 | 782.265 | 1.141.381 | 359.116 | 45,9 |
| Calabria | 492.042 | 997.128 | 505.086 | 102,7 | 3.509.855 | 2.689.437 | -820.418 | -23,4 |
| Sicilia | 3.027.824 | 5.192.069 | 2.164.245 | 71,5 | 6.793.445 | 4.323.886 | -2.469.559 | -36,4 |
| Sardegna | 642.671 | 597.106 | -45.565 | -7,1 | 3.278.560 | 1.728.653 | -1.549.907 | -47,3 |
| NORD-OVEST | 48.814.028 | 52.691.596 | 3.877.568 | 7,9 | 34.315.669 | 42.585.158 | 8.269.489 | 24,1 |
| NORD-EST | 9.811.179 | 10.478.750 | 667.571 | 6,8 | 9.190.472 | 11.578.030 | 2.387.558 | 26,0 |
| NORD | 58.625.207 | 63.170.346 | 4.545.139 | 7,8 | 43.506.141 | 54.163.188 | 10.657.047 | 24,5 |
| CENTRO | 16.603.234 | 15.528.671 | -1.074.563 | -6,5 | 13.862.095 | 12.611.375 | -1.250.720 | -9,0 |
| SUD | 19.987.206 | 23.588.656 | 3.601.450 | 18,0 | 38.948.132 | 34.895.258 | -4.052.874 | -10,4 |
| ITALIA | 95.215.647 | 102.287.673 | 7.072.026 | 7,4 | 96.316.368 | 101.669.821 | 5.353.453 | 5,6 |

Elaborazione ORML su dati INPS

Tabella 23 - Verifica dell'attendibilità delle caratteristiche/tendenze individuate dall'analisi socio-economica del POR

| | Caratteristiche/tendenze del MDL regionale | Indicatori analizzati | Valori attesi | Attendibilità dell'informazione | Osservazioni |
|----|--|--|--|---------------------------------|--|
| 1 | Crisi della produzione industriale (in particolare per il settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa) | Produzione industriale (Variazione percentuale rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente) | Valori in decrescita | Attendibilità Parziale | Dopo 18 trimestri di congiuntura negativa, dalla fine del 2005 e per tutto il 2006 si è verificata una inversione di tendenza che ha riportato la variazione tendenziale grezza su valori positivi oscillanti tra un +2,1 ed un +4,2 |
| 2 | Invecchiamento della popolazione attiva | Occupazione della popolazione (Variazione interannuale del tasso di occupazione della popolazione) | Valori in crescita per le fasce di lavoratori oltre i 35 anni | Attendibilità Piena | La flessione dei giovani occupati non è legata alle dinamiche demografiche (ormai la riduzione di popolazione è slittata verso le fasce di età superiori e sta investendo i soggetti da 25 a 34 anni) ma, piuttosto, all'aumentata propensione allo studio, a cui si associa una diminuzione della dispersione scolastica: questi due fattori concomitanti producono un netto calo dei tassi di attività specifici (dal 48,5% del 2004 all'attuale 44,8% nella fascia 15-24 anni) |
| 3 | Crescita demografica degli stranieri e del loro peso nella componente attiva della popolazione | Nascite della popolazione straniera e di quella italiana residente in Piemonte (valori assoluti) | Valori in crescita per la popolazione straniera | Attendibilità Piena | Il numero totale degli stranieri residenti è aumentato nella regione del 100% circa in 5 anni passando da 100.000 a oltre 200.000 unità. Questo dato, insieme al decremento demografico degli italiani, provoca un crescente aumento in termini di peso percentuale degli stranieri sul totale della popolazione piemontese. È evidente che tale aumento della componente straniera è destinata, al netto dei problemi di accesso al MDL, a tradursi in un aumento del peso degli stranieri nella componente attiva della popolazione. |
| 4 | Aumento dell'occupazione | Occupazione della popolazione (tassi medi annuali 2004-2005) | Valori in crescita | Attendibilità Piena | L'occupazione in Piemonte è cresciuta del 1,8% complessivamente tra 2004 e 2005. A fronte di una crescita del 2,7% dei lavoratori dipendenti si è però verificata una contrazione dello 0,3% tra i lavoratori indipendenti. |
| 5 | Basso tasso di occupazione nella popolazione anziana | Occupazione della popolazione anziana (tasso medio annuale 2005 e variazione interannuale 2004-2005) | Valori inferiori agli standard di Lisbona | Attendibilità Piena | Il tasso di occupazione nella fascia di lavoratori oltre i 55 anni nel 2005 era del 12,4%. La variazione percentuale tra gli anni 2004 e 2005 è stata lievemente positiva attestandosi su uno 0,5%. Il dato pone il Piemonte in ritardo rispetto ai valori attesi in base alla strategia di Lisbona che prevede di raggiungere un tasso di occupazione degli over 55 oltre il 50%. Il gap da colmare è quindi di circa 38 punti percentuali. |
| 6 | Maggior presenza di lavoro autonomo | Occupazione per tipologia (tassi medi annuali 2004-2005 e variazioni interannuali) | Valori superiori alla media europea | Attendibilità Piena | I lavoratori non dipendenti in Piemonte nel 2005 costituiscono il 28,04% degli occupati, il che significa che ogni 4 lavoratori almeno 1 è indipendente. La quota pur essendo in leggera flessione rispetto al 2004 (in cui era del 28,6%) si conferma sostanzialmente stabile e rileva una buona propensione dei lavoratori piemontesi all'imprenditorialità ed in genere al lavoro autonomo. I valori piemontesi risultano, in ogni caso, nettamente superiori alla media europea: nel 2005, secondo Eurostat, i lavoratori autonomi rappresentavano in Europa il 16% del totale (19% per gli uomini e 11% per le donne). |
| 7 | Alte percentuali di occupazione nel settore industriale | Occupazione per settore di attività (v.a. e tassi medi annuali 2004-2005) | Valori superiori alla media italiana | Attendibilità Piena | La quota di occupati nell'industria era quindi del 36,1%, in leggero recesso rispetto al valore del 2004 che si attestava sul 36,6%. Il dato appare pienamente in linea con i valori del Nord Ovest che si attestano su un 36,2% di occupati nel settore industriale. Permane invece uno scarto significativo con la media italiana che nel 2005 registra un 30% di occupati nel settore industriale |
| 8 | Scarsa incidenza del Part Time | Occupazione part-time per settore di attività e per genere (incidenza per genere 2004-2005) | Valori inferiori alla media europea | Attendibilità Piena | Il part time è una modalità di lavoro molto poco utilizzata in Piemonte. Solo l'11,8% dei lavoratori nel 2005 ha lavorato a tempo parziale. Anche in questo caso le differenze di genere contano. La modalità di lavoro tramite part-time è certamente più diffusa tra le donne: nel 2005 il 23,2% delle donne occupate ha lavorato in modo parziale, contro una percentuale del 3,5% tra gli uomini. Il settore dei servizi appare quello più propenso all'utilizzo di risorse part-time. |
| 9 | Incidenza bassa dell'occupazione temporanea | Occupazione temporanea per settore di attività e per genere (incidenza percentuale 2004-2005) | Valori inferiori alla media italiana ed europea | Attendibilità Piena | L'occupazione temporanea in Piemonte copre una piccola parte del totale delle posizioni lavorative e, dai dati 2005, appare in leggerissimo regresso rispetto al 2004 passando dal 8,9% al 8,8%. Il settore in cui è maggiormente presente è quello agricolo dove la quota di lavoratori temporanei tocca il 21,2% (facendo peraltro segnare un aumento di quasi 7 punti percentuali rispetto al 2004) |
| 10 | Uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione | Dispersione scolastica (Tassi 2000-2005) | Valori inferiori agli standard di Lisbona | Attendibilità Piena | Il tasso di dispersione scolastica, registrato dal Piemonte nell'anno 2005 si attesta al 20,4%. Tale dato risulta lievemente inferiore alla media italiana attestata sul 21,9% e pienamente in linea con la media del Nord Ovest che registra il valore di 20,6. Negli ultimi cinque anni, il trend è stato quello di una discesa progressiva che ha portato il Piemonte ad un recupero di 6,2 punti percentuali. Il tasso è tuttavia ancora lontano dall'obiettivo previsto dalla Strategia di Lisbona ed identificato in un 15% da raggiungere entro il 2013. |
| 11 | Bassi livelli di competenze di base bassi nella popolazione tra i 15 e 65 anni | Competenze di base nella popolazione tra i 15 e 65 anni | Valori inferiori alla media europea | Attendibilità Piena | I risultati dell'indagine ALL, riferita alla popolazione da 16 a 65 anni, presentano un quadro fortemente critico, con competenze di base molto ridotte per gli adulti (l'80% degli occupati non risulta superare il livello 2, quello della sufficienza scarsa) e un forte svantaggio rispetto alle altre nazioni che hanno preso parte alla survey. |
| 12 | Precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani | Occupazione per tipologia contrattuale (media 2004) | Valori superiori alle altre fasce d'età | Attendibilità Piena | Analizzando i dati 2004 del Piemonte si evidenzia come il 36,2% sul totale dei lavoratori dipendenti nella fascia 15-24 sia assunto con una forma contrattuale a tempo determinato. La "precarizzazione" è più evidente nel settore dei servizi dove riguarda il 42,8% dei lavoratori, e più marcata in base al sesso del lavoratore: nella fascia 15-24 il 41,3% delle donne dipendenti ha un contratto a tempo determinato contro il 32,7% degli uomini. |
| 13 | Limitato numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato | Occupazione femminile per posizione aziendale (media 2004) | Valori inferiori a quelli maschili | Attendibilità Piena | I dati della tabella sottostante, riferiti al 2005, segnalano come le differenze di genere continuo nella carriera lavorativa in particolare nel settore industriale, dove il 93,9% dei dirigenti è uomo contro il 6,1% di donne. La situazione appare lievemente migliore nei servizi dove ad un 87,6% di dirigenti maschi si contrappone un 12,4% di dirigenti femmina (il doppio del settore industriale). Per quanto riguarda invece le posizioni di quadro, pur permanendo forti differenziali tra i sessi, le donne recuperano posizioni: nell'industria il 12,8% dei quadri è femmina, nei servizi invece lo è il 27,4%. |
| 14 | Alti tassi di occupazione temporanea tra le donne | Occupazione temporanea per settore di attività e per genere (incidenza percentuale 2004-2005) | Valori superiori a quelli maschili | Attendibilità Piena | Nel 2005 l'incidenza dell'occupazione temporanea tra le donne è stata sistematicamente superiore a quella degli uomini, in tutti i settori professionali. La variazione interannuale dell'occupazione temporanea femminile, pur essendo stata molto contenuta, 0,3 punti percentuali, porta comunque un segno positivo. La percentuale di donne con occupazioni temporanee cresce in tutti i settori, ma in particolare nell'agricoltura dove passa da un 19% del 2004 al 30,9 del 2005. |
| 15 | Elevato tasso di disoccupazione giovanile | Disoccupazione giovanile tra i 15 e i 24 anni (tassi 2005) | Valori superiori a quelli del Nord Italia | Attendibilità Piena | La disoccupazione giovanile in Piemonte al 2005 si attesta su una percentuale del 16,9% (15-24 anni). Il valore pur essendo inferiore alla media italiana (24%) è sensibilmente superiore alla media del Nord Italia che si posiziona al 13,2%. Nel Nord Italia solo la Liguria detiene valori di disoccupazione giovanile peggiori di quelli piemontesi (20%). In particolare il Piemonte risulta particolarmente lontano dalla regione guida, il Trentino Alto Adige che con il suo 8,6% conduce la classifica delle Regioni del Nord. |
| 16 | Bassa partecipazione al life long learning | Popolazione adulta (25-64) che partecipa al life long learning (serie storica 2001-2005) | Valori inferiori a quelli nazionali e a quelli previsti dalla Strategia di Lisbona | Attendibilità Piena | La disoccupazione giovanile in Piemonte al 2005 si attesta su una percentuale del 16,9% (15-24 anni). Il valore pur essendo inferiore alla media italiana (24%) è sensibilmente superiore alla media del Nord Italia che si posiziona al 13,2%. Nel Nord Italia solo la Liguria detiene valori di disoccupazione giovanile peggiori di quelli piemontesi (20%). In particolare il Piemonte risulta particolarmente lontano dalla regione guida, il Trentino Alto Adige che con il suo 8,6% conduce la classifica delle Regioni del Nord. |
| 17 | Basso tasso di scolarizzazione della popolazione attiva | Occupazione per livello di scolarità 25-64 anni (tassi 2004) | Valori inferiori alla media Nord Ovest e Nord Est e ad alcune regioni europee | Attendibilità Piena | I dati Eurostat del 2004 segnalano che la maggior parte degli occupati piemontesi detiene un titolo di studio compreso tra l'istruzione elementare o di istruzione secondaria: ben il 45,9% dei lavoratori si colloca in questa fascia. Il dato pone il Piemonte lievemente in ritardo rispetto alla media delle regioni italiane, in particolare del Nord Est e del Nord Ovest. Tuttavia il ritardo appare ben più marcato se comparato con altre regioni europee affini per caratteristiche socio-economiche o territorialmente contigue al Piemonte. Le percentuali di popolazione con un titolo di istruzione inferiore al secondario si abbassano notevolmente fino a raggiungere valori addirittura 4 volte inferiori, come nel caso del Baden Wuttemberg (12%). |
| 18 | Bassa capacità di collocamento dei servizi per l'impiego | Occupazione per anno e quota di occupati dagli SPI (serie storica- 2000-2004) | Valori decrescenti | Attendibilità Piena | La quota di soggetti che hanno trovato un lavoro (dipendente) tramite i Servizi per l'Impiego (SPI) nel 2004 è del 2%. Il dato, pur denotando una leggera flessione, è in linea con i valori degli ultimi quattro anni, dal 2000 in poi, e appare in significativa riduzione rispetto agli anni '80 e degli anni '90, attestati rispettivamente su medie del 3,8% e del 3%. La riduzione della capacità di collocamento può essere in parte spiegata dalla comparsa di nuovi soggetti di intermediazione sul MDL (le agenzie interinali) che hanno sensibilmente ridotto la quota di soggetti in cerca di lavoro che si rivolge agli (SPI). |
| 19 | Utilizzo ampio degli ammortizzatori sociali | Ore di CIGO e di CGS (anni 2004-2005) | Valori superiori alla media italiana | Attendibilità Piena | Il Piemonte, nel 2005, con oltre 27.000.000 di ore di Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) e quasi 20.000.000 di Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) è la seconda regione per utilizzo di ammortizzatori sociali in Italia. Nell'ultimo biennio analizzato, 2004-2005, la variazione interannuale è stata di poco superiore alla media italiana sia per la CIGO (+9,9% contro +7,4%) che per la CIGS (+11,6%) |

1.2 LA VALUTAZIONE DELLA PERTINENZA DELLA STRATEGIA RISPETTO AI BISOGNI IDENTIFICATI

Il valutatore, secondo le indicazioni del WP, ha il compito di giudicare la pertinenza della strategia d'intervento rispetto ai bisogni individuati sulla base dell'analisi di contesto. I "bisogni" all'interno del POR, vengono infatti identificati da un'analisi SWOT che, prendendo come base di partenza le principali evidenze dell'analisi di contesto e unendole alla conoscenza specifica della realtà socio-economica piemontese, detenuta dai programmatori, descrive i punti di forza e debolezza, i rischi e le opportunità del sistema regionale. L'elenco di debolezze emergenti dalla SWOT, consente di implementare una lista di bisogni specifici, relativi alle RU ed al MDL, sulla base dei quali è possibile valutare la "pertinenza" della strategia di intervento predisposta dalla Regione.¹⁶

1.2.1 La metodologia di valutazione

La valutazione della pertinenza della strategia rispetto ai bisogni identificati nell'analisi SWOT è stata realizzata attraverso un'analisi della corrispondenza tra le priorità di intervento assunte nel POR ed i principali punti di debolezza emersi dall'analisi SWOT. L'assunto in base al quale è stata orientata la valutazione è che la strategia d'intervento risulta tanto più valida, quanto più si dimostra indirizzata a rispondere direttamente ai bisogni espressi dal MDL piemontese. In altri termini si tratta di verificare se le priorità di intervento adottate nel PO possano produrre effetti, in maniera diretta o indiretta, sul singolo bisogno analizzato.

Operativamente si è proceduto con le seguenti modalità. Dall'analisi SWOT è stata estratta una lista di elementi di debolezza del sistema (vedi tabella 24) cui si è fatto corrispondere, con un'analogia estrazione dal testo del PO, un elenco delle priorità strategiche della regione. Le due liste sono state poi confrontate in una matrice a doppia entrata sul cui asse verticale sono state posizionate le priorità d'intervento mentre sull'asse orizzontale venivano posti i punti di debolezza segnalati all'interno dell' analisi SWOT.

Per ciascun punto di debolezza è stato quindi verificata ed argomentata, in modo qualitativo, la pertinenza con la priorità d'intervento attraverso una scala a due valori:

- **direttamente pertinente:** la priorità stabilita agisce sulla debolezza in maniera diretta;
- **indirettamente pertinente:** la priorità stabilita agisce sulla debolezza in maniera indiretta;

¹⁶ All'interno di questa valutazione la lista delle debolezze emergenti dalla SWOT coincide quindi con la lista dei bisogni in base alla quale viene valutata la strategia regionale.

Tabella 24 – Elementi di debolezza emergenti dall’analisi SWOT

| |
|--|
| 1. Difficoltà lavorative per giovani, donne, anziani |
| 2. Permanenza di forme di segregazione verticale e orizzontale delle donne |
| 3. Presenza di forme di lavoro irregolare, specie in determinati comparti |
| 4. Dinamiche demografiche poco favorevoli all'innovazione organizzativa |
| 5. Bassa partecipazione al <i>lifelong learning</i> |
| 6. Limitato ricorso ai canali formali nei processi di ricerca di un primo o nuovo lavoro |
| 7. Elevato tasso di dispersione scolastica, specie tra i maschi |
| 8. Difficoltà nell'integrazione sociale dei migranti |
| 9. Insoddisfacenti livelli medi di competenza nelle diverse fasce di età |
| 10. Modesta capacità di trasferire l'innovazione al sistema economico |

1.2.2 Giudizi e Osservazioni

La strategia del PO della Regione Piemonte appare nel complesso ben articolata e caratterizzata da una diffusa capacità delle priorità di “intercettare” i bisogni espressi. Dalla lettura della tabella 25 emerge con chiarezza come la strategia di intervento elaborata sia strettamente connessa alle principali debolezze espresse dal territorio: ciascun elemento segnalato risulta, infatti, direttamente pertinente ad almeno una delle priorità di intervento stabilite dal POR. Una più attenta analisi evidenzia come esista un gruppo di elementi di debolezza sui quali si possono ipotizzare effetti diretti plurimi delle diverse priorità: è questo il caso delle “difficoltà lavorative per giovani, donne, anziani”, della “permanenza di forme di segregazione verticale e orizzontale delle donne”, della “presenza di forme di lavoro irregolare, specie in determinati comparti”, dell’“elevato tasso di dispersione scolastica, specie tra i maschi”, della “difficoltà nell’integrazione sociale dei migranti” e degli “insoddisfacenti livelli medi di competenza nelle diverse fasce di età”. L’insieme di queste debolezze appare quindi come un “nucleo prioritario” su cui, potenzialmente, più fortemente può incidere la strategia del PO Piemonte. Esiste poi un secondo gruppo di debolezze sul quale la strategia incide relativamente poco in maniera diretta e più diffusamente in maniera indiretta: è il caso delle “dinamiche demografiche poco favorevoli all’innovazione organizzativa”, della “modesta capacità di trasferire l’innovazione al sistema economico” e della “bassa partecipazione al *lifelong learning*”.

Osservando la matrice dal lato delle priorità si nota, inoltre, come alcune di esse abbiano un effetto molto concentrato su un numero ristretto di debolezze mentre altre distribuiscano i loro effetti in maniera trasversale su tutti i bisogni espressi. A questo gruppo appartengono in particolare le ultime due priorità “migliorare l’apertura internazionale delle politiche regionali della formazione e del lavoro” e “migliorare la capacità di programmazione e di gestione delle politiche”. Per la loro natura di priorità di sistema esse si sposano perfettamente con tutte le debolezze identificate dall’analisi socioeconomica e dalla SWOT.

Tabella 25 - Analisi di coerenza tra le priorità del POR e i punti di debolezza del contesto

| Priorità del POR | Aumentare la partecipazione della popolazione ai processi di lifelong learning | Migliorare la capacità di adattamento ai mutamenti da parte di lavoratori e imprese | Accrescere la partecipazione al mercato del lavoro (in particolare giovani, donne, over 55) | Stabilizzare l'occupazione | Migliorare l'organizzazione dei servizi al lavoro | Ampliare integrazione sociale e lavorativa dei soggetti deboli | Ridurre la dispersione scolastica | Accrescere i livelli medi di competenza della popolazione piemontese | Incrementare la qualificazione del sistema formativo | Migliorare l'apertura internazionale delle politiche regionali della formazione e del lavoro | Migliorare capacità di programmazione e di gestione delle politiche |
|--|--|---|---|----------------------------|---|--|-----------------------------------|--|--|--|---|
| 1. Difficoltà lavorative per giovani, donne, anziani | ☆☆ | ☆☆ | ☆☆ | | ☆☆ | ☆☆ | ☆ | ☆ | | ☆ | ☆ |
| 2. Permanenza di forme di segregazione verticale e orizzontale delle donne | ☆ | ☆☆ | ☆☆ | | ☆ | ☆☆ | | | | ☆ | ☆ |
| 3. Presenza di forme di lavoro irregolare, specie in determinati comparti | | | ☆☆ | ☆☆ | | ☆☆ | ☆ | | | ☆ | ☆ |
| 4. Dinamiche demografiche poco favorevoli all'innovazione organizzativa | ☆ | ☆☆ | | | | | | ☆ | | ☆ | ☆ |
| 5. Bassa partecipazione al <i>lifelong learning</i> | ☆☆ | | | | ☆ | | | ☆ | ☆ | ☆ | ☆ |
| 6. Limitato ricorso ai canali formali nei processi di ricerca di un primo o nuovo lavoro | | ☆☆ | ☆ | | ☆☆ | | | | | ☆ | ☆ |
| 7. Elevato tasso di dispersione scolastica, specie tra i maschi | | | | | | | ☆☆ | ☆☆ | ☆☆ | ☆ | ☆ |
| 8. Difficoltà nell'integrazione sociale dei migranti | ☆ | ☆ | ☆☆ | ☆ | ☆☆ | ☆☆ | ☆ | | ☆ | ☆ | ☆ |
| 9. Insoddisfacenti livelli medi di competenza nelle diverse fasce di età | ☆☆ | ☆☆ | | | | | ☆☆ | ☆☆ | ☆☆ | ☆ | ☆ |
| 10. Modesta capacità di trasferire l'innovazione al sistema economico | | | | | | | | ☆ | ☆ | ☆ | ☆☆ |

Legenda : ☆ indirettamente pertinente - ☆☆ direttamente pertinente

2 Valutazione della coerenza interna e del grado di rischio della strategia regionale

Il working paper metodologico prevede come secondo passaggio la valutazione della coerenza interna della strategia, che viene affrontata attraverso una analisi delle relazioni e delle complementarità tra le differenti priorità finalizzate a comprendere il contributo di ciascuna priorità al raggiungimento degli obiettivi di programma ed una valutazione del grado di rischio del programma che viene effettuata attraverso una analisi del grado di innovatività della strategia rispetto alla passata programmazione.

2.1 Valutazione della coerenza interna della strategia

2.1.1 La metodologia di valutazione

La valutazione della coerenza interna della strategia è stata affrontata attraverso un'analisi di tipo qualitativo, impostata sulla verifica della corrispondenza tra obiettivi specifici comuni e priorità del Documento di programmazione strategico operativo (DPSO) e tra obiettivi specifici comuni e indicazioni provenienti dall'analisi di contesto. La valutazione della coerenza interna è stata inoltre completata con una analisi della distribuzione finanziaria delle risorse a disposizione rispetto ai target di popolazione individuati.

La prima analisi è stata strutturata attraverso due matrici contenenti sulle colonne le priorità della strategia regionale delineate all'interno del DPSO (Documento di programmazione strategico-operativa) e sulle righe, rispettivamente, gli obiettivi comuni nazionali definiti nel PO e le indicazioni dell'analisi di contesto.

OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI NAZIONALI (OSCN)

- a) sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;
- b) favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro
- c) sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità;
- d) aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro;
- e) attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese;

- | | |
|----|---|
| f) | migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere; |
| g) | sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro; |
| h) | elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento; |
| i) | aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza; |
| l) | creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione; |
| m) | promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche; |
| n) | migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto. |

PRIORITA' DPSO (PDPSO)

- | | |
|----|--|
| 1. | la promozione del sistema della formazione per gli adulti, allargando le opportunità per le iniziative individuali, |
| 2. | il contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e l'offerta di opportunità diversificate di formazione – qualificazione, |
| 3. | l'aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne, |
| 4. | l'inserimento lavorativo degli immigrati, |
| 5. | il rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attiva promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità. |

Per indicare il grado di coerenza è stata utilizzata una scala a due valori

- Pienamente coerente (simboleggiato dalla doppia stella);
- Coerente (simboleggiato da un'unica stella)

Accanto alla valutazione precedente, nella prima matrice, si è proposta anche una scala cromatica finalizzata ad evidenziare la coerenza complessiva per ogni singolo obiettivo comune. La scala cromatica, in gradazioni di blu, è così organizzata:

- Elevata coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con tre o più priorità.
- Media coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con due priorità.
- Bassa coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con una sola priorità.

Nella seconda matrice invece la scala cromatica è stata così organizzata:

- Elevata coerenza complessiva: quando la singola indicazione dell'analisi di contesto è coerente con sette o più obiettivi comuni.
- Media coerenza complessiva: quando la singola indicazione dell'analisi di contesto è coerente con cinque o sei obiettivi comuni.
- Bassa coerenza complessiva: quando la singola indicazione dell'analisi di contesto è coerente con meno di cinque obiettivi comuni.

Per la seconda parte dell'analisi è stata invece effettuata una verifica della distribuzione delle risorse in funzione dei target emersi come prioritari nelle conclusioni dell'analisi di contesto del POR e secondo le indicazioni espresse dal valutatore intermedio della passata programmazione.

Nel primo caso si sono proposte tre tabelle che esplicitano l'allocazione delle risorse secondo differenti criteri:

- Allocazione diretta: le risorse sono state ripartite alle popolazioni target solo se la loro destinazione risultava esplicitamente prevista nei capitoli prioritari di spesa;
- Allocazione indiretta: le risorse sono state ripartite alle popolazioni target anche se la loro destinazione non risultava esplicitamente prevista, in base alla previsione delle specifiche attività contenute nei capitoli prioritari di spesa;
- Allocazione complessiva: le risorse sono attribuite sommando le allocazioni dirette ed indirette.

Nel secondo caso le risorse finanziarie sono state ridistribuite secondo categorie di spesa collegate alle criticità definite nel rapporto di valutazione intermedio del POR 2000-2006.

2.1.2 Giudizi e osservazioni

L'analisi effettuata evidenzia come la strategia di intervento elaborata nel PO e contenuta negli obiettivi comuni sia complessivamente coerente con le priorità dal DPSO.

Sono da considerarsi altamente congruenti l'obiettivo **e** (*Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese*) e il **g** (*Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro*). Si segnalano invece per un grado di coerenza medio gli obiettivi **a** (*Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori*), **d** (*Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato*

del lavoro), **h** (Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento) ed **i** (Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza). Una coerenza bassa è invece segnalata per gli obiettivi **b** (Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro), **c** (Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità) ed **f** (Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere).

Infine tre obiettivi non presentano alcun elemento di coerenza: *Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione (obiettivo l)*, *Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche (obiettivo m)*, *Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi operativi attraverso azioni e strumenti di supporto (obiettivo n)*. Tale elemento consegue al carattere maggiormente strategico – di alta programmazione generale – del DPSO rispetto al Programma Operativo.

Da notare che tutte le priorità del DPSO del Piemonte hanno almeno una coerenza forte con almeno un obiettivo del PO: analizzando la matrice per colonne non si osservano infatti priorità scoperte.

Tabella 26 - Priorità occupazione DPSO e obiettivi specifici Piemonte PO

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| OBIETTIVI SPECIFICI | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | ☆☆ | ☆☆ | | | |
| b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | | | | | ☆ |
| c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | | | | | ☆ |
| d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | ☆ | | | | ☆☆ |
| e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | | | ☆ | ☆ | ☆☆ |
| f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | | | ☆☆ | | |
| g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | | ☆ | ☆☆ | ☆☆ | |
| h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | ☆ | ☆ | | | |
| i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | ☆☆ | ☆ | | | |
| l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | | | | | |
| m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | | | | | |
| n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto | | | | | |

☆ coerente - ☆☆☆ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

La coerenza tra la strategia intrapresa per la prossima programmazione e l'analisi di contesto è riassunta nella matrice della tabella 27. Le indicazioni provenienti da tale analisi evidenziano una complessiva coerenza con gli obiettivi del PO.

Analizzando la tabella si può osservare come siano almeno tre i punti di coerenza dimostrata per ogni singola indicazione dell'analisi di contesto e come siano 10 le indicazioni che dimostrano un livello complessivo di coerenza compreso tra il medio e l'elevato. Si può affermare quindi che il PO ha saputo rispondere adeguatamente alle indicazioni provenienti dall'analisi del contesto locale.

Osservando la matrice per riga elevata coerenza viene evidenziata per le indicazioni che riguardano *la Crisi della produzione industriale, l'Aumento dell'occupazione, il Basso tasso di occupazione della popolazione anziana, la Precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani, la Disoccupazione giovanile superiore alla media nel Nord Italia.*

Una media coerenza complessiva è segnalata dalle indicazioni di contesto che riguardano: *l'Invecchiamento della popolazione attiva, la Crescita demografica degli stranieri e del loro peso nella componente attiva della popolazione, le Alte percentuali di occupazione nel settore industriale, i Livelli di competenze di base bassi nella popolazione tra i 15 e 65 anni, l'Aumento del livello di qualificazione degli occupati.*

Una bassa coerenza complessiva invece viene evidenziata per le seguenti indicazioni: *la Buona performance del terziario, la Maggior presenza di lavoro autonomo, la Scarsa incidenza del Part Time, l'Incidenza bassa dell'occupazione temporanea, l'Uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione, il Limitato numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato, il Ritardato avvio di iniziative di active ageing, gli Alti tassi di occupazione temporanea tra le donne, la Bassa partecipazione al life long learning, la Bassa capacità di collocamento dei servizi per l'impiego, l'Utilizzo ampio degli ammortizzatori sociali*

Anche l'analisi per colonna evidenzia un alto livello di coerenza tra gli obiettivi comuni del POR e le indicazioni dell'analisi di contesto: sono sempre più di una le indicazioni di coerenza riscontrate, se si escludono gli obiettivi **m** (*Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche*) ed **n** (*Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi operativi attraverso azioni e strumenti di supporto*) – evidentemente a valenza trasversale - con una particolare "concentrazione" di coerenza tra i primi cinque obiettivi che si sono dimostrati particolarmente incisivi sulle problematiche del Piemonte, vale a dire gli obiettivi **a** (*Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori*), **b** (*Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro*), **c** (*Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità*) **d** (*Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del*

mercato del lavoro) ed e (Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese).

Tabella 27 - COERENZA OBIETTIVI DELL'ANALISI DI CONTESTO

| Indicazioni analisi di contesto | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorare l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| Crisi della produzione industriale (in particolare per il settore automobilistico, sistema moda, comparto orafa) | ★ | ★ | ★★ | ★ | ★ | | ★ | ★ | | | | |
| Invecchiamento della popolazione attiva | ★★ | | | ★ | ★★ | | ★ | ★★ | | | | |
| Crescita demografica degli stranieri e del loro peso nella componente attiva della popolazione | ★ | | ★ | | ★★ | | ★ | | | | | |
| Buona performance del terziario | | ★ | | ★ | | | | | | | | |
| Aumento dell'occupazione | ★ | ★ | ★★ | ★ | ★ | ★ | ★ | ★ | | | | |
| Basso tasso di occupazione della popolazione anziana | ★ | ★ | ★ | ★ | ★★ | | ★ | | ★ | | | |
| Maggior presenza di lavoro autonomo | ★ | | ★ | | ★★ | | | | | | | |
| Alte percentuali di occupazione nel settore industriale | ★ | ★ | ★ | ★ | | | ★ | | | | | |
| Scarsa incidenza del Part Time | ★ | ★ | ★ | | | | | | | | | |
| Incidenza bassa dell'occupazione temporanea | ★ | ★ | ★ | ★ | | | | | | | | |
| Uscita precoce dal circuito scolastico e formativo della componente maschile della popolazione | ★ | | | | | | | ★★ | ★ | ★ | | |

| Indicazioni analisi di contesto | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| Livelli di competenze di base bassi nella popolazione tra i 15 e 65 anni | ★ | | ★ | ★ | | | | ★ | ★ | ★ | | |
| Precarizzazione del lavoro nelle fasce più giovani | ★ | ★ | ★ | ★ | ★ | | ★ | ★ | | | | |
| Limitato numero di donne in posizione dirigenziale nel settore privato | | | ★ | | | ★★ | ★ | | | | | |
| Ritardato avvio di iniziative di active ageing | ★ | | | | ★★ | | | | ★ | | | |
| Alti tassi di occupazione temporanea tra le donne | ★ | | ★ | | | ★★ | | | | | | |
| Disoccupazione giovanile superiore alla media del Nord Italia | ★ | ★ | ★ | ★ | ★ | | ★ | ★ | | | | |
| Bassa partecipazione al life long learning | ★ | | | | ★★ | | | | ★ | | | |
| Bassa capacità di collocamento dei servizi per l'impiego | | | ★ | ★★ | ★ | | | | | | | |
| Utilizzo ampio degli ammortizzatori sociali | | | ★ | ★ | ★ | | | | | | | |
| Aumento del livello di qualificazione degli occupati | ★ | | | | ★ | | | ★ | ★ | ★ | | |

★ coerente - ★★ pienamente coerente

Per quanto riguarda invece l'analisi della distribuzione delle risorse, nella tabella successiva si evidenziano i capitoli di spesa che sono destinati direttamente ai soggetti svantaggiati. Complessivamente il 16% delle risorse per un totale di oltre 160 milioni di euro è stato destinato specificatamente ai target ritenuti più critici dall'analisi effettuata sulla situazione del mercato del lavoro piemontese. Tale attribuzione potrebbe sembrare inferiore alle attese, considerando tali popolazioni come quelle che necessitano di maggiori interventi.

Tabella 28 – Allocazione diretta delle risorse per target specifici

| Target di popolazione | Spesa prevista | % sul totale |
|----------------------------|--------------------|--------------|
| Giovani | 101.021.000 | 10% |
| Donne | 33.306.000 | 3% |
| Immigrati | 10.000.000 | 1% |
| Lavoratori in età avanzata | 18.531.000 | 2% |
| TOTALE | 162.858.000 | 16% |

*Le indicazioni sono solo relative alle iniziative specificatamente rivolte al tema indicato nella prima colonna.

In realtà un'analisi più dettagliata, comprendente la valutazione della spesa indirettamente effettuata sui singoli target, riequilibra le dimensioni dell'investimento globalmente effettuato riportandole a dimensioni più consone. La tabella seguente fornisce la dimensione economica della parte di risorse destinata ai target specifici dalle iniziative trasversali che coinvolgono indirettamente i soggetti svantaggiati; sommando le differenti tipologie di spesa si superano i 250 milioni di euro, vale a dire circa il 25% delle risorse complessive.

Tabella 29 - Allocazione indiretta delle risorse per target specifici

| Target di popolazione | Spesa prevista | % sul totale |
|----------------------------|--------------------|--------------|
| Giovani | 41.454.197 | 4% |
| Donne | 58.556.296 | 6% |
| Immigrati | 61.658.394 | 6% |
| Lavoratori in età avanzata | 95.277.981 | 9% |
| TOTALE | 256.946.868 | 25% |

Unendo le allocazioni dirette e le allocazioni indirette per target specifici si evidenzia come per questi destinatari il nuovo PO attribuisca oltre il 40% delle risorse a disposizione di tutta la programmazione, con valori percentuali medi per singola tipologia intorno al 10% (variabili dal 7% degli immigrati al 14% dei giovani), a dimostrazione di una effettiva attenzione rivolta alle indicazioni provenienti dall'analisi della situazione piemontese.

Tabella 30 – Allocazione complessiva delle risorse per target specifici

| Target di popolazione | Spesa prevista | % sul totale |
|----------------------------|--------------------|--------------|
| Giovani | 142.475.197 | 14% |
| Donne | 91.862.296 | 9% |
| Immigrati | 71.658.394 | 7% |
| Lavoratori in età avanzata | 113.808.981 | 11% |
| TOTALE | 419.804.868 | 41% |

Oltre a queste iniziative bisogna pensare che questi soggetti possono poi utilizzare finanziamenti più generici, non destinati a specifici target o a soggetti svantaggiati ma alla totalità della popolazione piemontese. Tale valore che non è preso in considerazione comprende ovviamente la quota di fondi rimanenti

Le risorse finanziarie appaiono coerenti anche con le raccomandazioni formulate dal valutatore intermedio della passata programmazione (ed inserite in sintesi all'interno del nuovo PO). Nella tabella sottostante si osserva come le indicazioni, complessivamente, siano state recepite, dal momento che un numero elevato di risorse è stato posto sui capitoli di spesa che riguardano le raccomandazioni stesse.

Tabella 31 - Indicazioni del valutatore

| Indicazione valutatore | Spesa prevista* | % sul totale |
|---|--------------------|--------------|
| Sostenere la formazione lungo tutto l'arco della vita degli individui | 252.552.000 | 25% |
| Integrare le diverse politiche | - | - |
| Incrementare il life long learning | 101.021.000 | 10% |
| Sostenere la formazione continua degli occupati | 181.837.000 | 18% |
| Sviluppare le possibilità di impresa | 35.000.000 | 3% |
| Promuovere le pari opportunità di genere | 33.306.000 | 3% |
| Valorizzare le attività complementari alla programmazione | 40.408.000 | 4% |
| TOTALE | 644.124.000 | 63% |

*Le indicazioni sono solo relative alle iniziative specificatamente rivolte al tema indicato nella prima colonna.

Il 63% delle risorse totalmente impegnate nella prossima programmazione saranno infatti dedicate alla copertura delle esigenze evidenziate dal valutatore per un totale di oltre 600 milioni di euro. La spesa più elevata è prevista nel *Sostenere la formazione lungo tutto l'arco della vita* con oltre 250 milioni destinati; di inferiore importo, ma

altrettanto elevata appare la spesa che si intende *Sostenere per la formazione degli occupati*, prevista intorno ai 180 milioni di euro. 100 milioni di euro sono invece previsti per *Incrementare il life long learning*. Investimenti minori sono destinati per le problematiche più specifiche quali la *Valorizzazione delle attività complementari* alla programmazione, lo *Sviluppo delle possibilità di impresa* e la *Promozione delle pari opportunità*¹⁷. L'unica indicazione del valutatore a non avere fondi direttamente a disposizione è quella di *Integrazione delle diverse politiche*, che pur non avendo fondi direttamente a disposizione potrà comunque sfruttare la clausola di flessibilità¹⁸ definita per il PO FSE con il programma del FESR, con cui si cercheranno di attuare i possibili spazi di sinergia tra le politiche occupazionali e di competitività nel conseguimento di obiettivi comuni.

2.2 Valutazione del grado di rischio della strategia

2.2.1 La metodologia di valutazione

La valutazione del grado di rischio della strategia è stata effettuata identificando all'interno dei capitoli di spesa previsti per la nuova programmazione, quelli che costituiscono una innovazione rispetto alle forme di intervento del passato e che quindi implicano un maggior grado di imprevedibilità.

Il totale delle risorse impegnate è stato distinto tra capitoli di spesa definiti a maggiore e a minore rischio. Assunto che la quota di innovatività di un PO considerata fisiologica sia del 25% il valutatore ha individuato una scala di riferimento per giudicare il rischio del programma, basata su tre livelli:

- Rischio elevato: i valori dei capitoli impegnati su attività innovative sono superiori al 50%
- Rischio intermedio: i valori dei capitoli impegnati su attività innovative sono compresi tra il 25 e il 50%
- Rischio basso: i valori dei capitoli impegnati su attività innovative sono inferiori al 25%.

¹⁷ Un dettaglio diverso meriterebbe il basso sostegno diretto all'indicazione di Promuovere le pari opportunità di genere, poiché viene considerato all'interno della nuova programmazione un obiettivo trasversale, come indicato nel PO e di conseguenza al contributo di un capitolo di spesa diretta bisognerebbe aggiungere anche le possibilità offerte da altre forme di sostegno più indiretto che porterebbero la cifra a salire quasi oltre i 400 mila euro.

¹⁸ Come previsto all'interno dell'art. 34, paragrafo 2, del Reg. (CE) n. 1083/2006.

2.2.2 Giudizi e osservazioni

L'analisi condotta evidenzia come su 13¹⁹ capitoli di spesa, effettivamente utilizzati dalla Regione Piemonte, 8 siano definibili come attività innovative, perché non presentano nessun collegamento alla precedente programmazione, né nelle tematiche, né negli strumenti. I restanti 5 capitoli presentano invece similitudini con le passate programmazioni.

Gli 8 capitoli di spesa innovativi ammontano complessivamente al 32% circa delle risorse del nuovo PO, vale a dire a oltre 318,5 milioni di euro. Questo dato classifica il grado di rischio del POR Piemonte come intermedio, il che può essere valutato come un compromesso tra un piano più innovativo, capace di effettuare sperimentazioni di nuove policy e un piano più tradizionale che rispetti le categorie di spesa già previste nel POR 2000-06. Se da una parte è considerabile molto positiva la scelta di inserire nella nuova programmazione 8 capitoli di spesa innovativi, la destinazione del 64% delle risorse verso iniziative già sperimentate va anche nella direzione di rispondere alle esigenze espresse dal territorio attraverso l'analisi di contesto, che non devono avere di per sé una vocazione forzosamente innovativa, ma una diretta rispondenza a bisogni concreti²⁰.

¹⁹ La tabella riporta anche due capitoli che non hanno risorse destinate (80-81) e due che sono riferite ad attività di assistenza tecnica (85-86).

²⁰ Per fare un esempio i 252 milioni di euro destinati al tema prioritario di spesa numero 73, che vanno a sostegno di interventi formativi e che definiscono l'importanza del sistema della formazione nel Piemonte trovano giustificazione non dalla semplice ripetitività programmatoria, ma dalle indicazioni emerse nell'analisi di contesto che riguardano l'Alto tasso di abbandono scolastico giovanile, la Bassa partecipazione al life long learning e la Bassa partecipazione ad attività formative in età avanzata.

Tabella 32 - Attribuzione delle risorse alle categorie di spesa

| Temi prioritari | |
|---|-------------|
| Codice | Importo |
| 62 - Sviluppo di sistemi e strategie di apprendimento permanente nelle imprese; formazione e servizi per i lavoratori per migliorare la loro adattabilità ai cambiamenti; promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione | 181.837.774 |
| 63 - Elaborazione e diffusione di modalità di organizzazione del lavoro più innovative e produttive | 21.000.000 |
| 64 - Sviluppo di servizi specifici per l'occupazione, la formazione e il sostegno in connessione con la ristrutturazione dei settori e delle imprese, e sviluppo di sistemi di anticipazione dei cambiamenti economici e dei fabbisogni futuri in termini di occupazione e qualifiche | 14.714.690 |
| 65 - Ammodernamento e rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro | 35.000.000 |
| 66 - Attuazione di misure attive e preventive sul mercato del lavoro | 85.000.000 |
| 67 - Misure che incoraggino l'invecchiamento attivo e prolunghino la vita lavorativa | 18.531.478 |
| 68 - Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | 35.000.000 |
| 69 - Misure per migliorare l'accesso all'occupazione ed aumentare la partecipazione sostenibile delle donne all'occupazione per ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro e per riconciliare la vita lavorativa e privata, ad esempio facilitando l'accesso ai servizi di custodia dei bambini e all'assistenza delle persone non autosufficienti | 33.306.296 |
| 70 - Azioni specifiche per aumentare la partecipazione dei migranti al mondo del lavoro, rafforzando in tal modo la loro integrazione sociale | 10.000.000 |
| 71 - Percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti svantaggiati, lotta alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro e nell'avanzamento dello stesso e promozione dell'accettazione della diversità sul posto di lavoro | 80.816.789 |
| 72 - Elaborazione, introduzione e attuazione di riforme dei sistemi di istruzione e di formazione al fine di sviluppare l'occupabilità, rendendo l'istruzione e la formazione iniziale e professionale più pertinenti ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e aggiornando le competenze dei formatori, nell'obiettivo dell'innovazione e della realizzazione di un'economia basata sulla conoscenza | 101.020.985 |
| 73 - Misure per aumentare la partecipazione all'istruzione e alla formazione permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico, la segregazione di genere rispetto alle materie ed aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità | 252.552.464 |

| Codice | Importo |
|---|----------------------|
| 74 - Sviluppo di potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione, in special modo attraverso studi e formazione post-laurea dei ricercatori, ed attività di rete tra università, centri di ricerca e imprese | 101.020.984 |
| 80 - Promozione di partenariati, patti e iniziative attraverso il collegamento in rete delle parti interessate | 0 |
| 81 - Meccanismi volti ad aumentare l'elaborazione di politiche e programmi efficaci, il controllo e la valutazione livello nazionale, regionale e locale, e potenziamento delle capacità di attuazione delle politiche e dei programmi | 0 |
| 85 - Preparazione, attuazione sorveglianza e ispezioni | 24.245.036 |
| 86 - Valutazione e studi; informazione e comunicazione | 16.163.358 |
| TOTALE | 1.010.209.854 |

Legenda: in azzurro si identificano i temi prioritari di spesa che rappresentano un'innovazione rispetto alle passate programmazioni, mentre in giallo si identificano quelli che riprendono tematiche precedentemente affrontate.

3 VALUTAZIONE DELLA COERENZA ESTERNA DELLA STRATEGIA

La valutazione della coerenza della strategia viene effettuata, come indicato dal working paper sulla Valutazione ex ante della Commissione, in rapporto alle indicazioni provenienti dai documenti programmatori regionali, nazionali e comunitari. All'interno di questo capitolo vengono analizzate in particolare la coerenza con le indicazioni programmatiche nazionali e comunitarie, dal momento che l'analisi riferita alle indicazioni regionali è già contenuta nel capitolo precedente, nel quale è stata valutata la coerenza interna della strategia.

3.1 La metodologia di valutazione

La valutazione dei diversi livelli di coerenza è stata effettuata, in modo qualitativo, attraverso una serie di matrici in cui sono stati presi in considerazione i livelli di congruenza tra gli obiettivi specifici comuni del PO e, di volta in volta, rispettivamente, le priorità del QSN, la strategia di Lisbona e gli orientamenti strategici comunitari in tema di occupazione. Per indicare il grado di coerenza è stata utilizzata una scala a due valori:

- Pienamente coerente (simboleggiato dalla doppia stella): quando l'obiettivo del PO è fortemente congruente con l'elemento programmatico analizzato;
- Coerente (simboleggiato da un'unica stella): quando l'obiettivo del PO è potenzialmente congruente con l'elemento programmatico analizzato,

Accanto alla valutazione precedente, nelle matrici, è stata proposta anche una scala cromatica finalizzata ad evidenziare la coerenza complessiva per ogni singolo obiettivo del QSN. La scala cromatica, in gradazioni di blu, è così organizzata:

- Elevata coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con sette o più obiettivi comuni nazionali
- Media coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con cinque o sei obiettivi comuni nazionali
- Bassa coerenza complessiva: quando il singolo obiettivo è coerente con quattro o meno obiettivi comuni nazionali.

3.2 Giudizi e osservazioni

Per quanto riguarda la coerenza con le indicazioni strategiche nazionali, riassunte nel QSN, la matrice contenuta nella tabella 33 evidenzia un buon grado di coerenza complessiva tra gli Obiettivi specifici comuni del PO e le indicazioni provenienti dal Quadro strategico nazionale. La spiegazione dell'elevato livello di coerenza tra i primi e i secondi è legata alle modalità di programmazione che hanno visto un forte coordinamento della programmazione regionale con quella nazionale.

Leggendo la tabella per riga (privilegiando l'ottica degli obiettivi del QSN), si evidenzia come gli obiettivi generali del QSN **1.1** (*Rafforzare, integrare e migliorare la qualità dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro e il loro collegamento con il territorio*) **1.3** (*Aumentare la partecipazione a opportunità formative lungo tutto l'arco della vita*) e **1.4** (*Migliorare la capacità di adattamento, innovazione e competitività dei lavoratori e degli attori economici del sistema*) abbiano una elevata coerenza complessiva.

La coerenza appare invece più flebile per gli obiettivi generali **5.1** (*Promuovere una società inclusiva e garantire condizioni di sicurezza al fine di migliorare, in modo permanente, le condizioni di contesto che più direttamente favoriscono lo sviluppo*), **7.1** (*Accrescere l'efficacia degli interventi per i sistemi locali, migliorando la governance e la capacità di integrazione fra politiche*), **7.2** (*Promuovere processi sostenibili e inclusivi di innovazione e sviluppo imprenditoriale*) e **7.3** (*Qualificare e finalizzare in termini di occupabilità e adattabilità gli interventi di politica attiva del lavoro, collegandoli alle prospettive di sviluppo del territorio*), che presentano un valore di coerenza complessiva medio.

Infine una coerenza complessiva bassa è invece osservata solo per l'obiettivo generale **1.2** (*Innalzare i livelli di apprendimento e di competenze chiave, l'effettiva equità di accesso ai percorsi migliori, aumentare la copertura dei percorsi di istruzione e formazione iniziale*), in ragione anche sulla base di indicazioni emerse a livello comunitario in sede di pre-negoziato.

Tabella 33 - Coerenza obiettivi comuni e gli obiettivi generali del QSN

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| PRIORITY | OBIETTIVI GENERALI | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorare l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| | | I) Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane | 1.1 Rafforzare, integrare e migliorare la qualità dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro e il loro collegamento con il territorio | ★ | ★ | | ★ | ★ | | | ★★ | ★ | ★ |
| 1.2 Innalzare i livelli di apprendimento e di competenze chiave, l'effettiva equità di accesso ai percorsi migliori, aumentare la copertura dei percorsi di istruzione e formazione iniziale | ★ | | | | | | | ★ | ★ | ★★ | | | |
| 1.3 Aumentare la partecipazione a opportunità formative lungo tutto l'arco della vita | ★★ | | ★ | ★ | ★ | ★ | | | ★ | ★★ | | | |
| 1.4 Migliorare la capacità di adattamento, innovazione e competitività dei lavoratori e degli attori economici del sistema | ★★ | | ★ | ★★ | ★ | ★ | | | ★ | | | | |
| V) Inclusione sociale e servizi per la qualità... | 5.1 Promuovere una società inclusiva e garantire condizioni di sicurezza al fine di migliorare, in modo permanente, le condizioni di contesto che più direttamente favoriscono lo sviluppo | | ★ | | ★ | ★★ | ★★ | ★★ | | | | | |

| PRIORITY | OBIETTIVI GENERALI | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
|---|--|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| VII) Competitività dei sistemi produttivi e occupazione | 7.1 Accrescere l'efficacia degli interventi per i sistemi locali, migliorando la governance e la capacità di integrazione fra politiche | | | ★ | ★ | ★ | | ★ | | | ★ | ★ | |
| | 7.2 Promuovere processi sostenibili e inclusivi di innovazione e sviluppo imprenditoriale | | ★ | ★ ★ | ★ | ★ | ★ | | | | ★ | | |
| | 7.3 Qualificare e finalizzare in termini di occupabilità e adattabilità gli interventi di politica attiva del lavoro, collegandoli alle prospettive di sviluppo del territorio | | | ★ ★ | ★ | ★ ★ | ★ | | ★ | | | | |

★ coerente - ★★ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante. Il colore arancione indica lo spazio occupato dai singoli assi

Per quanto concerne l'analisi di coerenza tra gli obiettivi comuni del PO e gli obiettivi di Lisbona in questo caso si osserva un medio livello di coerenza generale tra i primi e i secondi. Questo accade perché, come già ricordato, le indicazioni regionali sono state elaborate a livello nazionale in accordo con le linee strategiche comunitarie dettate a Lisbona.

Più specificatamente si può comunque notare come gli obiettivi comuni siano correlati con le indicazioni di Lisbona: nello specifico osservando la matrice seguente per riga, si evidenziano 2 orientamenti che risultano avere una bassa coerenza complessiva con gli obiettivi comuni del PO, vale a dire il **19** (*Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive*) e il **22** (*Garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione di salari favorevoli all'occupazione*), per sua natura non direttamente influenzabile dalle politiche di FSE.

Sono invece 6 gli orientamenti di Lisbona che definiscono una coerenza media (ma tendente all'alto) con gli obiettivi comuni del PO, ossia il **17** (*Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale*), il **18** (*Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita*), il **20** (*Migliorare le risposte alle esigenze del mercato del lavoro*), il **21** (*Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali*), il **23** (*Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano*) e il **24** (*Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze*).

Per quanto concerne infine la coerenza tra gli obiettivi specifici e gli obiettivi della Strategia Comunitaria per l'Occupazione (SEO) si osserva come vi sia una significativa coerenza tra le due linee di programmazione. Per due obiettivi della tabella 35 si rileva un livello di coerenza elevata, vale a dire il **primo** (*Offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei 6 mesi di disoccupazione nel caso di giovani e prima dei 12 nel caso degli adulti*) e il **secondo** (*Entro il 2010 far partecipare il 25% dei disoccupati di lunga durata a una misura di politica attiva del lavoro per l'occupabilità*).

Un livello di coerenza complessiva media si segnala per il **quarto** (*Ottenere entro il 2010 un aumento di 5 anni a livello di UE, dell'età media effettiva di ritiro dal mercato del lavoro*), il **settimo** (*Completamento dell'istruzione secondaria superiore, entro il 2010, da parte di almeno l'85% dei ventiduenenni dell'Unione Europea*) e l'**ottavo** (*Livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nell'UE pari ad almeno il 12,5% della popolazione adulta lavorativa*).

Piemonte

Tabella 34 - Coerenza obiettivi comuni PO e strategia di Lisbona

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2005-2008 (Orientamenti integrati n. 17-24) | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorare l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| 17) Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale | ☆☆ | ☆☆ | | | ☆ | ☆ | | | | | | |
| 18) Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita | ☆ | ☆ | | | ☆ | ☆ | | ☆☆ | | | | |
| 19) Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive | | ☆ | | ☆☆ | ☆ | ☆ | | | | | | |
| 20) Migliorare le risposte alle esigenze del mercato del lavoro | | | ☆☆ | ☆ | ☆☆ | ☆ | ☆ | ☆ | | | | |
| 21) Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali | | ☆ | | ☆ | ☆ | ☆ | ☆ | | | | | |
| 22) Garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione di salari favorevoli all'occupazione | | | | | | | | | | | | |
| 23) Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano | ☆ | | | | | | ☆☆ | ☆ | ☆☆ | ☆ | | |
| 24) Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze | ☆☆ | | | | | | ☆☆ | ☆ | ☆ | | | |

☆ coerente - ☆☆☆ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

Un livello complessivo basso infine si delinea per il **terzo** (*Consentire alle persone in cerca di lavoro in tutta l'Unione Europea di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi per l'impiego degli Stati membri*), il **quinto** (*Entro il 2010, rendere disponibili servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni di età*) e il **sesto** (*Tasso medio di abbandono scolastico inferiore al 10% nell'Unione Europea*).

Analizzando la tabella per colonna si osserva come gli obiettivi con maggiore coerenza trasversale sono l'**a** (*Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori*), la **c** (*Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità*) e la **i** (*Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza*).

Tabella 35 - Coerenza obiettivi comuni PO e la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO)

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| OBIETTIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO FISSATI NELL'AMBITO DELLA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| Offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei 6 mesi di disoccupazione nel caso di giovani e prima dei 12 nel caso di adulti | | | ★ | ★ | ★ | | ★★ | ★ | ★ | | | 5 |
| Entro il 2010 far partecipare il 25% dei disoccupati di lunga durata a una misura di politica attiva del lavoro per l'occupabilità | ★ | | ★ | ★ | ★★ | ★ | ★ | ★ | ★ | | | 8 |
| Consentire alle persone in cerca di lavoro in tutta l'Unione Europea di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi per l'impiego degli Stati membri | | | ★ | | | | ★ | | | | | 2 |
| Ottenere entro il 2010 un aumento di 5 anni, a livello di Unione Europea, dell'età media effettiva di ritiro dal mercato del lavoro | ★ | | ★ | ★ | ★ | | | | ★ | | | 5 |
| Entro il 2010, rendere disponibili servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni di età | | | ★ | ★ | | ★ | | | | | | 3 |
| Tasso medio di abbandono scolastico inferiore al 10% nell'Unione Europea | ★ | | | | | | | ★ | ★ | | | 3 |
| Completamento dell'istruzione secondaria superiore, entro il 2010, da parte di almeno l'85% dei ventiduenni dell'Unione Europea | ★ | | | | | | | ★★ | ★★ | | | 5 |
| Livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nell'Unione Europea pari ad almeno il 12,5% della popolazione in età adulta lavorativa | ★★ | | | | | | | ★ | ★★ | | | 5 |

★ coerente - ★★ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

4 Valutazione dei risultati attesi e degli impatti

In questo capitolo viene proposta la valutazione del sistema di indicatori contenuta all'interno del POR Piemonte e la valutazione dell'impatto potenziale generato dal programma stesso nel perseguimento degli obiettivi di Lisbona. Prima di descrivere i contenuti delle due valutazioni è tuttavia opportuno effettuare una considerazione preliminare. Il Piemonte, come le altre regioni italiane, ha partecipato all'elaborazione congiunta, svoltasi a livello nazionale, degli obiettivi e degli indicatori di risultato (e di un conseguente metodo di calcolo comune). Il processo si è protratto fino alla metà di febbraio del 2007 e, di conseguenza, il sistema degli indicatori è stato strutturato successivamente all'invio del PO alla Commissione. Questo ha inevitabilmente comportato tempi di elaborazione particolarmente stretti per il sistema degli indicatori che non hanno potuto essere concepiti in itinere, durante la redazione del PO, come la Commissione auspicava accadesse al fine di realizzare un più stretto collegamento tra 'strategia' e 'sistema di monitoraggio e valutazione'. Inoltre, la libertà della regione nell'elaborazione del proprio sistema di indicatori è stata fortemente condizionata dalle risultanze del processo di concertazione.

Questi motivi hanno condizionato anche il lavoro del valutatore ex ante che ha ricevuto i materiali da analizzare con notevole ritardo e che in ragione di ciò ha dovuto limitare l'ampiezza e la profondità della propria indagine.

4.1 VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DEL SISTEMA E DEI SINGOLI INDICATORI

4.1.1 La metodologia di valutazione

La valutazione del sistema di indicatori presente nel PO è stata effettuata sulla base delle indicazioni contenute nel paper della UE "The New Programming Period 2007-2013: Indicative Guidelines on Evaluation methods: monitoring and evaluation indicators" - Working Document No. 2 e sulla base delle considerazioni scaturite dai documenti sugli indicatori prodotti dall'ISFOL e dal Gruppo di Lavoro Permanente sugli indicatori FSE. Alla luce delle indicazioni emergenti dall'insieme di questi documenti è stato possibile definire una serie di caratteristiche che dovrebbero essere possedute dai singoli indicatori e dal sistema, nel suo insieme, perché questo possa considerarsi efficace. In particolare il **sistema degli indicatori** consigliato dalla UE dovrebbe:

- essere basato su un numero limitato di indicatori;
- essere in grado di coprire adeguatamente il programma;
- essere in grado di assicurare un equilibrio tra le diverse tipologie di indicatori;

I singoli indicatori dovrebbero, a loro volta, essere dotati delle seguenti caratteristiche:

- essere rilevanti rispetto all'obiettivo di riferimento (essere cioè in grado di veicolare informazioni sull'obiettivo cui sono riferiti);
- essere misurabili ;
- essere attendibili (essere calcolati sulla base di fonti attendibili);

La valutazione si è basata sulla verifica della presenza e dell'intensità di tali elementi. Il sistema degli indicatori è stato analizzato sotto l'aspetto della numerosità degli indicatori, del grado di copertura informativa garantito dagli indicatori e dell'equilibrio delle diverse tipologie di indicatori. I singoli indicatori sono stati invece analizzati sotto l'aspetto della rilevanza, della misurabilità e della attendibilità delle fonti che li hanno generati.

La valutazione di queste caratteristiche è stata effettuata combinando elementi quantitativi e qualitativi e restituita, in maniera sintetica, tramite una serie di tabelle. Nella valutazione del sistema di indicatori, per definire il grado di copertura informativa abbiamo utilizzato una scala qualitativa in base alla quale la copertura del singolo obiettivo è stata misurata come:

- **elevata**²¹: se l'obiettivo presentava un numero di indicatori superiore a quattro;
- **media**: se l'obiettivo presentava un numero di indicatori compreso tra i tre e i quattro;
- **bassa**: se l'obiettivo presentava un numero di indicatori uguale o inferiore a due;

Nella valutazione di sistema abbiamo inoltre previsto una misurazione anche dell'equilibrio tra le tipologie di indicatori. Assumendo il rapporto di uno a due tra indicatori di risultato ed indicatori di realizzazione come quello desiderato, abbiamo classificato come ottimale l'equilibrio raggiunto da obiettivi che presentano un rapporto uguale o superiore a questo e come sub-ottimale gli obiettivi che presentano un rapporto inferiore a questo.

Di seguito diamo invece conto delle scale utilizzate per classificare i singoli indicatori sotto l'aspetto della rilevanza, della misurabilità e della attendibilità delle fonti che li hanno generati. Per definire il grado di rilevanza abbiamo utilizzato una scala a due valori:

- **Rilevante**: l'indicatore si riferisce ad una o più variabili il cui valore può essere modificato da azioni svolte nell'ambito dell'obiettivo cui l'indicatore si riferisce;

²¹ In assenza di un preciso riferimento sul numero minimo di indicatori ritenuto plausibile per singolo obiettivo, abbiamo provveduto a formulare il nostro giudizio sulla base del ragionamento che ogni singolo indicatore di risultato, riferendosi ad una pluralità di possibili azioni dovesse prevedere un numero di indicatori di realizzazione almeno superiore a uno. La presenza di 2 o 3 indicatori di realizzazione è stata considerata come situazione ideale.

- **Non rilevante:** l'indicatore si riferisce ad una o più variabili il cui valore non può essere modificato da azioni svolte nell'ambito dell'obiettivo cui l'indicatore si riferisce;

Per la misurabilità si è proceduto invece a generare una scala basata sulla reale disponibilità delle basi dati necessarie a calcolare i singoli indicatori. I valori previsti per questa scala sono.

- **Pienamente misurabile:** se l'indicatore è stato calcolato nel PO o se le basi dati per il suo calcolo sono disponibili;
- **Parzialmente misurabile:** se l'indicatore non è stato calcolato nel PO perchè le basi dati per il suo calcolo non sono ancora disponibili ma è già prevista una loro attivazione;
- **Non misurabile:** se l'indicatore non è stato calcolato nel PO perchè le basi dati per il suo calcolo non sono disponibili e non è prevista una loro attivazione;

Infine, per l'attendibilità delle fonti è stata invece proposta una scala a tre valori che tiene conto del livello di consolidamento e della stabilità delle informazioni veicolate dalle singole basi dati con cui gli indicatori vengono costruiti:

- **Alta:** se le basi dati utilizzate per definire l'indicatore provengono da rilevazioni statistiche consolidate (basi dati ISTAT, Unioncamere, Confindustria, Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro) siano esse europee, nazionali o regionale;
- **Media:** se le basi dati utilizzate per definire l'indicatore provengono da attività di monitoraggio più o meno connesse all'attuazione del programma (dati di monitoraggio, Monitweb) siano esse nazionali o regionale;
- **Bassa:** se le basi dati utilizzate per definire l'indicatore provengono da altre fonti;

4.1.2 Giudizi e osservazioni

La valutazione sull'adeguatezza è stata articolata in un giudizio complessivo sul sistema ed in uno sui singoli indicatori. Le dimensioni del sistema di indicatori sottoposte a misurazione ed al giudizio del valutatore ex ante, in base alle considerazioni del precedente paragrafo, sono state tre:

- La numerosità degli indicatori;
- Il grado di copertura informativa garantito dagli indicatori;
- L'equilibrio delle tipologie di indicatori;

Per quanto riguarda la numerosità degli indicatori, il sistema proposto dalla regione Piemonte all'interno del PO appare in linea con le raccomandazioni europee, che richiedevano un numero non elevato di indicatori²². Il sistema è composto da 41 indicatori complessivi, suddivisi tra 18 indicatori di risultato e 23 indicatori di realizzazione (vedi tabella 40). Per ciascun obiettivo è stato previsto almeno un indicatore di risultato ed uno di realizzazione, tranne che per l'obiettivo n del sesto asse che è dotato solo di un indicatore di realizzazione.

Tabella 36 - Valutazione del sistema di indicatori

| Assi del POR | Obiettivi specifici | Numerosità | | | Grado di copertura informativa | Equilibrio tra tipologie di indicatori |
|--------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------|--------------------------------|--|
| | | Indicatori di risultato | Indicatori di realizzazione | Totale | | |
| Asse I | Obiettivo a | 1 | 3 | 4 | Medio | Ottimale |
| | Obiettivo b | 1 | 3 | 4 | Medio | Ottimale |
| | Obiettivo c | 2 | 3 | 5 | Elevato | Sub-ottimale |
| | Totale | 4 | 9 | 13 | Medio | |
| Asse II | Obiettivo d | 1 | 1 | 2 | Basso | Sub-ottimale |
| | Obiettivo e | 3 | 2 | 5 | Elevato | Sub-ottimale |
| | Obiettivo f | 2 | 2 | 4 | Medio | Sub-ottimale |
| | Totale | 6 | 5 | 11 | Medio | |
| Asse III | Obiettivo g | 2 | 2 | 4 | Medio | Sub-ottimale |
| | totale | 2 | 2 | 4 | Medio | |
| Asse IV | Obiettivo h | 2 | 1 | 3 | Medio | Sub-ottimale |
| | Obiettivo i | 1 | 2 | 3 | Medio | Ottimale |
| | Obiettivo l | 2 | 1 | 3 | Medio | Sub-ottimale |
| | Totale | 5 | 4 | 9 | Medio | |
| Asse V | Obiettivo m | 1 | 2 | 3 | Medio | Ottimale |
| | Totale | 1 | 2 | 3 | Medio | |
| Asse VI | Obiettivo n | 0 | 1 | 1 | basso | ----- |
| | Totale | 0 | 1 | 1 | Basso | Sub-ottimale |
| | Totale complessivo | 18 | 23 | 41 | Medio | Sub-ottimale |

²² La UE non stabilisce nei suoi documenti la presenza di un numero definito di indicatori che il PO deve adottare. Appare tuttavia ragionevole, sulla scorta della riflessione effettuata nella precedente nota, pensare che ad ogni obiettivo debba corrispondere almeno un indicatore di risultato e che ad ogni indicatore di risultato possano accompagnarsi da un minimo di uno ad un massimo tre indicatori di realizzazione. Nel caso del PO del Piemonte, a fronte di 12 obiettivi, il numero minimo di indicatori dovrebbe variare da un minimo di 36 ad un massimo di 48.

La suddivisione degli indicatori per assi è disomogenea ma proporzionale al numero di obiettivi dei singoli assi: l'asse maggiormente dotato di indicatori è quello dell'adattabilità con 13, seguito da quello dell'occupabilità con 11.

Sulla capacità del sistema di indicatori di fornire un'adeguata copertura informativa rispetto ai singoli obiettivi, l'analisi ha restituito un valore complessivo di copertura qualificabile con "medio". Come si può osservare nella tabella n.40 la maggior parte degli obiettivi consegue infatti tale risultato. Esistono tuttavia anche obiettivi che presentano un elevato grado di copertura informativa come l'ob. C (Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità) e l'ob. E (Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese). In direzione opposta, alcuni obiettivi ne possiedono uno basso come l'ob. D (Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro) e l'ob. N (Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto). In sede di attuazione del PO sarà opportuno omogeneizzare il sistema, intervenendo sugli indicatori degli obiettivi D ed N, ampliandone il numero ed allineandoli al resto del sistema.

Per quanto riguarda infine il rapporto tra le tipologie di indicatori, sui 12 obiettivi analizzabili, ben 7 presentano un equilibrio sub-ottimale e si caratterizzano, quindi, per una carenza di "indicatori di realizzazione". Anche in questo caso sarà opportuno intervenire in sede di attuazione, ristabilendo per ciascun obiettivo un corretto rapporto (almeno di uno a due) tra gli indicatori di risultato e di realizzazione.

L'analisi dei singoli indicatori è stata invece effettuata solo su quelli di risultato sulla base dei profili di rilevanza, di misurabilità e di attendibilità delle fonti. La scelta di non produrre un'analoga indagine sugli indicatori di realizzazione è legata al mancato calcolo (vedi nota esplicativa sugli indicatori di Realizzazione nell'allegato 2, a pagina 110) di questi ultimi da parte della Regione Piemonte

Sotto l'aspetto della rilevanza tutti gli indicatori di risultato analizzati sono stati giudicati come rilevanti, anche se il giudizio positivo è fortemente condizionato dalla generalità degli obiettivi. Risulta infatti molto complesso stabilire se le variabili coinvolte nelle misurazioni degli indicatori possono essere più o meno influenzate dalle azioni effettuate per il raggiungimento di tale obiettivo, dal momento che a livello di PO queste ultime non risultano ancora definite con chiarezza. Una reale valutazione della rilevanza potrà quindi essere effettuata solo in sede di attuazione del programma, ove dovranno essere apportati gli opportuni correttivi agli indicatori che si riveleranno "non rilevanti".

Per quanto riguarda invece la misurabilità, l'analisi ha evidenziato come 11 indicatori su 18 siano pienamente misurabili (oltre il 60%). I rimanenti 7 indicatori risultano invece parzialmente misurabili, perché le basi dati, con le quali disporre il loro calcolo, non sono ancora disponibili: la misurazione di molti di essi dipenderà

dall'avvio di efficaci sistemi di monitoraggio o di indagini ad hoc. In questa direzione, appare opportuno segnalare la necessità di predisporre al più presto un piano di monitoraggio che abbia come obiettivo specifico la raccolta di informazioni finalizzate alla compilazione degli indicatori ancora mancanti di una quantificazione. Infine, sotto l'aspetto dell'attendibilità delle fonti, gli indicatori di risultato si dimostrano "mediamente attendibili". La maggior parte delle basi dati utilizzate nella misurazione di questi indicatori provengono infatti da rilevazioni statistiche consolidate (basi dati ISTAT, Unioncamere, Confindustria, Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro) o da attività di monitoraggio più o meno connesse all'attuazione del programma. Solo l'indicatore e3, la cui misurazione è affidata all'attivazione di "specifiche indagini campionarie sugli esiti occupazionali (indagini di placement)" consegue un giudizio "basso" sull'attendibilità dal momento che non viene ulteriormente specificata l'ente responsabile dell'indagine.

La presente valutazione non esprime giudizi sulle modalità di calcolo degli indicatori. Queste sono infatti il prodotto dell'accordo scaturito ai tavoli di concertazione nazionali dal Gruppo di lavoro Permanente sugli indicatori FSE e lasciavano un grado di libertà molto limitato alle singole regioni. E' tuttavia presente in appendice al rapporto una nota esplicativa sulle modalità di calcolo utilizzate dalla Regione Piemonte, completa delle interpretazioni effettuate sulle indicazioni nazionali.

Tabella 37 - Valutazione degli indicatori di risultato

| | Obiettivo | Indicatori di risultato | Rilevanza | Misurabilità | Attendibilità delle fonti | |
|--|---|--|---|--------------------------|---------------------------|-------|
| Asse I | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | Tasso di copertura dei destinatari degli interventi di formazione continua cofinanziati rispetto al totale degli occupati (media annua) declinato per genere | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Alta | |
| | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | Tasso di copertura delle imprese coinvolte nei progetti finalizzati ad incrementare la qualità del lavoro e i cambiamenti organizzativi sul totale delle imprese presenti nel territorio | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Medio-alta | |
| | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | Numero di imprese che beneficiano di interventi finalizzati all'anticipazione e all'innovazione, sul totale delle imprese presenti nel territorio | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Medio-alta | |
| Numero di imprese coinvolte dagli interventi finalizzati all'imprenditorialità sul totale delle imprese presenti sul territorio | | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Medio-alta | | |
| Asse II | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | Numero di servizi avanzati rispetto al totale dei servizi di base realizzati dai servizi pubblici per l'impiego raggiunti dall'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Mediia | |
| | | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | Tasso di copertura della popolazione servita dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per genere, classi di età, cittadinanza, titolo di studio | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Alta |
| | | | Tasso di incidenza degli interventi finalizzati al lavoro autonomo e all'avvio d'impresa sul totale di quelli realizzati dall'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Media |
| | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di Fse per target group prioritari dell'obiettivo (immigrati, popolazione in età matura) declinato per tipologia di rapporto di lavoro | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Bassa | |
| | | Tasso di copertura della popolazione femminile raggiunta dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per classi di età, cittadinanza, titolo di studio | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Media | |
| | | Tasso di inserimento occupazionale lordo della popolazione femminile raggiunta dall'obiettivo, per età, cittadinanza, titolo di studio, condizione rispetto al mercato del lavoro, tipologia di rapporto di lavoro | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Medio-alta | |
| Asse III | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | Tasso di incidenza dei percorsi di integrazione, di inserimento o reinserimento lavorativo sul totale degli interventi rivolti ai destinatari dell'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Media | |
| | | Tasso di copertura dei soggetti svantaggiati potenzialmente interessati all'attuazione dell'obiettivo (media annua) | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile) | Media-alta | |
| Asse IV | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | Numero di azioni di sistema finalizzate all'orientamento sul totale degli interventi implementati dall'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Media | |
| | | Numero di azioni di sistema che prevedono la certificazione delle competenze sul totale degli interventi realizzati nell'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Media | |
| | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | Tasso di copertura dei destinatari degli interventi Fse di formazione permanente sul totale della popolazione in età compresa tra i 25 e i 64 anni (media annua) | L'indicatore è rilevante | Pienamente misurabile | Medio-alta | |
| | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | Numero di azioni di sistema rivolte al potenziamento della attività di ricerca e di trasferimento dell'innovazione nelle imprese sul totale delle azioni di sistema realizzate dall'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Media | |
| Numero di azioni di sistema rivolte al potenziamento della attività di ricerca e di trasferimento dell'innovazione nelle università e nei centri di ricerca sul totale delle azioni di sistema realizzate dall'obiettivo | | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Media | | |
| Asse V | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | N. di progetti transnazionali per l'attuazione di reti per le buone prassi sul totale dei progetti realizzati dall'obiettivo | L'indicatore è rilevante | Parzialmente misurabile | Media | |
| Asse VI | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto | ----- | ----- | ----- | ----- | |

4.2 VALUTAZIONE DELL'IMPATTO POTENZIALE DELLA STRATEGIA

4.2.1 La metodologia di valutazione

La misurazione dell'impatto della strategia sugli obiettivi di Lisbona viene valutata attraverso una strategia mista quali-quantitativa. La valutazione qualitativa è basata su una matrice di coerenza all'interno della quale viene proposto una qualificazione dell'impatto potenziale della strategia della Regione Piemonte rispetto agli obiettivi di Lisbona. La matrice di coerenza presenta sulle righe i target di Lisbona, mentre sulle colonne sono riportati gli obiettivi del PO. Per ciascun obiettivo del PO viene espressa una valutazione dell'impatto potenziale generato sul singolo target, in base ad una scala a due valori:

- Elevato impatto potenziale: il perseguimento dell'obiettivo del POR è suscettibile di generare un effetto elevato nel conseguimento del target di Lisbona;
- Basso impatto potenziale: il perseguimento dell'obiettivo del POR è suscettibile di generare un effetto limitato nel conseguimento del target di Lisbona;

Per fornire un'analisi sintetica, accanto alla valutazione precedente si è proposta anche una scala cromatica finalizzata ad evidenziare l'incidenza complessiva per ogni singolo target di Lisbona del complesso degli obiettivi comuni del PO. La scala cromatica, in gradazioni di blu, è così organizzata:

- Elevato impatto complessivo: quando al conseguimento del target di Lisbona contribuiscono almeno sei obiettivi del POR.
- Medio impatto complessivo: quando al conseguimento del target di Lisbona contribuiscono quattro e cinque obiettivi del POR.
- Medio impatto complessivo: quando al conseguimento del target di Lisbona contribuiscono tre o meno obiettivi del POR.

Alla valutazione di tipo qualitativo si è scelto di accostare un'analisi dei trend degli indicatori di Lisbona²³, introducendo alcune ipotesi sul possibile comportamento del sistema socio-economico piemontese e della sua reazione all'intervento della nuova programmazione FSE e cercando di comprendere l'impatto potenziale che

²³ Rispetto agli indicatori di Lisbona completa si è scelto di inserire per mancanza di un target formalizzato e di una base dati sufficientemente precisa l'indicatore Migliorare l'accesso al MDL dei soggetti svantaggiati.

la strategia avrà sugli indicatori di Lisbona. Per ogni singolo indicatore sono state calcolate diverse ipotesi di sviluppo lineare al 2010, che hanno vita a tre distinti scenari:

- Scenario naturale: i valori degli indicatori al 2010 vengono calcolati sulla base di un'evoluzione lineare costruita sulla serie storica²⁴.
- Scenario ottimistico: i valori degli indicatori al 2010 vengono calcolati sulla base di un'evoluzione lineare costruita sulla serie storica e corretta con un incremento di cinque punti percentuale sulla variazione complessiva.
- Scenario pessimistico: i valori degli indicatori al 2010 vengono calcolati sulla base di un'evoluzione lineare costruita sulla serie storica con un decremento di cinque punti percentuale sulla variazione complessiva.

4.2.2 Giudizi e osservazioni

La strategia del POR Piemonte risulta essere fortemente orientata al perseguimento degli obiettivi stabiliti a Lisbona e potenzialmente utile per il loro conseguimento. L'impatto del PO sulla realizzazione degli obiettivi appare di conseguenza elevato e diretto. Dall'analisi della tabella 38 si possono effettuare delle considerazioni di tipo qualitativo sul livello di influenza che ogni singolo obiettivo ha sulle indicazioni strategiche di Lisbona.

Gli obiettivi del POR si concentrano maggiormente sulle tematiche relative al mercato del lavoro e all'inclusione sociale, mentre risultano meno "coperti" gli obiettivi che invece riguardano il capitale umano e la competitività. Un elevato impatto complessivo è evidenziato per i primi 4 obiettivi, vale a dire il *Tasso di occupazione della popolazione 15-64 anni al 70%*, il *Tasso occupazione femminile popolazione 15-64 anni al 60%*, il *Tasso occupazione popolazione anziana 55-64 anni al 50%* e il *Miglioramento dell'accesso al MDL per i soggetti svantaggiati*. Un medio impatto complessivo viene invece osservato per gli obiettivi di Lisbona legati più direttamente al settore dell'istruzione primaria e secondaria, ossia il quinto (*Tasso di scolarizzazione superiore all'85%*), il sesto (*Laureati in scienze e tecnologie +15%*) e il settimo (*Abbandono scolastico prematuro Max 10%*).

²⁴ Le serie storiche utilizzate per calcolare il valore di scenario variano per ogni singolo indicatore a seconda dei dati a disposizione, da un minimo di 3 ad un massimo di 10 anni a seconda della disponibilità di informazioni. Questo comporta una forte variabilità nella attendibilità delle previsioni.

Tabella 38 - confronto tra obiettivi specifici del POR e Obiettivi della strategia di Lisbona

| | | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| Target della Strategia di Lisbona | | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| Mercato del lavoro | Tasso occupazione popolazione 15-64 anni al 70% | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | | | | |
| | Tasso occupazione femminile popolazione 15-64 anni al 60% | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼☼ | ☼ | ☼ | | | | |
| | Tasso occupazione popolazione anziana 55-64 anni al 50% | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | ☼ | | | |
| Inclusione sociale | Migliorare l'accesso al MDL dei soggetti svantaggiati | | | ☼ | ☼ | ☼☼ | ☼ | ☼☼ | ☼ | | | | |
| Capitale umano e competitività | Tasso di scolarizzazione superiore al 85% | ☼ | | | | | | | ☼☼ | ☼ | ☼ | | |
| | Laureati in scienze e tecnologie +15% | ☼ | ☼ | | | | | | ☼ | | ☼ | | |
| | Abbandono scolastico prematuro Max 10% | ☼ | | ☼ | | | | | ☼ | | ☼ | | |
| | Adulti che partecipano all'apprendimento permanente +12,5% | ☼ | ☼ | ☼ | | | | | ☼ | ☼☼ | ☼ | | |

☼ basso impatto potenziale - ☼☼ elevato impatto potenziale

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

L'analisi svolta sui trend degli indicatori di Lisbona evidenzia invece come con una dinamica spontanea del sistema socioeconomico piemontese, nel 2010, potranno essere ragionevolmente raggiunti tre obiettivi-target su sette (come si può vedere nella colonna d della tabella 39). In dettaglio questi saranno:

- Tasso di occupazione femminile 15-64 anni al 60%
- Completamento istruzione secondaria superiore - % 20-24 a. con titolo post-obbligo al 85%
- Laureati in scienze e tecnologie:+15%

Tale ipotesi, ovviamente, non prevede che l'intervento FSE riesca a produrre effetti più significativi di quelli prodotti con la precedente programmazione. Se invece prevediamo un'ipotesi ottimistica di funzionamento dell'intervento che si traduca in un aumento di cinque punti percentuali per ogni singolo indicatore considerato, alla scadenza del 2010 potrebbe essere raggiunto un ulteriore obiettivo, vale a dire il tasso di occupazione complessivo 15-64 al 70% (come si può notare nella colonna f). Per simmetria, in un'ipotesi pessimistica che preveda invece una riduzione di cinque punti percentuali per ciascun indicatore, il numero di target di Lisbona che potrebbe essere conseguito si ridurrebbe ad uno, coincidente con l'aumento del 15% dei Laureati in scienze e tecnologie. Da queste semplici considerazioni emerge quanto possa impattare in termini potenziali una corretta ed efficace gestione del PO sul raggiungimento degli obiettivi di Lisbona. Appare quindi opportuno raccomandare, in sede di attuazione, la realizzazione di un rigoroso sistema di monitoraggio che consenta di approntare azioni correttive qualora si verificassero ritardi nel raggiungimento degli obiettivi annuali sui singoli target.

Tabella 39 - Calcolo dei valori attesi rispetto agli indicatori di Lisbona

| | | | a | b | c | d | e | f | g | H | i |
|---|---------|-------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Indicatore | Genere | Unità | Piemonte 2005 | Target Lisbona | Differenza b-a | Valore atteso al 2010 | Differenza d-b | Ipotesi ottimistica | Differenza f-b | Ipotesi pessimistica | Differenza h-b |
| Tasso di occupazione 15-64 anni | Totale | % | 64,00 | 70,00 | -6,00 | 67,86 | -2,14 | 71,25 | 1,25 | 64,46 | -5,54 |
| | Femmine | % | 54,40 | 60,00 | -5,60 | 60,19 | 0,19 | 63,20 | 3,20 | 57,18 | -2,82 |
| Tasso di occupazione 55-64 anni | Totale | % | 28,10 | 50,00 | -21,90 | 31,14 | -18,86 | 32,70 | -17,30 | 29,59 | -20,41 |
| Long-life learning - % 25-64 a. in formazione | | % | 4,80 | 12,50 | -7,70 | 4,41 | -8,09 | 4,64 | -7,87 | 4,19 | -8,31 |
| Giovani a bassa qualifica - % 18-24 anni con solo obbligo non in formazione | | % | 21,40 | 10,00 | 11,40 | 14,57 | 4,57 | 13,84 | 3,84 | 15,30 | 5,30 |
| Completamento istruzione secondaria superiore - % 20-24 a. con titolo post-obbligo | | % | 74,20 | 85,00 | -10,80 | 86,35 | 1,35 | 90,67 | 5,67 | 82,03 | -2,97 |
| Laureati in scienze e tecnologie +15% | | Unità | 3.928,00 | 4.517,20 | -589,20 | 6.435,50 | 1.918,30 | 6.757,28 | 2.240,08 | 6.113,73 | 1.596,53 |

Nota: in giallo sono segnalati i target di Lisbona mentre in arancione i valori di previsione che li raggiungono. In rosso al contrario tutti quei valori attesi che non raggiungono il target di Lisbona previsto. Le colonne verdi sono le differenze tra il valore di Lisbona e quello di previsione.

5 Valutazione dei sistemi di attuazione proposti

Il quinto capitolo del POR FSE 2007-2013 del Piemonte, così come degli altri Programmi Operativi a titolarità delle amministrazioni centrali/regionali/provinciali italiane, scaturisce da una stretta concertazione che, nella fase di pre-negoziato, ha visto impegnate le Direzioni Generali della Commissione Europea (“Politica regionale” e “Occupazione, affari sociali e pari opportunità”), i Ministeri capofila di Fondo (“Sviluppo Economico” per il FESR, “Lavoro e previdenza sociale” per il FSE), l’Organismo nazionale di coordinamento in materia di controlli (IGRUE) e le Autorità di Gestione. Ne deriva che le disposizioni di attuazione risultano, di fatto, intrinsecamente coerenti con il dettato regolamentare e con le esigenze emerse in sede nazionale. Conseguentemente, anziché conformarsi con rigidità allo schema di analisi suggerito dal working paper della Commissione Europea relativo alla VEXA, si è preferito operare una valutazione che prende in considerazione i processi di livello macro descritti all’interno del capitolo (Autorità e Organismi, Sistemi gestionali, Principi orizzontali, Rispetto normativa comunitaria) e, per ognuno di essi, ne verifica l’adeguatezza rispetto agli obiettivi loro assegnati dai Regolamenti comunitari. Un’attenzione specifica viene al riguardo riservata a quegli aspetti che, andando al di là del dettato regolamentare, rappresentano elementi caratterizzanti il Programma piemontese. In chiusura di capitolo, viene infine riportata una tabella di sintesi che esprime un giudizio di valutazione a carattere qualitativo circa l’impatto che le scelte effettuate dall’Autorità di Gestione potranno avere sul sistema di gestione del POR FSE 2007-2013 del Piemonte.

5.1 VALUTAZIONE DI RUOLI E FUNZIONI DI AUTORITÀ E ORGANISMI

Ruoli e funzioni delle **Autorità** del Programma, le quali sono state individuate nel rispetto del principio della separazione delle funzioni di cui all’art. 58, lettera b), del Regolamento (CE) del Consiglio n. 1083/2006, ricalcano fedelmente le previsioni regolamentari. Al riguardo, si osserva una continuità con la programmazione 2000-2006 del FSE relativamente all’AdG e AdA (in precedenza, Organismo incaricato dei controlli di secondo livello); l’Autorità di Certificazione – i cui compiti sono in qualche misura assimilabili a quelli che nella passata programmazione competevano all’Autorità di Pagamento – rappresenta invece un elemento di innovazione in quanto identificato nell’Agenzia Piemonte Lavoro, ente strumentale della Regione Piemonte.

Stanti le informazioni contenute nel Programma Operativo, che correttamente rimanda a successivi provvedimenti interni all’Amministrazione regionale per una più puntuale regolamentazione dei rapporti intercorrenti tra le diverse Autorità, l’organizzazione proposta appare funzionale a una regolare gestione dei flussi finanziari; andrà peraltro attentamente monitorata la rispondenza di tale schema organizzativo alle esigenze di efficacia ed efficienza, tenuto anche conto della mancanza di un’expertise specifica in materia da

parte dell'Autorità di Certificazione, che necessariamente dovrà dotarsi di esperti e specifiche competenze in materia.

Per quanto attiene gli Organismi descritti al § 5.2 del Programma, gli aspetti di maggiore interesse in chiave valutativa sono rappresentati, in quanto specificazioni peculiari del Piemonte, dagli Organismi Intermedi e dal Comitato di Sorveglianza.

Relativamente alla prima fattispecie, il POR prefigura – in continuità a quanto avvenuto nella scorsa programmazione – un ruolo di primo piano da parte delle Province che, in virtù di apposita norma regionale, sono titolari della più parte delle funzioni amministrative afferenti le politiche formative e del lavoro. Condivisibile appare al riguardo la loro individuazione quali Organismi intermedi, così come opportuno risulta il rimando alle disposizioni regionali disciplinanti contenuti e natura del trasferimento di competenze; tali disposizioni, unitamente a una puntuale individuazione delle funzioni e responsabilità poste in capo alle Province, dovrebbero accelerare il processo attuativo evitando l'approntamento di atti amministrativi ad hoc che altro non farebbero se non riconfermare le previsioni di legge.

Quanto al **Comitato di Sorveglianza**, le cui funzioni sono quelle previste dall'art. 63 Reg. (CE) 1083/06, il Programma ne fissa una composizione che – in ragione della numerosità e specificità degli enti rappresentati – sembrerebbe riflettere la volontà di attribuire all'Organismo una funzione centrale per il governo e la gestione del POR; al fine di conferire concretezza a tale impostazione, sarebbe probabilmente opportuno assicurare continuità all'azione del Comitato anche al di là delle sedi formali di convocazione. Un possibilità al riguardo attivabile sarebbe quella di immaginare sotto-gruppi tematici che, con una certa continuità e nel rispetto delle funzioni che la normativa regionali attribuisce alle diverse sedi concertative, si confrontino sugli aspetti più rilevanti per l'attuazione del Programma (monitoraggio, valutazione, gestione, pari opportunità, ecc.).

5.2 VALUTAZIONE DEL SISTEMA GESTIONALE

Il § 5.3 del Programma Operativo FSE del Piemonte descrive le modalità di funzionamento delle singole componenti deputate ad assicurare un'adeguata gestione del POR (criteri di selezione delle operazioni, monitoraggio, valutazione, scambio automatizzato dei dati, sistema contabile, di controllo e reporting finanziario, flussi finanziari, informazione e pubblicità, complementarietà con il FESR), per lo più conformandosi agli standard di riferimento concordati in sede di pre-negoziato. In deroga a tale schema, viene stabilita una periodicità trimestrale (anziché bimestrale) per la trasmissione al sistema nazionale di **monitoraggio** del corredo informativo relativo alle operazioni e assunto un termine di 45 giorni (anziché 30) per la divulgazione di tali dati ai soggetti interessati; tale previsione, comunque rispettosa dei Regolamenti comunitari, è tesa a evitare un investimento non trascurabile per lo sviluppo di sistemi gestionali collaudati. Specificazioni regionali sono poi rinvenibili relativamente al **sistema contabile, di controllo e reporting**

finanziario, così come rispetto alla complementarietà tra i due Fondi strutturali. Rimandando per quest'ultimo aspetto al paragrafo successivo, preme qui sottolineare come le specifiche che l'AdG ha ritenuto di inserire in merito al sistema dei controlli, in larga misura frutto di un confronto con le altre Regioni, risponde a un'esigenza di chiarezza espositiva e consente a chi si approcci al Programma di disporre di un quadro sufficientemente esaustivo circa la distribuzione dei compiti tra le diverse Autorità preposte ai controlli; considerazioni similari valgono in riferimento anche alle certificazioni di spesa.

Alla luce di quanto esposto, nonché di ulteriori innovazioni riscontrabili – a titolo esemplificativo – nel ricorso alle specifiche competenze dei propri enti strumentali - il sistema gestionale descritto nel POR FSE Piemonte appare aderente allo spirito regolamentare e rispondente alle esigenze del programmatore regionale.

Così come già osservato rispetto alle Autorità, occorrerà presidiare con attenzione il processo di messa in pratica delle indicazioni contenute nel Programma. Fondamentale appare al riguardo un investimento selettivo, peraltro desumibile dall'analisi dei contenuti delle diverse priorità di intervento, nel sistema di monitoraggio e valutazione al fine di porlo al reale servizio dell'azione programmatoria dell'AdG, anche con l'intendimento di superare alcune criticità emerse nel periodo 2000-2006.

5.3 VALUTAZIONE DELLA PRESA IN CONTO DEI PRINCIPI ORIZZONTALI

In termini di disposizioni attuative, il POR Piemonte, coerentemente allo schema concordato in fase di pre-negoziato, tratta i seguenti principi orizzontali: pari opportunità, partenariato, buone pratiche e cooperazione interregionale.

Relativamente alle **pari opportunità**, la descrizione contenuta nel Programma appare convincente e presenta una forte coerenza interna rispetto a quanto indicato nell'analisi di contesto, nella strategia di intervento e negli Assi. Sulla scorta anche della positiva esperienza realizzata nel 2000-2006, viene infatti sottolineata la necessità di fare riferimento a un concetto estensivo del principio delle pari opportunità (non solo di genere, ma di prevenzione di ogni forma di discriminazione) e sono esplicitati strumenti e modalità che l'AdG intende mettere in campo per un effettivo miglioramento della condizione femminile sul mercato del lavoro in termini sia quantitativi che qualitativi. Caratterizzante appare al riguardo la scelta strategica di affiancare al *mainstreaming* di genere che attraverso orizzontalmente il Programma, specifiche linee di intervento deputate alla promozione dell'occupazione femminile e allo sviluppo delle politiche di conciliazione.

Analogamente, esistono indicazioni pregnanti circa il coinvolgimento del **partenariato**, e in specie delle rappresentanze delle parti datoriali e sindacali, nel processo di attuazione del Programma. Avendo assistito alla consultazione delle parti nella fase di predisposizione del POR, il Valutatore considera pertanto che sussistano possibilità concrete affinché il partenariato possa contribuire efficacemente all'implementazione del

Programma; uno strumento a tal fine impiegabile è quello, già citato in precedenza, di rafforzare l'operatività del Comitato di Sorveglianza a mezzo della costituzione di sotto-gruppi specializzati.

Improntati a una maggiore genericità appaiono invece gli impegni assunti relativamente alla diffusione delle **buone pratiche** e alla **cooperazione interregionale**. Trattandosi tuttavia di elementi innovativi rispetto alla passata programmazione, si ritiene sussistano spazi per un loro ulteriore approfondimento in corso d'attuazione.

Il § 5.4 si chiude infine con un paragrafo dedicato alle “**Modalità e procedure di coordinamento**”, la cui trattazione è rivelatrice di un'effettiva volontà di perseguire una stretta integrazione non soltanto con l'altro Programma (FESR) afferente l'Ob. “Competitività regionale e occupazione”, bensì con l'insieme delle politiche di sviluppo che interessano il Piemonte a prescindere dalla fonte di finanziamento.

Tale scelta, estremamente interessante sotto il profilo valutativo, sfocia in una strategia unitaria di sviluppo e nella previsione di un “Comitato di indirizzo, programmazione e coordinamento” cui sarà demandata la funzione di indirizzo e di sorveglianza delle procedure e degli strumenti deputati a garantire il coordinamento, la coerenza, la complementarità e la sinergia da conseguire nell'utilizzazione delle risorse comunitarie della politica regionale di coesione (FESR e FSE), della politica di sostegno allo sviluppo rurale (FEASR) e alla pesca (FEP), gli altri strumenti comunitari (BEI, FEI, 7° PQ, ecc.) e di quelle nazionali e regionali (con particolare riferimento al FAS). Tale Organismo, sulla carta pienamente rispondente a uno dei principi di fondo alla base del QSN Italia, andrà posto nella condizione di operare realmente in qualità di elemento unificante della programmazione regionale; occorre peraltro rifuggire dal rischio che le sue funzioni si sovrappongano a quelle di altri Organismi previsti dai Regolamenti comunitari. Andrà a tal fine rispettata alla lettera la previsione del Programma, con la quale si conferma la centralità del Comitato di Sorveglianza e si attribuisce al Comitato di Coordinamento una funzione di regia generale le cui decisioni hanno carattere vincolante solo internamente all'Amministrazione regionale.

Sempre in materia di principi orizzontali, è utile, da ultimo, rimarcare l'attenzione che l'AdG ha riservato alla dimensione **ambientale**, che attraversa trasversalmente le diverse parti del Programma.

Ancorché la programmazione del FSE abbia un'incidenza sull'ambiente soltanto indiretta e, comunque, molto meno pregnante di quanto si riscontri in relazione al FESR, la Regione Piemonte ha in effetti assunto un impegno specifico a contribuire, attraverso il POR 2007-2013, alla promozione di un atteggiamento consapevole riguardo al possibile impatto che l'azione umana può generare, anche nella vita di tutti i giorni, sull'ambiente. Interessante appare al riguardo il richiamo, presente tanto nel Cap. 2 del Programma quanto nella declinazione della strategia, ad ambiti di intervento particolarmente significativi sotto questo profilo: *lifelong learning*, alta formazione, ecc.

5.4 VALUTAZIONE DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA COMUNITARIA

Il quinto capitolo si conclude con un richiamo al rispetto della normativa comunitaria, con particolare riferimento alle disposizioni inerenti la concorrenza, gli appalti pubblici e le **modalità di accesso al FSE**. Mentre relativamente ai primi due punti non si rilevano difficoltà particolari, la descrizione delle procedure di accesso al FSE rischia di introdurre delle forzature nel ricorso agli appalti per la generalità delle azioni non formative. Sembrerebbe al riguardo preferibile una formulazione che salvaguardasse la possibilità di utilizzare le procedure che, ovviamente nel rispetto dei principi comunitari di riferimento, di volta in volta appaiono opportune. In ogni caso, si tratta di una tematica che suggeriamo di approfondire in sede di negoziato al fine di sgombrare il campo da possibili equivoci che potrebbero emergere in fase di attuazione.

5.5 CONCLUSIONI

Come anticipato in premessa, a corredo della valutazione dei singoli elementi descritti nel quinto capitolo del POR FSE 2007-2013 del Piemonte, si fornisce un quadro di sintesi degli impatti potenziali che essi potranno avere sul sistema gestionale del Programma.

La tavola della pagina successiva riporta, al riguardo, un giudizio del Valutatore a livello tanto di elemento (es. Autorità di Gestione) quanto di componente (es. Autorità e Organismi); la valutazione deriva sia dall'analisi compiuta nei paragrafi precedenti sia da una ricognizione, operata congiuntamente all'Autorità di Gestione, con gli omologhi elementi/componenti nella programmazione 2000-2006 del FSE a titolo dell'Obiettivo 3. Complessivamente, gli aspetti positivi e neutrali sopravanzano largamente quelli negativi a riconferma della bontà delle scelte che l'Amministrazione regionale ha effettuate all'interno della Proposta di POR.

Scendendo a un maggiore livello di dettaglio, si osserva quanto segue:

- oltre a quanto segnalato nelle pagine precedenti riguardo alle possibili criticità legate al sistema di monitoraggio e in particolare al ravvicinamento della periodicità con la quale sono resi disponibili i dati elementari relativi alle singole operazioni, si ravvisa quale ulteriore elemento di potenziale criticità la definizione di un Organismo nazionale di valutazione della conformità del sistema dei controlli (IGRUE). Si tratta, in effetti, di una negatività soltanto latente e riconducibile alla difficoltà per un Organismo esterno all'Amministrazione di "certificare" la rispondenza alla regolamentazione comunitaria di un sistema che ha già dato prova di efficacia nella precedente programmazione;
- gli aspetti positivi riguardano invece ben 6 elementi, le cui motivazioni sono già state oggetto di analisi. Di conseguenza, risultano in terreno positivo tanto due delle quattro componenti considerate (Sistema gestionale e Principi orizzontali) quanto il Programma nel suo insieme.

Tabella 40 - Analisi del sistema di attuazione

| Componenti del sistema gestionale | Stima dell'impatto potenziale | | |
|---|-------------------------------|----------|----------|
| | Negativo | Neutrale | Positivo |
| Autorità di Gestione | | X | |
| Autorità di Certificazione | | X | |
| Autorità di Audit | | X | |
| Organismo di valutazione della conformità | X | | |
| Organismo responsabile per la ricezione dei pagamenti | | X | |
| Organismo responsabile per l'esecuzione dei pagamenti | | X | |
| Organismo nazionali di coordinamento per la trasmissione delle domande di pagamento | | X | |
| Organismo nazionale di coordinamento in materia di controlli | | | X |
| Organismi intermedi | | X | |
| Comitato di Sorveglianza | | | X |
| Autorità e Organismi | | X | |
| Selezione delle operazioni | | | X |
| Modalità e procedure di monitoraggio | X | | |
| Valutazione | | | X |
| Scambio automatizzato dei dati | | X | |
| Flussi finanziari | | X | |
| Informazione e pubblicità | | X | |
| Complementarietà degli interventi | | | X |
| Sistema gestionale | | | X |
| Pari opportunità e non discriminazione | | | X |
| Partenariato | | | X |
| Cooperazione interregionale | | X | |
| Modalità e procedure di coordinamento | | X | |
| Principi orizzontali | | | X |
| Rispetto normativa comunitaria | X | | |
| TOTALE | | | X |

6 Sintesi della valutazione ex ante

La valutazione ex ante del POR FSE della Regione Piemonte (d'ora in poi VEXA) è stata realizzata sulla base delle linee guida previste dal paper metodologico "The New Programming Period, 2007-2013: Methodological Working Papers, Draft Working Paper on Ex Ante Evaluation" dell'ottobre 2005 e dalle successive note interpretative fornite dall'Unità di Valutazione degli Investimenti Pubblici (UVAL) presso il Dipartimento per le politiche di Sviluppo (DPS) del Ministero per lo Sviluppo Economico. La VEXA, in linea con le succitate indicazioni di carattere metodologico ed organizzativo, è stata predisposta su quattro sezioni:

- Valutazione dell'analisi socioeconomica e della pertinenza della strategia rispetto ai bisogni identificati;
- Valutazione della logica e della consistenza globale della strategia;
- Valutazione della coerenza della strategia con le politiche nazionali e regionali e gli orientamenti strategici europei;
- Valutazione degli obiettivi quantificati e stima del loro impatto;

L'attività di valutazione ha avuto per oggetto gli elaborati via via prodotti dall'Autorità di Gestione del POR e si è condensata in quattro rapporti intermedi, uno per ogni sezione, presentati e discussi nel corso di incontri con lo staff operativo incaricato della stesura del POR. Nel corso di questi incontri i valutatori, oltre a presentare tecniche e metodologie delle loro analisi, hanno illustrato i risultati delle singole valutazioni e proposto una serie di interventi correttivi di cui viene data evidenza nei paragrafi successivi.

Nel primo rapporto, oggetto della valutazione è stata l'analisi socioeconomica effettuata dalla Regione e la verifica della strategia elaborata sulla base dei bisogni così come esposti in forma sintetica nella matrice SWOT nella quale sono rappresentati tanto i punti di forza e le opportunità quanto i punti di debolezza e le minacce desumibili dallo studio del contesto con cui si apre il Programma Operativo.

Sulla base di una versione in bozza dell'analisi socioeconomica fornita dalla Regione, i valutatori hanno elaborato uno schema di sintesi finalizzato a enucleare le principali tendenze socioeconomiche del territorio regionale e fornire al tempo stesso una verifica sull'attendibilità delle stesse. Tale verifica ha sostanzialmente *confermato l'esistenza e l'attendibilità della quasi totalità delle tendenze emergenti dall'analisi socioeconomica*, fornendo nel contempo alcuni suggerimenti per una più efficace e sintetica presentazione dei risultati di quest'ultima. In particolare è stata proposta *una più articolata presenza di indicatori statistici e di confronti con altre regioni italiane ed europee*. Per la valutazione della pertinenza della strategia rispetto ai bisogni identificati è stata invece realizzata una revisione della SWOT effettuata dalla AdG e dei principali bisogni identificati; nello specifico, il valutatore ha approfondito e completato il quadro analitico predisposto dagli estensori del POR con una serie di analisi SWOT su ogni singolo *policy field* del FSE. Gli esiti di tale

analisi hanno confermato una corretta identificazione dei principali bisogni del Mercato del Lavoro (MDL) e delle Risorse Umane (RU) nella regione Piemonte.

Nel rapporto definitivo, dopo un momento di confronto congiunto tra il valutatore e i responsabili della Regione, sono state accolte e recepite totalmente le indicazioni fornite dal valutatore.

Nel secondo rapporto, oggetto della valutazione sono state la logica e la coerenza globale della strategia di intervento adottata.

Il valutatore ha prodotto una ricostruzione del *modello logico* della strategia del POR, esaminando il peso economico che l'AdG ha inteso attribuire a ciascun campo di intervento e l'incidenza dei singoli obiettivi specifici da sostenere a mezzo del Fondo Sociale Europeo. Per questa via, il lavoro del valutatore ha contribuito a determinare il contributo della strategia disegnata dalla Regione al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

Poiché dall'analisi della strategia emergevano diverse ipotesi alternative circa l'attribuzione delle attività ai diversi Assi di intervento, il Valutatore ha suggerito di trasferire sull'Asse "capitale umano" le iniziative di sistema finalizzate alla qualificazione e rafforzamento del sistema educativo piemontese in origine attribuite all'Asse "Adattabilità"; tale indicazione, che – tra l'altro - assicura una maggiore aderenza agli obiettivi specifici del QSN, è stata accolta dall'AdG.

Il valutatore inoltre, sulla base dell'analisi complessiva ha indirizzato alcune ipotesi alternative di distribuzione delle risorse finanziarie, rivolte a orientare la ripartizione del contributo regionale sulle diverse attività.

In questa fase la funzione del valutatore è stata più di accompagnamento alla scelta della strategia che non di critica ex post della stessa; nel senso che la definizione della strategia è stata il frutto di un'intensa attività di confronto che ha consentito di approdare all'individuazione di linee di intervento coerenti con le criticità poste in evidenza dall'analisi di contesto e condivise tra Autorità di Gestione e soggetto incaricato della VEXA.

Nel terzo rapporto, oggetto della valutazione è stata la coerenza della strategia con le pertinenti politiche regionali e nazionali, nonché con gli orientamenti strategici comunitari.

A tal fine sono state esaminate alcune matrici di coerenza predisposte dagli estensori del Programma Operativo in relazione ai tre elementi sopra individuati, riscontrando, fatta eccezione per alcune carenze in relazione ai riferimenti normativi adottati - un sostanziale allineamento tra gli elementi caratterizzanti la strategia regionale e le priorità identificate a livello comunitario, nazionale e nei programmi di sviluppo regionale. Anche in riferimento a questo specifico ambito valutativo, le osservazioni del valutatore sono state recepite condividendo con l'autorità regionale uno schema espositivo in grado di rappresentare efficacemente gli elementi di coerenza esterna e interna al Programma.

L'ultimo aspetto preso in considerazione ai fini della predisposizione della VEXA è stato quello afferente ai risultati attesi e agli impatti.

In relazione a tale problematica, il valutatore ha affiancato la Regione Piemonte nella definizione delle diverse tipologie di indicatori e concorso alla stima del numero di beneficiari raggiungibili dalle singole azioni durante il settennio di vigenza del POR.

Nello specifico, condivisa l'opportunità di rinunciare all'individuazione di quelli di impatto in ragione della numerosità di variabili – per lo più esterne rispetto alla sfera di influenza diretta dell'AdG – che concorrono a determinare la dinamica delle principali grandezze del mercato del lavoro, l'attenzione si è concentrata sulla corretta identificazione degli indicatori di risultato che, laddove adeguatamente costruiti, consentono di apprezzare l'efficacia del Programma in itinere e, soprattutto, ex post. Il suggerimento è stato, in questo caso, per la scelta di indicatori effettivamente misurabili anche se, non necessariamente, a mezzo di formule matematiche.

Quanto alle realizzazioni, si è da una parte condivisa l'indicazione di valorizzare al massimo quanto costruito nella programmazione 2000-2006 attraverso un'operazione di razionalizzazione del set di indicatori attualmente contenuto nel sistema di monitoraggio nazionale e intesa a focalizzare l'attenzione su tutti e soli gli aspetti pertinenti (vale a dire quelli impiegabili a fini valutativi e di sorveglianza), dall'altra, come già accennato, si è operato insieme all'AdG per stimare – per mezzo di un'analisi critica delle serie storiche corretta dalle maggiori o minori risorse destinate - gli impatti attesi in termini di destinatari raggiungibili in relazioni alle principali *policy* del FSE .

Il processo di elaborazione della VEXA è stato partecipato in tutte le sue fasi e ha consentito differenti momenti di incontro a vari livelli di responsabilità e competenza, favorendo un arricchimento reciproco e una maggior condivisione del rapporto. Ha quindi avuto le caratteristiche di un processo interattivo nel corso del quale i valutatori hanno lavorato in stretto rapporto con gli estensori del programma

Oltre ai rapporti diretti con gli Assessorati di competenza del FSE, vale a dire quelli all' "Istruzione e formazione professionale" e al "Lavoro" e relative strutture tecniche, il valutatore ha avuto momenti di scambio e discussione anche con il valutatore ex ante del FESR e con l'assessorato alle Attività produttive. Questo ha consentito di stabilire delle priorità comuni e di condividere i processi di creazione dei due PO.

È possibile concludere la descrizione del processo che ha condotto alla predisposizione del Rapporto di Valutazione ex ante, richiamando, per punti, il contributo apportato dal Valutatore alla stesura delle diverse parti del presente Programma:

- relativamente al primo Capitolo, la descrizione del contesto proposta in apertura del documento è il frutto dell'interlocuzione continua realizzata tra AdG e valutatore, il cui contributo è, in particolare, risultato importante per operare una sintesi –aderente all'indice proposto dai servizi della Commissione Europea – dell'analisi approfondita realizzata dalle competenti strutture regionali. Occorre peraltro sottolineare come a un'articolazione per *policy field*, suggerita tanto dalla Commissione quanto dal Valutatore, sia stata preferita un'impostazione per segmenti di popolazione

in quanto consente una più immediata identificazione dei target necessitanti di sostegno a prescindere dalle priorità di intervento sulle quali sono collocabili le diverse attività.

- con riferimento al terzo capitolo del PO, il Valutatore ha assoggettato, attraverso la ricostruzione dello schema logico del Programma a livello tanto generale quanto di Priorità, a verifica di coerenza interna la strategia di intervento che la AdG ha prefigurato nelle diverse *release* della bozza di Programma. Successivamente alla condivisione di un set di obiettivi specifici comuni nazionali, il Valutatore ha contribuito alla riclassificazione degli obiettivi regionali in funzione del quadro comune anzidetto. Per quanto attiene la coerenza esterna, per il quale era stato impostato un lavoro di valutazione critica delle matrici approntate dall'AdG in relazione a OSC/QSN, OICO/PICO e altre politiche di riferimento, la convergenza verso obiettivi condivisi ha di per sé assicurato l'adesione della strategia regionale alle pertinenti priorità comunitarie e nazionali.
- gli schemi logici precedentemente richiamati hanno reso più fluido il processo che ha condotto all'identificazione degli esempi di attività realizzabili in relazione alle singole Priorità di intervento. Operativamente – grazie anche agli schemi approntati dal Valutatore - ogni attività, e in specie quelle che presentavano più di una collocazione possibile (es. supporto all'imprenditorialità, sostegno all'invecchiamento attivo), è stata ricondotta all'obiettivo specifico che meglio ne coglieva la filosofia di intervento.
- forzatamente modesto per quanto attiene la descrizione delle procedure di attuazione, il contributo del Valutatore è infine risultato importante relativamente alle disposizioni finanziarie. E ciò non tanto perché siano state prospettate ipotesi alternative di allocazione delle risorse, quanto per il contributo fornito in termini di concentrazione alla luce dell'analisi di contesto.

Appendice 1 – Indicatori di realizzazione e risultato

| Asse Adattabilità | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---------------------------------------|--|-------------------------|
| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Specifiche | Baseline | Target | |
| a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | Tasso di copertura dei destinatari degli interventi di formazione continua cofinanziati rispetto al totale degli occupati (media annua) declinato per genere | Risultato | Monitweb e Istat RCFL | Maschi | 0,83% | 0,84% | |
| | | | | Femmine | 1,07% | 1,05% | |
| | | | | Totale | 0,93% | 0,93% | |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | NOTA: Le realizzazioni (numero di progetti, destinatari e imprese) sono quantificate in termini cumulati e, al momento, senza distinguere in base alle tipologie di intervento e alle caratteristiche delle persone (*) | | 14.000 | |
| | N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | | 124.000 | |
| | N di imprese di appartenenza dei destinatari degli interventi (approvati, avviati e conclusi) secondo classificazione nazionale Fse | | | | | 25.000 | |
| b) Incrementare la qualità del lavoro e i cambiamenti organizzativi sul totale delle imprese presenti nel territorio | Tasso di copertura delle imprese coinvolte nei progetti finalizzati ad incrementare la qualità del lavoro e i cambiamenti organizzativi sul totale delle imprese presenti nel territorio | Risultato | Sistemi di monitoraggio e statistiche ISTAT ASIA | | 0% (attività di carattere innovativo) | 0,24% (valore cumulato) | |
| | | | | | | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | 300 |
| | N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | | 10.400 | |
| | | | | | | N di imprese associate agli interventi (approvati, avviati e conclusi) secondo classificazione nazionale Fse | 400 |
| | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | Numero di imprese che beneficiano di interventi finalizzati all'anticipazione e all'innovazione, sul totale delle imprese presenti nel territorio | Risultato | Sistemi di monitoraggio (da sviluppare) e statistiche ISTAT ASIA | | 0% (attività di carattere innovativo) | 1,8% (valore cumulato) |
| | | | | Sistemi di monitoraggio (da sviluppare) e statistiche Infocamere | | | 2,21% (valore cumulato) |
| N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | Finalizzati alla anticipazione e gestione dei cambiamenti | 2.885 | | |
| | | | | Finalizzati all'imprenditorialità | 1.500 | | |
| N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | Finalizzati alla anticipazione e gestione dei cambiamenti | 45.000 | | |
| | | | | Finalizzati all'imprenditorialità | 1.875 | | |
| N di imprese associate agli interventi (approvati, avviati e conclusi) secondo classificazione nazionale Fse | | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | Finalizzati alla anticipazione e gestione dei cambiamenti | 1.500 | | |
| | | | | Finalizzati all'imprenditorialità | 1.500 | | |

| Asse Occupabilità | | | | | | | |
|--|--|---------------|-------------------------|---|----------|---------------------------|---------------------------------------|
| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Specifiche | Baseline | Target | |
| d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | Numero di servizi avanzati rispetto al totale dei servizi di base realizzati dai servizi pubblici per l'impiego raggiunti dall'obiettivo | Risultato | Monitoraggio Spi Isfol | | 177% | 200% | |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | | 320 | |
| e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | Tasso di copertura della popolazione servita dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per genere, classi di età, cittadinanza, titolo di studio | Risultato | Monitweb e Istat RCFL | Uomini | 7,93% | 10,54% | |
| | | | | Donne | 10,56% | 16,63% | |
| | | | | Totale | 9,61% | 14,17% | |
| | | | | 15-29 a. | 8,25% | 11,11% | |
| | | | | 30-49 a. | 11,84% | 17,14% | |
| | | | | 50-64 a. | 6,69% | 13,47% | |
| | | | | Italiani | 9,17% | 13,21% | |
| | | | | Stranieri | 14,14% | 21,26% | |
| | | | | Tit.primario | 11,67% | 17,71% | |
| | Tit.second. | | 7,76% | 11,27% | | | |
| | Tit.terziario | | 4,82% | 11,81% | | | |
| | Tasso di incidenza degli interventi finalizzati al lavoro autonomo e all'avvio d'impresa sul totale di quelli realizzati dall'obiettivo | | | Monitweb (da sviluppare) | | | Non calcolabile (azioni non presenti) |
| | Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di Fse per target group prioritari dell'obiettivo (immigrati, popolazione in età matura) declinato per tipologia di rapporto di lavoro | | | Specifiche indagini campionarie sugli esiti occupazionali (indagini di placement) | Uomini | Baseline da non calcolare | 56% |
| | | Donne | 60% | | | | |
| | | Totale | 58% | | | | |
| | | Immigrati | 60% | | | | |
| | | Over 50 | 50% | | | | |
| N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | | 1.500 | |
| N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | (*) | | 139.000 | |
| f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | Tasso di copertura della popolazione femminile raggiunta dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per classi di età, cittadinanza, titolo di studio | Risultato | Monitweb e Istat RCFL | Totale | 3,28% | 4,90% | |
| | Tasso di inserimento occupazionale lordo della popolazione femminile raggiunta dall'obiettivo, per età, cittadinanza, titolo di studio, condizione rispetto al mercato del lavoro, tipologia di rapporto di lavoro | | | Specifiche indagini campionarie sugli esiti occupazionali (indagini di placement) | Totale | Baseline da non calcolare | 60% |
| | | | 15-29 a. | | 60% | | |
| | | | 30-49 a. | | 62% | | |
| | | | 50-64 a. | | 52% | | |
| | | | Italiani | | 59% | | |
| | | | Stranieri | | 62% | | |
| | | | Tit.primario | | 50% | | |
| | | | Tit.second. | | 60% | | |
| | Tit.terziario | | 65% | | | | |
| N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | | 650 | |
| N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | (*) | | 28.500 | |

| Asse Inclusion Sociale | | | | | |
|---|--|---------------|--|----------|---|
| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Baseline | Target |
| g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | Tasso di incidenza dei percorsi di integrazione, di inserimento o reinserimento lavorativo sul totale degli interventi rivolti ai destinatari dell'obiettivo | Risultato | Sistemi di monitoraggio | 100% | 100% |
| | Tasso di copertura dei soggetti svantaggiati potenzialmente interessati all'attuazione dell'obiettivo (media annua) | | Monitweb, Istat RCFL e altre da verificare | | 5.787 solo dato al numeratore-media annua |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | 2.200 |
| | N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | 40.500 |

| Asse Capitale Umano | | | | | |
|---|---|---------------|---|---|--------|
| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Baseline | Target |
| h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | Numero di azioni di sistema finalizzate all'orientamento sul totale degli interventi implementati dall'obiettivo | Risultato | Sistemi di monitoraggio | Gli indicatori in questione saranno calcolati esclusivamente in itinere nell'ambito dei RAE | |
| | Numero di azioni di sistema che prevedono la certificazione delle competenze sul totale degli interventi realizzati nell'obiettivo | | Sistemi di monitoraggio da sviluppare | | |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | | |
| i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | 1) Tasso di copertura dei destinatari degli interventi Fse di formazione permanente sul totale della popolazione in età compresa tra i 25 e i 64 anni (media annua) | Risultato | Monitweb e Istat RCFL | 0,49% | 0,53% |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | (*) | 5.000 |
| | N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | 90.000 |
| l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | 1) Numero di azioni di sistema rivolte al potenziamento della attività di ricerca e di trasferimento dell'innovazione nelle imprese sul totale delle azioni di sistema realizzate dall'obiettivo | Risultato | Sistemi di monitoraggio (da sviluppare) | Gli indicatori in questione saranno calcolati esclusivamente in itinere nell'ambito dei RAE | |
| | 2) Numero di azioni di sistema rivolte al potenziamento della attività di ricerca e di trasferimento dell'innovazione nelle università e nei centri di ricerca sul totale delle azioni di sistema realizzate dall'obiettivo | | | | |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia d'intervento | Realizzazione | | | |

Asse Transnazionalità e Interregionalità

| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Baseline | Target |
|--|--|---------------|---|---|--------|
| m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | N. di progetti transnazionali per l'attuazione di reti per le buone prassi sul totale dei progetti realizzati dall'obiettivo | Risultato | Sistemi di monitoraggio (da sviluppare) | Gli indicatori in questione saranno calcolati esclusivamente in itinere nell'ambito dei RAE | |
| | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | | | |
| | N. di destinatari (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento e per caratteristiche principali (avviati) | | | | |

Assistenza tecnica

| Obiettivi specifici | Indicatore | Tipo | Fonte | Baseline | Target |
|--|--|---------------|-------------------------|---|--------|
| n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto | N. di progetti (approvati, avviati e conclusi) per tipologia di intervento | Realizzazione | Sistemi di monitoraggio | Gli indicatori in questione saranno calcolati esclusivamente in itinere nell'ambito dei RAE | |

Appendice 2 -Metodi di calcolo degli indicatori

INDICATORE a/1

Tasso di copertura dei destinatari degli interventi di formazione continua cofinanziati rispetto al totale degli occupati (media annua) declinato per genere:

La *base line* al 2007 è stata calcolata con la metodologia definita a livello nazionale, prendendo in considerazione le Misure D1 e D2, sulle quali si sono concentrati nella passata programmazione gli interventi in questione. Il programmato 2007-2013 fa riferimento alla quota assegnata alla formazione continua nella categoria di spesa 62, pari alla metà delle risorse, essendo l'altra metà riservata al finanziamento delle attività formative nell'apprendistato. La media degli occupati 2000-2005, al denominatore, deriva dalla serie ricostruita dell'indagine ISTAT sulle forze di lavoro.

Per la stima del valore atteso si è fatto riferimento alle indicazioni del gruppo di lavoro coordinato dall'ISFOL, ma adottando alcuni accorgimenti: il costo medio pro capite è stato dedotto dal rapporto tra somme a consuntivo degli interventi e corrispondenti destinatari nel periodo 2000-2006, che fornisce un valore più corretto rispetto a quello ricavabile dal rapporto fra somme impegnate e destinatari avviati, per problemi legati al ritardo nell'avvio di molte delle attività previste, soprattutto se riferito ad una singola annualità.

Nel nuovo settennio non si prevedono al momento attuale significative modifiche rispetto all'impianto consolidato delle azioni di formazione continua (anche in relazione allo sviluppo degli interventi finanziati dai fondi interprofessionali), e il costo unitario non dovrebbe subire variazioni consistenti. Si presume che l'intervento manterrà una sostanziale costanza nel tempo, con oscillazioni dovute principalmente a fattori gestionali.

Il dato al denominatore è frutto di stime basate sulle proiezioni diffuse dalla società di ricerca Prometeia, largamente utilizzate, nella convinzione che la base occupazionale dovrebbe crescere, non solo per effetto della ripresa in atto, ma anche in seguito alle modifiche della normativa pensionistica, ai processi di emersione e consolidamento dei lavoratori immigrati, nonché per il contributo delle stesse politiche promosse dal FSE. La quota femminile è stimata in aumento di circa un punto percentuale rispetto al dato di partenza.

Il risultato evidenzia, in coerenza con quanto prima espresso, una sostanziale stabilità del tasso di copertura nel tempo. Si osservi come la quota femminile sia superiore a quella maschile, anche se il numero di donne coinvolte è di poco inferiore a quello degli uomini, per la loro minore presenza tra gli occupati, ma con una distinzione netta fra settore privato (D1) e pubblica amministrazione (D2).

Per contro, il tasso di copertura delle donne risulta a fine programmazione (valore *target*) inferiore a quello iniziale (*baseline*) in quanto il tasso annuo di crescita dell'occupazione femminile nel periodo 2007-2013 (utilizzato per stimare il *target*) rispetto al 2000-2005 (utilizzato per la *baseline*) dovrebbe risultare quasi doppio rispetto a quello maschile (10,1% contro 5,1%).

INDICATORE b)/1

Tasso di copertura delle imprese coinvolte nei progetti finalizzati ad incrementare la qualità del lavoro e i cambiamenti organizzativi sul totale delle imprese presenti nel territorio

Le attività che la Regione Piemonte intende realizzare nell'ambito dell'obiettivo specifico b) sono finalizzate a sostenere l'innovazione organizzativa nelle imprese, promuovendo, in particolare, l'adozione di formule e/o strumenti atti a favorire una maggiore partecipazione al mercato del lavoro locale delle componenti ancora sottorappresentate: donne e over 50 in specie.

Riscontrandosi una certa continuità tra gli interventi in parola e quelli sperimentalmente attivati nel 2000-2006 a valere sulle disponibilità di una specifica linea di intervento della Misura E1, che mirava a diffondere il telelavoro e altre modalità flessibili di organizzazione del lavoro nell'ambito delle politiche di conciliazione tra vita professionale e privata (in specie, ma non solo, per la componente femminile), il numeratore dell'indicatore è stato stimato rapportando la presunta disponibilità finanziaria per i progetti in questione al costo unitario rilevato nella programmazione 2000-2006; a denominatore si è invece posto il numero di unità locali con almeno 2 addetti presenti in Piemonte nel 2004 (fonte Istat ASIA). L'ampiezza dell'universo di riferimento, ancorché depurato delle unità locali con un solo addetto, è tale da rendere l'indicatore poco sensibile rispetto al pur cospicuo incremento di risorse rispetto alla precedente programmazione.

Da questo punto di vista, appare più significativo il valore assoluto al numeratore (400 imprese circa), che si configura, per l'appunto, quale *target* di aziende da raggiungere nel corso dell'intero settennio.

INDICATORE c)/1

Numero di imprese che beneficiano di interventi finalizzati all'anticipazione e all'innovazione, sul totale delle imprese presenti nel territorio

A complemento degli interventi per la formazione degli occupati (formazione continua + formazione esterna degli apprendisti) e per l'introduzione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, la Regione Piemonte ha deciso di promuovere l'adattabilità di imprese e lavoratori attraverso la definizione di specifiche linee d'azione riservate, rispettivamente, al contrasto di situazioni di crisi aziendale/settoriale e al sostegno alla nascita di nuove aziende. Ne deriva che gli indicatori proposti in sede nazionale relativamente all'obiettivo specifico c), non consentono di cogliere a pieno le specificità delle scelte programmatiche regionali. Ciò nonostante, si è tentato di procedere alla loro quantificazione attenendosi, nella misura del possibile, ai metodi di calcolo condivisi dall'apposito gruppo tecnico, limitandosi ad apportare alcuni correttivi al denominatore. Relativamente all'indicatore qui considerato, in analogia con quanto realizzato per l'indicatore b)/1 qui sopra, si

sono considerate le imprese con almeno 2 addetti, il cui numero è stato desunto dal DB ISTAT ASIA (dati 2004).

Il numeratore è invece stato calcolato in analogia a quanto evidenziato per l'indicatore precedente, ipotizzando che a ogni progetto di *outplacement* realizzato nel periodo 2000-2006 corrisponda un'unica impresa beneficiaria.

Per effetto di un importante incremento di risorse finanziarie, si è stimato in circa 400 il numero di imprese che potranno beneficiare di servizi di politica attiva del lavoro volti alla ricollocazione di personale in esubero nell'arco del settennio; il valore *target* dell'indicatore si colloca, per conseguenza, poco al di sotto del 2%, esprimendo una discreta capacità di copertura del POR. Il valore sarebbe salito al 14,4% se si fosse ulteriormente ristretto il bacino potenziale, prendendo in considerazione solo le imprese a partire dai 10 addetti, che rappresentano in effetti un bacino di intervento più specifico e concreto.

INDICATORE c)/2

Numero di imprese coinvolte dagli interventi finalizzati all'imprenditorialità sul totale delle imprese presenti sul territorio

Per le medesime ragioni espresse poc'anzi, si è considerato opportuno rapportare gli interventi finalizzati all'imprenditorialità sostenibili a mezzo delle provvidenze del POR FSE 2007-2013 del Piemonte alle sole nuove imprese avviate sul territorio regionale anziché al totale delle unità locali.

Fermo restando il metodo di calcolo del numeratore, nel caso in specie desunto ponendo a rapporto le risorse stimate per la categoria di spesa 68 e il costo unitario per impresa dei progetti sostenuti dalla Misura D3 nel periodo 2000-2006, a denominatore si è posto il numero di nuove imprese iscritte alle Camere di Commercio regionali nell'anno 2006. Operando come detto, si è stimato di potere favorire la nascita di circa 1.500 nuove imprese, un numero leggermente inferiore a quello del settennio precedente a causa di una lieve riduzione di fondi destinabili alla nuova imprenditorialità; verosimilmente la distribuzione annua di tali aziende risulterà in crescita per effetto tanto dell'avvio differito degli interventi in parola (quasi certamente i relativi servizi non potranno essere attivi prima del 2008) quanto, soprattutto, del lasso temporale che, di norma, intercorre tra la definizione di un'idea imprenditoriale e l'iscrizione al registro delle imprese, e tenderà quindi a concentrarsi negli ultimi anni del settennio.

L'indicatore esprime un tasso di copertura pari al 4,57%, dato dal rapporto tra il numero complessivo di nuove imprese che si ritiene di coinvolgere e il numero di nuove imprese che si costituiscono annualmente in Piemonte, con riferimento al dato 2006.

INDICATORE d)/1

Numero di servizi avanzati rispetto al totale dei servizi di base realizzati dai servizi pubblici per l'impiego raggiunti dall'obiettivo

Come evidenziato in premessa, la quantificazione del presente indicatore risente della mancanza di un riferimento univoco per il calcolo del numeratore del rapporto e, in particolare, della molteplicità di significati attribuibili alla dizione "servizi avanzati". Attenendosi agli standard minimi desumibili dal Masterplan nazionale relativamente ai cosiddetti servizi di base, la Regione Piemonte ha qualificato come avanzate tutte le altre fattispecie di servizio. Si tratta, in particolare, di attività il cui carattere "avanzato" attiene o all'innovatività del servizio (la Borsa Lavoro, la disponibilità di banche dati specifiche consultabili on-line, il servizio Eures, l'esistenza di servizi a sostegno della autoimprenditorialità, le *comunicazioni on-line*), o alla loro personalizzazione in riferimento alle esigenze specifiche di determinati target di utenza (adolescenti, giovani a rischio, immigrati, ex detenuti, donne in reinserimento, disabili).

Sulla base di tale classificazione, si è verificato in quanti dei 30 CPI regionali fossero, a oggi, assicurati i servizi in parola. L'esito di tale operazione è riportato nel quadro sottostante:

Tabella 41 - Servizi avanzati dalla Regione Piemonte

| Servizi avanzati | N° |
|---|------------|
| <i>Borsa Lavoro</i> | 29 |
| <i>Banche dati specifiche on line</i> | 15 |
| <i>Eures</i> | 30 |
| <i>Autoimprenditorialità</i> | 28 |
| <i>Comunicazioni on line</i> | 24 |
| <i>Servizi inserimento al lavoro per specifici target : adolescenti, giovani a rischio, extracomunitari, ex detenuti, donne in reinserimento, disabili (6x30 Cpl)</i> | 180 |
| N° servizi avanzati 2007-2013 (N) | 306 |

Il valore così ottenuto, che rappresenta per l'appunto il numeratore dell'indicatore, è stato rapportato al numero dei servizi di base (denominatore), ovviamente assicurati in tutti i CPI piemontesi. Ne è scaturito un indice di partenza (*baseline*) pari al 170%, a testimonianza del fatto che, in Piemonte, la quantità dei servizi avanzati sopravanza ormai quello dei servizi di base. Ciò non significa peraltro che l'incidenza di tali attività, in termini di assorbimento di giornate uomo su base annua, sia superiore a quella riferita ai servizi di base. Nonostante manchi al riguardo un fondamento empirico, è infatti presumibile che, ancorché in discesa rispetto all'avvio dell'operatività dei Centri, le procedure amministrative e le altre azioni di base seguitino ad avere un peso significativo.

Relativamente al valore target al 2013, si è ipotizzato che, per effetto anche degli interventi di sistema sostenuti attraverso il POR, il valore dell'indicatore salga intorno al 200% (per ogni servizio di base sono assicurati due servizi avanzati).

INDICATORE e)/1

Tasso di copertura della popolazione servita dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per genere, classi di età, cittadinanza, titolo di studio

Va precisato in premessa che nell'osc e) rientrano, nel POR piemontese, interventi realizzati dai servizi per l'impiego a favore dell'occupabilità dei soggetti che ad essi si rivolgono, e in generale dei servizi di incontro domanda-offerta di lavoro. Non sono preventivati, almeno in prima battuta, interventi di carattere formativo, se non connessi alle politiche attive promosse dai servizi.

La *base line* al 2007 è stata calcolata con la metodologia definita a livello nazionale, con l'accorgimento di utilizzare il programmato 2000-06 in luogo dell'impegnato perché il sistema di monitoraggio evidenziava uno scostamento significativo tra i due valori, che determinava un risultato non realistico della stima.

Il dato al numeratore si è ottenuto isolando le linee di azione riconducibili a quelle previste nell'obiettivo specifico in questione, di cui sopra, usando il criterio di riparametrazione proposto dal gruppo di lavoro ISFOL.

Il dato al denominatore è tratto dalle rilevazioni sulle forze di lavoro ISTAT, e comprende le persone in cerca di occupazione secondo i parametri Eurostat (serie ricostruita) + le persone che cercano non attivamente + le non forze di lavoro dichiaratesi disponibili a lavorare. I dati dal 2000 al 2003 per il secondo sottoinsieme sono tratti dall'indagine trimestrale e, pur non del tutto omogenei con quelli successivi (non avendo l'ISTAT diffuso una ricostruzione di questo aggregato) appaiono sostanzialmente coerenti. Per le non forze di lavoro disponibili, si sono utilizzati sempre i dati della serie trimestrale, replicando però la stima 2002 anche sulle due annualità precedenti, che non risultavano congruenti per le modifiche occorse ai criteri di definizione statistica di questo sottoinsieme. Il dato ci pare risenta in misura trascurabile di questi aggiustamenti tecnici, che agiscono solo su alcuni anni e su delle componenti minoritarie dell'insieme considerato, consentendo così di dar conto della tendenza di marcata flessione della disoccupazione che caratterizza il periodo.

Per il valore atteso al 2013 si è ricorso per ricavare il dato al numeratore alla metodologia definita a livello nazionale, sempre però con riferimento al dato programmato per le ragioni anzidette; al denominatore si è riportata la media delle prime tre rilevazioni sulle forze di lavoro del 2006, quando si è registrata una significativa flessione della disoccupazione: le proiezioni Prometeia prevedono una ulteriore marcata discesa negli anni a venire, tuttavia appare poco realistico pensare ad una significativa caduta di un aggregato che è già assestato su livelli meramente fisiologici (il tasso di disoccupazione si colloca intorno al 4% nel 2006), e che mostra quindi una rilevante rigidità verso il basso.

I valori previsti dell'indicatore evidenziano una buona incisività degli interventi, con cui si stima di coinvolgere alla partenza poco meno del 10% dell'utenza potenziale, con una maggiore incidenza per la componente femminile, che presenta una maggiore criticità sul mercato. Lo stanziamento previsto nel 2007-2013 è sensibilmente superiore a quello disponibile per azioni analoghe nella passata programmazione, tanto che il fattore di ponderazione è pari a 1,87, segnala cioè un'entità quasi doppia delle risorse assegnate. Il valore atteso mostra una crescita significativa, in parte dovuta alla prevista diminuzione dell'universo di riferimento.

La declinazione per le variabili richieste si è basata al 2007, per quanto riguarda i valori al numeratore, sulla composizione degli interventi svolti nella passata programmazione, secondo l'analisi approfondita realizzata nel RAE 2004. Per il denominatore, invece, ci si è riferiti alla distribuzione dell'aggregato nell'indagine continua delle forze di lavoro, media anni 2004 e 2005. Per la proiezione al 2013 si è stimata una tendenza al rialzo per soggetti in età matura, stranieri e persone con un grado di istruzione terziario e, in misura minore, secondario, a fronte di una flessione del peso relativo di giovani, italiani e persone con un titolo di istruzione primario.

INDICATORE e)/2

Tasso di incidenza degli interventi finalizzati al lavoro autonomo e all'avvio d'impresa sul totale di quelli realizzati dall'obiettivo

Nell'osc e) Il Piemonte non ha previsto di realizzare interventi sull'imprenditoria o sul lavoro autonomo, che sono stati concentrati per praticità di gestione sull'osc c), e fanno riferimento all'indicatore c)/2. Questo indicatore quindi non è calcolabile, ovvero ha valore uguale a zero.

INDICATORE e)/3

Tasso di inserimento occupazionale lordo dei destinatari di Fse per target group prioritari dell'obiettivo (immigrati, popolazione in età matura) declinato per tipologia di rapporto di lavoro

Si richiede di fornire di questo dato solo la quantificazione prevista al 2013. Si precisa che i due *target group* prioritari sono individuati con riferimento all'insieme degli stranieri immigrati, sia extracomunitari che appartenenti a paesi membri della UE (compresi, in particolare, i cittadini di nazioni neo-comunitarie), e alla popolazione tra i 50 e i 64 anni di età.

Gli unici elementi disponibili per stimare il tasso di inserimento attuale dei due sottogruppi in questione, per disporre quanto meno di un ordine di grandezza di riferimento, sono quelli desumibili dall'indagine continua delle forze di lavoro ISTAT e dalle indagini di *placement* (o di *follow-up*) svolte negli ultimi anni relative alla collocazione professionale dei soggetti usciti con qualifica e specializzazione dai corsi di formazione professionale regionale, ad un anno di distanza dalla conclusione dei corsi. Si ritiene però che queste ultime informazioni, proposte come riferimento primario dal Gruppo di lavoro ISFOL, non si possano che assumere in

termini largamente indicativi, sia perché i soggetti stranieri ed anziani sono in numero molto limitato nell'universo in questione, sia perché questa platea ha caratteristiche parzialmente diverse da quella oggetto di intervento nell'osc e).

Più interessante risulta il dato ricavabile dall'indagine ISTAT, frutto di elaborazioni dalle risposte alla domanda relativa alla condizione professionale dell'intervistato un anno prima. Si intende in questo caso per tasso di inserimento la quota di persone in cerca di occupazione l'anno precedente che risultano occupate alla data dell'intervista. E' bene tener presente che la condizione di partenza (in cerca di occupazione) è quella dichiarata, non soggetta a riclassificazione, è cioè indipendente dall'attività di ricerca svolta, un dato, peraltro, meglio assimilabile alla popolazione potenziale prima considerata, cioè disoccupati + disponibili al lavoro. E' questo ovviamente un tasso grezzo, sia per le procedure di stima da cui deriva, sia per i limiti impliciti nelle domande di natura retrospettiva, ma appare nell'insieme più convincente di quello relativo al *placement*, che interessa un segmento di popolazione selezionato, con buone *chances* sul mercato del lavoro, come analisi condotte con un gruppo di controllo, composto da soggetti che non hanno partecipato ad attività formative, evidenziano.

I tassi di inserimento ricavati dalle due fonti danno, in effetti, risultati ben diversi: per l'indagine ISTAT il valore medio è pari al 39,4%, contro il 69% delle rilevazioni di *follow-up*. Lo scarto tende a ripetersi anche per le variabili di interesse, relative al genere, alla cittadinanza e all'età, ma la forbice si restringe per gli stranieri (42,7% contro 66,6%, rispettivamente), che esprimono una forte tensione verso il lavoro e un'elevata disponibilità all'accettazione delle opportunità offerte, mentre si allarga per le donne (37,4% contro 74%), perché da un lato il dato ISTAT è depresso dai vincoli familiari che condizionano la disponibilità della componente femminile, e dall'altro, sul versante del *placement*, è rialzato dalla buona occupabilità delle figure professionali formate, che in parte attengono a lavori di cura e assistenza molto richiesti sul mercato.

In questo contesto, comunque, l'indagine di *placement* prefigura il risultato occupazionale tendenziale dei soggetti che si rivolgono ai Spl, il cui tasso di inserimento medio è quello rilevato dall'ISTAT: l'intervento dei servizi dovrebbe rialzare il livello di occupabilità dei destinatari, che però non si possono assimilare *tout court* ai licenziati dai corsi di formazione, esprimendo un grado di svantaggio maggiore. Pare quindi opportuno collocare a metà strada tra i due valori il tasso di inserimento previsto sulla *base line*, dato peraltro non richiesto, mentre si può ipotizzare una crescita dell'incisività dell'azione dei servizi nel tempo, stimando quindi un assestamento del tasso verso l'alto: indubbiamente sono più basse le *chances* degli ultracinquantenni, meno appetibili sul mercato, mentre si può attribuire alle donne, a cui favore si sviluppano in questa programmazione interventi di *empowerment* e di rimozione dei fattori ostativi alla loro partecipazione al lavoro, qualche punto di vantaggio rispetto all'altro sesso, in prospettiva. S'intende che si tratta di stime indicative, che andranno verificate e ritirate, se del caso, nel corso del programma (una notazione che peraltro vale anche per gli altri valori attesi, a rigor di logica).

INDICATORE f)/1

Tasso di copertura della popolazione femminile raggiunta dalle politiche attive e preventive sostenute dall'obiettivo (media annua) declinato per classi di età, cittadinanza, titolo di studio.

In premessa si faceva cenno alla relativa incongruenza di alcuni degli indicatori prescelti, con riferimento specifico all'osc f). Il problema si pone perché nel POR del Piemonte non si sono previsti in questo obiettivo interventi diretti sulle persone (le cosiddette "politiche attive e preventive", che sono concentrate nell'osc e)) ma piuttosto azioni indirette, volte a promuovere la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, a modificare l'organizzazione del lavoro per favorire la partecipazione femminile, o di sensibilizzazione per aumentare la condivisione fra i generi delle incombenze familiari, in analogia con parte delle attività inserite nell'Asse E del precedente programma.

L'indicatore f)/1 è stato quindi giocoforza calcolato con riferimento alle azioni simili dell'Asse E prima citato, secondo la formula proposta dal Gruppo tecnico di lavoro. Il valore atteso segna un incremento in gran parte dovuto, come già segnalato a proposito dell'indicatore e)/1, alla riduzione del valore al denominatore, che ovviamente è lo stesso dell'osc e), prima diffusamente descritto.

Attribuendo un significato restrittivo all'indicatore, in ragione del tipo di intervento previsto nell'osc, viene meno l'utilità, e forse anche, la possibilità, di costruire una declinazione del dato per le variabili indicate (età, cittadinanza, titolo di studio).

INDICATORE f)/2

Tasso di inserimento occupazionale lordo della popolazione femminile raggiunta dall'obiettivo declinato per età, cittadinanza, titolo di studio, condizione rispetto al mercato del lavoro, tipologia di rapporto di lavoro

L'incongruenza prima segnalata è ancora più evidente in questo caso: l'indicatore prescelto, perché la sua collocazione in questo obiettivo sia coerente, presuppone che le azioni attive e preventive indirizzate alle donne siano concentrate in questo ambito, cosa che non si verifica nel nostro caso.

Di fatto, non si può che replicare in questa sede il valore atteso calcolato in precedenza nell'osc e), a cui si rimanda per le considerazioni in merito al metodo di stima adottato. Questo indicatore, in altre parole, non lo si considera come riferito a questo obiettivo specifico comune, pur essendo qui inserito per la scelta di adottare il set di indicatori di risultato concordato a livello nazionale, ma piuttosto alle azioni relative all'intero Asse occupabilità.

Utilizzando la medesima metodologia, si fornisce la distribuzione per età, titolo di studio e cittadinanza dei valori tendenziali al 2013 di tale indicatore. Si ritiene di dover rimandare l'incrocio per condizione e la composizione delle donne occupate per tipologia di rapporto alla concreta effettuazione di un'indagine di

placement, riferita all'insieme di soggetti raggiunti dall'osc, che varrà anche quale verifica e ritaratura, se del caso, delle stime ora prodotte.

INDICATORE g)/1

Tasso di incidenza dei percorsi di integrazione, di inserimento o reinserimento lavorativo sul totale degli interventi rivolti ai destinatari dell'obiettivo

Le azioni sviluppate in questo osc sono, quasi per definizione, tutte di natura integrata o volte all'integrazione dei destinatari. Il termine "percorsi di integrazione" si presta a due interpretazioni differenti: l'accezione "percorsi integrati" nella vecchia programmazione era riferita ad interventi che combinavano attività diverse (lavoro, formazione, orientamento,...) gestite di norma da operatori diversi (agenzie formative, Centri per l'Impiego, istituti scolastici, Servizi sociali, ecc.), nella logica delle azioni "multiattore". In alternativa, si potrebbe pensare a delle strategie di intervento mirate a favorire l'integrazione sociale e lavorativa dei destinatari. A ben vedere, la differenza è davvero minima: in Piemonte, per tradizione consolidata, le attività per soggetti svantaggiati sono gestite in maniera integrata, perché questo appare l'unico metodo per ottenere un buon risultato operando su di una popolazione che presenta in genere un cumulo di svantaggi legati alla storia familiare e personale e che non si possono che affrontare in una logica di integrazione dei servizi. L'indicatore avrà quindi valore, sia iniziale che finale, pari a 100%,

INDICATORE g)/2

Tasso di copertura dei soggetti svantaggiati potenzialmente interessati all'attuazione dell'obiettivo (media annua)

Si è concordato in sede nazionale di fornire in prima battuta non un tasso di copertura, ma solo il valore al numeratore, cioè il numero di soggetti svantaggiati che si prevede di raggiungere, essendo necessari vari approfondimenti per ricavare il dato al denominatore. Per far ciò sarebbe necessario, in primo luogo, definire con precisione le tipologie di svantaggio considerate, e, in secondo luogo, recuperare i dati sull'universo di riferimento, che potrebbe essere costituito, in analogia con quanto prima definito per gli osc e) ed f), dalle persone in cerca di occupazione + gli inattivi disponibili a lavorare. L'ISFOL prevede di coinvolgere l'ISTAT nella fornitura di un dato omogeneo a livello regionale, attraverso elaborazioni specifiche sui dati elementari dell'indagine continua delle forze di lavoro.

Il dato al numeratore è stato calcolato adottando i criteri proposti dal Gruppo di lavoro ISFOL; i fondi programmati per il 2007-2013 sono praticamente equivalenti a quelli disponibili per la passata programmazione, e, stimando una relativa omogeneità nel tempo degli interventi, il numero di soggetti svantaggiati raggiunti tende a una sostanziale uniformità annuale nel corso del settennio

INDICATORE i)1

Tasso di copertura dei destinatari degli interventi Fse di formazione permanente sul totale della popolazione in età compresa tra i 25 e i 64 anni (media annua)

Il dato al numeratore è stato calcolato secondo la metodologia ISFOL, con riferimento alla Misura C4, che comprendeva tutte le attività rientranti in tale tipologia nella precedente programmazione. Il dato al denominatore è ricavato dai dati demografici di fonte ISTAT (distribuzione per età al 31 dicembre) per gli anni 2002-2004, mentre per il periodo 2000-2001 e per l'annualità 2005 si sono utilizzate le stime prodotte dalla Banca Dati Demografica Evolutiva del Piemonte, costruita in sintonia con le elaborazioni ISTAT.

Per la stima al 2013 ci si è basati sui dati a consuntivo, che consentivano un calcolo più attendibile del costo pro-capite degli interventi, mentre per il denominatore si è fatto ricorso alle proiezioni regionali prodotte dall'ISTAT (ipotesi centrale), facendo la media degli anni dal 2007 al 2013.

Il tasso di copertura segna un lieve incremento, dovuto in parte alla diminuzione della popolazione di riferimento.

Nota esplicativa sugli indicatori di realizzazione

La Regione Piemonte, pur consapevole della necessità di disporre di riferimenti cogenti che consentano una sorveglianza consapevole dei Programmi Operativi, ha ritenuto che la misurabilità degli obiettivi specifici fosse ampiamente garantita dal set di indicatori di risultato condivisi a livello nazionale. Conseguentemente, nella Proposta di POR FSE 2007-2013 nei giorni scorsi ufficialmente trasmessa alla Commissione Europea e alle competenti Autorità Nazionali sono quantificati esclusivamente gli indicatori di risultato. Quanto alle realizzazioni, si auspica che la loro quantificazione possa avvenire durante l'attuazione del Programma (in itinere) nell'ambito dei documenti preposti a rendere conto delle azioni effettivamente realizzate con il concorso del FSE: i Rapporti Annuali di Esecuzione. D'altra parte l'esercizio di quantificazione preventiva operato nell'ambito della Valutazione ex ante 2000-2006 ha testimoniato l'aleatorietà di una stima operata in una fase caratterizzata ancora da notevoli elementi di indeterminatezza circa gli strumenti effettivamente impiegabili per il conseguimento degli obiettivi di *policy* stabiliti nel POR. Ciononostante, in vista dell'avvio del negoziato con la Commissione Europea, si è tentata una quantificazione delle sole realizzazioni per le quali la quantificazione degli indicatori di risultato aveva, implicitamente, reso disponibili i dati elementari necessari al calcolo.

La quantificazione degli indicatori di realizzazione sconta peraltro, in misura ancora maggiore rispetto a quanto già posto in evidenza relativamente ai risultati, la mancanza di riferimenti metodologici e operativi comuni a livello nazionale. Nell'attesa di portare a compimento il lavoro di standardizzazione che le Autorità di Gestione del FSE hanno avviato – sotto il coordinamento della Struttura Nazionale di Valutazione - nelle scorse settimane con l'intento di mettere a punto riferimenti condivisi in vista, anche, della comparabilità, la Regione Piemonte ha quindi ritenuto di procedere ad un esercizio di quantificazione delle realizzazioni associate agli obiettivi specifici i cui indicatori di risultato sono stati calcolati (a, b, c, d, e, f, g e, parzialmente, i).

Tenuto conto che gli indicatori in parola sono rappresentati in larga maggioranza da tassi di copertura, è infatti stato possibile "sfruttare" i dati posti al numeratore dei rapporti per quantificare i destinatari delle diverse fattispecie di intervento. Con riferimento alle altre variabili richieste (numero di progetti, numero di imprese), si è operato calcolando – sulla base dei dati presenti nel sistema di monitoraggio – i valori medi di persone per progetto/impresa desunti dalla programmazione 2000-2006 e trasponendoli sul nuovo settennio.

In ragione proprio degli elementi di indeterminatezza cui si faceva riferimento poc'anzi, la quantificazione delle realizzazioni è stata effettuata a livello generale evitando di dettagliare il dato per fase amministrativa (approvazione, avvio, conclusione), tipologia di intervento e principali caratteristiche dei destinatari (genere, età, titolo di studio, condizione professionale, cittadinanza).

Va da ultimo precisato che le stime effettuate riguardano, in termini cumulati, l'intero periodo programmatico, configurandosi, sotto un certo punto di vista, quali target da raggiungere durante il settennio 2007-2013

Appendice 3 - Tabelle di coerenza

Tabella 42 - TABELLA DI COERENZA TRA QSN E PDPSO

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|---|---|--|---|--|---|
| OBIETTIVI SPECIFICI | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| 1.1.1. Costruire strumenti condivisi per il miglioramento della qualità dell'offerta di istruzione-formazione, dei risultati dell'apprendimento e per la riconoscibilità delle competenze acquisite | ★ | ★★ | | | |
| 1.1.2. Definire principi comuni e strumenti per migliorare il governo dell'attuazione, l'integrazione tra i sistemi dell'istruzione, formazione e lavoro e il rapporto con il territorio | | ★★ | | | ★ |
| 1.2.1. Accrescere il tasso di partecipazione all'istruzione e formazione iniziale | | ★★ | | | |
| 1.2.2. Innalzare i livelli medi di apprendimento, promuovere e garantire un livello minimo di competenze per tutti | ★★ | ★ | | | |
| 1.2.3. Accrescere la diffusione, l'accesso e l'uso della società dell'informazione nella scuola e nel sistema formativo | | | | | |
| 1.3.1. Garantire l'accessibilità ad opportunità formative, certificate, per le competenze chiave e la cittadinanza attiva | ★ | ★★ | | | |
| 1.3.2. Accrescere l'utilizzo di percorsi integrati per l'inserimento e il reinserimento lavorativo | ★ | | ★ | ★★ | ★★ |
| 1.4.1. Sostenere la costruzione di un sistema nazionale di formazione superiore per aumentare la competitività | ★ | | | | |
| 1.4.2. Sostenere politiche di formazione e anticipazione per la competitività delle imprese | ★★ | | | | |
| 1.4.3. Indirizzare il sistema di formazione continua a sostegno della capacità di adattamento dei lavoratori | ★ | | | | |

Segue

| QUADRO DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALE | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| OBIETTIVI SPECIFICI | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| 5.1.1. Valorizzare il capitale sociale sottoutilizzato, attraverso il miglioramento della qualità e accessibilità dei servizi di protezione sociale di cura e conciliazione e dei sistemi di formazione e apprendimento, con particolare attenzione alle pari opportunità di genere e alle azioni di antidiscriminazione | | | ★ | ★ | ★ |
| 5.1.2. Garantire migliori condizioni di sicurezza a cittadini e imprese contribuendo alla riqualificazione dei contesti caratterizzati da maggiore pervasività e rilevanza dei fenomeni criminali | | | | | |
| 7.1.1. Aumentare la capacità delle istituzioni locali quale condizione per l'efficacia dei progetti locali e di area vasta e della governance del territorio | | | | | ★★ |
| 7.1.2. Qualificare il partenariato socioeconomico e rafforzare il ruolo dello sviluppo locale | | | | | ★ |
| 7.2.1. Aumentare la competitività dei sistemi produttivi migliorando l'efficacia dei servizi per il territorio e le imprese favorendo la loro internazionalizzazione | | | | | |
| 7.2.2. Aumentare l'inclusività, l'efficienza e la regolarità dei mercati locali del lavoro e del credito | | | ★ | ★★ | ★★ |
| 7.3.1. Promuovere interventi mirati alle esigenze di specifici gruppi target | ★ | | ★ | ★ | ★ |
| 7.3.2. Migliorare la qualità del lavoro e sostenere la mobilità geografica e professionale | | | | | ★ |

★ coerente - ★★ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

Tabella 43 - Quadro di coerenza tra la Strategia di Lisbona e il DPSO (Occupazione)

| | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2005-2008 (Orientamenti integrati n. 17-24) | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| 17) Attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale | ★ | | ★★ | ★★ | ★★ |
| 18) Promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita | ★ | ★ | ★ | | ★ |
| 19) Creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per quanti sono alla ricerca di impiego e per le persone meno favorite e inattive | | ★ | ★ | ★★ | ★★ |
| 20) Migliorare le risposte alle esigenze del mercato del lavoro | | | | ★ | ★★ |

Segue

| | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|---|---|--|---|--|---|
| ORIENTAMENTI PER L'OCCUPAZIONE 2005-2008 (Orientamenti integrati n. 17-24) | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| 21) Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali | | | ★ | ★ | ★ |
| 22) Garantire un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi per la determinazione di salari favorevoli all'occupazione | | | | | |
| 23) Potenziare e migliorare gli investimenti in capitale umano | ★ | ★★ | | | |
| 24) Adattare i sistemi di istruzione e formazione ai nuovi requisiti in termini di competenze | ★★ | ★ | | | |

★ coerente - ★★ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

Tabella 44 - Quadro di coerenza tra la SEO e il DPSO (Occupazione)

| | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|---|---|--|---|--|---|
| | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| Offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei 6 mesi di disoccupazione nel caso di giovani e prima dei 12 nel caso di adulti | | | ★ | ★ | ★★ |
| Entro il 2010 far partecipare il 25% dei disoccupati di lunga durata a una misura di politica attiva del lavoro per l'occupabilità | | | ★ | | ★★ |
| Consentire alle persone in cerca di lavoro in tutta l'Unione Europea di consultare tutte le offerte di lavoro formulate attraverso i servizi per l'impiego degli Stati membri | | | | | ★★ |
| Ottenere entro il 2010 un aumento di 5 anni, a livello di Unione Europea, dell'età media effettiva di ritiro dal mercato del lavoro | ★ | | | | ★ |

Segue

| OBIETTIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO FISSATI NELL'AMBITO DELLA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE | PRIORITA' PER LA COMPONENTE OCCUPAZIONE DEL DPSO PIEMONTE | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| | Promozione del sistema di formazione per gli adulti, allargando le opportunità per iniziative individuali | Contenimento dell'abbandono scolastico dei giovani e offerta di opportunità diversificate di formazione-qualificazione | Aumento della partecipazione e dell'occupazione delle donne | Inserimento lavorativo degli immigrati | Rafforzamento delle capacità dei servizi per l'impiego di svolgere funzioni di attività di promozione e mediazione tra domanda e offerta di lavoro e di sviluppo e mantenimento dell'occupabilità |
| Entro il 2010, rendere disponibili servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni di età | | | ☆☆ | | ☆ |
| Tasso medio di abbandono scolastico inferiore al 10% nell'Unione Europea | | ☆☆ | | | |
| Completamento dell'istruzione secondaria superiore, entro il 2010, da parte di almeno l'85% dei ventiduenni dell'Unione Europea | ☆ | ☆ | | | |
| Livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita nell'Unione Europea pari ad almeno il 12,5% della popolazione in età adulta lavorativa | ☆☆ | ☆ | ☆ | ☆ | |

☆ coerente - ☆☆ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante.

Tabella 45 - Coerenza obiettivi comuni e temi prioritari di spesa

| CAPITOLI DI SPESA | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|---|--|---|--|--|--|
| | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorare l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| 62 - Sviluppo di sistemi e strategie di apprendimento permanente nelle imprese; formazione e servizi per i lavoratori per migliorare la loro adattabilità ai cambiamenti; promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione | ☆☆ | | ☆☆ | ☆ | | | | ☆ | | | | |
| 63 - Elaborazione e diffusione di modalità di organizzazione del lavoro più innovative e produttive | | ☆☆ | ☆ | | | | | | | | | |
| 64 - Sviluppo di servizi specifici per l'occupazione, la formazione e il sostegno in connessione con la ristrutturazione dei settori e delle imprese, e sviluppo di sistemi di anticipazione dei cambiamenti economici e dei fabbisogni futuri | ☆ | ☆ | ☆☆ | ☆ | | | | ☆ | | | | |
| 65 - Ammodernamento e rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro | | | | ☆☆ | | | | | | | | |
| 66 - Attuazione di misure attive e preventive sul mercato del lavoro | | | ☆ | | ☆☆ | | | | | | | |
| 67 - Misure che incoraggino l'invecchiamento attivo e prolunghino la vita lavorativa | | | | | ☆☆ | | | | ☆☆ | | | |
| 68 - Sostegno al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | | | ☆ | | ☆☆ | | | | | | | |
| 69 - Misure per migliorare l'accesso all'occupazione ed aumentare la partecipazione sostenibile delle donne all'occupazione per ridurre la segregazione di genere sul mercato del lavoro e per riconciliare la vita lavorativa e privata | | | ☆ | | ☆ | ☆☆ | | | | | | |

| CAPITOLI DI SPESA | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| 70 - Azioni specifiche per aumentare la partecipazione dei migranti al mondo del lavoro, rafforzando in tal modo la loro integrazione sociale | | | | | ✱✱ | | | | | | | |
| 71 - Percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti svantaggiati, lotta alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro | | | | | ✱ | ✱ | ✱✱ | | | | | |
| 72 - Elaborazione, introduzione e attuazione di riforme dei sistemi di istruzione e di formazione al fine di sviluppare l'occupabilità, rendendo l'istruzione e la formazione iniziale e professionale più pertinenti ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro | ✱ | ✱ | | | | | ✱✱ | | | | | |
| 73 - Misure per aumentare la partecipazione all'istruzione e alla formazione permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico, la segregazione di genere rispetto alle materie ed aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria | ✱ | | | | ✱ | ✱ | ✱ | ✱✱ | | | | |
| 74 - Sviluppo di potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione, in special modo attraverso studi e formazione post-laurea dei ricercatori, ed attività di rete tra università, centri di ricerca e imprese | | | | | | | ✱ | | ✱✱ | | | |
| 80 - Promozione di partenariati, patti e iniziative attraverso il collegamento in rete delle parti interessate | | | | | | | | | | ✱✱ | | |

| CAPITOLI DI SPESA | OBIETTIVI SPECIFICI COMUNI POR FSE | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|---|---|---|--|--|--|
| | a) Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori | b) Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro | c) Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità | d) Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro | e) Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di imprese | f) Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere | g) Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro | h) Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento | i) Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza | l) Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione | m) Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio delle buone pratiche | n) Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto |
| 81 - Meccanismi volti ad aumentare l'elaborazione di politiche e programmi efficaci, il controllo e la valutazione livello nazionale, regionale e locale, e potenziamento delle capacità di attuazione delle politiche e dei programmi | | | | | | | | | | | | ☼☼ |
| 85 - Preparazione, attuazione sorveglianza e ispezioni | | | | | | | | | | | | ☼☼ |
| 86 - Valutazione e studi; informazione e comunicazione | | | | | | | | | | | | ☼ |

☼ coerente - ☼☼ pienamente coerente

I gradi di blu indicano la rilevanza generale degli obiettivi rispetto alle priorità. Il colore chiaro indica una coerenza minore; quello scuro una coerenza rilevante