



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

**VALUTAZIONE UNITARIA
DELLE POLITICHE
PER L'OCCUPAZIONE**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

**VALUTAZIONE UNITARIA
DELLE POLITICHE
DI PARI OPPORTUNITA'**



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

**VALUTAZIONE UNITARIA
DELLE POLITICHE
DELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

**SEMINARIO DI DIFFUSIONE ESITI VALUTAZIONI UNITARIE DELLE
POLITICHE REGIONALI AREA SOCIO-ECONOMICA, FORMAZIONE E
OCCUPAZIONE, PARI OPPORTUNITÀ
Trieste 9 Ottobre, Udine 10 Ottobre 2014**

Il Disegno di valutazione comune

Istruzione
e formazione

Lavoro

Parità di
genere

Ambiti
valutativi

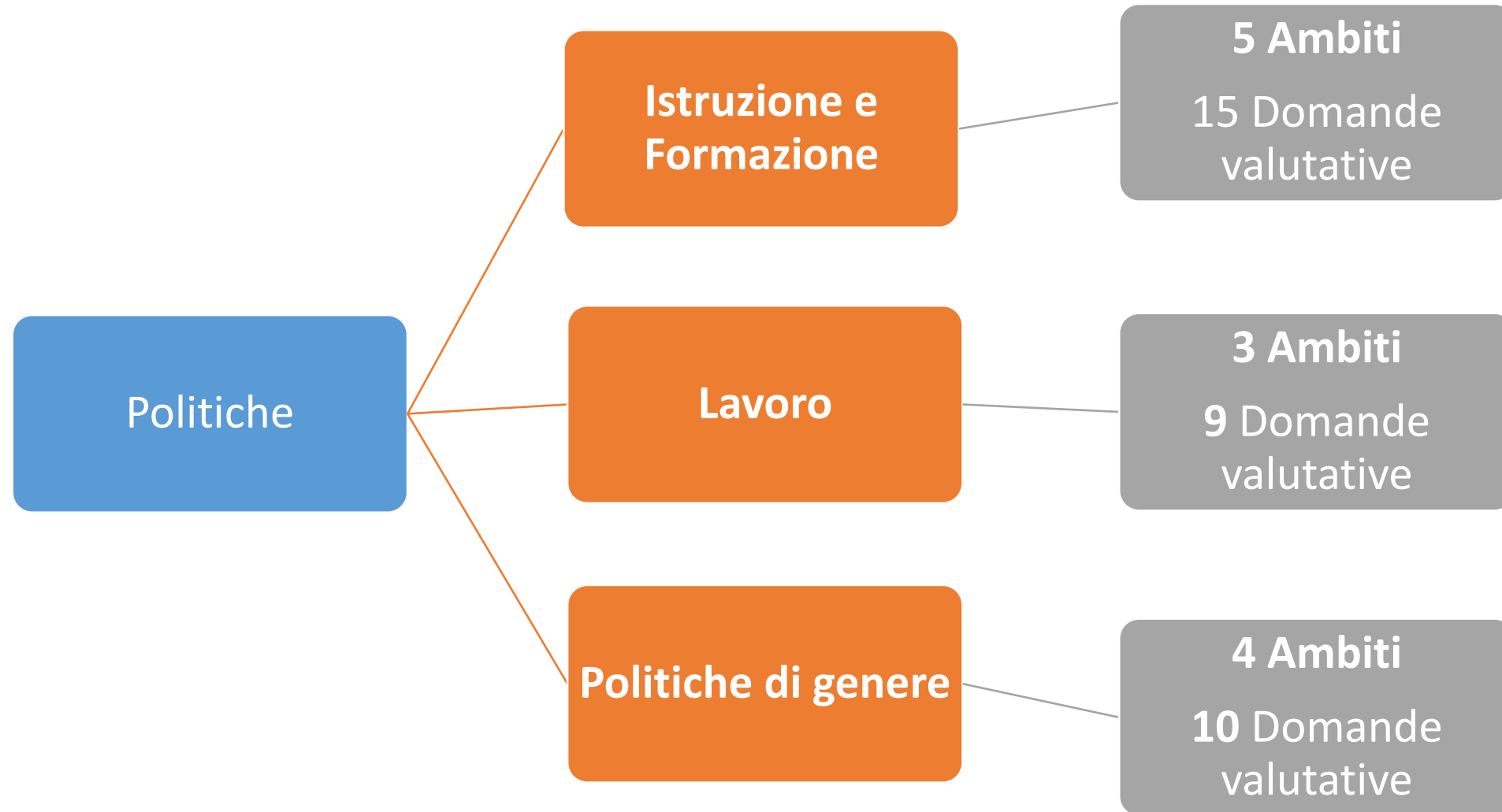
Domande di
valutazione

Analisi
(desk e di
campo)

Evidenze

Raccomandazioni

Ambiti e domande di valutazione



Gli ambiti di valutazione

Istruzione e Formazione

Ambito 1. Successo scolastico e formativo

Ambito 2 . Qualificazione dei giovani

Ambito 3. Qualificazione degli adulti

Ambito 4. Efficacia del sistema di Istruzione e Formazione nel promuovere l'inserimento lavorativo

Ambito 5. Efficacia del sistema di Istruzione e Formazione nel promuovere la differenza linguistica e culturale e la mobilità transfrontaliera

Gli ambiti di valutazione

Lavoro

Ambito 1. Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani e lavoratori senior workers

Ambito 2 . Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro

Ambito 3 . Analisi dell'evoluzione della struttura dell'occupazione per professioni e qualifiche ed implicazioni per le politiche del lavoro anche in vista della nuova programmazione.

Gli ambiti di valutazione

Parità di Genere

Ambito 1. Promozione dell'ottica di genere nell'ambito delle politiche regionali di coesione

Ambito 2. Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile

Ambito 3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Ambito 4. Sostenibilità delle pratiche sperimentate

Le analisi condotte

| Policy | Analisi qualitative | Analisi quantitative |
|---|---|---|
| Politiche del lavoro | Interviste a stakeholder regionali; Focus group con operatori del sistema del Lavoro regionale; | Analisi sui dati regionali dei centri per l'impiego; un'indagine campionaria sul sistema delle imprese |
| Politiche dell'Istruzione e Formazione | Interviste a stakeholder regionali; 3 focus group con operatori del sistema della formazione; | Analisi sui dati regionali dei centri per l'impiego; due indagini campionarie sull'universo delle persone disoccupate e occupate residenti in Regione Friuli Venezia Giulia e un'indagine campionaria sul sistema delle imprese |
| Politiche di Genere | Interviste a stakeholder regionali; 3 focus group; | Analisi sui dati regionali Indagine campionaria su campioni rappresentativi di occupate e disoccupate |

Lo scenario valutativo



MERCATO DEL LAVORO:LO SCENARIO PRE-CRISI

- Diminuzione del tasso di disoccupazione regionale fino al 2006 (dal 5% al 3,5%)
- Aumento del tasso di occupazione regionale (dal 61,7% al 64,8% e dal 64,6% al 68,3%(popolazione tra i 20 e i 64 anni)
- Stabilità del tasso di disoccupazione di lunga durata (da 1,4 a 1,3%)
- Aumento della componente lavorativa femminile nell'offerta di lavoro alla base della crescita occupazionale e della contrazione della disoccupazione
- Crescita delle forme di lavoro alternative al tempo indeterminato

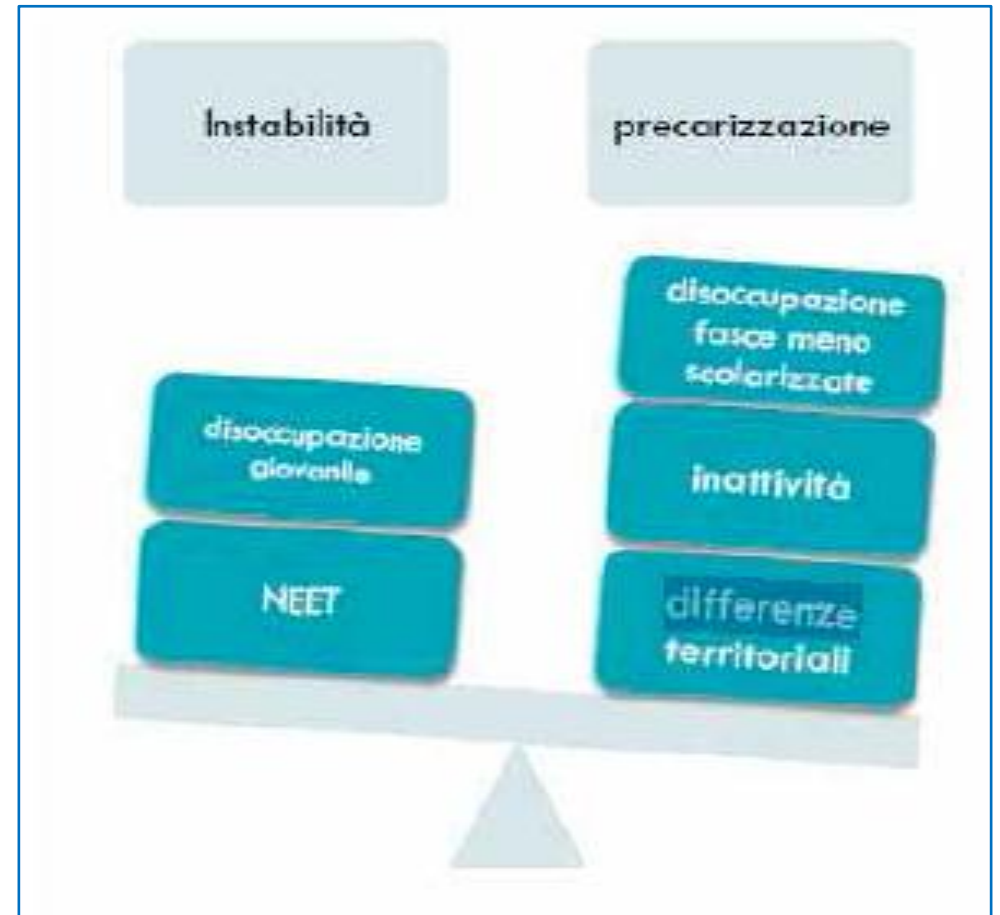
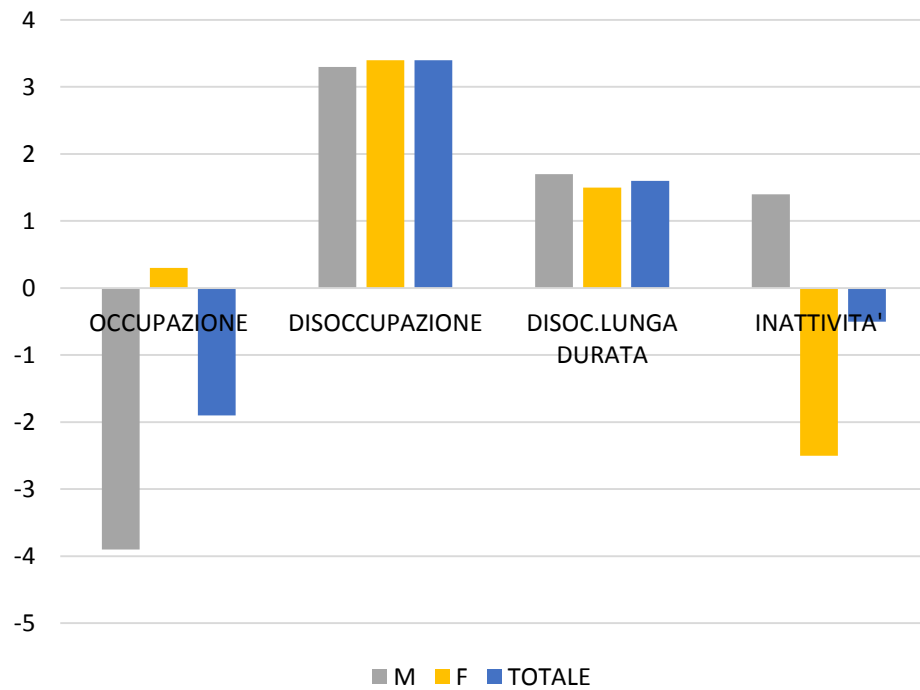
LA CRISI ED IL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE 2007-2013: INDICATORI OFFERTA

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Var 07-12 |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Popolazione | 1.202 | 1.212 | 1.220 | 1.224 | 1.225 | 1.226 | 1,9% |
| Popolazione 15-64 | 784 | 786 | 789 | 787 | 785 | 780 | -0,5% |
| Occupati | 522 | 522 | 508 | 508 | 511 | 507 | -3,0% |
| In cerca di occupazione | 18 | 23 | 28 | 31 | 28 | 37 | 100,3% |
| Forze di lavoro | 541 | 545 | 537 | 539 | 539 | 543 | 0,5% |
| Inattivi 15-64 | 252 | 250 | 260 | 256 | 253 | 247 | -2,0% |

Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

IL PERIODO DI PROGRAMMAZIONE 2007-2013 E LA CRISI ELEMENTI DI SINTESI

**VARIAZIONE 2007-2012 TASSI DI
ATTIVITA' OCCUPAZIONE,
DISOCCUPAZIONE ,M,F. F.V.G**



Fonte: ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

MERCATO DEL LAVORO : CRITICITA' ATTUALI

1. DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

15-29 anni 15,9%

15-24 anni 24,1%

2. NEET 20,7

3. VARIAZIONE 2007-2012 TASSO OCCUPAZIONE PER BASSO LIVELLO ISTRUZIONE Fino licenza media + 6,8

4. GENDER GAP OCCUPAZIONE

25-34 anni + 20

Confronto con gli Obiettivi di Europa 2020

| Indicatore | 2003 [*] | | | | Ultimo valore disponibile | | | | Obiettivi NAZIONALI "UE2020" | Obiettivi UE2020 |
|--|-----------------------|---------------------|--------|---------|---------------------------|-------------|--------|---------|------------------------------|----------------------|
| | Friuli Venezia Giulia | Centro-Nord | Italia | UE-27 | Friuli Venezia Giulia | Centro-Nord | Italia | UE-27 | | |
| Gioveni che lasciano prematuramente la scuola ^{**} (2004 [*] , 2010) | 13,7 | 19,3 | 22,9 | 16,1 | 12,1 | 16,2 | 18,8 | 14,1 | 15-16 | 10 |
| Laureati tra 30-34 anni ^{***} (2005, 2010) | 16,9 | 17,1 | 15,6 | 27,9 | 19,6 | 22,1 | 19,0 | 33,6 | 26-27 | 40 |
| Tasso di occupazione in età 20-64 anni (2010) | 65,6 | 68,8 ⁽²⁾ | 60 | 67 | 67,6 | 68,2 | 61,1 | 68,6 | 67-69 | 75 |
| Spesa pubblica per R&S (2009) | 1,1 | 1,2 | 1,11 | 1,86 | 1,4 | 1,3 | 1,27 | 2,00 | 1,53 | 3 |
| Popolazione a rischio povertà (2005,2009) ^{****} , migliaia | 181,4 | 6.493 | 15.358 | 123.893 | 198,4 | 6.390 | 14.868 | 115.508 | riduzione di 2.200.000 | riduzione 20 milioni |

*Per tutti gli indicatori viene indicato tra parentesi: l'anno iniziale quando diverso dal 2003 e l'ultimo anno disponibile.

** In ambito comunitario corrisponde all'indicatore "Early leavers from education and training".

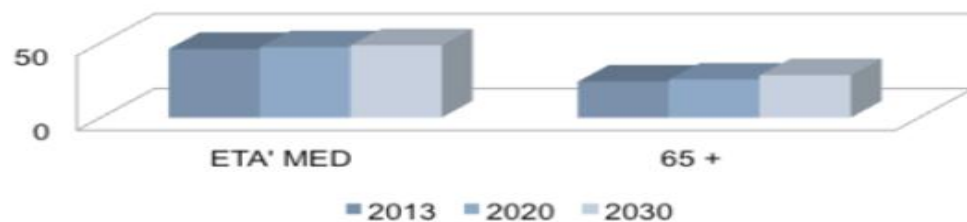
*** In ambito comunitario corrisponde all'indicatore "Population aged 30-34 anni having completed tertiary education".

**** Dati Eurostat, i valori assoluti sono ottenuti dai dati percentuali e dalla popolazione.

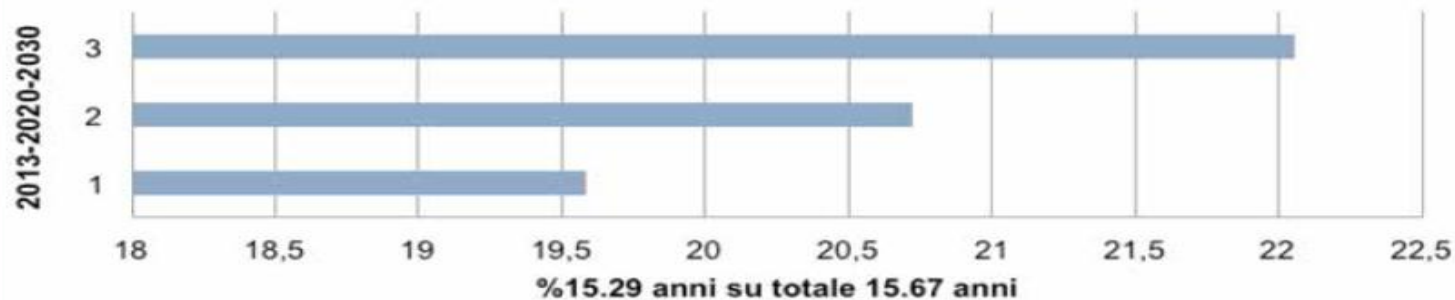
Fonte: Istat e Eurostat

Focus sulla demografia

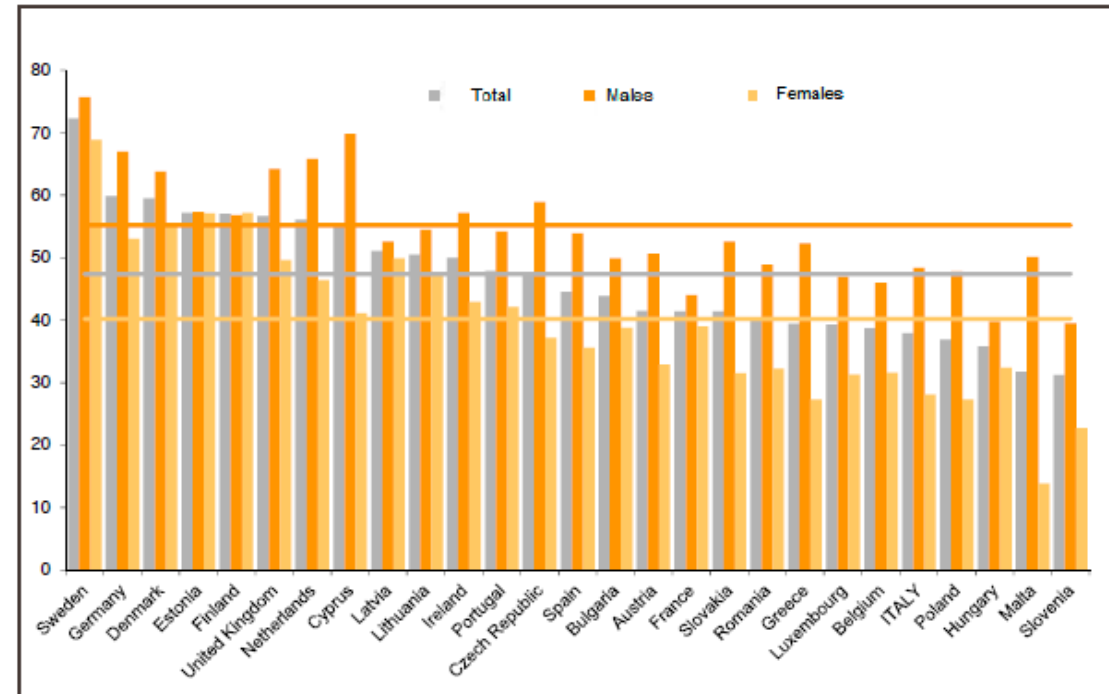
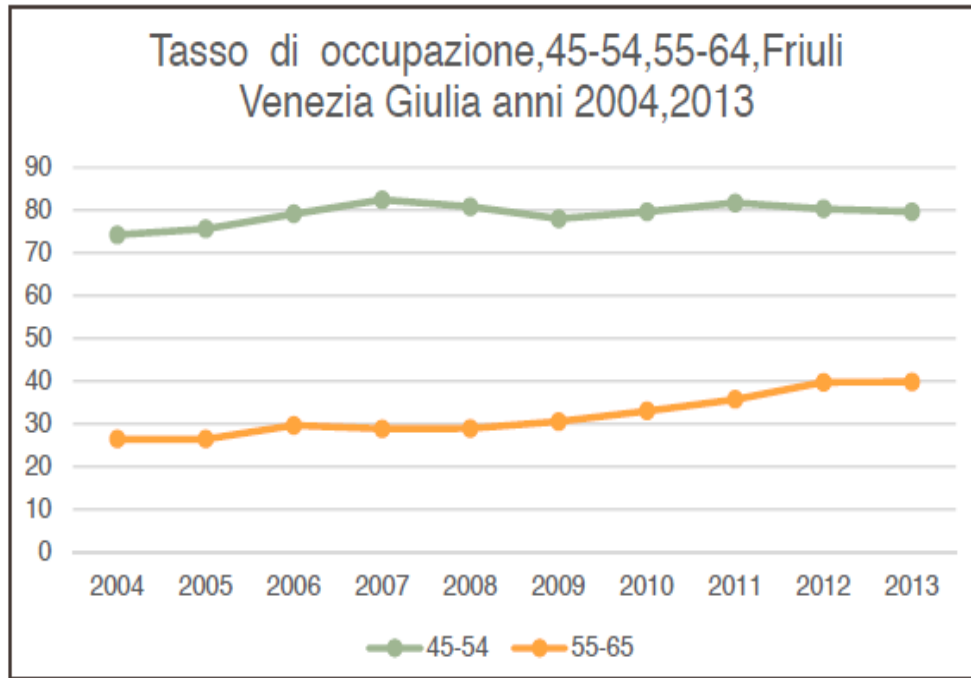
Popolazione Friuli Venezia Giulia, età media, popolazione di 65 anni e più, 2013-2020-2030



% classe di età 15-29 su 15-67, Friuli Venezia Giulia, anni 2013-2020-2030



La condizione delle persone over 45



Il sistema dei Servizi Pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro

Fig.1. Modello interorganizzativo del Sistema dei servizi per impiego della Regione Friuli Venezia Giulia

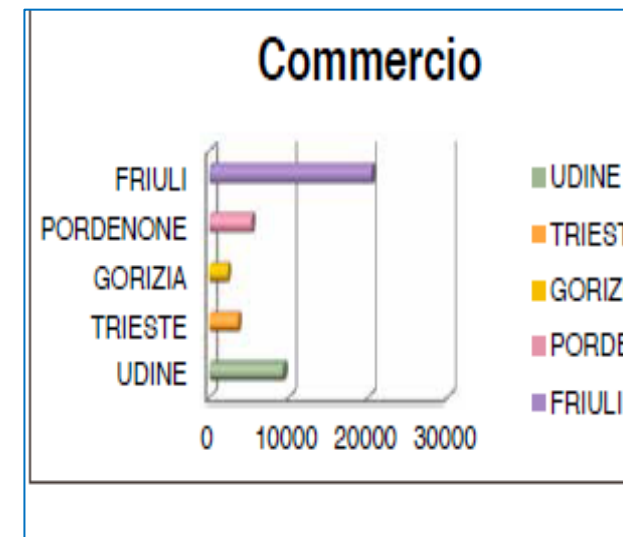
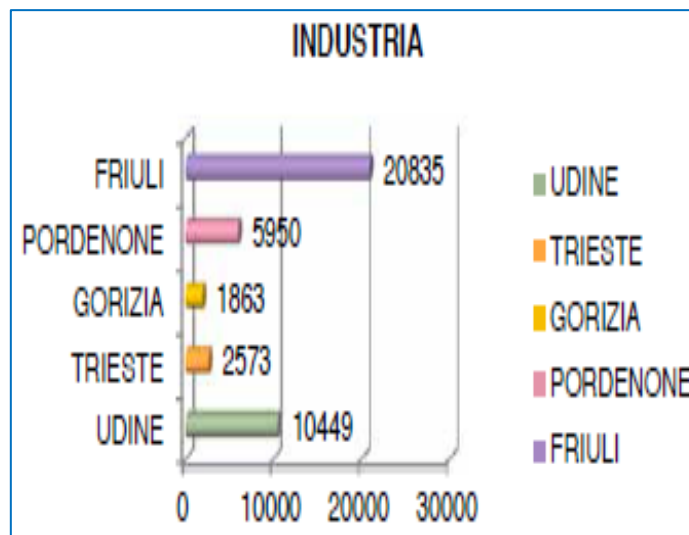
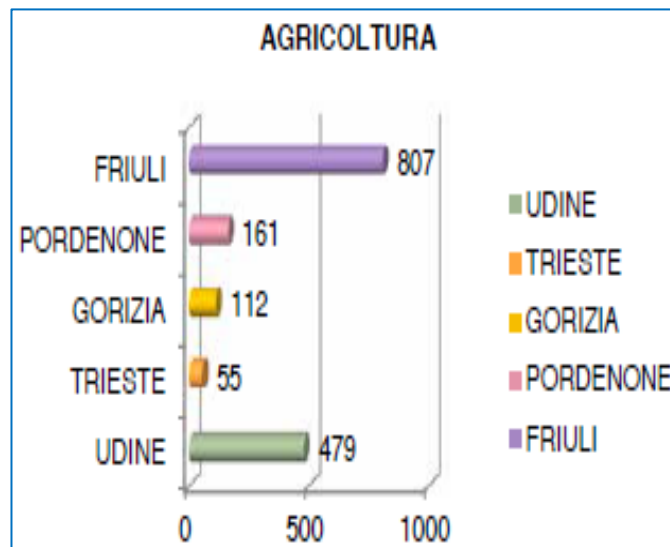
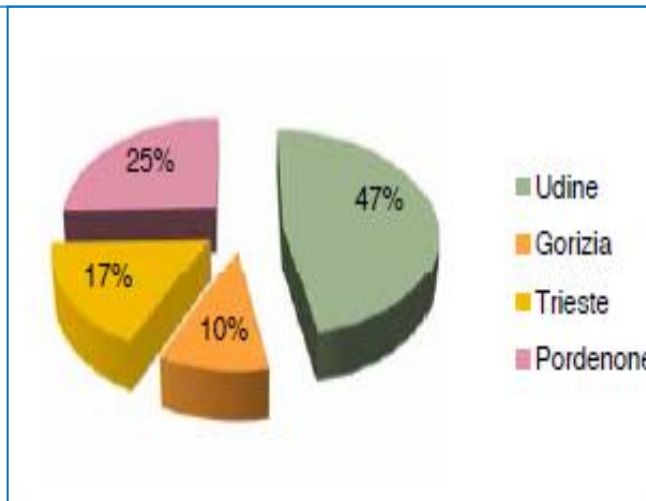


PERSONALE DEI CENTRI IMPIEGO ED UTENTI IN ACCOGLIENZA

| Sede | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------|------|------|------|
| Gorizia | 44 | 44 | 42 |
| Pordenone | 71 | 74 | 80 |
| Trieste | 45 | 47 | 45 |
| Udine | 139 | 144 | 141 |
| Totale FVG | 299 | 309 | 308 |

| | 2010 | 2011 | 2012 | VAR% |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|------|
| UTENTI IN ACCOGLIENZA | | 59800 | 65000 | 8,7 |
| DICHIARANTI IMMEDIATA DISPONIBILITA' | 39204 | 42008 | 46586 | 18,8 |
| SOTTOSCRIVENTI PAI | 23088 | 28188 | 34085 | 28 |
| AZIONI DI POL. ATTIVA PROGRAMM | 37371 | 54364 | 53931 | 42,2 |
| % DID ACCOGLIENZA | | 70,2 | 71,7 | 1,4 |
| %PAI/DID | 58,9 | 67,1 | 73,2 | 14,3 |
| %PAI/ACCOGLIENZA | | 47,1 | 54,4 | 5,3 |

- **Struttura produttiva formata da piccole aziende (4 addetti circa)**
 - **86.773 aziende -352.169 addetti(Censimento Istat 2012)**

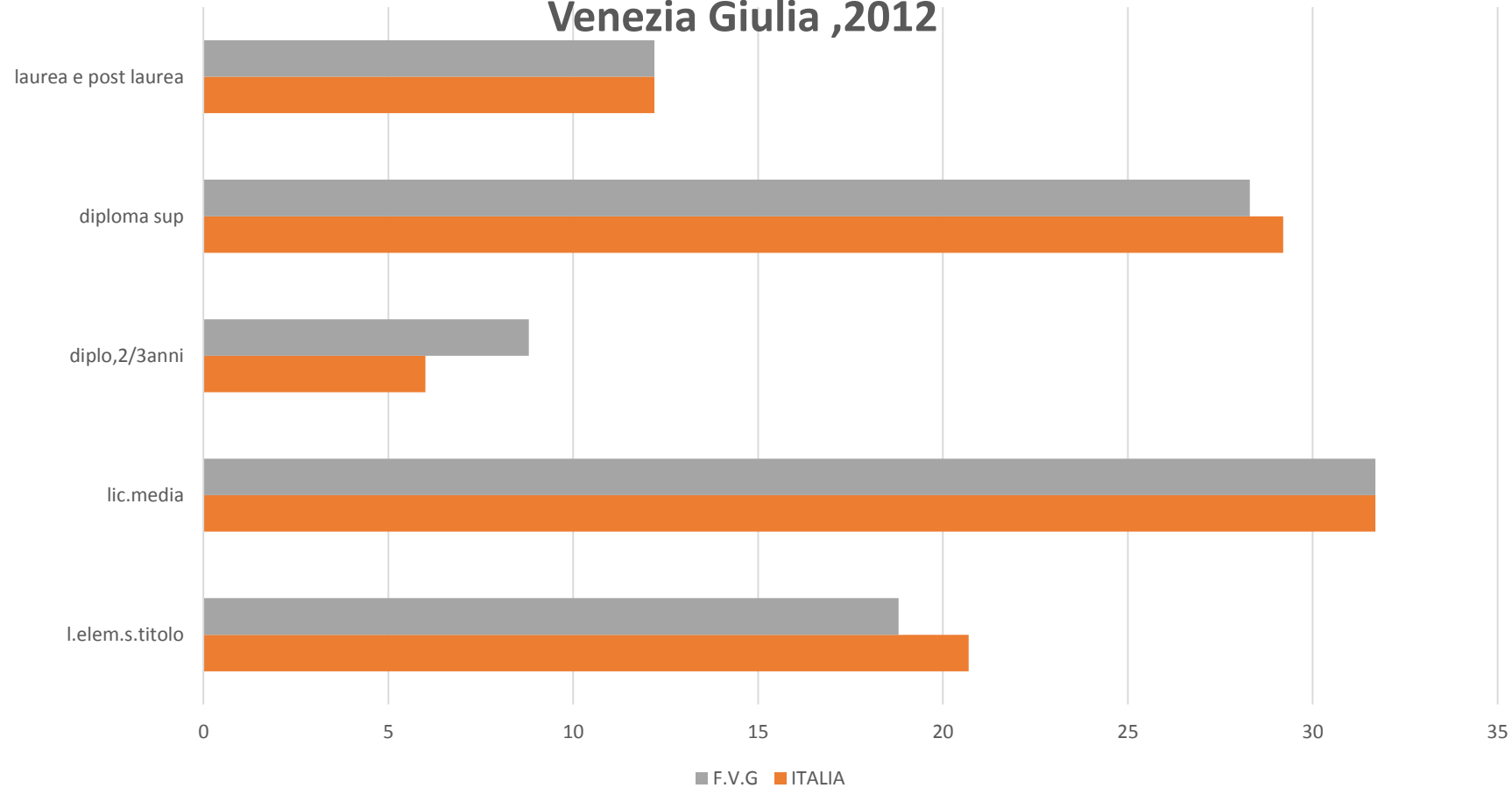


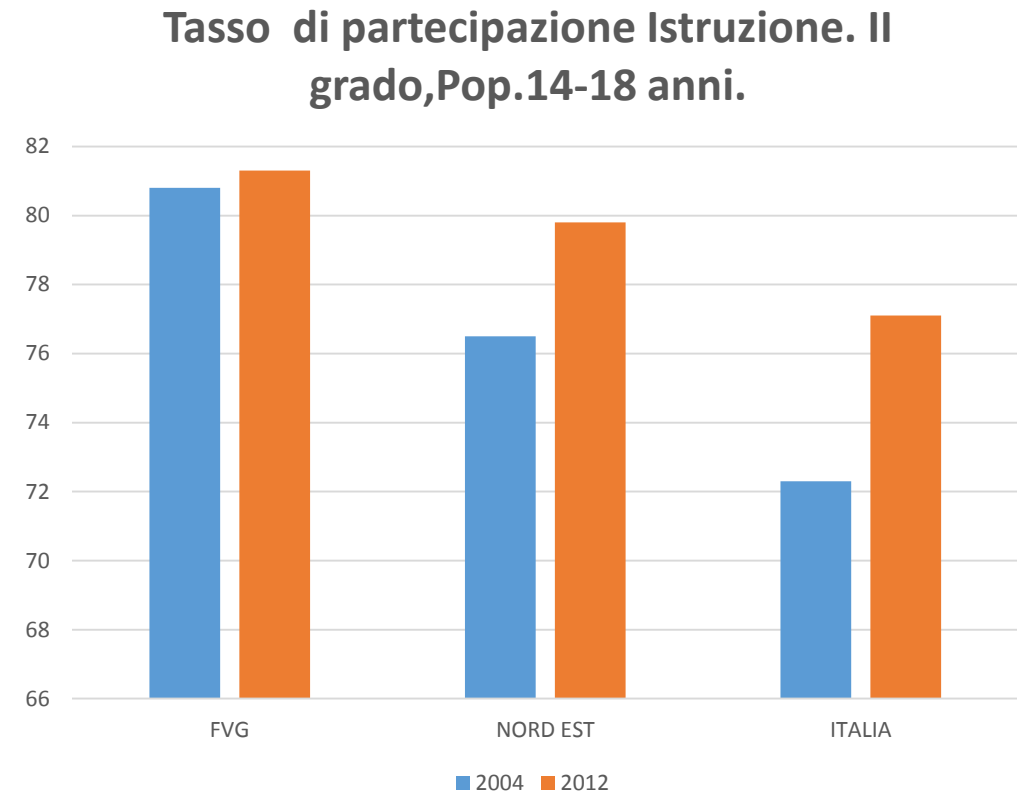
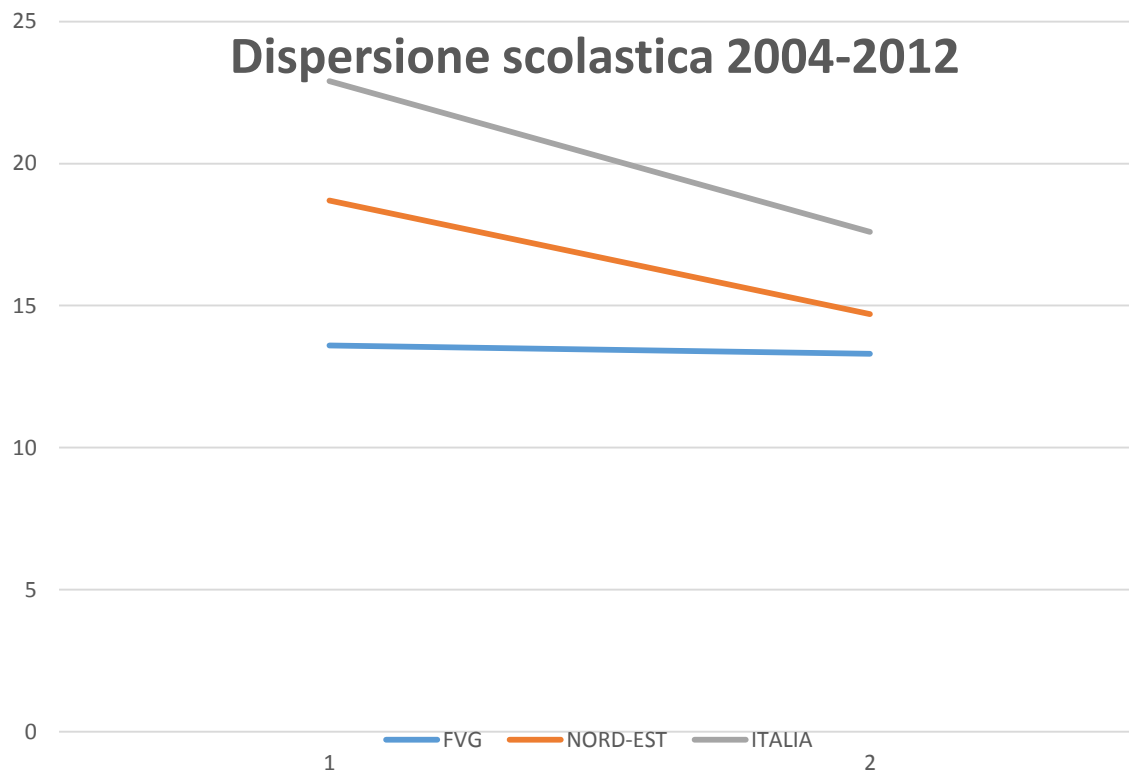
Lo scenario valutativo



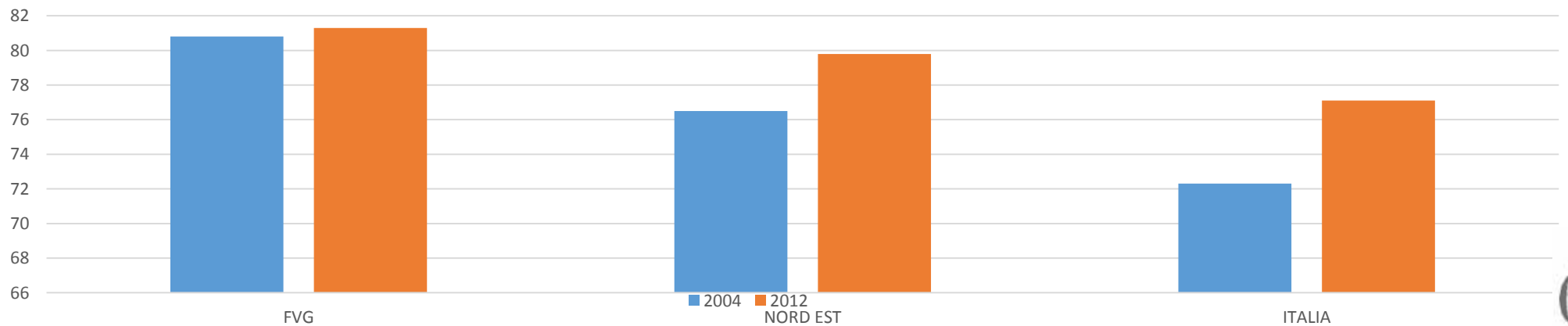
Livello di Istruzione

Popolazione 15-65 anni per titolo di studio ,Italia Friuli Venezia Giulia ,2012





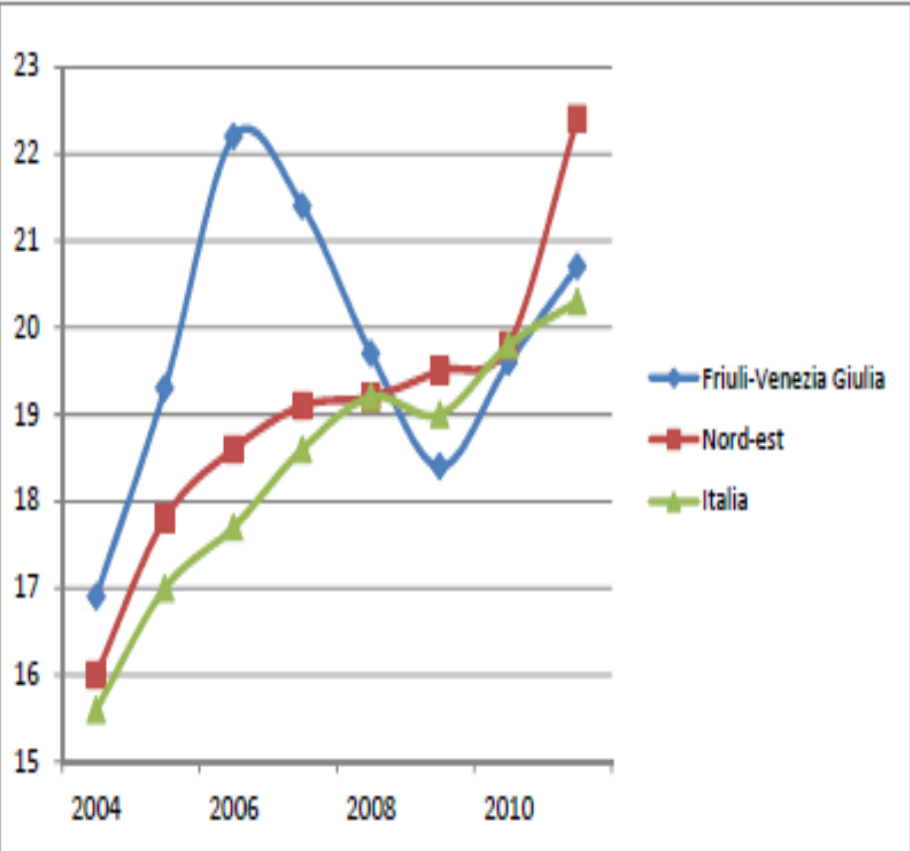
%Popolazione 20-24 anni con diploma superiore



Popolazione in età 30/34 anni con titolo universitario

Popolazione tra i 30 e i 34 anni che ha conseguito un titolo di studio universitario

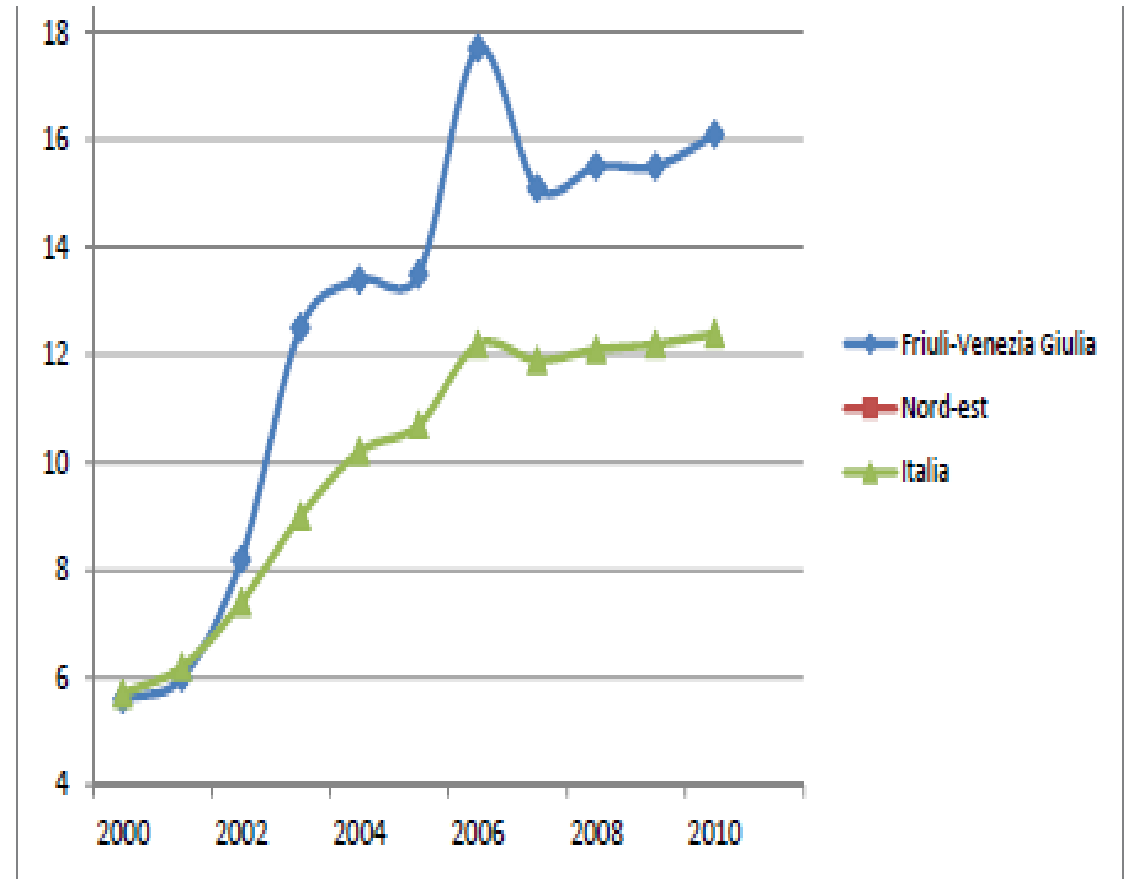
| | '04 | '05 | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 | '11 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Friuli Venezia Giulia | 16,9 | 19,3 | 22,2 | 21,4 | 19,7 | 18,4 | 19,6 | 20,7 |
| Nord-est | 16,0 | 17,8 | 18,6 | 19,1 | 19,2 | 19,5 | 19,8 | 22,4 |
| Italia | 15,6 | 17,0 | 17,7 | 18,6 | 19,2 | 19,0 | 19,8 | 20,3 |



Laureati in discipline tecnico scientifiche

Laureati in discipline scientifiche e tecnologiche per mille abitanti in età 20-29 anni

| | '02 | '03 | '04 | '05 | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 |
|-----------------------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Friuli Venezia Giulia | 8,2 | 12,5 | 13,4 | 13,5 | 17,7 | 15,1 | 15,5 | 15,5 | 16,1 |
| Nord-est | | | | | | | | | |
| Italia | 7,4 | 9,0 | 10,2 | 10,7 | 12,2 | 11,9 | 12,1 | 12,2 | 12,4 |

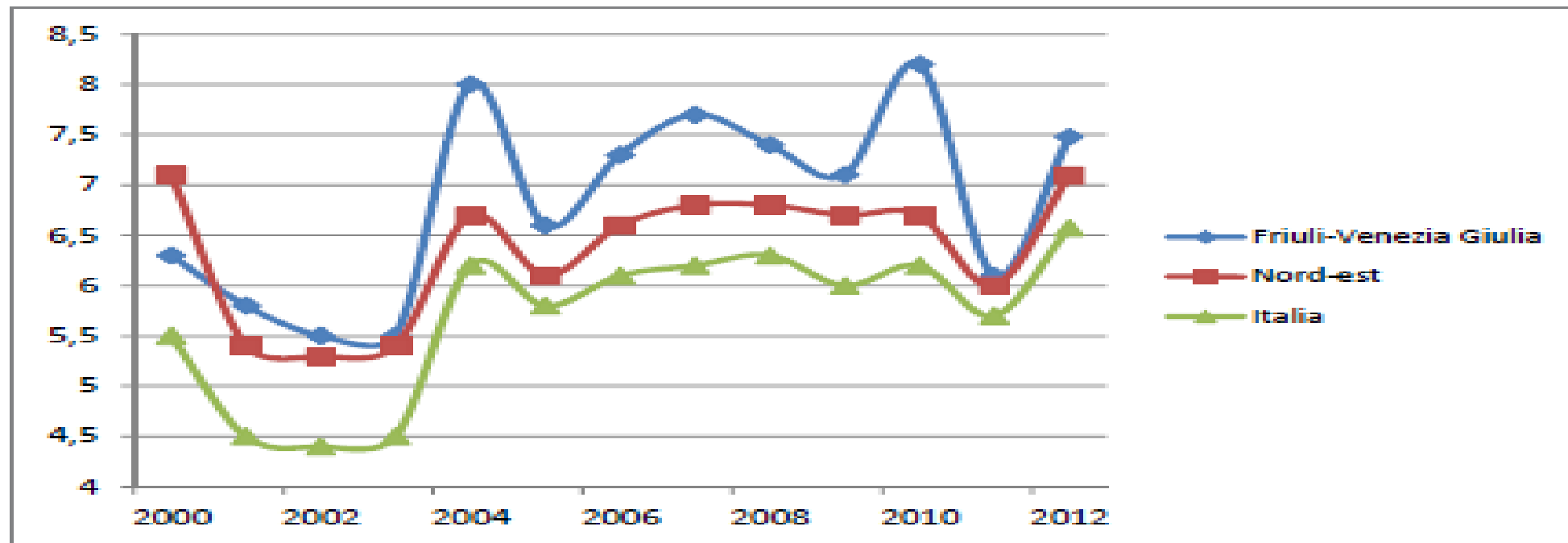


Qualificazione per gli adulti

Adulti che partecipano all'apprendimento permanente

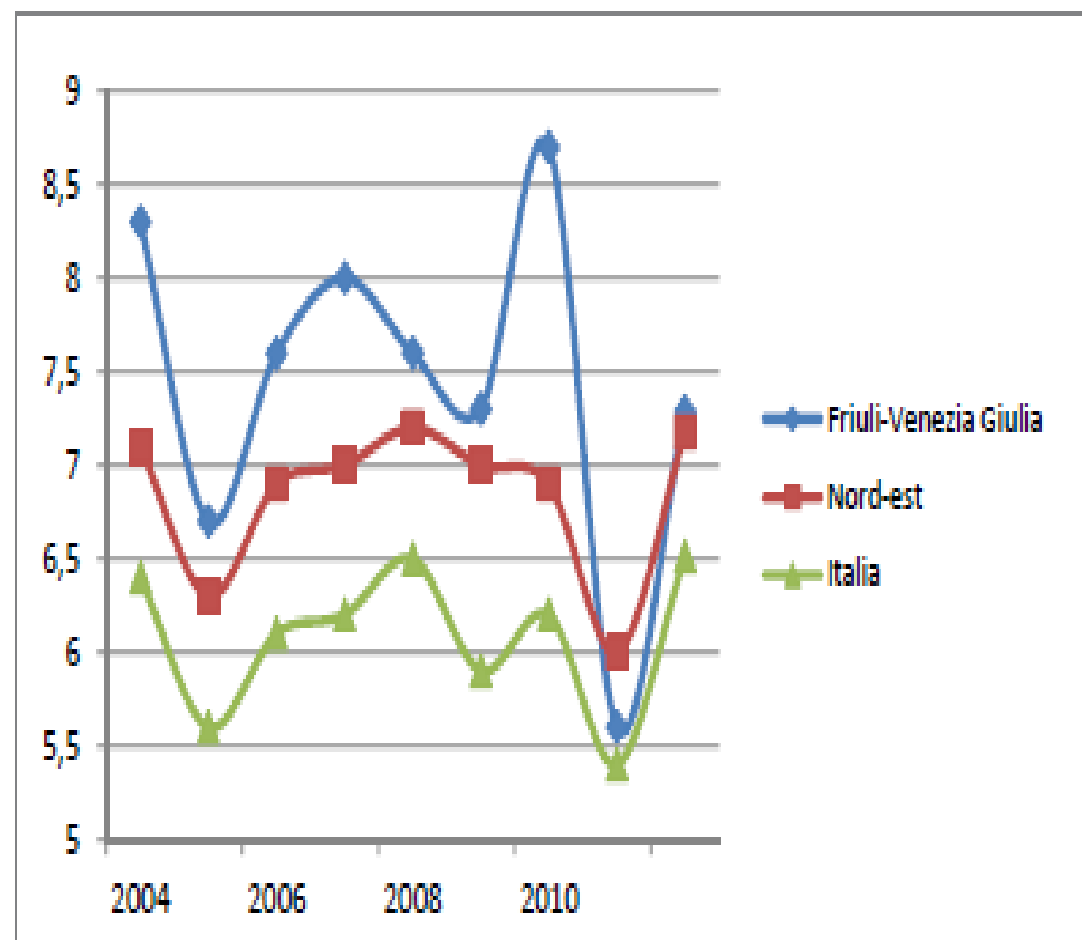
Percentuale della popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale

| | '00 | '01 | '02 | '03 | '04 | '05 | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 | '11 | '12 |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Friuli Venezia Giulia | 6,3 | 5,8 | 5,5 | 5,5 | 8,0 | 6,6 | 7,3 | 7,7 | 7,4 | 7,1 | 8,2 | 6,1 | 7,5 |
| Nord-est | 7,1 | 5,4 | 5,3 | 5,4 | 6,7 | 6,1 | 6,6 | 6,8 | 6,8 | 6,7 | 6,7 | 6,0 | 7,1 |
| Italia | 5,5 | 4,5 | 4,4 | 4,5 | 6,2 | 5,8 | 6,1 | 6,2 | 6,3 | 6,0 | 6,2 | 5,7 | 6,6 |



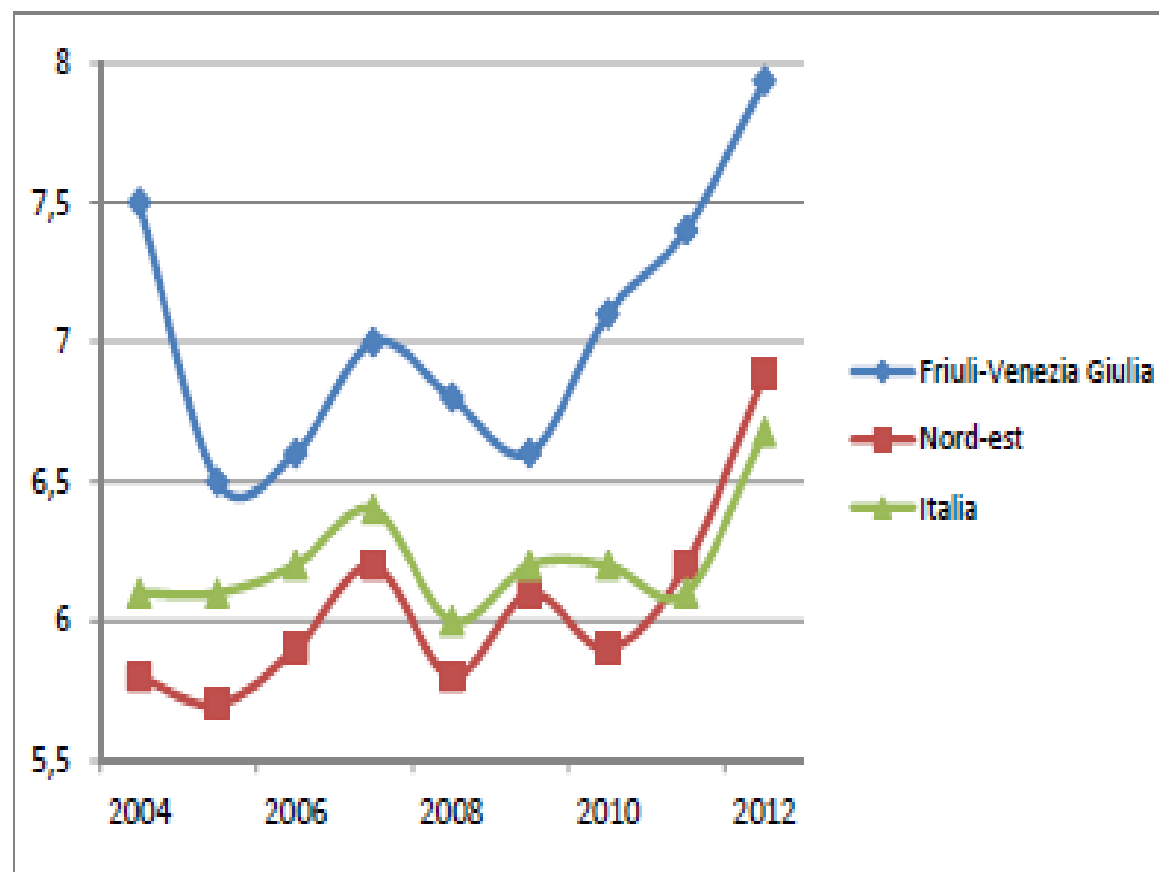
Occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione

Adulti occupati nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti occupati nella classe di età corrispondente (%)



Non occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione

Adulti inoccupati (disoccupati e non forze di lavoro) nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti inoccupati nella classe d'età corrispondente (%)



Indicatori comunitari

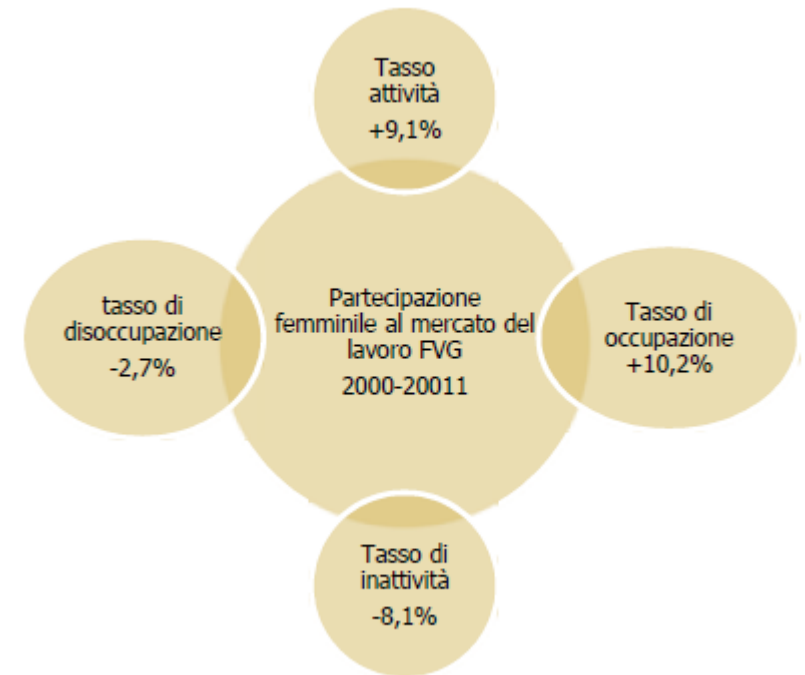
| Indicatori | Obiettivi Lisbona | Obiettivi Europa 2020 | Regione Friuli Venezia Giulia | | | | | |
|--|----------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2010 | 2020 | 2000 | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 |
| Abbandoni scolastici prematuri | < 10% | < 10% | | 13,6% | 19,7% | 15,2% | 12,1% | 13,3% |
| Competenze di base – lettura | < 17% | | | | 10,3% | | 13,5% | |
| Competenze di base - lettura/matematica/scienze | | < 15% | | | 13,6% | | 14,9% | |
| Tasso di scolarizzazione superiore | > 85% | | | 80,8% | 76% | 81% | 81% | 81,3% |
| Diplomati dell'istruzione superiore (30-34 anni con titolo di laurea od equivalente) | | > 40% | | 16,9% | 22,2% | 19,7% | 19,6% | |
| Adulti in formazione permanente | > 12,5% | > 15% | 6,3% | 8% | 7,3% | 7,4% | 8,2% | 7,5% |
| Aumento laureati in discipline scientifiche | > 15% | | 5,6% | 13,4% | 17,7% | 15,5% | 16,1% | |

Lo scenario valutativo



Evoluzione positiva della partecipazione femminile al MdL

L'analisi dei principali indicatori regionali esprime un'**evoluzione positiva della partecipazione femminile al mercato del lavoro** per il periodo 2000-2011 che ha condotto ad un sostanziale allineamento della regione Friuli Venezia Giulia ai livelli partecipativi registrati nel nord Italia e al rafforzamento, rispetto al quadro nazionale, della capacità del mercato del lavoro regionale di integrare e mantenere la componente femminile. L'evoluzione del contesto regionale ha condotto ad una progressiva riduzione del differenziale di genere che pone la Regione Friuli Venezia Giulia in una posizione migliore rispetto a quella del nord Italia e in linea con i dati registrati a livello europeo.



Cresce il differenziale occupazionale legato alle classi di età

Emerge una criticità rispetto all'integrazione nel mercato del lavoro delle giovani donne. Tale gap generazionale all'interno della componente femminile potrebbe essere accentuato da due principali fattori, uno positivo e uno negativo:

- forte incremento del livello di partecipazione della classe di età 35-44 nel periodo considerato in modo sensibile raggiungendo nel 2011 un posizionamento migliore rispetto al dato nazionale e del nord Italia (tasso di attività femminile della fascia di età 35-44 anni è pari all'81,4% in Friuli Venezia Giulia nel 2011 e al 67,6% in Italia e all'80,1% nel nord Italia);
- impatto della crisi in modo determinante, come del resto a livello europeo e nazionale, sulla partecipazione giovanile al mercato del lavoro e con particolare forza rispetto all'ingresso e permanenza nel mercato del lavoro delle giovani donne (in Friuli Venezia Giulia il tasso di occupazione della fascia 15-24 è pari al 18,9 % nel 2011 mentre era pari al 28,3% nel 2004).

Gli indicatori mettono in evidenza **un diverso impatto della crisi nel Friuli Venezia Giulia in ragione della fascia di età considerata:**

- riduzione della partecipazione ed effetto scoraggiamento per le donne nella fascia di età 25-34 (il tasso di attività nel 2008 era pari al 79,6% e al 75,2% nel 2011 – il tasso di occupazione era pari al 68,9% nel 2011 e al 73,2 % nel 2008 – il tasso di inattività era pari al 24,8% nel 2011 e al 20,4 nel 2008);
- una buona tenuta della partecipazione nella fascia di età 35-44 (il tasso di attività era pari all'81,4% nel 2011 e al 78,9% nel 2008 – il tasso di occupazione era pari al 77,2% nel 2011 e al 77,8% nel 2008 – il tasso di inattività era pari al 18,6% nel 2011 e al 18,9% nel 2008).

Adeguatezza del quadro strategico e normativo vs migliorabilità della governance

La difficoltà ad integrare il principio di genere nella programmazione delle politiche regionali di coesione non è insita tanto nella costruzione di una strategia “gender sensitive” quanto, piuttosto, nella costruzione di un sistema che consenta l’attuazione di tale strategia.

Criticità emergono in relazione alla capacità di tradurre la strategia in concrete azioni ed interventi e di costruire sistemi di monitoraggio in grado di verificare il loro corretto andamento. L’analisi dei dati di attuazione ha fatto emergere l’integrazione solo nell’ambito delle azioni di FSE, mentre le iniziative per la promozione della parità di genere sono rimaste un potenziale non attuato nelle altre programmazioni comunitarie.

EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI



Ambito 1): Evoluzione delle politiche del lavoro regionali verso i giovani ed i lavoratori over 50

Domande

1.1. Quali elementi hanno caratterizzato l'evoluzione degli interventi attuati nei recenti due cicli di programmazione verso il segmento di popolazione dei giovani? Se ed in quale modo è stato possibile dare una risposta "flessibile" alla disoccupazione giovanile tenendo conto dei cicli economici e del mutamento delle esigenze dei giovani verso il lavoro?

1.2. In quale modo le esperienze di integrazione tra interventi e politiche (istruzione, formazione e lavoro) hanno favorito l'inserimento lavorativo dei giovani? Esistono buone pratiche utili per la prossima programmazione?

1.3. In quale modo ed attraverso quali strumenti la politica di gestione attiva del mercato del lavoro durante il periodo di osservazione del mandato valutativo ha agito nei confronti del segmento di popolazione tra i più colpiti dagli effetti della crisi?

1.4. L'integrazione tra strumenti di politica attiva e passiva, gli interventi integrati (lavoro e formazione) sono stati utili per ridurre le difficoltà che questo segmento di popolazione ha incontrato?
Quali le indicazioni per la prossima programmazione?

Evidenze

- Emergenza occupazione giovanile come tema chiave di intervento ,avvertita solo dopo il 2009
- Impatto positivo delle politiche di policy mix attuate

Raccomandazioni

- Programmazione di Piano integrato di Politica giovanile (differenziato) di istruzione,formazione,occupazione politiche sociali finalizzato :
- Interventi di per inserimento ,transizione, sviluppo nuove competenze ,mobilità
- Sanare frattura tra offerta formativa e domanda di lavoro;
- Sostenere sviluppo nuovi lavori nelle aree di specificità regionali;
- Riorganizzazione del sistema dei centri per impiego;
- Sviluppo di politiche attive ,anche per over 45 ,su modello Garanzia Giovani;
- Finanziamento e sostegno attività autonome ,iniziative imprenditoriali.

Ambito 2): Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego nell'ottica delle nuove competenze e professionalità richieste di fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro

Domande

2.1. Come viene valutato dagli operatori il processo di modernizzazione e l'investimento compiuto a livello regionale per lo sviluppo delle professionalità degli operatori degli SPI. Le competenze professionali (di base e specifiche) degli operatori ai vari livelli di specializzazione sono adeguate alle nuove sfide cui i servizi per l'impiego sono chiamati nel prossimo periodo di programmazione?

2.2. Quali azioni (formative o organizzative) si dovrebbero mettere in campo per allineare il set di competenze professionali degli operatori ai nuovi ed attesi standard di servizio? Sarebbero opportuni processi di certificazione delle competenze degli operatori in grado di garantire adeguate prestazioni anche in funzione di particolari processi o target di utenza (fasce deboli)?

2.3. Quali sono i processi di erogazione di servizio maggiormente critici per il punto vista degli operatori? Quali le possibili soluzioni in termini professionali ed organizzativi?

Evidenze

- Problema del precariato tra gli operatori del sistema ;
- Criticità nel rapporto tra aziende e i Centri per Impiego ;
- Necessità di sviluppo di una articolata struttura interorganizzativa territoriale pubblica ed eventualmente privata definita su :
 - livelli essenziali di prestazioni, prestazioni / requisiti standard delle competenze, trasversalmente definiti per target di riferimento, volti prioritariamente ad attivare i servizi per i giovani (si veda Piano nazionale e Master Plan regionale).
- Strutturazione di un modello organizzativo che consenta la realizzazione di queste funzioni, modello per obiettivi, fondato su.
 - flessibilità , qualità e valutazione delle performance delle attività svolte dagli operatori che valorizzi ed implement' le «competenze esperte» dei funzionari e dei manager dei servizi.

Due livelli di intervento

I. LIVELLO

- Riflessione sul modello di offerta e sulla eventuale composizione pubblico- privata dei servizi e sulla sua organizzazione.
- Formazione professionale del personale e valorizzazione delle competenze (manager delle reti) .

II LIVELLO

- Predisposizione degli strumenti per il governo ed il controllo.
- Sviluppo di un modello organizzativo per obiettivi, fondato su flessibilità e qualità dei servizi e gestione delle reti presenti nel sistema inte-organizzativo che preveda un sistema di servizi per il lavoro orientato a:
 - Riduzione della disoccupazione;
 - Riduzione della marginalità ed esclusione sociale;
 - Riduzione della spesa per le politiche passive;
 - Sviluppo di competenze degli operatori per la gestione del sistema attraverso:
 - Individuazione di responsabilità e funzioni “manageriali” con particolare attenzione ai ruoli di
 - interfaccia con le reti ed i partenariati;
 - Processi di formazione e di valorizzazione delle competenze degli operatori finalizzati alla gestione dei nuovi servizi.

Ambito 3): ANALISI DELL'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE PER PROFESSIONI E QUALIFICHE ED IMPLICAZIONI PER LE POLITICHE DEL LAVORO ANCHE IN VISTA DELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE

Domande

3.1. Quali sono state le caratteristiche dell'evoluzione e delle dinamiche del mercato del lavoro nel periodo 2000-2013 nell'ottica delle qualifiche? In quale modo la crisi economica ha inciso su tale struttura, quali i fenomeni salienti: polarizzazione, skill divide.

3.2. In quale modo la crisi attuale ed il tema del rilancio del mercato del lavoro modificano l'approccio al tema dell'identificazione dei fabbisogni di figure professionali e/o della prevenzione di fenomeni di mismatching soprattutto in periodi di forti pressioni di fenomeni esterni (crisi, evoluzioni legislative, cambiamenti globali).

3.3. Come viene percepito da operatori ed imprese il tema della riqualificazione da una parte e dei "nuovi lavori" e delle nuove professionalità necessarie per il rilancio del mercato del lavoro regionale. Come, a partire dall'esperienza delle programmazioni passate, la combinazione e l'integrazione tra gli interventi di politica del lavoro, della formazione e dell'istruzione possono favorire quella flessibilità necessaria poi all'identificazione ed all'erogazione di servizi più fondati sulle esigenze dei lavoratori e delle imprese?

Individuati due livelli di azione:

1. Azioni di sistema per politiche di medio-periodo relativamente a figure strategiche ,management ,contratti di rete ,nuove professionalità in funzione dell'aumento della competitività delle imprese
2. Integrazione delle politiche in funzione di una complessiva politica di sviluppo economica-industriale con attenzione
 - alle aree e settori di specializzazione .
 - programmazione di una strategia di financial mix che sostenga l'occupazione verso determinati settori(fondi di garanzia, fondi di equity, strumenti di finanziamento individuale-voucher).

Possibile rischio :

- mantenimento di un mercato in crisi e destrutturato
- con organizzazione settoriale e professionale rigida e verticale;
- poco attento alla individuazione e sostegno di una struttura occupazionale e professionale regionale più vicina alle esigenze di crescita intelligente che l'Europa richiede.

EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI



Ambito 1): Successo scolastico e formativo

Domande

- 1.1. *Quali miglioramenti o innovazioni o iniziative ulteriori potrebbero essere messe in campo per aumentare il successo scolastico e formativo?*
- 1.2. *L'attuale sistema di orientamento è efficace nell'indirizzare i giovani verso l'offerta di istruzione e formazione più adatta ai propri talenti e alle proprie possibilità, aumentando la speranza di successo?*
- 1.3. *Qual è il grado di attrattività dei percorsi di istruzione e formazione professionale (ai sensi della legge 53/2003)? Qual è il tasso di copertura dei minori in diritto dovere?*
- 1.4. *Qual è il grado di attrattività dei percorsi di istruzione e formazione professionale (ai sensi della legge 53/2003)? Qual è il tasso di copertura dei minori in diritto dovere?*

Evidenze

- STRATEGIA DI SVILUPPO DI UN SISTEMA REGIONALE DI ORIENTAMENTO
- POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI ISTRUZIONE E DI FORMAZIONE PROFESSIONALE COME STRUMENTO DI INSERIMENTO OCCUPAZIONALE E DI LOTTA ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA

Raccomandazioni

- SVILUPPO DI SISTEMA DI ORIENTAMENTO PERMANENTE INTEGRATO CON I DIVERSI ATTORI DEL TERRITORIO (VEDI ESPERIENZA YG)
- SVILUPPO SISTEMA SERVIZI IMPIEGO, INTEGRAZIONE TRA I SISTEMI (ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO)
- RAFFORZAMENTO IeFP,

Ambito 2): Qualificazione dei giovani e Ambito 3): Qualificazione degli adulti

Domande

- 2.1.
- 2.2. *Il sistema di orientamento e comunicazione dell'offerta formativa superiore e universitaria è efficace? Qual è il tasso di copertura del target?*
- 3.1. *Le azioni intraprese per aumentare il tasso di partecipazione alla formazione permanente e alla formazione superiore di persone over 55 si sono rivelate efficaci?*
- 3.2. *I percorsi di formazione permanente facilitano l'ottenimento di titoli di studio superiore?*
- 3.3. *I percorsi di formazione continua facilitano la crescita professionale o il consolidamento della posizione lavorativa?*

Evidenze

- INNALZAMENTO DEL LIVELLO ISTRUZIONE MA IL SISTEMA PRESENTA CRITICITA':
NEL LIVELLO DI ISTRUZIONE TERZIARIA E NELL' ELEVATO TASSO DI DISPERSIONE UNIVERSITARIA

Raccomandazioni

- STANDARDIZZAZIONE REPERTORIO REG. QUALIFICHE CON QUELLO NAZIONALE
- SVILUPPO SISTEMA DI CERTIFICAZIONE E RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE
- SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE TERZIARIA NON UNIVERSITARIA
- RIDUZIONE DISPERSIONE UNIVERSITARIA

Ambito 4) Efficacia del sistema Istruzione e Formazione nel promuovere l'inserimento lavorativo

Domande

- 4.1. *L'offerta di istruzione e di formazione professionale regionale risponde alle aspettative del sistema delle imprese rispetto al superamento dello scenario di crisi?*
- 4.2. *Il sistema di istruzione e formazione professionale è efficace nel promuovere l'inserimento lavorativo al netto delle dinamiche spontanee?*
- 4.3. *Quali dispositivi per la formazione (progetti, voucher) sono più efficaci nel promuovere la coerenza tra domanda delle imprese e offerta formativa?*
- 4.4. *Quali dispositivi per la formazione (progetti, voucher) sono più efficaci nel promuovere la coerenza tra domanda delle imprese e offerta formativa?*

Evidenze

- SUCCESSO NELL'INSERIMENTO DEI GIOVANI QUALIFICATI MA:
 - PRESENZA DI UN SISTEMA ANCORA STANDARDIZZATO DI OFFERTA FORMATIVA;
 - CORSI FORMATIVI NON COMPLETAMENTE RISPONDENTI AI NUOVI CAMBIAMENTI PRODUTTIVI

Raccomandazioni

- RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA IeFP, IFTS, ITS, CORSI POST-DIPLOMA E MAGGIORE INTEGRAZIONE CON SISTEMA IMPRESE
- SVILUPPO POLI TERRITORIALI
- SOSTEGNO ALL'APPRENDISTATO
- SOSTEGNO A SVILUPPO DI COMPETENZE UNIVERSITARIE IN SETTORI CHIAVE IN CHIAVE SMART SPECIALIZATION STRATEGY

Ambito 5) Efficacia del sistema Istruzione e Formazione nel promuovere la differenza linguistica e culturale e la mobilità transfrontaliera

Domande

- 5.1. *Il sistema dell'istruzione e formazione incentiva la mobilità transfrontaliera?*
- 5.2. *Il sistema dell'istruzione e formazione tutela le minoranze linguistiche?*

Evidenze

- SOSTEGNO ALLA PROMOZIONE DI STUDI UNIVERSITARI ALL'ESTERO
- ATTENZIONE ALLA MOBILITA' INTERNAZIONALE
- POTENZIAMENTO PLURILINGUISMO (TEDESCO, SLOVENO, FRIULANO)

Raccomandazioni

- MAGGIORE INTEGRAZIONE CON LE REALTA' ECONOMICHE E SOCIALI DEL TERRITORIO

- 1. PROMOZIONE DELLA CREAZIONE DI IMPRESA NEI SETTORI INNOVATIVI**
- 2. SOSTEGNO ALLO START –UP DI IMPRESA**
- 3. SVILUPPO PROGRAMMAZIONE INTEGRATA FSE 2014-2020 SU LIMITATI OBIETTIVI ED INIZIATIVE ESEMPLARI**
- 4. SUPERAMENTO DEL MODELLO CONSOLIDATO DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE UNIVERSITARIA.**

EVIDENZE E RACCOMANDAZIONI



Ambito 1) Promozione dell'ottica di genere (gender mainstreaming) nell'ambito delle politiche regionali di coesione finanziate dai fondi strutturali e regionali.

Domande

1.1. In quale misura le politiche regionali di coesione hanno promosso l'integrazione della prospettiva di genere e hanno favorito l'assunzione di impegni/responsabilità per l'attuazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, in particolare per il miglioramento della qualità e della sostenibilità del lavoro femminile?

1.2. In quali aree di intervento la programmazione regionale delle politiche di coesione ha contribuito alla mobilitazione di risorse finanziarie "gender oriented" e quale approccio (mainstreaming orizzontale/mainstreaming verticale; azioni di sistema – azioni individuali di empowerment) è stato adottato in fase di attuazione degli interventi dei PO e PA?

1.3. Quali sono stati i principali punti di forza e quali le criticità in termini di rafforzamento della capacità istituzionale di innovare i sistemi regionali di istruzione, formazione e lavoro e il sistema di Welfare per favorire la partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e migliorare la qualità dell'occupazione femminile?

Evidenze

- giudizio positivo sul quadro normativo regionale che regola le politiche di parità tra donne e uomini , ma limitata capacità di traduzione del quadro legislativo in interventi e misure effettive in grado di supportare il raggiungimento degli obiettivi europei, nazionali e regionali in tema di promozione della parità di genere

Raccomandazioni

- Definire una matrice condivisa delle responsabilità (intersettoriale e interassessorile) dei vari di livelli di governance coinvolti a livello dell'amministrazione regionale
- l'integrazione delle politiche e il coordinamento degli interventi dovrebbe trovare concretizzazione nella definizione di un quadro di programmazione unitario delle politiche regionali per la promozione della parità tra donne e uomini, che potrebbe essere iscritto in un arco temporale coincidente con la programmazione pluriennale dei fondi Strutturali e di Investime europei

Ambito 2) Promozione della partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro e avanzamento della qualità dell'occupazione femminile

Domande

- 2.1. Quali risultati ha conseguito la politica regionale per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro in termini quantitativi e qualitativi?
- 2.2. Qual è il contributo (risultati, lezioni apprese e buone pratiche) che la politica di coesione regionale ha offerto per la sperimentazione di strategie e interventi (azioni di sistema e misure di empowerment individuale) per la promozione della pari indipendenza economica di uomini e donne?
- 2.3. Quali azioni sono state intraprese e con quali risultati per favorire la presenza e permanenza nel mercato del lavoro di gruppi di donne in situazioni di particolare vulnerabilità o svantaggio dovuto, per esempio, a motivi di età o provenienza geografica (matri sole, donne residenti in aree rurali, over 45, inoccupate/disoccupate di lunga durata, sotto-occupate, donne immigrate)?

Evidenze

- evoluzione positiva della partecipazione femminile al mercato del lavoro per il periodo 2000-2011
- criticità rispetto all'integrazione nel mercato del lavoro delle giovani donne
- le attività cofinanziate dalle politiche di coesione hanno sostenuto un percorso avviato dalla Regione (Progetto "Assistenti familiari", progetto "Professionisti in famiglia" e progetto "Si.con.te") per la sperimentazione di strumenti operativi diretti a sostenere il processo di emersione e qualificazione del lavoro sommerso nel campo del lavoro di cura

Raccomandazioni

- la programmazione 2014-2020 delle politiche di coesione economica deve puntare all'integrazione trasversale e orizzontale dell'ottica di genere rispetto agli ambiti di policy che non sono "solitamente" ricollegati alla promozione delle pari opportunità, ad esempio nell'ambito delle politiche in materia di ricerca e innovazione, di sviluppo dell'agenda digitale, di mobilità, di rafforzamento della competitività delle PMI;
- dovrebbe essere rafforzata l'attenzione delle politiche regionali rispetto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale attraverso la promozione di interventi integrati in particolare in favore delle giovani donne in possesso di titoli di studio elevati e che costituiscono il potenziale non utilizzato della Regione

Ambito 3) Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Domande

- 3.1. Quali azioni sono state intraprese per migliorare la qualità e la sostenibilità delle condizioni del lavoro femminile, incluse le misure dirette a favorire lo sviluppo del welfare aziendale?*
- 3.2. Quali risultati ha conseguito la politica regionale di coesione in termini di introduzione di misure/servizi di conciliazione in un'ottica di rafforzamento e integrazione delle misure e degli strumenti impiegati nei percorsi di politica attiva del lavoro?*
- 3.3. Qual è il contributo che la politica di coesione regionale ha offerto per l'attivazione di una rete territoriale diversificata e di qualità di servizi di conciliazione in grado di rispondere efficacemente ed in tempi congrui ai bisogni sociali espressi dal territorio?*

Evidenze

- L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del FSE 2007-2013 evidenzia alcune scelte di policy orientate a sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro
- È stata avviata una sperimentazione per introdurre misure flessibili tese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, e nuove forme di organizzazione del lavoro in azienda

Raccomandazioni

- rafforzare la capacità istituzionale e amministrativa di programmazione e gestione di interventi sperimentali e a forte carattere innovativo (sia in relazione agli interventi finanziati che ai soggetti coinvolti nell'attuazione) necessari per l'attuazione di misure di promozione delle pari opportunità e della cultura del diversity management all'interno delle imprese

Ambito 4) Sostenibilità delle pratiche sperimentate

Domande

Quali risultati della politica di coesione regionale 2000-2013 possono essere capitalizzati per favorire il conseguimento degli obiettivi della strategia Europa 2020 nel prossimo periodo di programmazione?

Evidenze

- L'analisi della documentazione strategica ed attuativa del FSE 2007-2013 evidenzia alcune scelte di policy orientate a sostenere e valorizzare i processi di conciliazione lavoro-famiglia come elemento qualificante dell'intervento della Regione per innalzare i livelli di partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro
- È stata avviata una sperimentazione per introdurre misure flessibili tese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, e nuove forme di organizzazione del lavoro in azienda

Raccomandazioni

- Per rafforzare l'efficienza attuativa e la capacità di traduzione degli obiettivi della programmazione 2014-2020 in risultati appare necessario rafforzare l'adeguatezza delle risorse umane, dell'organizzazione e della capacità amministrativa per la gestione dei programmi operativi in termini: a) di capacità di raccordo e coordinamento tra le diverse Direzioni regionali coinvolte; b) di traduzione della strategia in concrete azioni ed interventi, c) di costruzione di sistemi di monitoraggio e valutazione in grado di verificare il loro corretto andamento.