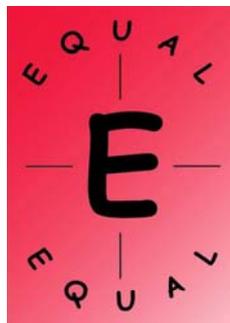




*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Ufficio Centrale OFPL

Programma di Iniziativa comunitaria

## **Equal II fase**



iniziativa  
comunitaria

Il presente Docup è stato approvato dal Comitato di sorveglianza il 12.03.04 ed è in corso di approvazione da parte della Commissione europea.

# Sommario

<b>Capitolo 1 Analisi delle disuguaglianze in relazione al mercato del lavoro .....</b>	<b>8</b>
1.1 Le disuguaglianze nell'ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro.....	9
1.2 Occupabilità: la struttura attuale dell'inoccupazione, disuguaglianze nelle opportunità di accesso al mercato del lavoro, crescita della marginalità, vecchie e nuove povertà .....	11
1.2.1 <i>Facilitare l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno difficoltà ad integrarsi o ad essere reintegrati nel mercato del lavoro che dev'essere aperto a tutti .....</i>	<i>11</i>
1.2.2 <i>Gli ostacoli ad un'uguaglianza di opportunità nell'accesso al mercato del lavoro.....</i>	<i>12</i>
1.2.3 <i>La lotta contro il razzismo e la xenofobia nel mercato del lavoro.....</i>	<i>14</i>
1.2.4 <i>Atteggiamenti xenofobi e discriminazioni razziali .....</i>	<i>16</i>
1.3 Imprenditorialità: lo sviluppo dell'economia sociale come nuovo soggetto imprenditoriale .....	17
1.3.1 <i>Gli ostacoli allo sviluppo dell'impresa sociale.....</i>	<i>18</i>
1.4 Adattabilità: le sfide e le opportunità legate ad un mercato del lavoro più flessibile aperto a tutti .....	21
1.4.1 <i>Gli ostacoli all'adattabilità di imprese e lavoratori .....</i>	<i>22</i>
1.5 Pari Opportunità: le differenze di genere nel lavoro che cambia.....	25
1.5.1 <i>Gli ostacoli al pieno sviluppo della presenza femminile al mercato del lavoro .....</i>	<i>26</i>
1.6 Richiedenti asilo: la situazione in Italia .....	29
1.6.1 <i>Gli ostacoli all'integrazione sociale ed economica dei richiedenti asilo.....</i>	<i>30</i>
<b>Capitolo 2 La strategia di attuazione di Equal .....</b>	<b>32</b>
2.1 La strategia di Equal per l'innovazione.....	33
2.2 La strategia di Equal rispetto al ruolo e alle caratteristiche dei Partenariati di Sviluppo.....	34
2.3 La strategia di Equal per la partecipazione attiva .....	35
2.4 Le priorità politiche della strategia generale di Equal.....	36
2.5 La strategia di Equal per la transnazionalità .....	40
2.6 La strategia di Equal per il <i>mainstreaming</i> .....	41
2.6.1 <i>Le diverse dimensioni del mainstreaming .....</i>	<i>41</i>
2.6.2 <i>Il mainstreaming e le Azioni di Equal.....</i>	<i>42</i>
2.7 L'operatività delle misure: le tappe di una 'progettazione tipo' .....	44
<b>Capitolo 3 Descrizione delle Misure .....</b>	<b>45</b>
3.1 Asse Occupabilità .....	46
3.2 Asse Imprenditorialità .....	53
3.3 Asse Adattabilità.....	58
3.4 Asse Pari Opportunità .....	63
3.5 Asse Richiedenti asilo.....	66
3.6 Priorità politiche regionali .....	69
3.6.1 <i>REGIONE ABRUZZO .....</i>	<i>70</i>
3.6.2 <i>REGIONE BASILICATA.....</i>	<i>74</i>
3.6.3 <i>REGIONE CALABRIA.....</i>	<i>78</i>
3.6.4 <i>REGIONE CAMPANIA.....</i>	<i>81</i>
3.6.5 <i>REGIONE EMILIA ROMAGNA.....</i>	<i>88</i>
3.6.6 <i>REGIONE FRIULI-VENEZIA GIULIA .....</i>	<i>92</i>
3.6.7 <i>REGIONE LAZIO.....</i>	<i>97</i>
3.6.8 <i>REGIONE LIGURIA .....</i>	<i>103</i>
3.6.9 <i>REGIONE LOMBARDIA.....</i>	<i>109</i>
3.6.10 <i>REGIONE MARCHE .....</i>	<i>113</i>
3.6.11 <i>REGIONE MOLISE .....</i>	<i>117</i>
3.6.12 <i>PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO.....</i>	<i>118</i>
3.6.13 <i>PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO.....</i>	<i>120</i>

3.6.14 REGIONE PIEMONTE.....	123
3.6.15 REGIONE PUGLIA.....	128
3.6.16 REGIONE SARDEGNA.....	132
3.6.17 REGIONE SICILIA.....	136
3.6.18 REGIONE TOSCANA.....	143
3.6.19 REGIONE UMBRIA.....	147
3.6.20 REGIONE VALLE D'AOSTA.....	151
3.6.21 REGIONE VENETO.....	153
<b>Capitolo 4 Le lezioni di Equal I fase.....</b>	<b>161</b>
4.1 L'attuazione dei principi di Equal nella I fase.....	162
4.1.1 Tendenze positive rilevate.....	162
4.1.2 Criticità rilevate.....	162
4.1.3 Raccomandazioni.....	162
4.2 Lezioni strategiche emergenti dalle sperimentazioni di Asse.....	167
<b>Capitolo 5 Coerenza della strategia di Equal con il Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003, il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005 e complementarità con altre Iniziative e Programmi comunitari.....</b>	<b>174</b>
5.1 Coerenza della strategia con il Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 e il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005.....	175
5.2 Complementarità tra la strategia di Equal, il Fondo sociale europeo e le altre Iniziative e Programmi comunitari.....	183
<b>Capitolo 6 Disposizioni di attuazione.....</b>	<b>185</b>
6.1 Autorità di gestione e di pagamento.....	186
6.2 Compiti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – U.C.O.F.P.L., delle Regioni e delle Province Autonome.....	187
6.3 Procedure per la presentazione, la selezione e l'approvazione dei progetti.....	188
6.3.1 Procedure di selezione: organismi coinvolti e competenze.....	188
6.3.2 Tipologie di criteri di selezione delle candidature.....	189
6.3.3 Modalità di presentazione delle richieste di finanziamento.....	190
6.4 Modalità di organizzazione e partecipazione delle Partnership di Sviluppo.....	191
6.4.1 Disposizioni di carattere organizzativo.....	191
6.4.2 Disposizioni di carattere finanziario.....	191
6.4.3 Disposizioni relative al coinvolgimento dei partner nelle attività transnazionali.....	192
6.4.4 Disposizioni in merito ai dati ed alle informazioni fornite dalle Partnership di Sviluppo.....	192
6.5 Comitato di Sorveglianza.....	193
6.6 Rapporto annuale di esecuzione.....	194
6.7 Procedure di mobilitazione e circolazione delle risorse finanziarie.....	195
6.7.1 Fonti di finanziamento.....	195
6.7.2 Accredito delle risorse comunitarie e nazionali.....	195
6.7.3 Trasferimenti alle Regioni e Province Autonome.....	196
6.7.4 Pagamenti alle Partnership di Sviluppo.....	196
6.7.5 Nozione d'impegno.....	196
6.7.6 Certificazione delle spese.....	196
6.7.7 Controlli.....	197
6.8 Modalità di coinvolgimento del partenariato.....	197
6.9 Disposizioni per la realizzazione del <i>mainstreaming</i> di genere.....	197
6.10 Quadro riepilogativo dei compiti dell'Autorità di gestione/pagamento e delle Regioni e Province Autonome.....	198
6.11 Aiuti di stato.....	199
6.12 Clausole standard.....	199

<b>Capitolo 7 Disposizioni per il monitoraggio e la valutazione</b> .....	<b>202</b>
7.1 Monitoraggio fisico e finanziario: metodologia, parametri e indicatori .....	203
7.2 Monitoraggio qualitativo e identificazione delle buone pratiche .....	215
7.2.1 <i>L'organizzazione delle informazioni nel monitoraggio qualitativo</i> .....	216
7.2.2 <i>Lo svolgimento del monitoraggio qualitativo</i> .....	217
7.2.3 <i>Diffusione delle informazioni provenienti dall'attività di monitoraggio qualitativo</i> .....	217
7.3 Descrizione del sistema di valutazione intermedia.....	217
<b>Capitolo 8 Informazione e pubblicità</b> .....	<b>221</b>
<b>Capitolo 9 Assistenza tecnica</b> .....	<b>224</b>
9.1 Strategia dell'Asse Assistenza tecnica .....	225
9.1.1 <i>Strategia dell'Asse Assistenza tecnica</i> .....	225
9.2 Sistema informativo .....	227
9.3 Articolazione dell'Asse .....	229
<b>Capitolo 10 Piano finanziario</b> .....	<b>232</b>

## Premessa

L'Iniziativa Equal fa parte della strategia dell'Unione europea che mira alla creazione di un maggior numero di posti di lavoro, a migliorarne la qualità e a fare in modo che a nessuno sia negato l'accesso al mercato. In quanto Iniziativa comunitaria del Fondo sociale europeo, Equal costituisce una piattaforma di apprendimento al fine di reperire nuovi mezzi per raggiungere gli obiettivi della Strategia Europea per l'Occupazione e del processo di inclusione sociale. L'Iniziativa differisce dai principali programmi del Fse per il fatto che funge da laboratorio per lo sviluppo di nuovi mezzi di lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze nel mercato del lavoro poiché fornisce esempi di buone prassi in materia di approcci innovatori, con particolare attenzione alla cooperazione attiva fra Stati membri, al fine di garantire che i risultati migliori vengano adottati e condivisi in tutta Europa.

La programmazione della II fase di Equal segue le linee guida espresse dalla Comunicazione della Commissione europea COM(2003) 840 del 30.12.2003 che definisce gli 'Orientamenti per la II fase dell'Iniziativa comunitaria Equal relativa alla cooperazione transnazionale per promuovere nuovi mezzi di lotta contro tutte le forme di discriminazione e di disparità connesse al mercato del lavoro'.

Il documento conferma l'architettura formale del PIC Equal e, rispetto ai settori tematici, ripropone l'impostazione generale definita nella I fase, con alcune integrazioni: «Gli Stati membri hanno convenuto di mantenere invariate le tematiche di Equal per la II fase poiché continuano a sostenere gli obiettivi generali della piena occupazione, della qualità e della produttività del lavoro, della coesione e di un mercato del lavoro favorevole all'inserimento, e pertanto sostengono sia la strategia per l'occupazione che il processo d'inclusione sociale. (...)»<sup>1</sup>.

Il Docup II fase recepisce le indicazioni della Commissione in relazione a:

- l'attuazione della strategia per l'innovazione, in quanto «gli Stati membri devono articolare le linee strategiche e favorire i Partenariati di Sviluppo affinché vi sia un maggior numero di sperimentazioni nei settori della protezione dalla disoccupazione, della qualità del lavoro e della creazione diretta di posti di lavoro»<sup>2</sup>. Tali orientamenti quindi diventano trasversali agli Assi.
- l'inserimento, all'interno delle Misure esistenti, di problematiche di integrazione sociale 'emergenti'. Si legge infatti: «Sebbene l'impostazione tematica rimanga stabile, tuttavia, nella II fase, Equal dovrà affrontare sfide emergenti. L'allargamento avrà un notevole impatto su Equal, dal momento che non solo si amplia la copertura geografica e aumenta il numero dei cittadini beneficiari potenziali, ma anche il numero di Programmi passa da 17 a 27. Pertanto il coordinamento dei Programmi, in particolare da un punto di vista della transnazionalità e dell'integrazione, diventa d'importanza cruciale»<sup>3</sup>. In quest'ottica, destinatari ulteriori delle azioni diventano i Rom (destinati con il processo di allargamento a diventare la minoranza etnica più rappresentata nell'Unione europea) e le vittime di tratta, la cui centralità nei processi di integrazione è stata più volte sottolineata dal Consiglio Europeo, «il quale si è rivolto agli Stati membri per invitarli ad usare gli strumenti a disposizione per sostenere le

<sup>1</sup> COM(2003) 840 del 30.12.2003, par. 4.1

<sup>2</sup> ibidem, par.5.

<sup>3</sup> ibidem, par.7.

vittime di tratta di esseri umani, in particolare l'Iniziativa Equal»<sup>4</sup>. Data la rilevanza di queste due problematiche, la Comunicazione afferma esplicitamente che «conseguentemente, nella II fase di Equal, il sostegno per le comunità Rom sarà un obiettivo particolare in tutti i settori tematici»<sup>5</sup> e che «nella II fase di Equal il sostegno per le vittime di tratta di esseri umani sarà oggetto di un interesse particolare in tutti i settori tematici»<sup>6</sup>.

Tali orientamenti sono quindi accolti nel presente Docup e, nelle diverse Misure, sarà possibile proporre modalità di intervento rispetto a questi due temi trasversali.

---

<sup>4</sup> ibidem, par.7.2

<sup>5</sup> ibidem, par.7.1.

<sup>6</sup> ibidem, par.7.2.



# Capitolo 1

## ANALISI DELLE DISUGUAGLIANZE IN RELAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

## **1.1 Le disuguaglianze nell'ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro**

La II fase dell'Iniziativa Equal viene lanciata in un momento in cui l'economia e il mercato del lavoro europeo si trovano di fronte a profondi cambiamenti. Inoltre, l'ingresso di dieci nuovi Stati membri nell'Ue porterà con sé ulteriori mutamenti che investiranno il sistema sociale, economico e culturale europeo.

Anche l'Italia si trova in una fase di profonda evoluzione non solo a livello economico e occupazionale, nella direzione della crescita, dell'innovazione dei sistemi e della globalizzazione, ma anche sotto il profilo legislativo nel suo complesso, cui si rimanda, per un'analisi dettagliata, all'allegato del Docup.

Per contro, i cambiamenti hanno generato o rafforzato ostacoli e barriere alla piena uguaglianza di opportunità di accesso e permanenza nel mercato del lavoro dei diversi gruppi sociali. Attraverso l'individuazione dei fattori che determinano tali ostacoli è possibile prevedere specifiche politiche di intervento. Questi fattori possono essere di natura oggettiva, come l'età, il sesso, il livello di istruzione, ecc., di natura soggettiva, come l'atteggiamento nella ricerca di un impiego, la presenza di uno svantaggio sociale, l'adeguamento delle competenze professionali, la tipologia di rapporto di lavoro ecc. e, infine, elementi associati alle diversità strutturali che caratterizzano ciascun contesto territoriale del Paese.

La diversa combinazione di tali elementi può determinare forme di disuguaglianza nell'accesso e nella permanenza nel mercato. In tal senso, fenomeni come l'inoccupazione involontaria, vecchie e nuove forme di povertà, i comportamenti xenofobi e razziali, le difficoltà di sviluppo dell'economia sociale, il persistere dell'economia sommersa, la segregazione professionale, costituiscono gli ambiti su cui agire per ridurre le discriminazioni e le disuguaglianze nel mercato del lavoro.

Nonostante la congiuntura economica sfavorevole degli ultimi anni, il mercato del lavoro italiano ha registrato una crescita del tasso di occupazione, cui ha contribuito prevalentemente la componente femminile, nonostante permangano significative differenze di genere.

Continua inoltre a pesare sull'Italia il divario territoriale tra il Mezzogiorno e il resto del Paese. Negli ultimi anni rimane ancora consistente la distanza in termini di tasso di occupazione e di disoccupazione.

Il lavoro sommerso, realtà di difficile quantificazione e assai mutevole nel tempo, oltre che nei settori tradizionali e tipici di questo mercato (turismo, edilizia, tessile, ecc), si rileva anche in settori quali agricoltura, servizi ed economia sociale. Pur essendosi ridimensionata la portata strutturale del fenomeno, tuttavia è ancora diffuso soprattutto nel Meridione dove il numero di lavoratori irregolari, in alcuni rami di attività, può raggiungere la metà degli occupati.

La ricerca di un lavoro per i disabili è ancora gravosa, specialmente al Sud e per la componente femminile: infatti, la percentuale di persone disabili in cerca di occupazione è doppia rispetto alle persone non disabili (tale valore è più elevato al Sud che al Nord). La discriminazione di genere appare rilevante al Nord, dove la disoccupazione delle donne disabili è elevata, mentre quella maschile si avvicina a quella dei non disabili. Nel Centro Italia, invece, la situazione sembra ribaltarsi con un tasso di disoccupazione dei disabili femmine più bassa di quella dei maschi. Al Sud, invece, si riconferma la situazione del Nord.

Il fenomeno della detenzione carceraria si è amplificato negli ultimi quattro anni con una variabilità territoriale piuttosto consistente. Si è registrata una crescita elevata in alcune regioni (Calabria, Emilia Romagna,

Lombardia, Piemonte, Sardegna, Umbria e Toscana) e una tendenza negativa in altre (Friuli Venezia-Giulia, Trentino, Basilicata, Molise).

Rispetto al fenomeno della tossicodipendenza, invece, si conferma la diminuzione avviata già nel '97; il numero dei soggetti accolti dalle strutture socio-riabilitative ha registrato un decremento del 5,3% solo nell'ultimo anno.

Il fenomeno immigratorio in Italia continua ad essere ingente. I dati relativi agli immigrati regolari e alle regolarizzazioni derivanti dalla legge Bossi-Fini indicano una presenza di immigrati pari al 4,2% della popolazione residente. Rispetto alla distribuzione sul territorio, tutte le regioni italiane sono interessate dal fenomeno, in particolar modo quelle del Nord, seguite dal Sud e dal Centro.

Nuove categorie di svantaggio, inoltre, si affacciano al mercato del lavoro e ai percorsi di integrazione sociale, richiamando una nuova attenzione: le vittime di tratta sessuale e i Rom, come evidenziato dalla Comunicazione della Commissione europea 840(2003). Si tratta di fenomeni diversi, ma accomunati da una crescita esponenziale nel contesto europeo e nazionale. Pur nelle difficoltà di rilevazione quantitativa, legate alla dimensione spesso 'sommersa' di tali target, si stima, secondo i dati del Dipartimento Pari Opportunità, la presenza in Italia di circa 20.000 vittime di tratta al 2001, di cui una parte inserita nei programmi di protezione sociale ex art. 18 del dl 286/98, oggi nella L. 228/03. I Rom e i Sinti che vivono oggi in Italia sono invece circa 110.000 - 120.000, secondo i dati del II rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia - Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati. Di questi, circa 70.000 sono cittadini italiani, il resto è costituito in gran parte da cittadini extracomunitari (soprattutto della ex-Jugoslavia e rumeni) e in misura minore da cittadini comunitari. Solo un 30% circa di questi gruppi si può considerare ancora nomade, tutti gli altri sono sedentari. Queste comunità presenti nel nostro Paese mostrano un elevato grado di eterogeneità in relazione al gruppo di appartenenza, al periodo e al contesto dell'insediamento e alle caratteristiche socio-culturali.

Questo, sinteticamente, il contesto entro il quale si esprimono a vario livello i fenomeni di disuguaglianza per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro delle categorie più a rischio di esclusione e che si riflettono nella strategia della II fase di Equal attraverso gli Assi dell'Iniziativa: Occupabilità, Imprenditorialità, Adattabilità, Pari Opportunità, Richiedenti Asilo. L'analisi che segue evidenzia, per ciascun Asse, il contesto di riferimento e i fattori di discriminazione di cui sono oggetto gli individui più deboli.

## **1.2 Occupabilità: la struttura attuale dell'inoccupazione, disuguaglianze nelle opportunità di accesso al mercato del lavoro, crescita della marginalità, vecchie e nuove povertà**

### **1.2.1 Facilitare l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno difficoltà ad integrarsi o ad essere reintegrati nel mercato del lavoro che dev'essere aperto a tutti**

La II fase dell'Iniziativa trova attuazione in uno scenario caratterizzato, sotto il profilo normativo, da trasformazioni significative, che contribuiscono a delineare un nuovo quadro di riferimento per le sperimentazioni Equal. Tali mutamenti sono riconducibili soprattutto ai sistemi dell'occupazione e dell'istruzione, che appaiono ridefiniti e rinnovati rispettivamente dalla Legge 30/03 e D. Lgs. 276/03, 'Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro' e dalla L. 53/03, 'Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e di formazione professionale<sup>7</sup>'.

Al fine di definire il contesto che si è venuto configurando nell'ultimo triennio, si riportano alcuni dati di sintesi in relazione alla crescita economica, all'andamento dell'occupazione e, più in generale, all'evoluzione del contesto sociale. La concezione multidimensionale dell'esclusione, infatti, rimanda ad un insieme di aspetti di natura economica, occupazionale e sociale e rende opportuno ricostruire un quadro unitario dei fenomeni che condizionano l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

A fronte di una lieve flessione del Pil nell'ultimo biennio, il mercato del lavoro è stato caratterizzato da una moderata crescita del tasso di occupazione in età lavorativa, in particolare in relazione alla popolazione femminile<sup>8</sup>. Si è ridotta la disoccupazione di lunga durata, specialmente nelle aree meridionali e tra le donne; ciononostante, a donne e giovani, continua a correlarsi un elevato livello di disoccupazione, soprattutto nelle aree dell'Obiettivo 1<sup>9</sup>.

La struttura dell'occupazione, nello stesso arco temporale, rileva una riduzione della quota di lavoro autonomo, ancora una volta a svantaggio della componente femminile e nelle aree meridionali<sup>10</sup>. Per quanto riguarda l'occupazione dipendente, questa si configura, nella maggior parte dei casi, come un impiego stabile, con una diffusione dei contratti a termine e del part-time maggiore tra le donne; è inoltre generalmente cresciuto il lavoro temporaneo, soprattutto nelle regioni Obiettivo 3<sup>11</sup>. Infine, nonostante l'adozione di specifici provvedimenti in materia, rimane elevato il tasso di occupazione irregolare.

L'andamento positivo dell'occupazione, ascrivibile alla flessibilizzazione del mercato, non ha tuttavia arginato i fenomeni di precarietà, soprattutto per i gruppi bersaglio a maggior rischio di esclusione sociale. Per queste fasce di popolazione, come già accennato sopra, la marginalizzazione è riconducibile ad un mix di fattori, di tipo oggettivo e soggettivo: tra i primi, il sesso, l'età, il livello di istruzione, il reddito e la presenza di situazioni di disagio sociale e la dimensione territoriale; tra quelli soggettivi, l'atteggiamento passivo nella ricerca di lavoro o l'adozione di comportamenti autosegreganti.

<sup>7</sup> Cfr. Allegato1 del Docup.

<sup>8</sup> ISTAT - ASI 2003.

<sup>9</sup> ISTAT - ASI 2003.

<sup>10</sup> ISTAT - ASI 2003.

<sup>11</sup> ISTAT - ASI 2003.

I dati considerati presentano infatti, ad un'analisi più approfondita, una variabilità significativa a livello di genere, di età e di territorio, elementi identificati come i fattori che più incidono sulla permanenza e l'accesso al mercato del lavoro.

Tra i fattori anagrafici, l'età comporta variazioni tra le più consistenti: il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) rimane elevato, attestandosi, nell'ottobre 2002, al 27,6%. La quota di giovani in cerca di impiego sale al 50,6% nelle aree Obiettivo 1 (60,7% per la popolazione femminile). Nelle aree Obiettivo 3, infine, sono spesso le fasce giovanili ad essere colpite dal fenomeno della disoccupazione di lunga durata<sup>12</sup>.

Un ulteriore fattore discriminante nell'accesso al mercato del lavoro risulta essere il livello di istruzione e formazione, che è direttamente correlato al livello e alla qualità dell'occupazione. Il dato significativo è che quanti risultano in possesso di alti titoli di studio registrano, sia al Nord che al Sud, i più elevati tassi di occupazione. Con particolare riferimento alla formazione, la qualifica professionale risulta essere richiesta soprattutto nelle Regioni Obiettivo 3.

Le disparità di reddito costituiscono il principale fattore all'origine di fenomeni di disuguaglianza, che generano situazioni di povertà e disagio sociale, concentrate nelle aree meridionali del Paese, dove il tasso di povertà è circa il doppio di quello nazionale. Le categorie più colpite sono gli anziani soli, cui seguono le famiglie con tre o più figli<sup>13</sup>.

Nonostante complessivamente si sia rilevato, rispetto al quadro generale illustrato nel Piano nazionale per l'Inclusione 2001, un miglioramento complessivo delle condizioni di povertà ed emarginazione, l'Italia rimane tuttavia al di sotto della media europea e si trova ad affrontare una serie di sfide consistenti, tra cui: l'invecchiamento della popolazione, un elevato tasso di povertà concentrato soprattutto nel Meridione, la difficoltà di integrazione delle persone con disabilità, di detenuti ed ex-detenuti, di tossicodipendenti ed ex-tossicodipendenti e di quanti non hanno fissa dimora e, infine, un considerevole aumento della popolazione straniera<sup>14</sup>.

### **1.2.2 Gli ostacoli ad un'uguaglianza di opportunità nell'accesso al mercato del lavoro**

I dati esaminati nello scenario consentono di rilevare come la distanza e il conseguente allontanamento dal mercato si configurino, per i soggetti più deboli, come il risultato di un insieme di aspetti di natura soggettiva e oggettiva, ma anche come l'anticamera di una condizione di povertà. Se risulta difficile individuare un fattore preponderante all'origine dei fenomeni di marginalizzazione economica e sociale, particolare attenzione merita la variabile 'territoriale', per cui ciascun fattore discriminante agisce diversamente nei differenti contesti geografici, influenzandone la struttura occupazionale.

Come analizzato sopra, la situazione italiana continua infatti a scontare un significativo divario territoriale tra il Mezzogiorno e il resto del Paese, che si traduce in una differente caratterizzazione dell'inoccupazione: se nell'area del Centro Nord questa appare riconducibile a fattori soggettivi e, in alcuni casi, a evidenti condizio-

<sup>12</sup> ISTAT, Rapporto annuale 2002.

<sup>13</sup> Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005.

<sup>14</sup> idem.

ni di svantaggio sociale, nel Mezzogiorno l'inoccupazione risulta maggiormente legata a dinamiche sfavorevoli di tipo strutturale, su cui nell'ultimo biennio si è concentrata l'azione del Governo.

In linea con gli ambiti di intervento individuati dalle recenti linee volte a riformare il mercato del lavoro (L. Biagi 30/03 e D.Lgs. 276/03) e a riorganizzare il collocamento ordinario (D.Lgs. 297/02), le sperimentazioni Equal dovranno quindi focalizzarsi su alcune problematiche chiave, nell'ottica di finalizzare le proprie azioni alla definizione di una strategia globale di lotta alle discriminazioni nell'accesso al lavoro.

Tali problematiche sono sostanzialmente riconducibili a:

*la segmentazione delle politiche per l'inclusione sociale* e quindi lo scarso raccordo, a livello istituzionale e operativo, tra i servizi formativi, di inserimento lavorativo e socio assistenziali; ciò si riscontra, parallelamente, nella mancanza, da parte degli operatori impegnati nei diversi sistemi, di una cultura condivisa, in termini di metodologie e strumenti di intervento nella lotta all'esclusione;

*la multidimensionalità degli ostacoli all'origine delle situazioni di marginalizzazione*, che richiama la necessità di una pluralità di misure - di inserimento lavorativo, di supporto socio-assistenziale, di assistenza sanitaria, di integrazione del reddito - che ad oggi non risultano sufficientemente integrate; ciò rischia di minimizzarne l'efficacia rispetto agli obiettivi di inclusione sopramenzionati;

*servizi di incontro domanda e offerta non specializzati*, che, per quanti sono a forte rischio di marginalizzazione, si traduce in un ulteriore fattore di criticità. La preesistente distanza dal mercato di tali soggetti, infatti, rischia di sommarsi alla debolezza dei servizi, che non sempre dispongono di strutture e strumenti tali da 'intercettarli' e orientarli, supportandoli nella definizione di un percorso di integrazione professionale. Ciò si riscontra particolarmente in alcune aree del Mezzogiorno, dove ad un'effettiva riorganizzazione delle strutture su base provinciale<sup>15</sup> (come previsto dal D.Lgs. 469/97 e dal D.Lgs. 112/98) non si accompagna ancora un'effettiva erogazione dei servizi;

*l'inadeguatezza dell'offerta di orientamento e formazione per gli utenti svantaggiati*, che spesso, 'sostenuti' dalle famiglie o dal contesto sociale di riferimento, assumono un atteggiamento passivo o rinunciatario nella ricerca di un impiego. Tali utenti necessitano di modelli di intervento flessibili e personalizzati in termini di contenuti, modalità di apprendimento e organizzazione dei tempi, tali da agire sulle resistenze di tipo soggettivo e da valorizzarne le competenze pregresse acquisite formalmente e informalmente. L'innalzamento della qualità dell'offerta rimanda inoltre, ad esempio nel caso dei disabili, alla definizione di metodologie e strumenti didattici ad hoc, a misure di qualificazione per formatori ed operatori, nonché ad un adeguamento logistico delle sedi operative;

*la diffusione dell'economia sommersa*, identificata come uno dei problemi endemici del mercato del lavoro italiano<sup>16</sup> e al centro della più recente azione di Governo, sia attraverso l'emanazione di provvedimenti volti a contrastare il fenomeno, sia mediante la creazione di partnership istituzionali con i soggetti interessati<sup>17</sup>. Il lavoro irregolare, sommerso e sottopagato trova in quanti sono in cerca di prima occupazione o sono stati

<sup>15</sup> ISFOL, Servizi per l'Impiego, Rapporto di monitoraggio 2002, Roma, 2002 (ultimi dati disponibili).

<sup>16</sup> Impact evaluation of the European Employment Strategy - La politica del lavoro italiana negli anni recenti: valutazione e impatto - Rapporto finale, 2002.

<sup>17</sup> Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003.

espulsi dal mercato, in particolare nelle aree del Mezzogiorno, i soggetti su cui investire, generando una situazione di illegalità sotto il profilo economico e sociale e favorendo la microcriminalità;

*l'elevata disoccupazione strutturale delle zone dell'Obiettivo 1*, caratterizzate da un progressivo impoverimento della popolazione più attiva e intraprendente e dal conseguente spopolamento delle aree più remote e dei piccoli centri. Tale aspetto è riconducibile al più vasto problema del 'differenziale territoriale' esistente nel nostro Paese, che presenta una netta polarizzazione, a livello regionale, degli indicatori occupazionali, che rilevano una vasta area di bassa occupazione nel Mezzogiorno<sup>18</sup>. L'abbandono delle regioni più depresse comporta una diminuzione delle chances di sviluppo economico e quindi di occupabilità per le categorie più deboli, che si trovano a scontare una situazione di svantaggio soggettivo cui si sommano condizioni strutturali sfavorevoli, che ne aumentano i rischi di esclusione.

### **1.2.3 La lotta contro il razzismo e la xenofobia nel mercato del lavoro**

Nel corso degli ultimi dieci anni la quota di immigrati presenti nel nostro Paese è più che triplicata, avvicinando l'Italia ai Paesi con una tradizione consolidata in tema di immigrazione. Grazie alla regolarizzazione avvenuta con le disposizioni della L. 189/02 sull'immigrazione e ai ricongiungimenti familiari, nel corso del 2003 gli immigrati regolari presenti in Italia sono circa 2,5 milioni, con un'incidenza sulla popolazione residente di poco superiore al 4%.

I dati confermano il trend di una immigrazione in crescita rispetto agli anni precedenti ed estremamente composita. Gli immigrati residenti in Italia provengono, infatti, da 191 Paesi<sup>19</sup>; tale dato conferma il modello migratorio *sui generis* dell'Italia rispetto ad altri Paesi dove non si assiste ad una tale diversificazione di nazionalità. Di contro, si assiste ad un processo di stabilizzazione della presenza di cittadini di sei Paesi. In seguito alle regolarizzazioni, la comunità romena è diventata la prima per numero di presenze regolari in Italia, sfiorando quota 240mila. A cederle il posto è stata la comunità marocchina, che con i regolarizzati è arrivata a poco più di 225mila presenze. Gli altri Paesi più rappresentati in termini numerici sono, in ordine decrescente, l'Albania, le Filippine, la Cina, la Tunisia. La quota maggiore di cittadini stranieri si concentra nel Nord Italia (58,7%), in particolare nel Nord Ovest (32,8%); seguono il Centro (28,3%), il Sud (8,9%) e le Isole (4,1%). Il numero degli immigrati è aumentato più della media in Friuli Venezia-Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Abruzzo e Calabria. In Piemonte, Lombardia, Molise e Basilicata il flusso migratorio si presenta stabile, mentre è in diminuzione in Campania e Puglia. La regione Lombardia (con 348.298 presenze) ospita il maggior numero di immigrati. Seguono Lazio (238.918) - e, in particolare, la provincia di Roma (213.834) - Veneto (154.632) ed Emilia Romagna (150.628).

I motivi del soggiorno sono nella maggior parte dei casi legati al lavoro (55%), prevalentemente di carattere subordinato (per il quale è stato introdotto dalla legge Bossi-Fini l'istituto del contratto di lavoro). In crescita si confermano i permessi di soggiorno per motivi familiari (31%), nonostante la riduzione degli aventi titolo operata dalla Bossi-Fini (i cambiamenti introdotti dalla Bossi-Fini in tema di ingresso e soggiorno di cittadini extracomunitari in Italia produrranno il loro impatto a livello statistico solo a partire dal 2004).

<sup>18</sup> Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003.

<sup>19</sup> Caritas - Dossier statistico immigrazione 2003.

A tale fenomeno, che diventa sempre più consistente e stabile, come testimoniano i dati sui ricongiungimenti familiari, deve corrispondere una organica politica di integrazione. Un'integrazione che deve iniziare a partire dalla scuola, specchio di una società in cambiamento e chiamata a confrontarsi con una nuova dimensione multi-etnica. Se gli studenti stranieri erano 6 mila venti anni fa, nell'a.a. 2002-2003 sono stati 232.766 e secondo le proiezioni, saranno più di 700 mila tra quindici anni. Di questi, i due terzi frequentano le scuole del Nord, l'area con il più alto numero di soggiornanti stranieri, mentre il Sud è caratterizzato da un basso tasso di scolarità straniera. Oltre i due quinti degli alunni stranieri frequenta la scuola elementare, circa un quarto la scuola media inferiore, un quinto la scuola dell'infanzia e soltanto un settimo la scuola superiore, prevalentemente gli istituti tecnici e professionali. Tra gli studenti stranieri, si rileva un'incidenza inferiore della componente femminile rispetto a quella maschile in maniera più significativa rispetto al trend complessivo della popolazione scolastica; la ripartizione per sesso, inoltre, varia sensibilmente in funzione della appartenenza etnica degli studenti non italiani. Significativi appaiono i dati sulla quota dei promossi agli scrutini: alle elementari lo scarto tra studenti italiani e stranieri è piuttosto lieve (rispettivamente il 96,6% e il 98,9%); mentre sale alle medie inferiori dove la quota di scrutinati promossi è del 96,1% degli italiani contro l'88,4% degli stranieri<sup>20</sup>. Tale dato mette in evidenza come, talvolta, il percorso scolastico degli studenti non italiani sia esposto a maggiori difficoltà o rischi di interruzione per una molteplicità di ragioni tra cui difficoltà linguistiche, culturali, di integrazione, condizioni socio-economiche difficili, scarsa motivazione, non supportata dalla famiglia.

Una scuola, dunque, che, quale luogo privilegiato di formazione e cultura, deve raccogliere la sfida dell'integrazione e del cambiamento, mettendo a punto o ripensando strumenti, metodologie e percorsi educativi interculturali che promuovano l'incontro e lo scambio tra culture.

Anche se non si è in presenza di veri e propri atteggiamenti di razzismo, resta ancora molto da fare per garantire una reale e piena partecipazione degli immigrati e delle minoranze etniche – e in particolare della componente Rom che, con l'ingresso nell'Unione dei Paesi dell'Europa centro-orientale, è destinata a diventare la minoranza etnica più rappresentativa all'interno dell'Unione - non solo nel mercato del lavoro ma anche nella vita sociale, culturale e civile.

L'affermazione del principio di intercultura e la realizzazione di una società realmente inclusiva rappresentano la sfida più ambiziosa da raccogliere nell'ambito della nuova fase dell'Iniziativa Equal e rispetto alla quale la Commissione, nella recente Comunicazione su immigrazione, integrazione e occupazione (COM (2003) 336 def. del 3 giugno 2003), ha invitato gli Stati membri a intensificare gli sforzi.

La lotta al razzismo e alla xenofobia a favore di una società più inclusiva è un principio più volte richiamato dall'Unione europea che ha anche predisposto, sulla base dell'art.13 del Trattato di Amsterdam, un quadro giuridico per la lotta contro la discriminazione, introducendo norme minime volte a promuovere la parità di trattamento e a combattere tutte le forme di discriminazione, anche quella basata sull'appartenenza razziale o etnica e sulla fede religiosa<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> MIUR 'Alunni con cittadinanza non italiana', 2003.

<sup>21</sup> Cfr. Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; Programma comunitario d'azione contro la discriminazione.

#### **1.2.4 Atteggiamenti xenofobi e discriminazioni razziali**

Nonostante il carattere strutturale assunto dalla presenza immigrata in Italia, l'immigrazione viene percepita ancora come un problema piuttosto che come una risorsa anche in Paesi, come l'Italia, caratterizzati dal progressivo invecchiamento della popolazione e da tassi decrescenti di incremento demografico.

Oltre agli ostacoli che, secondo una concezione multidimensionale dell'esclusione, limitano l'accesso e la permanenza degli immigrati nel mercato del lavoro e che in un certo senso li pongono sullo stesso piano di tutte le altre categorie a rischio di marginalità sociale, gli stranieri sono colpiti da forme di discriminazione per motivi di razza, di appartenenza etnica o religiosa.

Tali pregiudizi, che possono trasformarsi in vere e proprie forme di razzismo o addirittura xenofobia, interessano tanto l'ambito sociale quanto quello lavorativo e alimentano i processi di esclusione di immigrati e minoranze etniche, costituendo degli ostacoli alla loro piena partecipazione alla vita economica, sociale e civile nell'ottica della cittadinanza attiva.

In rapporto all'immigrazione, infatti, si percepiscono perlopiù aspetti negativi. Da alcune ricerche effettuate nella prima metà del 2003<sup>22</sup> emergono dati contrastanti: da un lato, la maggior parte degli italiani è a favore della concessione del voto agli immigrati alle elezioni amministrative e per l'estensione dei loro diritti; dall'altro, la presenza immigrata crea timori collegati alla questione sicurezza e all'occupazione e comunque c'è la percezione che gli immigrati siano troppi, illegali e perlopiù coinvolti in attività criminali.

Tali atteggiamenti di diffidenza e di chiusura spesso si trasformano in stereotipi che possono essere all'origine di vere e proprie forme di razzismo: gli immigrati alimentano la prostituzione, rendono meno sicura la vita nelle nostre città e così di seguito.

Dal punto di vista del mercato del lavoro, sebbene alcuni immigrati stiano consolidando la propria posizione in Italia, la maggior parte di loro è duramente colpita dalla congiuntura economica negativa che allarga sempre più la fascia della povertà, risucchiando le classi deboli. I soggetti immigrati, inoltre, non possono contare nemmeno sulla rete familiare, considerata il principale baluardo contro i fenomeni di depauperamento. Anche se si registra un generale miglioramento della posizione occupazionale degli immigrati, persistono atteggiamenti discriminatori in relazione al mercato del lavoro: impieghi sempre più precari, spesso in situazioni di illegalità, bassi profili professionali rispetto ai titoli di studio e alle competenze maturate e difficoltà, nel caso di perdita del lavoro, a rientrare nel circuito occupazionale.

In tal senso, la lotta a tutte le forme di discriminazione e di razzismo rappresenta un ulteriore ambito problematico da affrontare, come ha ricordato recentemente l'Unione europea, per garantire un'azione integrata nei confronti dell'esclusione sociale.

---

<sup>22</sup> Caritas - Dossier statistico immigrazione 2003.

### 1.3 Imprenditorialità: lo sviluppo dell'economia sociale come nuovo soggetto imprenditoriale

Negli anni '90 la crescita esponenziale in termini numerici del settore non profit è stata accompagnata da un progressivo interessamento del legislatore che ha dato vita a norme rilevanti come la Legge quadro sul volontariato (266/1991), la Legge quadro sulle cooperative sociali (381/1991) e il decreto legislativo sulle Onlus (460/1997). Il primo triennio dell'Iniziativa comunitaria Equal ha visto inoltre la promulgazione di numerosi provvedimenti normativi che hanno inciso profondamente nel panorama italiano<sup>23</sup>.

Il settore si distingue, oltre che per la pluralità delle denominazioni, anche per la molteplicità di organizzazioni diverse l'una dall'altra per finalità, valori e modalità di azione<sup>24</sup>.

Allo scopo di regolamentare il fenomeno 'Impresa sociale', nel 2002, è stata emanata la Legge delega sull'impresa sociale con cui il Parlamento autorizza il Governo a promulgare decreti legislativi su un settore in crescita, ma ancora privo di una normativa propria.

La crisi del sistema di welfare, il costante ampliamento della domanda di servizi legati al miglioramento della qualità della vita e il recupero di valori solidaristici all'interno del movimento cooperativo sono soltanto alcuni dei fattori che hanno contribuito allo sviluppo del settore.

Il contributo apportato dal non profit all'inclusione sociale risulta sempre più evidente, grazie anche all'acquisizione culturale e politica del suo ruolo propulsivo. Quella parte del non profit che ha origine nella società, che produce beni relazionali e che assegna priorità alle funzioni di solidarietà è comunemente definita Terzo settore.

L'esperienza del Terzo settore mostra, per ciò che riguarda l'Italia, alcuni segnali nuovi ed un orientamento a sviluppare politiche di riforme del welfare.

Il numero delle organizzazioni del settore è notevolmente cresciuto (da 51.600 a 122.200 unità) dagli anni '80 ai primi anni '90 e di un ulteriore 45% alla data del censimento ISTAT del 1999<sup>25</sup>. L'attività prevalente svolta dalle organizzazioni del non profit è riconducibile soprattutto al settore della cultura, sport e ricreazione.

Interessante è l'andamento di crescita delle cooperative sociali che, sebbene meno numerose, sembrano ricoprire un ruolo forte per le attività svolte, la quota di occupati utilizzati e la consistenza economica delle iniziative svolte. La cooperazione sociale che si colloca all'interno del più articolato mondo del non profit è la forma più diffusa assunta dall'impresa sociale<sup>26</sup>. Il servizio più frequentemente offerto per le cooperative di tipo A è l'assistenza socio-educativa e gli utenti prevalenti sono i minori, mentre le cooperative sociali di tipo B, si occupano in maggioranza di inserimento lavorativo dei disabili e di altri soggetti svantaggiati.

<sup>23</sup> Cfr. allegato del Docup.

<sup>24</sup> In tempi recenti si è affermato il termine non profit, mutuato dalla tradizione legislativa e culturale statunitense, come tentativo di dare carattere di unicità alla frammentazione di definizioni utilizzate.

<sup>25</sup> Prima rilevazione censuaria sulle istituzioni e le imprese non profit attive in Italia al 31 dicembre 1999 e pubblicata nel 2000.

<sup>26</sup> La distinzione tra organizzazioni non profit e impresa sociale è di carattere strutturale/operativa. Vengono, infatti, definite non profit quelle organizzazioni che sono formalmente costituite, hanno natura giuridica privata si autogovernano, non possono distribuire profitti a soci dirigenti e sono volontarie (definizione utilizzata anche dall'ISTAT per il primo censimento campionario del non profit in Italia). Quindi di fatto sono escluse, le organizzazioni informali che sono prive di statuto, di un atto costitutivo o di qualunque altro documento che regoli l'accesso dei membri e i loro comportamenti e le società cooperative che almeno dal punto di vista giuridico se non nella pratica, violano il vincolo di non distribuzione degli utili.

La cooperazione sociale nasce e si sviluppa inizialmente al Nord, ma il trend indica oggi un cambiamento, sia rispetto alla distribuzione geografica che alla tipologia degli obiettivi.

Sebbene ci sia sempre una maggior presenza di cooperative sociali e di tipo A nelle regioni del Nord, la crescita risulta infatti maggiore nelle regioni del Mezzogiorno e per le cooperative di tipo B.

Quindi, da fenomeno presente soprattutto nel Nord, caratterizzato dall'erogazione di servizi socio-assistenziali, sta progressivamente assumendo nuove particolarità di sviluppo, in relazione alla crescita di imprenditorialità e di occupazione, in particolar modo per le fasce svantaggiate.

È ormai evidente l'apporto dato dal settore non profit nel creare occupazione aggiuntiva. Negli ultimi dieci anni gli occupati nel settore sono aumentati progressivamente, sono stati creati posti di lavoro a favore anche di persone escluse dal mercato del lavoro che tradizionalmente incontrano ostacoli nell'entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

Nel complesso, le istituzioni non profit italiane dichiarano quasi 38 miliardi di Euro di entrate e oltre 35 miliardi di Euro di uscite. Il 60% delle entrate complessive si concentra in tre settori - assistenza sociale, sanità e cultura, sport e ricreazione<sup>27</sup>.

Grande attenzione viene posta, da più parti, al tema della *Responsabilità Sociale dell'Impresa* (oggetto di discussione anche del semestre di Presidenza europea dell'Italia).

La linea di demarcazione tra profit e non profit è sempre più lieve<sup>28</sup>. Le aziende for profit pongono un'attenzione maggiore, rispetto al passato, verso comportamenti socialmente responsabili, verso strumenti di rendicontazione sociale e verso la sperimentazione di modelli gestionali finalizzati a coinvolgere direttamente nel processo decisionale categorie di *stakeholder* molto più estese.

Tale dato richiama la necessità dello sviluppo di una logica di rete: la propensione ad instaurare legami con altri soggetti del comparto o di altre realtà produttive appare precipuamente motivata dalla possibilità di: usufruire dei vantaggi del network; organizzare in modo più efficace l'attività produttiva; ottenere un miglior posizionamento di mercato. La *mission* imprenditoriale delle imprese che lavorano nel non profit appare evidente anche dal crescente peso attribuito alla qualità: 46% imprese accreditate; 32,9% certificate<sup>29</sup>.

### 1.3.1 Gli ostacoli allo sviluppo dell'impresa sociale

I dati previsionali relativi allo sviluppo dell'impresa sociale in Italia sono promettenti. Esistono tuttavia alcuni ostacoli che vanno rimossi affinché le potenzialità del settore non profit, nel creare occupazione aggiuntiva, possano essere pienamente sviluppate.

Gli ostacoli esogeni e/o endogeni che il settore deve affrontare sono riconducibili a problemi strutturali/territoriali (compresi i problemi economico/finanziari e normativi) e culturali.

<sup>27</sup> Tale fatturato è frutto per la maggior parte di forme di *Contracting-Out* con l'Amministrazione locale, che conserva la titolarità del servizio erogato, facendosi carico del suo finanziamento, ma liberandosi dei compiti di gestione diretta. A tale riguardo quasi tutte le regioni italiane hanno proprie legislazioni che regolano le modalità degli appalti, alcune privilegiando in modo significativo la cooperazione sociale. Due sono gli strumenti prevalenti di *Contracting Out* oggi in vigore: l'Appalto-concorso e la Trattativa Privata.

<sup>28</sup> Il Governo italiano ha organizzato, in collaborazione con la Commissione europea, la terza Conferenza Europea sulla CSR, Il ruolo delle Politiche Pubbliche nella promozione della CSR (Venezia, 14 novembre 2003).

<sup>29</sup> Censis, Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2003.

### *Problemi strutturali e territoriali*

Il ruolo assunto dall'economia sociale come strumento imprenditoriale e di creazione di occupazione aggiuntiva si lega strettamente alla propria capacità di reggere il confronto con il mercato. L'elevato tasso di turnover di imprese sociali, la presenza di imprese 'assistite' dal settore pubblico, manifestano la difficoltà con cui viene maturato questo rapporto impresa sociale/mercato. Al crescere della capacità produttiva non sembra corrispondere un adeguato incremento della domanda di servizi, che proviene ancora quasi esclusivamente dal settore pubblico. Appare necessario incrementare la domanda proveniente da soggetti privati (famiglie ed imprese in particolare) svincolandola dalla dipendenza pubblica. Legato al problema della domanda privata vi è quello della sua scarsa solvibilità: spesso le famiglie più povere, infatti, non sono in grado di pagare i servizi di cui hanno bisogno.

Nell'ambito dell'economia sociale si tratterebbe di ampliare ad altri settori di pubblica utilità quanto previsto nel settore socio-assistenziale (v. per esempio la legge-quadro sull'assistenza sociale).

L'aumento e la diversificazione della domanda richiama però specularmente la necessità di maggior diversificazione e maggior qualità nei servizi erogati, verificabile attraverso l'adozione di criteri di qualità che garantiscano anche gli utenti.

La creazione di servizi al management sociale, la formazione di figure dell'imprenditoria sociale, il business plan sono attività che stanno ora sviluppandosi in Italia, cui si affianca la necessità di intervento sul duplice fronte della domanda e dell'offerta.

La cooperazione sociale si trova ad uno stadio avanzato di sviluppo per quanto attiene l'erogazione di servizi socio-assistenziali, soprattutto nelle regioni del Nord, e sperimenta nuovi servizi nel campo della tutela e valorizzazione ambientale e del riciclo ecologico e occupazionale (servizi d'incontro domanda/offerta).

In particolare, ai fini del proprio consolidamento, l'impresa sociale ha ancora bisogno di un forte intervento dell'Ente pubblico non solo in termini di *contracting-out*, come principale committente, ma anche come facilitatore e motore di sensibilizzazione di una domanda privata aggiuntiva.

Tra i problemi che la fase di 'maturità' dell'impresa sociale sta vivendo oggi in Italia, un ostacolo rilevante per il proprio pieno sviluppo è rappresentato dalla scarsa professionalità e dal lavoro a bassa specializzazione che spesso le cooperative sociali offrono ai propri lavoratori. Un maggior investimento da parte degli imprenditori sociali nella formazione professionale, accompagnato all'acquisizione di maggiori capacità manageriali, in termini di sperimentazione di business a più alto valore tecnologico e di marketing, porterebbe ad un maggiore sviluppo imprenditoriale della cooperazione stessa.

L'economia sociale può trarre sostegno anche dal diverso ruolo che nei propri confronti può assumere l'impresa for profit, non solo come soggetto di nuova domanda, ma anche come strumento di sostegno di logiche imprenditoriali, attraverso servizi e trasmissione di know-how.

Un ulteriore ostacolo allo sviluppo dell'imprenditoria sociale è rappresentato dalla diversa capacità di fare rete tra gli attori dello sviluppo locale. Le reti possono contribuire a identificare i bisogni del territorio e a facilitare così l'adeguatezza dell'offerta e della domanda. L'impresa sociale contribuisce a mobilitare gli attori locali mettendoli in contatto, realizzando azioni destinate a sostenere la crescita delle imprese stesse.

Per il settore non profit, infatti, risulta vitale il legame con il territorio, che esprime bisogni e risorse a cui esso risponde in termini di intervento imprenditoriale e sociale.

Se da un lato il territorio costituisce il luogo circoscritto e privilegiato all'interno del quale vengono percepiti i problemi sociali, ambientali ed occupazionali più rilevanti, dall'altro è anche il posto dove è possibile sperimentare azioni di riconnessione del tessuto sociale e di miglioramento della qualità della vita.

La progettazione di tali interventi non può pertanto essere realizzata se non in sintonia e in compartecipazione con i soggetti istituzionali locali, dalle Amministrazioni pubbliche alle imprese private, ai servizi socio-assistenziali. Lo sviluppo dell'impresa sociale si lega, pertanto, anche allo sviluppo di tutti quei soggetti che concorrono allo sviluppo locale.

#### *Problemi economici e finanziari*

Uno degli ostacoli principali che l'economia sociale sta affrontando, nel suo cammino di sviluppo in relazione alla capacità di stare sul mercato, è rappresentato dalla difficoltà di accesso al credito. Esistono oggi in Italia alcune realtà che sostengono economicamente lo sviluppo imprenditoriale di questo settore. Tra esse, un particolare contributo è offerto dalla Banca Etica, che ha iniziato le proprie attività nei primi mesi del 1999 come Banca popolare ad azionariato diffuso, caratterizzata dall'esistenza, al proprio interno, di processi democratici di decisione e compartecipazione. Le garanzie richieste differiscono da quelle necessarie per il credito tradizionale, in quanto concordate con i beneficiari del finanziamento sulla base delle loro concrete possibilità e sono affiancate da forme mutualistiche di condivisione del rischio e da forme di reciproco sostegno che coinvolgono anche gli enti locali e le reti che sostengono e condividono il progetto da finanziare.

#### *Problemi normativi*

Per molti anni si è discusso di un riordinamento del settore, ma soltanto recentemente è stata presentata una legge delega in materia di impresa sociale nella quale verranno riconosciute tutte quelle forme di impresa del Terzo settore non direttamente collegate alle figure giuridiche delle cooperative sociali di tipo A e B. Inoltre, non tutte le Regioni hanno adottato o approvato leggi di sostegno e promozione dell'impresa sociale.

#### *Problemi culturali*

Sono riferibili per lo più al posizionamento sul mercato in termini di visibilità e credibilità e quindi di occupazione del mercato produttivo, nonché al possibile ruolo che potrebbero rivestire nella costruzione del nuovo *welfare mix*.

Un ostacolo allo sviluppo imprenditoriale delle cooperative di tipo B è rappresentato anche dalla difficoltà, dovuta più a limiti culturali piuttosto che alla debolezza di strategie di marketing, di commercializzazione dei prodotti d'impresa. Gli svantaggiati sono considerati meno produttivi delle fasce cosiddette 'normali' in base ai parametri standard dell'imprenditorialità for profit e spesso il prodotto del loro lavoro non viene valutato mediante logiche di scambio ma di tipo assistenziale. Occorre, pertanto, intervenire per ricostruire parametri di produttività che tengano conto anche del fattore 'sociale'.

I 'costi sociali' rappresentano infatti degli oneri che il più delle volte le imprese tradizionali for profit non si assumono, pena la rinuncia ad una parte dei profitti da reinvestire.

Per un soggetto che presenta difficoltà di inserimento sociale l'inserimento lavorativo spesso è reso difficoltoso dalla mancanza di identità definita e da incapacità di socializzazione: l'impresa sociale rimuove questi

ostacoli facendosi carico dei costi sociali che ad essi fanno riferimento, attraverso attività di formazione, accompagnamento e di *empowerment*<sup>30</sup>.

La debolezza della cultura imprenditoriale, presente soprattutto nelle regioni del Sud, se da un lato sembra limitare la capacità autopromozionale della cooperazione sociale nel suo insieme, dall'altro le apre uno spazio innovativo di intervento come motore e modello di sviluppo imprenditoriale.

#### **1.4 Adattabilità: le sfide e le opportunità legate ad un mercato del lavoro più flessibile aperto a tutti**

La II fase di Equal viene lanciata in un momento in cui l'economia e il mercato del lavoro dell'Unione europea sono caratterizzati da una situazione a luci ed ombre: permangono vecchie contraddizioni (ad esempio l'invecchiamento della forza lavoro), emergono nuove sfide (legate ad esempio, all'allargamento dell'UE) e cresce la necessità che i sistemi produttivi e occupazionali facciano più innovazione, anche in risposta alla globalizzazione e all'internazionalizzazione delle economie.

Di conseguenza, anche in questa II fase di attuazione dell'Iniziativa Equal i cittadini, i lavoratori, le imprese e i soggetti che a vario titolo si occupano di regolare il mercato del lavoro dell'UE debbono confrontarsi con una parola chiave che può essere assunta a parametro dell'Asse Adattabilità: il cambiamento. Cambiamento nel modo di produrre, di rapportarsi al mercato, di comunicare al proprio interno e verso l'esterno, di cercare e trovare lavoro, di mantenere la propria occupazione aggiornando il proprio patrimonio di competenze, di trovare occasioni per apprendere lungo tutto l'arco della vita.

La rapidità delle trasformazioni che investono gli ambiti politici, economici e sociali internazionali si riflette ormai in tempi rapidissimi sul contesto europeo e nazionale. L'ultimo triennio è stato caratterizzato da una congiuntura economica decisamente sfavorevole alla quale non si sono sottratte neppure le economie europee ed extraeuropee solitamente traino della crescita economica.

Nonostante ciò, l'Unione e gli Stati membri stanno concentrando risorse significative per sviluppare una strategia coordinata per l'occupazione e, in particolare, a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici.

In ambito nazionale le politiche dell'istruzione, della formazione e del lavoro sono state oggetto di una significativa riforma, definita in coerenza con gli orientamenti comunitari su tali materie. Riforma che si colloca in uno scenario che vede un andamento positivo della forza lavoro occupata che raggiunge, nel 2003, 22.054.000 unità (+1%).

Il tasso di occupazione, rispetto al quale il Consiglio di Lisbona ha fissato un obiettivo in media nell'Ue del 70% nel 2010, si attesta nel 2003 su un valore pari al 56%. Il divario territoriale tra il Centro Nord e il Mezzogiorno, pur diminuito dal 1999, rimane tuttavia elevato: nel 2003 le regioni comprese nell'Obiettivo 3 hanno un tasso medio di occupazione prossimo al *benchmark* comunitario fissato per il 2010, mentre le Regioni Obiettivo 1 si attestano mediamente su un valore pari al 43,3%. Particolarmente evidente è il progresso del

---

<sup>30</sup> Per quanto riguarda le risposte date dal non profit al disagio si rimanda al *Rapporto sulle Politiche contro la povertà e l'esclusione sociale* (2003). Servizi di accoglienza, inserimento lavorativo, colloquio, ascolto e sostegno all'interno del carcere e cultura della pena e sensibilizzazione del territorio sono, per esempio, alcune delle attività svolte dalle organizzazioni non profit per i detenuti e gli ex detenuti.

tasso di occupazione dei lavoratori anziani, che ha raggiunto il 23,4% ma che rimane ancora lontano dall'obiettivo fissato per il 2010 pari al 55%<sup>31</sup>.

Riguardo alle tipologie del lavoro, nel contesto italiano si registra l'aumento del ricorso a strumenti di flessibilità che nel 2002 hanno interessato 2.974.476 lavoratori (+3,9%).

Il mercato del lavoro è anche caratterizzato da intensi processi di mobilità: tra il 2001 e il 2002 si sono sviluppati circa 5,3 milioni di movimenti; di questi, 2,5 milioni hanno riguardato le entrate e le uscite dall'occupazione; gli altri 2,8 milioni hanno riguardato cambiamenti di posizione. Gran parte dei movimenti ha coinvolto i soggetti che hanno una situazione meno consolidata nel mercato del lavoro: i tassi di mobilità più alti si riscontrano infatti tra le donne, tra i giovani, nel Mezzogiorno e tra chi ha un basso livello di istruzione<sup>32</sup>.

Altri spunti di riflessione possono aggiungersi all'analisi.

Il nostro Paese è interessato, sulla scia del rallentamento economico e dell'imminente ingresso di nuovi dieci Stati nell'Unione europea, da una riflessione sugli elementi di competitività del sistema e sulle misure più adeguate di supporto allo sviluppo economico. L'allargamento rende necessaria la ricerca di nuovi equilibri a livello istituzionale, ma anche un adeguamento delle linee di *policy* nazionali in riferimento al nuovo scenario delle relazioni comunitarie.

I *policy makers* e le imprese italiane si trovano dunque a dover governare gli aspetti critici che incidono sulla competitività (diffusione delle relazioni formali tra imprese, propensione delle imprese all'investimento in capitale umano, utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, investimento in ricerca e innovazione...) in un quadro sempre più complesso di vincoli - dall'aumento del livello di globalizzazione delle relazioni economiche, alla disciplina dei cambi fissi.

#### **1.4.1 Gli ostacoli all'adattabilità di imprese e lavoratori**

Le misure adottate nell'ambito delle politiche sociali e del lavoro nel corso dell'ultimo decennio hanno consentito di raggiungere livelli elevati e diffusi di benessere anche se si rileva la presenza di fasce della popolazione per cui l'accesso ai servizi risulta ancora difficoltoso. Gli ostacoli che impediscono pari opportunità di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro sono di varia natura e riconducibili in sintesi a fattori: oggettivi (età, scolarizzazione, genere, reddito, origine etnica, religione...) soggettivi (condizione di disabilità temporanea o permanente, diffidenza nei confronti di interventi di orientamento, formazione accompagnamento,...), strutturali (dinamismo economico, divario territoriale, capacità di innovazione, ...).

In riferimento al mercato del lavoro la situazione nazionale è fortemente influenzata dalla dualità territoriale che caratterizza ancora fortemente quasi tutti gli indicatori relativi all'occupazione. Alcune variabili che possono condurre a forme di discriminazione o disuguaglianza sono riconducibili a:

*Invecchiamento della forza lavoro.* L'allungamento del periodo di partecipazione attiva sta crescendo nel nostro Paese e crescerà ancora con la riforma del sistema previdenziale. Questo fenomeno deve essere trattato con attenzione per prevenire la marginalizzazione dei lavoratori più anziani nei contesti di lavoro rafforzando

<sup>31</sup> QCS Ob.3 2000-2006 (Riprogrammazione febbraio 2004).

<sup>32</sup> Censis, Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2003.

invece il ruolo che essi possono avere nel trasmettere la cultura del lavoro e dando loro l'opportunità di una collocazione professionale adeguata all'esperienza acquisita e occasioni di recupero dell'obsolescenza dei saperi.

*Genere.* In quanto la componente femminile risulta ancora minoritaria, in termini di forza lavoro occupata, di livelli di inquadramento e di reddito con un'ulteriore accentuazione negativa nel Mezzogiorno.

*Origine.* Infatti, dopo la regolarizzazione di circa 700.000 lavoratori extracomunitari nel 2003, la quota di stranieri sulla popolazione italiana ha superato il 4%; l'occupazione della componente immigrata assume soprattutto le forme del lavoro dipendente a bassa qualificazione, ma con una tendenza in crescita verso l'autoimprenditorialità e inquadramenti più elevati e coerenti con il titolo di studio posseduto. Nonostante questo trend positivo sia in ascesa, gli immigrati sono tra i segmenti della popolazione occupata a maggiore rischio di marginalizzazione anche se con una forte differenziazione territoriale a seconda della numerosità della presenza e dei servizi offerti dal territorio.

*Titolo di studio.* Malgrado la posizione nel mercato del lavoro rispetto al titolo di studio indichi che la popolazione adulta in possesso di laurea o di specializzazione post laurea è - con livelli del tasso di occupazione pari a circa l'82% - prossima alla piena occupazione, con un divario significativo tra le regioni del Sud (77,4%) e quelle del Centro Nord (83,9%) il livello di scolarità della forza lavoro italiana non presenta livelli di eccellenza in Europa. L'Italia, infatti, non si trova in una posizione di rilievo riguardo al numero di laureati e diplomati in percorsi di livelli universitario, mentre è meno profondo il divario in riferimento ai diplomati. Concentrando l'attenzione sulla popolazione occupata, la maggior parte degli occupati nella fascia di età 30-59 nel 2002 è senza titolo o possiede la licenza elementare (11,3%) o media (36,0%), il 31,1% ha un diploma, il 13,9% una laurea, con una prevalenza delle donne sugli uomini nei titoli più elevati e viceversa rispetto a quelli più bassi.<sup>33</sup> La prevalenza di una bassa scolarità nella forza lavoro può tradursi in una difficoltà di adattamento dei lavoratori, soprattutto di quelli occupati nei settori esposti ad una maggiore evoluzione e al rischio di obsolescenza dei saperi.

*Accesso alle opportunità di apprendimento.* In Italia il livello mediamente basso di scolarità si associa in generale anche ad un basso livello di partecipazione ad un'attività formativa (il 4,6% della popolazione compresa nella fascia di età 25-64 anni aveva partecipato nel 2002 ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti la rilevazione Eurostat<sup>34</sup>) e la situazione non è migliore in riferimento alla formazione continua, cui spesso si ricorre soltanto per fronteggiare impellenti esigenze di adeguamento dell'impresa o del lavoratore. In Italia infatti secondo l'indagine Excelsior il 24,7% delle imprese ha svolto attività di formazione nel 2002<sup>35</sup>. Nonostante gli sforzi compiuti e i risultati positivi registrati negli ultimi anni è ancora necessario investire su strumenti, quali quelli finanziabili attraverso le sperimentazioni Equal, che consentano innanzitutto un cambiamento culturale che porti a considerare l'apprendimento permanente come una dimensione usuale del vivere. L'impegno in tal senso è peraltro sollecitato dall'Ue che ha stabilito di

<sup>33</sup> Censis, idem.

<sup>34</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2001, Bruxelles.

<sup>35</sup> Sistema informativo Excelsior 2002. Il dato è ben al di sotto della media comunitaria del 62% rilevata per il 1999 da Eurostat in Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway (CVTS 2)- 1999, Bruxelles 2002.

raggiungere entro il 2010 l'obiettivo minimo del 12,5% della popolazione adulta attiva coinvolta nella formazione lungo tutto l'arco della vita.

*In riferimento al sistema economico*, la situazione nazionale è fortemente influenzata da un accentuato divario territoriale, sintetizzato dalla differenza del Pil procapite registrato nel 2002 nelle regioni del Sud pari a 12.000 euro rispetto agli oltre 21.000 del Centro Nord, conseguenza delle carenze infrastrutturali che ancora compromettono le potenzialità di un pieno sviluppo anche per quelle aree caratterizzate da un elevato dinamismo economico e sociale.

Altri elementi critici sono riconducibili a:

*Sofferenza del modello di sviluppo italiano e struttura dimensionale delle imprese.* La riflessione sulla competitività del sistema cui si accennava prima trova la sua più immediata raffigurazione nelle realtà distrettuali, che sono tra le più esposte alla concorrenza delle economie emergenti, a fronte della mancanza di un nucleo di grandi imprese capaci di fare da volano per le innovazioni e per la conquista di una competitività sui mercati internazionali dalle basi più solide.

*Limitata capacità innovativa e scarsi investimenti in R&S.* L'impossibilità, dopo l'adozione dell'euro, di ricorrere alle svalutazioni affida oggi la competitività delle imprese alla loro capacità di fare innovazione e di attuare differenziazione di prodotto e di servizio. L'Italia è però ancora tra i Paesi con il minore investimento in R&S sia da parte del pubblico che del privato (complessivamente 1,1%)<sup>36</sup>, nonostante l'obiettivo del 3% del Pil fissato dall'Ue per il 2010<sup>37</sup>.

*Lavoro sommerso.* Pesa ancora in maniera significativa la piaga del lavoro nero, che non consente l'estensione a tutti i lavoratori di pari dignità e qualità del lavoro. Il fenomeno risulta, inoltre, sempre più collegato al lavoro immigrato: se nel 1998 erano infatti i disoccupati la categoria più coinvolta nel sommerso, nel 2002 il primato passa ai lavoratori immigrati. Il lavoro sommerso non è comunque prerogativa delle regioni meridionali ma è presente in maniera consistente anche in aree del Nord<sup>38</sup>.

Tali considerazioni portano ad orientare le sperimentazioni che saranno condotte nella II fase del PIC Equal a supporto della strategia del *welfare to work* delineata nel Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003, in coerenza con il principio dell'Iniziativa di rafforzare un'integrazione efficace tra le politiche del lavoro, della formazione e sociali.

---

<sup>36</sup> Censis, Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2003.

<sup>37</sup> Il confronto con altri stati denuncia la pochezza degli investimenti in Italia sia pubblici che privati: R&S di enti pubblici/PIL pari allo 0,53 in Italia, 0,67% in media nell'UE, 0,66 negli Stati Uniti, 0,87 in Giappone; R&S di imprese/PIL pari allo 0,53% in Italia, 1,28 nell'UE, 2,04 negli Stati Uniti; 2,11 in Giappone (Fonte: Rapporto Censis 2003).

<sup>38</sup> Indagine Censis 1998-2002.

## 1.5 Pari Opportunità: le differenze di genere nel lavoro che cambia

La II fase di Equal si inserisce in un contesto di grandi trasformazioni e cambiamenti che hanno investito il mercato del lavoro italiano, la struttura della famiglia e della partecipazione economica e sociale. Cambiamenti che si sono polarizzati intorno alla questione chiave della flessibilità personale, organizzativa e culturale e come risposta ad un fermento normativo che ha caratterizzato gli ultimi tempi. A partire dalla legge n. 53/2000 sulle Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro, di cura e della famiglia e, ancora, con la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro che ha introdotto nuovi strumenti di flessibilità lavorativa. Strumenti che, nel contempo, consentono una maggiore incisività all'azione di contrasto al lavoro irregolare. Con la modifica dell'art. 51 della Costituzione italiana il principio di uguaglianza viene ribadito ed esplicitato sia con riferimento agli uffici pubblici, sia con riguardo alle cariche elettive. Ne deriva un rafforzamento delle politiche di uguaglianza di opportunità per le donne e gli uomini per ridurre i divari e la segregazione professionale fondate su base sessuale. Inoltre, si richiede con maggiore insistenza la necessità dell'approccio di genere quale dispositivo di trasversalità nelle politiche sociali e dell'occupazione.

Con riferimento al mercato del lavoro in Italia, le più recenti indicazioni circa la presenza femminile, puntano decisamente verso un sistema dinamico e che lentamente si apre verso una maggiore partecipazione non solo in termini numerici, ma anche in termini di categorie. Si tratta di donne che fino a qualche tempo fa rappresentavano una categoria residuale nel panorama del mercato del lavoro e che oggi costituiscono un nutrito segmento della forza lavoro.

Tuttavia, da un'analisi dettagliata risulta evidente come i meccanismi di tale fermento si muovano sostanzialmente su dinamiche di tradizionale divisione del lavoro. Se da una parte, infatti, i dati numerici appaiono confortanti - fermo restando che il divario occupazionale tra uomini e donne a livello nazionale risulta ancora forte (69,3% per gli uomini e 42,7% per le donne)<sup>39</sup> - i dati sulla 'qualità' entro cui si esprimono le risorse lavorative femminili delineano ampi margini di debolezza.

Se si analizza l'occupazione in relazione alla formazione, la percentuale degli occupati con un'istruzione di livello universitario è senz'altro maggiore tra le donne che fra gli uomini: il 54% dei laureati è donna. Inoltre, le donne leggono e si informano più degli uomini e hanno una migliore conoscenza delle lingue straniere. Tuttavia tale scenario non si traduce in un miglioramento della qualità lavorativa femminile.

Dall'analisi dei settori economici risulta maggiore la presenza femminile nel terziario (servizi alla persona, alle imprese, comunicazione, ecc.), che sembra garantire più possibilità di occupazione e di crescita professionale.

A livello territoriale resta fortemente ampio il divario tra regioni dell'Obiettivo 1, dove il tasso di partecipazione femminile al lavoro è pari al 26,1% e le regioni dell'Obiettivo 3, dove la percentuale si attesta al 51,2%<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> QCS Ob.3 2000-2006 (Riprogrammazione febbraio 2004).

<sup>40</sup> Idem

Appartenenza di genere, territorio, istruzione e tempo, rappresentano invece, pur se con modalità diverse, la chiave di lettura per l'analisi dei fenomeni di segregazione professionale che caratterizzano l'attuale forza lavoro femminile.

Se l'impatto culturale, che permea la prima di queste variabili, trova resistenze segreganti in tema di partecipazione e di accesso (in parte in via di riduzione), è soprattutto sul versante del consolidamento delle posizioni professionali che si svela con il suo carico di dinamiche perverse.

Per quanto riguarda la partecipazione nella gestione politica, amministrativa, oltre che economica, i numeri ci consegnano un quadro decisamente sconfortante: solo il 9% dei parlamentari è donna, le dirigenti non raggiungono il 17%.

Sul piano della *segregazione orizzontale*, a fronte di un miglioramento di accesso al mercato del lavoro, si registra una persistente difficoltà a superare quell'insieme di fattori che ostacolano l'ingresso delle forze lavoro femminili a settori considerati tradizionalmente a dominanza maschile. Quando, tuttavia, si verificano le condizioni per invadere queste aree, il percorso si arresta e non riesce ad abbattere la barriera del cosiddetto 'tetto di cristallo' il cui superamento resta ancorato a fattori di tipo culturale-organizzativo.

A livello di *segregazione verticale*, persistono i fattori penalizzanti la presenza femminile nei luoghi decisionali. Si tratta di un fenomeno riconducibile tanto al settore pubblico quanto al settore privato. In entrambi i casi, l'ascesa professionale delle donne incontra forti resistenze di ordine culturale e organizzativo, che relegano le risorse femminili verso la base della struttura piramidale delle organizzazioni interessate. Anche in questo caso la componente territoriale fa registrare una diversità di comportamento. Se, in generale, si può affermare che la presenza delle donne nei luoghi decisionali è inversamente proporzionale alla dimensione dell'azienda e risulta strettamente legata al settore di attività, tra le regioni dell'Obiettivo 1 e le regioni dell'Obiettivo 3 persiste un divario significativo di ordine strutturale.

Compatibilità tra carichi familiari e lavoro caratterizza e completa il quadro entro cui collocare i fenomeni di segregazione. La flessibilità oraria resta un nodo critico che spiega la maggior presenza femminile nel settore pubblico rispetto al privato. Il ricorso a forme contrattuali flessibili come part-time, occasionali e/o stagionali, se ha favorito l'incremento dell'occupazione femminile nel settore pubblico e nei servizi alla persona (nel 2002 si è consolidata con una crescita annua del 3% ampliando in particolare le posizioni lavorative dipendenti) rischia, però, di contribuire all'aumento dei fattori segreganti relegando le donne nei profili di basso livello professionale. A questo si aggiunge la carenza di servizi all'infanzia che influenzano fortemente le scelte personali e lavorative delle donne.

Le indicazioni più recenti in tema di conciliazione vita/lavoro puntano verso politiche *family friendly*, che in prospettiva e nell'ottica della complementarità dei generi, si orienteranno verso modalità sempre più *personal friendly*. Il tempo, le competenze e la gestione della risorsa umana restano i fattori che generano dinamiche di segregazione e che tracciano un percorso ancora in salita in tema di conciliazione vita/lavoro.

### **1.5.1 Gli ostacoli al pieno sviluppo della presenza femminile al mercato del lavoro**

Nonostante i dati sull'occupazione femminile indichino un trend in crescita, persistono alcuni fattori segreganti all'interno del mercato del lavoro che sfuggono ad una rilevazione meramente quantitativa. Tali fattori, infatti, non attengono al 'quanto', cioè al dato dell'incremento della presenza femminile, ma al 'come' tale

presenza si articola, si sviluppa, e in alcuni casi si arresta nel mercato del lavoro. Questo differenziale 'qualitativo' rappresenta proprio lo spazio di intervento di Equal, Iniziativa deputata non a creare occupazione femminile tout court ma a combattere proprio quei fattori ostacolanti una piena partecipazione (di qualità) delle donne al mercato del lavoro.

I nodi problematici attorno ai quali Equal costruisce i propri interventi sono collegabili alle diverse forme di segregazione professionale fondate sul sesso, sia a livello orizzontale che verticale, con un'attenzione particolare ai processi diretti a favorire la conciliazione tra vita e lavoro. Trattandosi di fenomeni complessi, non è possibile imputare ad ognuno dei fattori ostacolanti un determinato risultato segregante, in quanto il fenomeno della segregazione risulta dall'influenza combinata e simultanea di una serie di meccanismi operati a livello culturale, gestionale, amministrativo, ambientale ecc. Tuttavia, è possibile aggregare tali fattori ostacolanti per tipologia.

In generale, si può affermare che gli ostacoli possono essere esogeni e/o endogeni e possono essere riconducibili a problemi culturali e strutturali/territoriali, tra loro fortemente correlati.

#### *Problemi di carattere culturale*

A livello culturale bisogna distinguere tra fattori appartenenti al contesto professionale e fattori imputabili alla dimensione personale del target group. Nel primo caso si rintraccia una scarsa sensibilità da parte delle organizzazioni (aziende, imprese, ecc.) ai temi delle pari opportunità ed in particolare all'approccio di genere: ciò significa aver promosso e replicato per decenni modelli di organizzazione del lavoro approntati sulla tipologia del lavoratore 'maschio', presentati poi come 'neutri', e aver costruito su questa base le regole per l'accesso alle professioni (di qui la segregazione orizzontale), la valutazione e promozione di carriera (di qui la segregazione verticale) delle risorse umane, che invece sono sia uomini sia donne. Legata a questo fattore è la persistenza di stereotipi sessisti nell'ambito delle organizzazioni gerarchiche che agiscono, molto spesso anche in veste inconsapevole, in quanto introiettati dal sistema, nei processi di reclutamento e valutazione della presenza femminile a livello professionale. Tra i più comuni si segnalano quelli legati alla dimensione di conciliazione tra vita e lavoro come la presunta inaffidabilità della donna in quanto legata da incarichi professionali e incarichi di cura o la non completa operatività in quanto potenzialmente non disponibile full time. Il risultato, da un punto di vista professionale, è la scarsa valorizzazione delle competenze delle donne e l'esclusione dalle dinamiche di potere informali, processo che ha portato a trasformare progressivamente il 'soffitto di cristallo' in 'pareti di cristallo' che determinano non solo il blocco di carriera delle donne, ma anche l'emarginazione collaterale dai luoghi di decisione, spesso propri di ambienti, tempi e modalità tipicamente maschili. Resta quindi da affrontare la questione centrale della appropriazione culturale da parte delle organizzazioni della dimensione 'qualitativa' del tempo professionale (per obiettivi) e non 'quantitativa' (numero di ore in presenza sul posto di lavoro), come la recente riforma del mercato del lavoro sembra sottolineare.

Collegata a questa difficoltà è la percezione di una non redditività dell'investimento aziendale sui temi delle pari opportunità, in particolare sul tema della conciliazione vita/lavoro, argomenti considerati 'trasversali' e quindi privi di incisività, nonché molto spesso vissuti come 'esclusivi problemi delle donne'. Di conseguenza, nonostante la diffusione notevole della presenza femminile, soprattutto nell'ambito del settore dei servizi e della comunicazione, l'approccio di genere stenta a prendere piede all'interno delle politiche di gestione delle

risorse umane, accompagnato dalla naturale tendenza dei contesti organizzativi a non introdurre mutamenti radicali nella struttura dell'organizzazione del lavoro.

A livello culturale, ulteriori fattori ostacolanti sono quelli endogeni, ossia legati alla scarsa percezione da parte delle donne stesse del proprio ruolo e delle proprie competenze. Nonostante molto sia cambiato, nel corso di una generazione, un investimento sui vertici aziendali o sul contesto culturale deve necessariamente essere accompagnato da misure parallele sull'*empowerment* femminile, al fine di combattere quella sorta di 'propensione' al processo di segregazione. Rientrano in questo ambito la scarsa consapevolezza delle effettive dinamiche di progressione nella carriera, il disinteresse per le dinamiche politiche e di potere nell'organizzazione, la scarsa ambizione, il basso livello di autostima, lo scoraggiamento e la tendenza all'abbandono degli obiettivi, nonché i problemi legati al doppio ruolo che la donna riveste nella vita familiare e professionale.

Nell'ottica della conciliazione tra vita e lavoro, infatti, accanto al tradizionale problema di un iniqua ripartizione dei carichi di cura tra uomini e donne, un ulteriore fattore ostacolante l'attuazione di misure conciliative è spesso la 'resistenza' femminile a delegare nei compiti di cura o la tendenza a trasmettere la propria modalità in quegli ambiti come la più efficace in quanto convalidata dall'esperienza. Un approccio di genere anche sul tema della conciliazione invece dovrebbe contribuire a far sviluppare a uomini e donne modalità di azioni diverse, conformi alle proprie caratteristiche.

#### *Problemi strutturali*

I principali problemi strutturali si ricollegano all'insufficienza o alla parziale inefficacia, da un lato, degli strumenti interni alle organizzazioni di sostegno alle carriere e, dall'altro, degli strumenti funzionali alla conciliazione tra vita privata e professionale. Nel primo caso, principale fattore strutturale è la rigidità dei sistemi organizzativi, che necessariamente dovranno confrontarsi con le regole di flessibilità gestionale e contrattuale previste dalla riforma del mercato del lavoro. Tale rigidità si riflette anche nella 'concessione' di forme di flessibilità, sinora presentate come forme organizzative non premiali, che anzi interferiscono negli ordinari processi di valorizzazione delle risorse femminili e dei relativi percorsi di carriera (inadeguatezza degli orari, scarsa considerazione dei problemi delle donne per la partecipazione ad attività formative o di aggiornamento, scarso riconoscimento del lavoro part time e della sua diffusione anche tra gli uomini ecc.). Ad essi si aggiungano fattori di carattere relazionale quali la scarsa comunicazione tra uomini e donne, comportamenti segreganti dei colleghi in particolare per le donne in carriera, che si ricollegano alla persistenza degli stereotipi sessisti.

Nel caso invece della problematica della conciliazione, si segnala un deficit legato alla scarsa diffusione e applicazione della legge sui congedi parentali (L. 53/00) nelle sue diverse articolazioni (congedi familiari e per la formazione, sostituto d'impresa, politiche territoriali dei tempi ecc) che non favorisce l'adozione di politiche aziendali/locali *family o personal friendly*. Problema che si ricollega alla scarsa percezione di una redditività immateriale per l'azienda legata all'investimento in 'qualità della vita' per le proprie risorse umane.

Inoltre, a livello strutturale/territoriale si sottolinea la scarsa presenza di strutture volte all'accompagnamento territoriale verso la promozione di iniziative antisegreganti nel mercato del lavoro, situazione che migliorerà con la riforma delle strutture sportello prevista dalla legge 30/03.

## 1.6 Richiedenti asilo: la situazione in Italia

La II fase dell'Iniziativa trova attuazione, per l'Asse richiedenti asilo, in uno scenario caratterizzato da trasformazioni significative sotto il profilo legislativo nazionale ed europeo, che contribuiscono a delineare un nuovo quadro di riferimento per le sperimentazioni. Si sottolinea la tendenza europea verso un regime di armonizzazione delle politiche dell'asilo i cui passaggi principali sono stati la Convenzione di Dublino del 1990 (entrata in vigore nel 1997), relativa allo Stato competente per l'esame di una domanda di asilo presentata in uno degli Stati membri dell'Unione europea; l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, nel maggio 1999, che inserisce l'asilo nel cosiddetto Primo pilastro dell'Unione<sup>41</sup>; il Vertice di Tampere dell'ottobre 1999, che ha riaffermato la libertà di accesso al territorio europeo per tutti i richiedenti asilo, e i successivi Vertici di Laeken, Siviglia e Salonicco.

Il passo fondamentale per la creazione di un regime di accoglienza più equo e più accessibile attraverso la definizione di una procedura comune in materia di asilo e uno status uniforme e valido in tutta l'Unione è stato l'emanazione, nel gennaio 2003, della Direttiva 2003/9/CE del Consiglio recante norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri, che questi ultimi dovranno recepire nella loro normativa nazionale entro il 6.02.2005.

Nonostante il tema della tutela di richiedenti asilo e rifugiati sia stato centrale negli anni '90, in ragione di tale slancio legislativo in ambito europeo e a causa delle emergenze derivanti dai conflitti deflagrati in aree vicine (guerra nella ex Jugoslavia, conflitto del Kosovo, inasprimento delle persecuzioni contro la popolazione curda), l'Italia arriva al secondo appuntamento con Equal senza una normativa che disciplini in modo organico il diritto d'asilo. Il recente provvedimento 'Modifica alla normativa in materia di immigrazione ed asilo' (L. 189/02), per la cui analisi dettagliata si rimanda all'allegato del Docup, prevede alcune norme a modifica della precedente legislazione risalente al 1990<sup>42</sup>.

Anche se la constatazione che rilevazioni e statistiche dettagliate sui rifugiati e i richiedenti asilo siano necessarie per adeguate scelte politiche (e di programmazione finanziaria), la raccolta di dati accurati appare nella realtà estremamente difficile. Secondo dati ONU - aggiornati al 2003 - le persone sotto mandato dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite (ACNUR - UNHCR) sono risultate, a livello mondiale, 20.556.700, tra queste, 10,3 milioni sono rifugiati in senso stretto (il cui status è riconosciuto) mentre 1 milione sono i richiedenti asilo<sup>43</sup>.

Per quanto concerne l'Italia, alla fine del 2002, i dati provvisori dell'Alto Commissariato indicano la presenza sul territorio di 15.852 unità, di cui 8.571 rifugiati e 7.281 richiedenti asilo. I dati mostrano come le domande di asilo nel nostro Paese, dopo il picco massimo registrato nel 1999 e dovuto alla crisi in Kosovo, siano diminuite: dalle 33mila domande presentate nel 1999 si è quindi passati alle 15mila del 2000 e alle circa 10mila nel 2001.

<sup>41</sup> Sottraendo quindi tali materie alla stretta pertinenza intergovernativa e regolandole attraverso gli strumenti della Direttiva e del Regolamento.

<sup>42</sup> Legge sull'immigrazione n. 39/1990 (c.d. Legge Martelli).

<sup>43</sup> Oltre a queste due categorie sono di competenza dell'ACNUR anche circa due milioni e mezzo di rimpatriati e quasi sette milioni di altre persone che, a vario titolo, godono dell'assistenza dell'ACNUR (es. sfollati e gli apolidi).

I dati sulla concessione dello status di rifugiato, relativi allo scorso anno, presentati dal Ministero dell'Interno mostrano come la Commissione centrale abbia esaminato 11.319 istanze d'asilo: di esse, 555 sono state accolte, 3.358 respinte, 7.348 hanno riguardato stranieri che si sono resi irreperibili, 44 sono ancora sospese in attesa per un supplemento di istruttoria, in 14 casi i richiedenti hanno formalmente rinunciato prima della convocazione davanti alla Commissione; fra le domande respinte, tuttavia, per 828 casi è stato concesso un permesso di soggiorno per motivi umanitari<sup>44</sup>.

In attesa della piena attuazione della nuova legge in materia di immigrazione e asilo, la procedura di riconoscimento dello status di rifugiato – dal momento della presentazione della domanda alla decisione definitiva – dura spesso oltre un anno. Ai richiedenti asilo viene rilasciato un permesso di soggiorno di tre mesi (rinnovabile fino alla notifica dell'esito della richiesta di asilo) che non consente l'iscrizione alle liste di collocamento né, quindi, l'accesso al lavoro o a percorsi di istruzione/formazione. Durante questo periodo il richiedente non gode di alcun programma di assistenza economica<sup>45</sup>, non può partecipare ad interventi formativi né tanto meno può lavorare regolarmente.

Un passaggio centrale nel nostro Paese per la costruzione di un sistema nazionale di accoglienza e tutela di richiedenti asilo e rifugiati è rappresentato dall'avvio, nel luglio 2001, del Programma Nazionale Asilo, promosso dal Ministero dell'Interno, dell'ACNUR e dall'ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani e strutturato in una rete di progetti territoriali di accoglienza. Il PNA, inizialmente finanziato grazie alle risorse dell'8 per mille dell'IRPEF, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Fondo europeo per i Rifugiati, ha creato in breve tempo una rete di accoglienza sul territorio nazionale tale da consentire una gestione maggiormente organica del fenomeno.

### **1.6.1 Gli ostacoli all'integrazione sociale ed economica dei richiedenti asilo**

Gli ostacoli all'integrazione sociale e professionale dei richiedenti asilo nel nostro Paese sono, in primo luogo, di tipo giuridico: poco tutelati sulla base della normativa in vigore, non possono iscriversi alle liste di collocamento né avere accesso al lavoro (subordinato o autonomo) né a percorsi di istruzione o formazione. Ciò incoraggia il mantenimento di una politica di tipo assistenziale che preclude il coinvolgimento attivo dei richiedenti asilo attraverso interventi integrati che rendano proficuo il periodo di attesa. Inoltre, la scarsa conoscenza della specificità della posizione giuridica e dei diritti ed obblighi ad essa connessi, spesso erroneamente assimilati a quelli degli immigrati, tende di fatto ad aggravare dinamiche di discriminazione, depotenziando ulteriormente l'azione dei soggetti (istituzionali e non) che, per tipo di funzioni e servizi resi, dovrebbero svolgere un ruolo centrale nei confronti di questo particolare gruppo bersaglio.

Ai precedenti, si aggiungono ulteriori ostacoli, legati alla specificità della posizione del richiedente, che, a differenza del migrante 'economico' è costretto a lasciare il Paese di origine a causa di pericoli che mettono a rischio la sua esistenza. I richiedenti asilo incontrano, infatti, maggiori difficoltà degli immigrati nell'accedere ad un nuovo contesto sociale: ciò accade principalmente perché non hanno avuto il tempo di prepararsi ma-

<sup>44</sup> Audizione del Sottosegretario all'Interno Mantovano al Senato della Repubblica – Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani – 04/02/04.

<sup>45</sup> L'unico strumento di supporto previsto è il contributo di prima assistenza erogato dal Ministero dell'Interno ai richiedenti asilo ai quali viene riconosciuto lo stato di indigenza (€ 17,56 al giorno, per non più di 45 giorni). Dal 1° agosto 2002 l'erogazione di tale contributo è stata sospesa.

terialmente e psicologicamente alla fuga. Di solito essi partono in fretta, con poche cose e poche o nulle informazioni sul Paese cui chiedono accoglienza. La ridotta o nulla conoscenza del Paese ospitante e delle normative vigenti costituisce un ulteriore fattore che ostacola l'accesso alla procedura d'asilo e la regolarizzazione della posizione giuridica dei nuovi arrivi, cui si aggiunge, soprattutto in alcuni contesti territoriali, la difficoltà di fronteggiare adeguatamente, con le risorse umane disponibili, carichi di lavoro crescenti che richiedono inoltre specifiche competenze tecniche (ad es. linguistiche).

Inoltre, non potersi avvalere delle reti etnico-parentali, rende oltremodo difficile l'accesso alla procedura per la richiesta di asilo e fa confluire le richieste di assistenza, informazione e consulenza verso le istituzioni pubbliche e le strutture del volontariato sociale.

Dal punto di vista del Paese di accoglienza, nonostante la constatazione che rilevazioni e statistiche sui flussi e sulle presenze siano necessarie per realizzare scelte politiche adeguate, la raccolta di dati accurati appare nella realtà difficile e scarsamente realizzata.

A ciò si aggiunge una situazione eterogenea sul territorio italiano rispetto agli standard di accoglienza ed alle risorse dell'area di arrivo e la carenza o inadeguatezza delle strutture preposte all'accoglienza.



## Capitolo 2

# LA STRATEGIA DI ATTUAZIONE DI EQUAL

## 2.1 La strategia di Equal per l'innovazione

La strategia italiana costruisce il laboratorio Equal a partire dall'identificazione di tre direttrici generali di intervento; queste forniscono il quadro di riferimento trasversale ai temi scelti su cui Equal sta offrendo un contributo innovativo in termini di strumenti, metodologie, dispositivi e prodotti in grado di incidere sulle politiche a livello locale, nazionale ed europeo.

In continuità con il primo triennio di sperimentazioni, le tre direttrici generali si confermano essere:

*Integrazione stabile tra politiche del lavoro e politiche sociali.* Nell'attuale periodo di programmazione del Fse, Equal rappresenta un importante strumento di intervento in grado di innovare il rapporto tra politiche sociali e del lavoro nella direzione dell'integrazione stabile tra questi due sistemi e dello sviluppo occupazionale. L'obiettivo di abbattere le attuali barriere nel mercato del lavoro richiede il superamento delle divisioni degli ambiti di competenza afferenti alle politiche sociali e del lavoro attraverso l'identificazione di finalità e strategie comuni e la sperimentazione di nuove prassi integratrici alla luce di un approccio globale al problema dell'accesso e della permanenza nel mercato del lavoro.

*Sviluppo di una Società della conoscenza non discriminatoria.* L'attuale modello di sviluppo delineato dalla Società della conoscenza si caratterizza per un'alta selettività delle risorse umane in termini di adeguamento del capitale di competenze professionali e relazionali ai rapidissimi mutamenti produttivi e tecnologici. Ne consegue una crescita dei fattori discriminanti l'entrata o la permanenza nel mercato del lavoro che interessano in maggiore misura le categorie più deboli sul mercato. A tal fine Equal si sta configurando come un laboratorio in grado di trasformare i rischi di discriminazione identificati dagli interventi in atto nella I fase in opportunità di adeguamento del capitale di competenze, sfruttando l'alta dinamicità degli strumenti propri della Società della conoscenza. Occorrerà pertanto continuare ad agire a livello preventivo attraverso interventi volti a dotare i soggetti, i contesti settoriali o territoriali, di maggiori capacità di utilizzo degli strumenti della Società della conoscenza, con particolare attenzione a contrastare il fenomeno del *digital divide*. E' questo, tra l'altro, un fenomeno che assume una precisa connotazione di genere, se si considera la scarsa attitudine delle donne all'intraprendere studi e percorsi di carriera in ambiti scientifici (*R&D*).

*Sviluppo locale, sviluppo sociale e sviluppo occupazionale.* Il laboratorio Equal si sta inoltre muovendo nella logica di sostenere lo sviluppo dei singoli territori, coerentemente con la dimensione delle risorse umane e lo sviluppo di specifici interventi volti a ridurre il disagio sociale. L'attenzione alle risorse umane deve trovare riscontro in uno sviluppo sostenibile del territorio capace di soddisfare i bisogni occupazionali del presente senza compromettere le prospettive delle future generazioni. A ciò si aggiunge la necessità di ridurre il divario di sviluppo economico e sociale tra i diversi contesti territoriali attivando nuovi patti sociali e formativi che facciano della coesione e dello sviluppo sociale ed occupazionale il presupposto di una crescita sostenibile.

Nel tradurre le direttrici sopra descritte in progettazioni operative occorrerà prestare un'attenzione particolare a tre fattori:

- le differenze, le specificità e i divari che caratterizzano le diverse realtà territoriali del Paese, a partire dalle Regioni dell'Obiettivo 3 e dell'Obiettivo 1;
- l'approccio di genere, che dovrà connotare trasversalmente i diversi tipi d'intervento;

- le esigenze di specifici gruppi bersaglio, quali le persone disabili, per garantire loro l'accesso ad ogni tipo di intervento.

L'apporto della strategia descritta si esplicita:

- nel concentrare gli interventi su precise priorità politiche, identificate tra quelle proposte dalla Comunicazione per la II fase, in funzione di problematiche particolarmente rilevanti a livello nazionale nella logica di massimizzare l'impatto dell'Iniziativa;
- nel declinare queste priorità politiche tenendo conto delle differenti problematiche presenti nelle zone Obiettivo 3 e in quelle Obiettivo 1 e delle specificità delle singole realtà regionali;
- nel focalizzare le priorità su problemi la cui soluzione richiede un particolare investimento in termini di innovazione e di sperimentazione, anticipando o favorendo nuove soluzioni normative, socio-economiche, finanziarie e tecnologiche.

Equal dovrà pertanto continuare a fungere da laboratorio in grado di innovare incidendo su particolari aspetti della strategia nazionale per l'occupazione, così come sulla programmazione ordinaria del Fse.

Le Regioni, in stretto raccordo e sinergia con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, assumeranno, come nella I fase dell'IC, un ruolo di protagoniste nel garantire sia la selezione di interventi realmente innovativi, sia l'assunzione piena della strategia di *mainstreaming*. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali garantirà la selezione di progetti innovativi in una logica nazionale e l'attuazione della strategia di *mainstreaming* a livello centrale, nonché il coordinamento delle azioni di *mainstreaming* a livello europeo.

## 2.2 La strategia di Equal rispetto al ruolo e alle caratteristiche dei Partenariati di Sviluppo

Sulla scorta dei risultati emersi nelle I fase, l'Iniziativa Equal 'scommette' sul partenariato in quanto efficace veicolo per risolvere, in maniera innovativa, i problemi multidimensionali alla base dei perduranti fenomeni di discriminazione e di disuguaglianza sul mercato del lavoro; un'ipotesi pienamente confermata dal Rapporto di valutazione intermedia della I fase a livello europeo<sup>46</sup>.

Se è vero che costruire partenariati non è una novità assoluta, Equal innova profondamente il concetto di rete imponendo come condizioni di ammissibilità la creazione della Partnership e stimolando il coinvolgimento di nuovi attori.

In Equal vanno pertanto sviluppate sperimentazioni innovative fondate su partenariati formalmente strutturati che promuovono una cooperazione attiva degli attori sin dalle fasi iniziali della progettazione e che prestano particolare attenzione alla definizione congiunta di obiettivi comuni, ruoli e responsabilità di ciascun partner.

I partenariati eleggibili sono riconducibili a due tipologie di Partnership di Sviluppo (PS)<sup>47</sup>:

- La PS geografica è costituita su una base territoriale relativamente circoscritta. Analogamente alla I fase, l'area geografica nella quale si intende realizzare l'intervento non potrà eccedere, di norma,

<sup>46</sup> 'The evaluation confirms that the partnership principle has proven to be the main vehicle of innovation and added value...'; Comunicazione che definisce gli orientamenti per la II fase dell'IC Equal', Bruxelles, COM (2003) final, (EN). (di seguito *Comunicazione Equal*)

<sup>47</sup> Comunicazione della Commissione agli Stati membri 2000/C 127/02 del 5.5.2000, p. 6, punto 24.

l'ambito subregionale e, in ogni caso, il partenariato dovrà essere accessibile anche alle piccole organizzazioni, favorendo il coinvolgimento di tutti i partner nei processi decisionali all'interno della PS.

- La PS settoriale si caratterizza come tale perché interviene in un determinato settore economico, senza riferimenti geografici predefiniti; inoltre rientrano nella categoria 'settoriale' le azioni focalizzate su un tema di particolare rilevanza nell'ambito della lotta alla discriminazione, all'esclusione ed alla disuguaglianza nel mercato del lavoro ed eventualmente gli interventi a favore di gruppi specifici tra quelli che subiscono discriminazioni o disuguaglianze rispetto al mercato del lavoro.

Caratteristica strategica comune ai due tipi di partenariato è l'esigenza di garantire l'innovazione tramite la funzionalità agli obiettivi del progetto e alle attività di *mainstreaming*, che dovranno essere incardinate nell'idea progettuale stessa e perseguite con flessibilità ed efficacia.

La 'filosofia' del PIC Equal prevede dunque che, sulla base delle priorità identificate, vengano costituite le Partnership di Sviluppo funzionali alla soluzione della problematica rilevata (v. paragrafo 2.7 'Le tappe di una progettazione tipo'). Le scelte relative alla composizione del partenariato non dovranno privilegiare la numerosità dei partner, bensì la coerenza con l'idea progettuale. Un partenariato capace di generare innovazione deve quindi:

- essere costruito su idee forti, che contengano in sé un'ipotesi di *mainstreaming*;
- coinvolgere tutti i soggetti necessari e strettamente funzionali a realizzare tale idea. Occorrerà anche capitalizzare e valorizzare le acquisizioni, frutto delle esperienze delle precedenti Iniziative e della I fase di Equal in termini di ridefinizione delle relazioni tra pubblico, privato e non profit, puntando a proiettarle in maniera più incisiva nella dimensione del *mainstreaming*;
- privilegiare la significatività dei componenti rispetto all'idea progettuale e la loro disponibilità e capacità di collaborare sia al *mainstreaming* sia all'innovazione, coinvolgendo, anche in momenti e fasi differenti, soggetti chiave con un ruolo attivo;
- coinvolgere anche piccole realtà locali in grado di dare un contributo all'innovazione.

A tali linee guida si affianca la raccomandazione, espressa nella nuova Comunicazione, di aprire maggiormente i partenariati a soggetti attualmente meno rappresentati in Equal, segnatamente le parti sociali, le Pmi e le Ong<sup>48</sup>.

### 2.3 La strategia di Equal per la partecipazione attiva

Il processo che conduce dall'innovazione progettuale al suo trasferimento a livello di sistema non si esaurisce nel coinvolgimento dell'ambiente istituzionale, poiché richiede la socializzazione dell'innovazione a tutti i livelli, dai singoli destinatari degli interventi, agli attori del territorio, secondo il principio della partecipazione attiva ribadito nella Comunicazione Equal. Il coinvolgimento di tutti gli *stakeholder*, compresi i beneficiari finali degli interventi, è infatti un fattore imprescindibile per garantire la piena coerenza dell'idea progettuale con i bisogni dei territori e la buona riuscita del programma di lavoro delle PS.

---

<sup>48</sup> Comunicazione Equal (EN), p. 17.

## **2.4 Le priorità politiche della strategia generale di Equal**

La strategia italiana di attuazione dell'Iniziativa Equal intende contrastare le discriminazioni presenti nel mercato del lavoro rilevate nel presente documento (v. Cap 1 'Analisi delle disuguaglianze in relazione al mercato del lavoro'). Coerentemente con l'approccio tematico fissato nella Comunicazione, e operando in una logica di non frammentazione delle risorse disponibili, l'Italia conferma la scelta di concentrare le sperimentazioni su 5 priorità (Assi d'intervento), entro le quali vengono identificati 6 temi ai quali corrispondono 6 Misure. Queste ultime costituiscono le scelte politiche nazionali - già operate nella I fase e confermate per il prossimo triennio - nell'ambito dei nove temi proposti dalla Comunicazione.

L'identificazione delle Misure in cui si articola l'intera strategia implica dunque una scelta politica, da parte dello Stato membro, di confermare l'attenzione per la II fase su specifici ambiti del mercato italiano in cui più evidenti sono presenti forme di disuguaglianza e discriminazione che colpiscono le categorie svantaggiate.

Tali ambiti, già evidenziati nella parte relativa all'analisi delle disuguaglianze in relazione al mercato del lavoro, sono inoltre esaminati nelle schede che descrivono le specificità regionali (v. Cap. 3, par. 3.6). Queste sono identificate dalle Regioni e Province Autonome che, a partire dalla I fase dell'Iniziativa, stanno svolgendo un ruolo chiave di indirizzo ma anche di attuazione dell'IC Equal, realizzando in tal modo un laboratorio di sussidiarietà orizzontale e verticale inedito nel panorama nazionale.

Nella logica di laboratorio sperimentale, il valore aggiunto dell'Iniziativa sarà determinato dalla capacità di continuare a realizzare prassi di lotta alla discriminazione innovative, offrendo un contributo all'attuazione della SEO (e dunque al NAP) e del Processo di Inclusione Sociale (NAP Inclusione 2003-2005).

Di seguito si riportano le priorità e le misure in cui si articola l'intera strategia.

### 2.4.1 - Struttura del Programma<sup>49</sup>

**Obiettivo generale:** Promozione di nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazione e di disuguaglianza nel contesto del mercato del lavoro attraverso la collaborazione transnazionale. Equal terrà debitamente conto dell'inserimento sociale e professionale dei richiedenti asilo

Assi	Temi	Misure	Ambiti di intervento
Occupabilità	<p><b>A.</b> Facilitare l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno difficoltà ad integrarsi o ad essere reintegrati nel mercato del lavoro che deve essere aperto a tutti</p> <p><b>B.</b> Lottare contro il razzismo e la xenofobia in relazione al mercato del lavoro</p>	<p>1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</p> <p>1.2 Prevenire l'insorgere di forme di razzismo e xenofobia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>• Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>• Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>• Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> <li>• Mobilitazione dei mezzi di comunicazione ed informazione per sensibilizzare, informare e prevenire fenomeni di razzismo e xenofobia</li> <li>• Coinvolgimento attivo degli attori sociali ed economici nella lotta al razzismo e alla xenofobia nel mercato del lavoro</li> <li>• Sostegno all'elaborazione e all'utilizzo di metodologie e strumenti educativi che favoriscano la diffusione dell'interculturalità e l'integrazione sociale anche con riferimento agli immigrati di seconda generazione</li> </ul>

<sup>49</sup> Nelle diverse Misure sarà possibile proporre modalità di intervento per sostenere le vittime di tratta e le persone appartenenti a minoranze etniche.

<b>Assi</b>	<b>Temi</b>	<b>Misure</b>	<b>Ambiti di intervento</b>
Imprenditorialità	<b>D.</b> Rafforzare l'economia sociale, in particolare i servizi di interesse pubblico, con particolare attenzione al miglioramento della qualità dei posti di lavoro	2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>• Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>• Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>
Adattabilità	<b>E.</b> Promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e le pratiche di lavoro orientate all'inserimento, che favoriscono l'assunzione e il mantenimento in situazione di occupazione di coloro che sono vittime di discriminazione e disparità in relazione al mercato del lavoro	3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>• Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori più deboli</li> <li>• Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione e di emarginazione</li> <li>• Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>• Promozione dei processi di innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento ai cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>

<b>Assi</b>	<b>Temi</b>	<b>Misure</b>	<b>Ambiti di intervento</b>
Pari Opportunità	<b>H.</b> Ridurre il divario fra i generi e sostenere la desegregazione professionale	4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>• Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>• Favorire la conciliazione vita/lavoro di uomini e donne</li> </ul>
Richiedenti asilo	<b>I.</b> Sostenere l'integrazione sociale e professionale dei richiedenti asilo	5.1 Migliorare la qualità dell'accoglienza e promuovere nuovi approcci formativi per i richiedenti asilo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promozione di interventi informativi, formativi, di sensibilizzazione e di aggiornamento rivolti ad operatori pubblici e del privato sociale che garantiscano una conoscenza approfondita della condizione specifica dei richiedenti asilo e dei servizi attivi a livello territoriale</li> <li>• Promozione di percorsi integrati di assistenza e formazione breve per favorire l'integrazione sociale e professionale dei richiedenti asilo</li> </ul>

## 2.5 La strategia di Equal per la transnazionalità

La transnazionalità non solo costituisce il principio distintivo dell'Iniziativa Equal nel panorama dei Fondi Strutturali, ma è anche *'parte integrante delle attività delle PS, i cui programmi di lavoro non possono considerarsi completi in assenza di questo elemento'*<sup>50</sup>. La dimensione transnazionale rappresenta infatti un potenziale valore aggiunto in quanto può contribuire ad innovare le pratiche, le politiche ed i sistemi di riferimento in maniera significativa, come stanno dimostrando alcuni casi esemplari nell'attuale periodo di programmazione. Tuttavia occorre constatare che, se gli obiettivi della transnazionalità non sono stati pienamente realizzati nella I fase<sup>51</sup>, nella II fase vengono poste le premesse strategiche, nonché adottate più efficaci modalità operative, perché tale principio abbia piena attuazione e le ricadute risultino più tangibili negli Stati membri.

Il plusvalore della cooperazione transnazionale appare, tra l'altro, ulteriormente evidente considerando l'impatto dell'allargamento dell'Unione a dieci nuovi Stati membri a partire da maggio del 2004 e le nuove e molteplici opportunità di collaborazione che esso offrirà. In tal senso, assume una valenza strategica un livello di collaborazione transnazionale che prevede una strategia concertata di azioni finalizzate alla trasposizione delle innovazioni sui sistemi dei 25 Stati membri coinvolti. La transnazionalità concorre inoltre a rafforzare la portata innovativa delle diverse sperimentazioni anche attraverso una più ampia disponibilità nelle PS di attori che testano metodologie, strumenti e percorsi volti alla rimozione delle barriere all'accesso e alla permanenza in mercati caratterizzati da dinamiche diverse.

Pertanto nella II fase il principio di cooperazione transnazionale viene rafforzato e troverà attuazione a molteplici livelli, come prevede la Comunicazione<sup>52</sup>. In particolare:

Per le PS attraverso la:

- implementazione dei rispettivi Accordi di Cooperazione Transnazionale (ACT);
- partecipazione a eventi, conferenze, seminari e gruppi di lavoro a livello europeo (Gruppi Tematici Europei, gruppi trasversali, ecc.) utilizzando risorse a valere sull'Azione 2.

Per gli Stati membri attraverso la:

- partecipazione ai suddetti eventi e gruppi di lavoro, sia in qualità di Paese capofila che come membro;
- organizzazione di eventi e attività di respiro europeo su iniziativa dell'Autorità di gestione avvalendosi delle risorse disponibili per l'AT, anche svincolati dalla Commissione europea.

<sup>50</sup> Comunicazione Equal (EN), p. 13.

<sup>51</sup> La nuova Comunicazione agli Stati membri evidenzia infatti come *'la cooperazione transnazionale produce ancora un valore aggiunto limitato e non contribuisce in maniera sufficiente all'innovazione'* nel territorio dell'Unione<sup>51</sup>. Analogamente, a livello nazionale, si constata *'una apparente genericità e limitatezza degli accordi di cooperazione'* e *'limitata complessità e ampiezza delle attività*

<sup>52</sup> Comunicazione Equal (EN), p. 22

## 2.6 La strategia di Equal per il *mainstreaming*

La strategia italiana di *mainstreaming* per la II fase dell'Iniziativa Equal conferma la scelta di adottare un approccio integrato in grado di coniugare meccanismi di tipo ascendente (c.d. *bottom up*) con sollecitazioni di natura *top-down*. Queste ultime, in particolare, risultano significativamente rafforzate, non solo in virtù del mandato di Equal rispetto alle precedenti IC, ma anche per recepire le recenti raccomandazioni fornite dalla Commissione europea<sup>53</sup>. Al fine di conciliare i c.d. *pull e push factors*, la strategia nazionale complessiva (ossia per le Azioni 2 e 3) si basa necessariamente sul coinvolgimento attivo di una pluralità di attori che intervengono nelle sedi decisionali così come nei settori del pubblico, del privato e del privato sociale. Saranno identificate idonee modalità di coinvolgimento per la massima integrazione possibile tra Autorità di gestione e Organismi intermedi.

### 2.6.1 Le diverse dimensioni del *mainstreaming*

Operativamente, la strategia continuerà a muoversi lungo le tre direttrici: *mainstreaming* orizzontale, verticale e di genere. Gli obiettivi specifici e apporti attesi in ciascun ambito sono di seguito specificati.

#### Il *mainstreaming* orizzontale

La strategia italiana per il *mainstreaming* orizzontale - che si sostanzia nel trasferimento di buone prassi di lotta all'esclusione tra attori/operatori di medesimo livello gerarchico - attribuisce un ruolo strategico alle PS. In continuità con la I fase, tale orientamento si rifletterà sia nei criteri di eleggibilità e di ammissione, sia nella predisposizione dei Dossier di candidatura.

L'apporto atteso a livello di *mainstreaming* orizzontale dalle PS, tuttavia, non si limiterà alle innovazioni maturate nell'ambito progettuale, quindi come PS *uti singuli*. Al contrario, è previsto un contributo significativo dalla partecipazione attiva di PS selezionate ai lavori tematici in ambito nazionale (Osservatori tematici) ed eventualmente in sede comunitaria (negli ETG – Gruppi tematici europei istituiti per i cinque Assi di Equal), con modalità differenziate (in presenza e per via telematica).

#### Il *mainstreaming* verticale

Per quanto concerne il *mainstreaming* verticale, la strategia italiana fa assegnamento sui contributi forniti dalle singole PS per influenzare la programmazione e il quadro normativo locale, regionale e nazionale. Tuttavia, per generare effetti di *mainstreaming* verticale, le più significative esperienze progettuali saranno raggruppate attivando meccanismi di scambio di esperienze e di confronto con i principali attori coinvolti nella definizione degli orientamenti e delle politiche nazionali ed europee e per l'occupazione e l'integrazione sociale. L'impatto sui sistemi e sulle politiche si gioca infatti attraverso una complessa rete di azioni che vedranno il coinvolgimento delle PS, ma anche di altri soggetti, istituzionali e non, attraverso lo scambio, il

---

<sup>53</sup> Nelle Iniziative precedenti il *mainstreaming* si è sostanzialmente nell'acquisizione a posteriori, da parte dei sistemi e degli attori locali, delle migliori prassi emerse dai progetti. Viceversa in Equal la rilevanza del processo è tale da condizionare gli obiettivi progettuali: infatti è indispensabile identificare fin dalla fase di progettazione le potenziali ricadute delle attività in generale e, in particolare, delle attività tematiche, delineando una specifica strategia di diffusione e trasferimento dell'innovazione. '*mainstreaming the results of Equal presents a challenge, and therefore in the second round, this principle will be reinforced*', p. 15.

*benchmarking* e la trasposizione di prassi integratrici e di modelli d'intervento a livelli gerarchicamente sovraordinati rispetto a quello della sperimentazione originaria.

In questo senso, come nella I fase, l'Autorità di gestione, le Regioni e le Province Autonome svolgeranno un ruolo chiave.

### **Mainstreaming di genere**

Come noto, gli interventi finanziati dai Fondi strutturali devono garantire il rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne. In particolare la priorità 'Parità fra i sessi' della SEO, nell'affermazione *'le politiche a favore dell'occupazione dovranno occuparsi delle disparità strutturali nel mercato del lavoro... compreso il divario fra i sessi'*, dà un chiaro mandato agli Stati membri di adottare un approccio di *mainstreaming* di genere nei PIC Equal. L'approccio di genere dovrà dunque interessare trasversalmente tutti gli ambiti di intervento dell'Iniziativa, in linea con la raccomandazione di *'rafforzamento dell'integrazione orizzontale delle questioni di genere nei settori di intervento occupazionale'* stabiliti nella SEO<sup>54</sup>.

Tali prescrizioni sono recepite nella strategia italiana di *mainstreaming* attraverso, tra l'altro, una serie di requisiti quali: la presenza del Dipartimento per le Pari opportunità nel Comitato di Sorveglianza e la richiesta di dati disaggregati (es. relativi ai beneficiari) per sesso nei formulari e questionari somministrati periodicamente dall'Autorità di gestione.

Infine, nell'ottica del *mainstreaming* di genere, insieme a politiche di *empowerment* per l'accesso ai ruoli decisionali delle donne, Equal dovrà continuare a promuovere:

- l'integrazione dell'ottica di genere nei modelli di analisi dei fabbisogni formativi e professionali;
- il sostegno volto a facilitare la conciliazione tra vita familiare e (re)inserimento lavorativo;
- gli accordi tra le Parti sociali, anche all'interno di progetti di sviluppo locale che garantiscono agli uomini e alle donne uguali opportunità nel mercato del lavoro.

### **2.6.2 Il *mainstreaming* e le Azioni di Equal**

Di seguito vengono delineate le linee strategiche che, in continuità con la I fase, regoleranno i processi di *mainstreaming* nell'Azione 2 e 3 dell'Iniziativa Equal in Italia. Sebbene tali processi convergano verso il medesimo obiettivo – quello di contribuire ad innovare le pratiche e le politiche per la formazione e il lavoro, essi adottano approcci e strumenti diversi e implicano variamente gli attori chiave, come di seguito illustrato.

#### *Il *mainstreaming* nell'Azione 2*

Il processo di *mainstreaming* nell'Azione 2, come nel precedente triennio (2000-2003), sarà caratterizzato da una logica di tipo ascendente (c.d. *'bottom-up'*): in breve, l'impatto atteso sulle prassi e sulle politiche di riferimento dovrà provenire essenzialmente dall'offerta *'spontanea'* di (potenziali) buone prassi da parte delle PS ammesse all'Azione 2. L'Azione 2 dunque continuerà ad offrire uno spazio di sperimentazione – coerente con lo spirito della *'libera circolazione di buone idee'* della nuova Comunicazione - che non sarà, necessariamente, collegato in modo stretto né condizionato dalla domanda di *policy* degli attori istituzionali. Si conferma

---

<sup>54</sup> Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato delle Regioni Il futuro della strategia europea per l'occupazione (SEO), Bruxelles, 14.01.2003, COM (2003) 6 definitivo, par. 2.2.9., 16.

infatti come fase in cui le sperimentazioni dovranno piuttosto 'indurre' dei bisogni, talvolta latenti, di nuovi strumenti e dispositivi nei *policy maker*, con sollecitazioni strutturate 'dal basso'.

Il lavoro sperimentale delle PS sul versante del *mainstreaming*, tuttavia, non sarà lasciato esclusivamente all'iniziativa dei partenariati, ma sarà indirizzato e valorizzato con apposite attività di identificazione e capitalizzazione delle promising practice e delle buone prassi emergenti. Come nella I fase, quindi le PS saranno coinvolte in azioni di sistema: nel monitoraggio qualitativo, negli Osservatori tematici nazionali e in misure di informazione e diffusione; in attività di *networking* tematico in specifici territori, su iniziativa delle Regioni e delle Province Autonome che, come in passato, ne ravvisassero l'esigenza.

### *Il mainstreaming nell'Azione 3*

Come nella I fase, la logica soggiacente il processo di *mainstreaming* nell'Azione 3 sarà caratterizzata dall'adozione di un approccio di tipo integrato. Infatti l'impatto atteso sulle politiche di riferimento sarà esplicitamente orientato dalla 'domanda' di buone prassi espressa dai *policy-maker* (i potenziali 'clienti' delle sperimentazioni in atto) a livello regionale e nazionale. La scelta di privilegiare il protagonismo dei decisori politici operanti a diversi livelli istituzionali, in questa fase, muove sia dalla constatazione che sono questi i soggetti più idonei a tradurre i risultati delle sperimentazioni in modifiche strutturali dei sistemi di riferimento, sia dall'esigenza espressa nella nuova Comunicazione di rafforzare la 'verticalità' del processo<sup>55</sup>. Le PS dovranno pertanto collocare le proprie azioni di *mainstreaming* all'interno di specifiche priorità tematiche e di ambiti di *policy*, aggiuntivi rispetto a quelli declinati nel presente Docup (v Cap 3 'Descrizione delle Misure'). Se l'Azione 2 rappresenta lo spazio libero di sperimentabilità (l'offerta), l'Azione 3 è invece momento di incontro tra domanda e offerta di buone prassi, tra attori dei partenariati e attori politici. In ragione del marcato taglio di *policy* dell'Azione 3, le azioni volte a 'fare sistema', come nella I fase, implicheranno direttamente l'Autorità di gestione e le Regioni e Province Autonome, attraverso la costituzione di un sistema integrato di Comitati di *mainstreaming* nazionale e di Tavoli regionali.

Infine, recependo due nuovi orientamenti della Comunicazione Equal per la II fase, l'Azione 3 vedrà un'apertura anche verso il lavoro transnazionale, sia in relazione alle iniziative dei Gruppi tematici europei (ETG)<sup>56</sup>, sia nella strutturazione dei piani di lavoro delle PS; inoltre sarà incoraggiato il coinvolgimento di attori non Equal. L'impatto sui sistemi si giocherà dunque anche sull'implicazione di *stakeholder* operanti nella più vasta cornice dei Fondi strutturali e di altri ambiti di *policy* finalizzati all'inclusione socio-lavorativa.

<sup>55</sup> Comunicazione Equal (EN), 'Member States should also encourage policy demand' p. 8.

<sup>56</sup> Comunicazione Equal (EN), p. 15 'Managing authorities may also fund additional mainstreaming activities (action 3) such as the preparation of guides, good practices or other tools by Development Partnerships as part of the collaboration within European thematic groups'.

## 2.7 L'operatività delle misure: le tappe di una 'progettazione tipo'

In virtù dei principi di partnership e partecipazione attiva, la strategia di Equal richiede un'innovazione sostanziale del processo di progettazione e realizzazione degli interventi sul territorio in senso genuinamente partecipativo, attraverso l'identificazione di elementi chiave da cui muovere per l'implementazione di interventi integrati. La PS assume infatti un ruolo centrale non solo nella fase di realizzazione degli interventi, ma soprattutto nell'analisi multiattore delle problematiche esistenti nei diversi contesti e nell'identificazione congiunta e concertata delle strategie più idonee per risolverli. Ciò include l'identificazione delle piste di *mainstreaming* che ciascuna sperimentazione dovrà intraprendere per garantire un impatto significativo sul territorio locale, nazionale ed europeo.

La composizione dei partenariati nazionali e transnazionali dovrà quindi essere funzionale alla realizzazione di interventi che contribuiscano concretamente ad abbattere le barriere di accesso e di permanenza nel mercato e che siano in grado di trasporre le soluzioni sperimentate nei sistemi di riferimento.

Di seguito si descrivono le principali tappe di una corretta 'progettazione tipo' in ambito Equal:

- individuazione e descrizione di una problematica reale che interessa uno specifico territorio o uno specifico settore, con riferimento alle disuguaglianze e discriminazioni sul mercato del lavoro;
- individuazione di una rete di partner idonea alla costruzione di un Partenariato di Sviluppo funzionale alla tipologia di problemi che si intendono affrontare e al *mainstreaming* a livello locale e nazionale;
- individuazione dell'idea progettuale e scelta della Misura alla quale essa si ascrive.

L'idea progettuale dovrà essere concepita e descritta in modo da essere:

- coerente con le linee programmatiche del Docup Equal e del relativo avviso nazionale;
- capace di proporsi come innovativa rispetto alle strategie nazionali e locali di lotta contro le disuguaglianze nel mercato del lavoro;
- ricerca e identificazione di almeno una PS Equal operante in un altro Paesi Ue su tematiche affini a quella cui si ascrive la proposta progettuale;
- progettazione partecipata dell'intervento sulla base del contributo che ciascun partner intende offrire per la realizzazione nonché il *mainstreaming* dei risultati sia a livello territoriale che nazionale;
- individuazione della gamma di azioni innovative rispetto ai contenuti, metodi e strumenti utilizzati. Le azioni sono riconducibili a tre tipologie: azioni di sistema, azioni rivolte ai beneficiari ed azioni di accompagnamento e supporto (v. Cap. 7 monitoraggio);
- definizione di una strategia operativa di *mainstreaming* per l'Azione 2.

Evidentemente la logica soggiacente a tale processo è riconducibile a metodi che adottano un approccio partecipativo nella progettazione e realizzazione di interventi complessi, come il *Project Cycle Management* (PCM)<sup>57</sup> adottato dalla Commissione europea e da numerose altri organismi internazionali.

---

<sup>57</sup> Per un primo approfondimento sul metodo PCM si segnala il manuale della Commissione europea - Europe Aid Cooperation Office 'Project Cycle Management Handbook', marzo 2002, [http://europa.eu.int/index\\_it.htm](http://europa.eu.int/index_it.htm).



# Capitolo 3

## DESCRIZIONE DELLE MISURE

### 3.1 Asse Occupabilità

#### TEMA A

#### FACILITARE L'ACCESSO E IL RIENTRO NEL MERCATO DEL LAVORO PER COLORO CHE HANNO DIFFICOLTÀ AD INTEGRARSI O AD ESSERE REINTEGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO CHE DEVE ESSERE APERTO A TUTTI

#### MISURA 1.1: Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato

La Misura 1.1. mira a facilitare l'accesso al mercato del lavoro per le categorie maggiormente discriminate, agendo sull'insieme degli ostacoli di diversa natura (sociale, economica e occupazionale) all'origine dei fenomeni di discriminazione e disuguaglianza, secondo un approccio multidimensionale. Sotto il profilo operativo, la logica d'intervento è volta a creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato sostenendone, al contempo, il processo di inclusione.

La Misura intende quindi sperimentare un mix di pratiche innovative che integri politiche formative e del lavoro con strumenti socio-assistenziali, promuovendo lo sviluppo di una cultura condivisa tra istituzioni e operatori afferenti ai diversi sistemi, in un'ottica di *welfare to work*<sup>58</sup>. A tal fine si auspica una maggiore presenza dei servizi pubblici e privati per l'impiego, di cui viene confermato il ruolo strategico nel favorire l'accesso al mercato dei soggetti più difficilmente occupabili. Un ulteriore contributo nel processo di inclusione è atteso dal mondo imprenditoriale, che, oltre ad orientare l'offerta di formazione a livello locale, deve divenire da un lato, propulsore di soluzioni inedite nell'affrontare le problematiche legate al *mismatch* tra domanda e offerta e, dall'altro recettore degli aspetti più innovativi maturati nelle sperimentazioni.

Vi è inoltre un'attenzione specifica sui gruppi bersaglio, identificati, secondo il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005<sup>59</sup>, in soggetti disabili, in particolare donne, immigrati, persone affette da dipendenze, detenuti, persone senza fissa dimora, minoranze etniche e vittime di tratta. A tali categorie si aggiungono quelle tradizionalmente destinatarie degli interventi a valere sulla Misura 1.1: disoccupati, in particolare di lunga durata, inoccupati involontari, persone che rientrano al lavoro dopo un lungo periodo, giovani alla prima occupazione, giovani *drop-out*, disoccupati in età avanzata.

Data la complessità del tema oggetto della Misura, le sperimentazioni proposte dalle PS possono, riferirsi a uno o più ambiti di intervento:

#### a) Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate

Tale ambito è dedicato alla costruzione di circuiti di inclusione sociale e inserimento lavorativo fondati sulla centralità dell'utente-cliente anche alla luce della riforma dei servizi per l'impiego (D. Lgs. 297/02) e delle innovazioni introdotte dalla Legge 30/03 e relativo D.Lgs 276/03 (c.d. Legge Biagi). Il coinvolgimento dei ser-

<sup>58</sup> Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003.

<sup>59</sup> Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005.

vizi per l'impiego in tali percorsi consente di modularli sia in base alla specificità dell'offerta in termini di risorse e problematiche, sia in risposta al fabbisogno espresso dal tessuto economico locale.

**b) Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili**

Questo ambito si focalizza sulla necessità di rendere accessibile a tutti, in particolare a quanti sono in possesso di basse qualifiche, l'offerta di formazione e orientamento attraverso l'individuazione di nuove metodologie e strumenti formativi, di orientamento e certificazione in un'ottica di *lifelong learning*. In tal senso, particolare attenzione va riservata alla valorizzazione, valutazione e validazione delle competenze pregresse dei soggetti più deboli, anche mediante una specifica formazione degli operatori.

**c) Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio**

L'ambito intende promuovere processi di inclusione che agiscano soprattutto sulla domanda, sperimentando azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione dei datori di lavoro volte ad abbattere resistenze e pregiudizi di tipo culturale. Ciò appare tanto più opportuno in presenza di determinati gruppi target (ad esempio disabili, detenuti, immigrati o disoccupati adulti) che richiedono lo sviluppo di una cultura del *diversity management* volta a favorirne l'integrazione nel tessuto sociale ed economico.

**d) Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti**

Tale ambito è riservato alla costruzione di reti sociali e istituzionali finalizzate ad offrire una risposta integrata alla molteplicità delle problematiche e dei bisogni di cui è portatore il soggetto svantaggiato. A tal fine si rende necessario adottare un approccio preventivo in grado di rilevare lo stato di disagio ed agire sugli aspetti che lo caratterizzano, operando in sinergia nell'ottica della promozione del *capacity building*.

**Specificità territoriali**

Le differenze strutturali del mercato del lavoro italiano, riconducibili alle specificità territoriali esaminate nello scenario dell'Asse, richiamano la necessità di muovere dai meccanismi di discriminazione che agiscono sui contesti locali. Le PS dovranno pertanto agire sugli ostacoli di tipo soggettivo (bassa scolarizzazione o basse qualifiche, presenza di forme di disagio sociale, età, appartenenza a minoranze etniche, ecc.) che caratterizzano l'inoccupazione o la disoccupazione. Nelle regioni del Mezzogiorno le sperimentazioni dovranno anche rispondere a dinamiche di tipo strutturale che investono ampie categorie di popolazione e determinano un'inoccupabilità di carattere oggettivo (tessuto economico e produttivo debole, dinamiche sfavorevoli del mercato, offerta formativa non rispondente alle esigenze del territorio, inadeguatezza dei servizi di incontro domanda e offerta di lavoro, carenza di servizi alle persone dipendenti, ridotta domanda di lavoro), cioè fortemente collegata alle caratteristiche locali. In tal caso, gli interventi dovranno investire maggiormente sullo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, contribuendo così a combattere fenomeni di degrado urbano, di economia sommersa e di impoverimento progressivo dei territori derivante dall'abbandono dei piccoli centri.

## Specificità di genere

Gli interventi progettati e realizzati nell'ambito di questa Misura dovranno tenere conto delle specificità di genere a due livelli: di sistema e di beneficiari finali. A livello di sistema, attraverso l'adozione della prospettiva di *mainstreaming* di genere, ossia garantendo da un lato l'accessibilità di ogni tipo di servizio e intervento progettuale a uomini e donne in condizioni di parità e dall'altro adottando, sin dalla fase di progettazione, la prospettiva del *gender assessment*, ossia la valutazione dell'impatto delle azioni previste su uomini e donne. A livello di beneficiari, gli interventi realizzati dovranno tenere conto di come la variabile 'genere' - e nel caso in particolare 'genere femminile' - rappresenti, soprattutto in specifiche aree territoriali, in cui il fattore inoccupabilità si collega a criticità del sistema socio-economico e culturale, un'aggravante di uno stato generale di povertà e emarginazione sociale - come testimonia il peso della componente femminile nella povertà e nel mercato del lavoro sommerso, sia esso condotto ai margini della legalità, sia esso espresso attraverso lavori formalmente 'non riconosciuti'. Per garantire un maggiore rispetto delle specificità di genere ad entrambi i livelli, si ritiene opportuno assicurare all'interno del partenariato un effettivo coinvolgimento degli istituti e degli organismi a livello locale deputati alla promozione e verifica delle pari opportunità (comitati, commissioni, consulte, ecc.).

## Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)

I beneficiari dei finanziamenti sono le PS settoriali e geografiche. Esse, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche, centrali e locali;
- imprese profit, imprese sociali e imprese non profit, consorzi di imprese;
- associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali, reti cooperative;
- associazioni di categoria, datoriali e sindacali;
- organismi di istruzione e formazione;
- scuole, università, enti di ricerca;
- parti sociali;
- istituzioni finanziarie;
- agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati (ex art. 13 del D.Lgs. 276/03);
- associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali (con particolare riferimento alle azioni ex art. 14 D.Lgs. 276/03), reti cooperative.

## Destinatari delle attività

Rappresentano categorie di destinatari:

- **i sistemi** (del lavoro, della formazione e del welfare);
- **i beneficiari intermedi** (operatori dei servizi per l'impiego, dei servizi sociali ed assistenziali, della formazione e dell'istruzione, dell'associazionismo, del Terzo settore ecc.);

- **i beneficiari finali** (persone in cerca di occupazione<sup>60</sup>, in particolare giovani, disoccupati di lunga durata, persone che intendono rientrare al lavoro dopo un lungo periodo, disoccupati in età avanzata, inoccupati e donne capofamiglia in situazioni di povertà; immigrati, ex-tossicodipendenti, tossicodipendenti ex-detenuiti, detenuti, giovani drop-out, transessuali, omosessuali, disabili fisici, disabili psichici, disabili mentali, malati irreversibili, minoranze etniche - Rom, curdi, ecc. -, vittime di tratta, ecc.).

#### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- nuove modalità di approccio alle disuguaglianze secondo una logica multidimensionale;
- coinvolgimento degli attori del territorio attraverso patti o accordi che promuovano l'occupabilità nella direzione dello sviluppo locale;
- sperimentazione di reti tra i sistemi socio-assistenziale, formativo e del lavoro, volte ad integrare stabilmente risorse e metodologie di intervento afferenti a ciascun sistema;
- sperimentazione di nuovi percorsi per l'occupabilità dei soggetti particolarmente deboli sul mercato che prevedano il coinvolgimento attivo di imprenditori e servizi per l'impiego;
- innovazione e flessibilizzazione dell'offerta formativa e di orientamento in una logica di maggiore accessibilità e di lifelong learning.

La Misura 1.1, per la portata del suo obiettivo generale, intende offrire contributi innovativi all'attuazione complessiva degli orientamenti indicati nel Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003; in modo particolare, il potenziale valore aggiunto si rileva in relazione alle Fiche 1, 7<sup>61</sup> e, in via indiretta, alle Fiche 2, 4, 9 e 10.

Rispetto al Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale per il triennio 2003-2005, la Misura intende offrire un valore aggiunto alle priorità di azione 2, 3, 5, 6.

<sup>60</sup> Sulla base della definizione ISTAT, tra le persone in cerca di occupazione rientrano i disoccupati in senso stretto, le persone in cerca di prima occupazione, altre persone che cercano lavoro (studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro, ecc.).

<sup>61</sup> Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003.

## TEMA B

**LOTTARE CONTRO IL RAZZISMO E LA XENOFOBIA IN RELAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO****Misura 1.2: Prevenire l'insorgere di fenomeni di razzismo e xenofobia**

La Misura 1.2 intende sperimentare azioni in grado di prevenire fenomeni di razzismo e xenofobia creando un contesto di tolleranza, fondato sui valori dell'interculturalità e del *diversity management*. L'integrazione è concepita come un processo reciproco di avvicinamento di mondi diversi attraverso strumenti di comprensione e conoscenza. La discriminazione fondata sulla razza, l'appartenenza etnica o la fede religiosa costituiscono infatti un ostacolo significativo all'integrazione sociale e lavorativa di coloro che sono percepiti come diversi. In tal senso la rimozione di paure e pregiudizi passa attraverso la conoscenza del fenomeno migratorio, la diffusione di esempi positivi di integrazione e di approcci multiculturali.

Nell'ambito di tale Misura una particolare attenzione dovrebbe essere rivolta, in linea con le indicazioni fornite dalla Comunicazione di Equal, alla componente Rom. Tale minoranza etnica, infatti, destinata a diventare la più numerosa nell'Europa allargata, è particolarmente colpita da forme di discriminazione, razzismo e xenofobia. Per quanto riguarda gli interventi rispetto alla popolazione Rom occorre tener presente, infine, la dimensione di genere e giovanile, che rappresentano due componenti mediamente più numerose che in altre minoranze. La Misura intende sperimentare l'innovazione a partire dall'identificazione di possibili campi di azione delle PS riferibili a macro-ambiti su cui agire per prevenire e combattere le forme di razzismo e di xenofobia che ostacolano l'integrazione lavorativa di persone appartenenti a diverse razze ed etnie. I macro-ambiti su cui agire sono:

**a) Mobilitazione dei mezzi di comunicazione ed informazione per sensibilizzare, informare e prevenire fenomeni di razzismo e xenofobia**

Il settore dell'informazione ed i mezzi di comunicazione di massa svolgono un ruolo centrale nella produzione e trasmissione nella società di modelli culturali e comportamentali. Per le enormi capacità di raggiungere un numero elevato di persone, questo ambito richiede una particolare attenzione alla luce del possibile contributo che può offrire, sia in positivo che in negativo, alla problematica del razzismo e della xenofobia. Le azioni da intraprendere in tale contesto hanno l'obiettivo di contrastare e prevenire pratiche di produzione e distribuzione dell'informazione che possano favorire l'insorgere di fenomeni di intolleranza e discriminazione razziale.

**b) Coinvolgimento attivo degli attori sociali ed economici nella lotta al razzismo e alla xenofobia nel mercato del lavoro**

L'ambito promuove la diffusione di una conoscenza ed una informazione approfondita e puntuale sulle caratteristiche specifiche del fenomeno migratorio nei diversi contesti territoriali tra i principali attori che intervengono nel processo di integrazione lavorativa (imprese, sindacati, servizi per l'impiego). Strategico in particolare risulta il coinvolgimento delle imprese in funzione dell'ampliamento delle prospettive occupazionali dei soggetti immigrati. In tal senso le PS devono farsi promotrici di interventi volti a stimolare un approccio alla diversità nell'ambito delle imprese e dei servizi pubblici e privati, promovendo la conoscenza e la circolazione di esempi riusciti di integrazione.

**c) Sostegno all'elaborazione e all'utilizzo di metodologie e strumenti educativi che favoriscano la diffusione della interculturalità e la integrazione sociale, anche con riferimento agli immigrati di seconda generazione**

Con l'aumento del numero degli studenti stranieri, il mondo della scuola ha assunto un carattere sempre più multietnico, imponendo un ripensamento di strategie educative più attente ai diversi e complessi bisogni dell'utenza. Tale ambito di intervento si pone dunque a sostegno di azioni che favoriscano l'adozione e il consolidamento di approcci interculturali nei percorsi formativi e di istruzione, adeguando i programmi, dotando il personale di nuove competenze improntate all'interculturalità e alla valorizzazione delle differenze.

**Specificità territoriali**

La promozione di interventi di natura preventiva interesserà l'intero territorio nazionale. Nella definizione delle azioni si dovrà comunque tenere conto delle specificità territoriali in relazione sia agli assetti dei mercati locali sia alle caratteristiche sociali e culturali dei singoli contesti.

**Specificità di genere**

Gli interventi progettati e realizzati nell'ambito di questa Misura dovranno tenere conto delle specificità di genere a due livelli: di sistema e di beneficiari finali. A livello di sistema, attraverso l'adozione della prospettiva di *mainstreaming* di genere, ossia garantendo, da un lato, l'accessibilità di ogni intervento progettuale a uomini e donne in condizioni di parità e dall'altro adottando, sin dalla fase di progettazione, la prospettiva del *gender assessment*, ossia la valutazione dell'impatto delle azioni previste su uomini e donne. A livello di beneficiari finali gli interventi, soprattutto attraverso le azioni di sensibilizzazione, dovranno contribuire a sviluppare un più ampio concetto di pari opportunità, che parte dal rispetto della specificità dei generi ma che giunge alla formazione di un approccio interculturale, con una particolare attenzione alle condizioni in cui il genere femminile diventa una variabile discriminante aggiuntiva al fattore etnico e culturale. Per garantire un maggiore rispetto delle specificità di genere ad entrambi i livelli, si ritiene opportuno assicurare all'interno del partenariato un effettivo coinvolgimento degli istituti e degli organismi a livello locale deputati alla promozione e verifica delle pari opportunità (comitati, commissioni, consulte ecc.).

**Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)**

I beneficiari dei finanziamenti sono i Partenariati di Sviluppo settoriale. Essi, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche, centrali e locali;
- imprese;
- parti sociali;
- servizi per l'impiego pubblici e privati;
- organismi di istruzione e formazione;
- servizi sanitari e socio-assistenziali;
- scuole, università, enti di ricerca;
- organizzazioni dell'associazionismo e del volontariato;

- Ong e organizzazioni internazionali.

### **Destinatari delle attività**

Rappresentano categorie di destinatari:

- **i sistemi** (del lavoro, della formazione e del welfare);
- **i beneficiari intermedi** (operatori dei servizi per l'impiego, dei servizi sociali ed assistenziali, della formazione e dell'istruzione, dell'associazionismo, del Terzo settore, ecc.);
- **i beneficiari finali** (immigrati, minoranze etniche - Rom, curdi, ecc. -, vittime di tratta, larga utenza, ecc.).

### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- promozione di nuove forme di collaborazione tra i principali attori economici e sociali che preven-  
gano l'insorgere di fenomeni di razzismo e xenofobia in relazione al mercato del lavoro, contrastan-  
do la diffusione di una rappresentazione sociale del fenomeno fondata su stereotipi e pregiudizi;
- sperimentazione di nuove metodologie e strumenti educativi e di accesso al mercato del lavoro che  
rafforzino e rendano stabile il dialogo e la collaborazione tra il mondo della produzione, la società  
civile e le istituzioni educative.

La Misura intende offrire un valore aggiunto alle Fiche 7 e 9 del Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003, alle priorità di Azione 3 e 6 del Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005, e, infine, all'implementazione delle direttive comunitarie sulla lotta al razzismo e alla xenofobia (2000/43/EC e 2000/78/EC).

### 3.2 Asse Imprenditorialità

#### TEMA D

**RAFFORZARE L'ECONOMIA SOCIALE, IN PARTICOLARE I SERVIZI DI INTERESSE PUBBLICO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI POSTI DI LAVORO**

#### **MISURA 2.2: Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi**

L'intervento che Equal intende realizzare nell'ambito di questa Misura è rivolto a rafforzare ed innovare l'economia sociale come ambito in grado di coniugare lo sviluppo sociale con lo sviluppo economico ed occupazionale.

L'economia sociale si pone, infatti, come modello favorevole ad uno sviluppo sostenibile in virtù di tre elementi:

- si radica sul territorio, in quanto lo sviluppo dell'economia sociale è legato ai bisogni espressi in un contesto geografico e sociale specifico;
- permette l'abbassamento di alcune barriere che ostacolano l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro di quei soggetti più deboli e meno garantiti dal mercato del lavoro tradizionale;
- ha una forma imprenditoriale con una forte valenza sociale che dà identità all'economia sociale, con riferimento sia ai singoli soggetti direttamente coinvolti nelle imprese sociali sia all'intera collettività a favore di cui esse operano.

Attraverso le PS geografiche e settoriali, Equal intende sviluppare strategie sul territorio e in particolari settori emergenti per la creazione di attività imprenditoriali, rimuovendo quegli ostacoli che impediscono lo sviluppo e il rafforzamento della dimensione imprenditoriale dell'economia sociale.

La Misura promuove, infatti, un modello dell'economia sociale improntato all'imprenditorialità, che favorisca sperimentazioni in materia di qualità dei servizi e dei prodotti delle imprese sociali, con lo scopo di far emergere una maggiore differenziazione nell'offerta e nelle modalità di erogazione dei servizi, rispondendo ad una domanda latente e a bisogni più personalizzati. La particolare attenzione posta in Equal alla dimensione sociale permette di sostenere interventi innovativi nell'ottica delle pari opportunità tra uomini e donne, di creare occupazione a favore delle fasce deboli e di prevenire fenomeni di discriminazione sociale e comportamenti xenofobi.

Alla luce dell'esperienza maturata nel corso della I fase, si richiede quindi di porre particolare attenzione relativamente a quattro diversi aspetti:

1. Mutamenti strutturali e territoriali
  - superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'inclusione sociale dei soggetti disabili;
  - sviluppo di una più approfondita conoscenza del mercato e del territorio.
2. Caratterizzazione del mondo non profit
  - definizione di un linguaggio comune e comprensibile anche ai nuovi attori coinvolti (ad esempio nell'ambito di nuove metodologie, di nuovi servizi e di nuove figure professionali);

- sviluppo della collaborazione e dello scambio all'interno del privato sociale anche ai fini di una maggiore fiducia tra i membri dell'associazionismo;
  - accrescimento dello spirito di iniziativa e di autoimprenditorialità sociale dei membri del non profit attraverso l'individuazione di percorsi non omologati ai modelli tradizionali dell'impresa profit;
  - migliore utilizzo degli strumenti tecnologici da parte delle amministrazioni pubbliche, dell'associazionismo e del volontariato per la comunicazione all'interno delle reti.
3. Caratterizzazioni del mondo esterno al non profit
- maggiore coinvolgimento e collaborazione degli attori locali;
  - maggiore attenzione rispetto alle innovatività progettuali proposte dal non profit.
4. Collegamento tra il mondo non profit e profit
- rafforzamento del legame tra il mondo profit e non profit;
  - superamento dei preconcetti legati al carattere non produttivo del non profit.

I macro-ambiti su cui agire sono:

**a) Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro**

Equal vuole sperimentare strategie organizzative interne al Terzo settore che si pongano un duplice obiettivo: il miglioramento della qualità delle strutture (servizi e imprese) e una maggiore attenzione verso la qualità della vita delle persone (soggetti svantaggiati e lavoratori delle imprese) e del lavoro. Attraverso il potenziamento, l'adeguamento e lo sviluppo delle risorse umane, dunque, Equal mira all'innalzamento della qualità delle imprese sociali, per renderle particolarmente idonee a creare occupazione a favore delle fasce deboli e ad innescare meccanismi che prevengano ogni forma di discriminazione e disuguaglianza. Strettamente connessa a questa tematica appare la promozione di una *cultura della solidarietà*, ovvero di interventi per l'agevolazione del mutamento culturale e la sensibilizzazione delle comunità locali. Il rafforzamento delle imprese e dei servizi avviene anche attraverso la creazione e il consolidamento delle reti e l'individuazione di adeguate forme di finanziamento.

**b) Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale**

Equal mira a rafforzare il processo di sviluppo del territorio, in particolare delle regioni del Mezzogiorno, sostenendo la crescita delle imprese sociali e promuovendo un'integrazione tra la *mission* economica (legata alle logiche di mercato) e quella sociale, al fine di favorire una cultura manageriale/imprenditoriale nel Terzo Settore. La presenza in Italia di uno sviluppo differenziato dell'economia sociale e la presenza di servizi alla persona e alla collettività nelle regioni di Obiettivo 3 e di Obiettivo 1 attribuisce un peso diverso alle possibili azioni da compiere per migliorare lo sviluppo locale nel suo complesso. In particolare, lo sviluppo di nuovi servizi nei nuovi bacini d'impiego si presenta particolarmente innovativo nelle regioni del Sud.

La realizzazione di reti stabili che associano l'insieme degli attori chiave di un territorio è essenziale per lo sviluppo di tutte le iniziative rivolte alla creazione e sostenibilità delle imprese e del livello di occupazione. Le reti possono contribuire a identificare i bisogni del territorio e facilitare così l'adeguatezza dell'offerta e della domanda. Attraverso percorsi di analisi per l'individuazione delle buone prassi e di meccanismi di moltiplica-

zione di quest'ultime, è possibile creare reti di specializzazione (quali reti di franchising) come strumento di riproducibilità e di inclusione sociale.

### **c) Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del *welfare mix***

Tale ambito è riservato alla costruzione di reti sociali e istituzionali composte da agenti misti, statali, privati e non profit che costituiscono collegamenti stabili per proporre servizi sociali più aderenti alle esigenze locali. In questo contesto, il Terzo settore può contribuire a dar vita a servizi innovativi con caratteristiche di prossimità, personalizzazione, territorializzazione, lavoro di rete, innovatività, flessibilità, accompagnamento e tempestività.<sup>62</sup>

#### **Specificità territoriali**

Le possibili tipologie di azioni sin qui delineate rappresentano priorità operative differenziate in relazione al contesto locale ove i progetti saranno attivi. In particolare, la presenza in Italia (si veda capitolo relativo al contesto di riferimento) di uno sviluppo differenziato dell'economia sociale e della presenza di servizi alla persona e alla collettività nelle regioni di Obiettivo 3 e di Obiettivo 1, attribuisce peso specifico diverso al livello di innovazione potenziale che i possibili ambiti di intervento sin qui descritti possono apportare allo sviluppo locale complessivo. Ad esempio, lo sviluppo di nuovi servizi in settori non socio-assistenziali si presenta particolarmente innovativo nelle regioni del Sud.

#### **Specificità di genere**

Gli interventi progettati e realizzati nell'ambito di questa Misura dovranno tenere conto delle specificità di genere a due livelli. A livello di sistema, attraverso l'adozione della prospettiva di *mainstreaming* di genere, ossia garantendo da un lato l'accessibilità di ogni intervento progettuale sia a uomini che donne in condizioni di parità, dall'altro adottando, sin dalla fase di progettazione, la prospettiva del *gender assessment*, ossia la valutazione dell'impatto delle azioni previste su uomini e donne. A livello di beneficiari finali, il modello dell'economia sociale risponde ad alcune specificità di genere, proiettandole al superamento di forme di segregazione orizzontale sul mercato del lavoro, quali: una gestione organizzativa 'flessibile' che richiama il tema della conciliazione tra vita lavorativa a vita familiare; la formazione imprenditoriale che consente di riconoscere e applicare le metacompetenze femminili a livello di management e la produzione di servizi che tendono ad abbattere la tradizionale divisione tra settori tipicamente femminili (assistenza, cura) e settori tipicamente maschili (nuove tecnologie). Per garantire un maggiore rispetto delle specificità di genere ad entrambi i livelli, si ritiene opportuno assicurare all'interno del partenariato un effettivo coinvolgimento degli istituti e degli organismi a livello locale deputati alla promozione e verifica delle pari opportunità (comitati, commissioni, consulte ecc.).

---

<sup>62</sup> Tipologie di risposta individuate nel Rapporto sulle politiche contro la povertà e l'esclusione sociale 2003.

### Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)

I beneficiari dei finanziamenti sono i Partenariati di Sviluppo settoriali e geografici. Essi, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche centrali e locali (con riferimento alle politiche sociali e socio-assistenziali, dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro e dell'occupazione);
- imprese profit, imprese sociali e imprese non profit, consorzi di imprese;
- associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali (con particolare riferimento alle azioni ex art. 14 D.Lgs. 276/03), reti cooperative;
- associazioni di categoria, sindacali e datoriali;
- organismi di istruzione e formazione;
- università ed enti di ricerca;
- parti sociali;
- istituzioni finanziarie;
- Ong (Organizzazioni non governative).

### Destinatari delle attività

Rappresentano categorie di destinatari:

- **i sistemi** (del lavoro, della formazione e del welfare);
- **i beneficiari intermedi** (formatori/tutor; personale degli Enti pubblici, dei servizi pubblici per l'impiego, del collocamento privato e del privato sociale; operatori dei centri di formazione professionale, insegnanti nel pubblico o nel privato, ecc.);
- **i beneficiari finali** (lavoratori delle imprese sociali, dirigenti e imprenditori sociali, utenti dei servizi, sia singoli che collettivi, imprese sociali e non profit, associazioni, enti non profit, cooperative sociali, disabili fisici e psichici, detenuti ed ex detenuti, tossicodipendenti ed ex tossicodipendenti, senza tetto, studenti e soggetti in cerca di prima occupazione, minoranze etniche - Rom, curdi, ecc. - vittime di tratta, ecc.).

#### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- promozione della governance dello sviluppo territoriale mettendo in connessione le risorse appartenenti ai diversi ambiti della società;
- miglioramento delle competenze organizzative e manageriali degli imprenditori sociali;
- emersione delle situazioni di lavoro precarie o irregolari;
- sviluppo di strumenti di finanziamento del non profit (es. Banca etica, forme di microcredito, ecc.);
- sviluppo dell'approccio multidimensionale per la sostenibilità dell'impresa sociale;
- approccio di partnership che permetta di sviluppare le azioni individuate in questa Misura agendo simultaneamente e in modo integrato su più dimensioni (psicologiche, sociali, giuridiche, economiche e retributive);
- rafforzamento delle competenze professionali ed organizzative nel Terzo settore, colmando così il gap esi-

stente in rapporto al mondo imprenditoriale for profit;

- crescita sociale ed economica dei lavoratori e/o dei soci delle cooperative sociali, ma anche degli utenti dei servizi, consumatori dei prodotti, portatori di interessi (stakeholder o multistakeholder).

In riferimento al Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003, la Misura intende offrire un valore aggiunto prevalentemente alla Fiche 2, e, in via indiretta, alle Fiche 7, 9 e 10.

Per quanto riguarda il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005, la Misura è coerente con le priorità di azione 2 e 6.

### 3.3 Asse Adattabilità

#### TEMA E

**PROMUOVERE L'APPRENDIMENTO LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA E LE PRATICHE DI LAVORO ORIENTATE ALL'INSERIMENTO, CHE FAVORISCONO L'ASSUNZIONE E IL MANTENIMENTO IN SITUAZIONE DI OCCUPAZIONE DI COLORO CHE SONO VITTIME DI DISCRIMINAZIONE E DISPARITÀ IN RELAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO**

**MISURA 3.1: UTILIZZARE LA LEVA DELL'APPRENDIMENTO PER COMBATTERE LE DISCRIMINAZIONI E LE DISUGUAGLIANZE DI TRATTAMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO**

Il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Strategia Europea per l'Occupazione (piena occupazione, qualità e produttività del lavoro, coesione ed integrazione economica e sociale) richiede ad ogni Stato un impegno particolare per favorire la flessibilità delle imprese e dei lavoratori, in funzione dell'adattabilità ai rapidi e continui cambiamenti. Per raggiungere l'obiettivo del conseguimento della coesione sociale e della costruzione di mercati del lavoro inclusivi occorre evitare che la flessibilità si traduca in precarietà, esclusione dal mercato del lavoro ed emarginazione sociale dei soggetti in generale e soprattutto dei più deboli, coniugando flessibilità e sicurezza.

Particolare attenzione sarà riservata in questa Misura ai lavoratori scarsamente scolarizzati o con professionalità a rischio di obsolescenza, a quelli che stentano ad uscire dall'economia sommersa e ai lavoratori stranieri, in particolare attraverso la promozione dell'invecchiamento attivo.

È sempre più necessario investire cospicuamente nel rafforzamento del capitale umano, incoraggiando il *lifelong learning*, anche al fine di salvaguardare la competitività delle imprese. Equal si propone dunque, anche nella II fase di realizzazione, come laboratorio di sperimentazione di soluzioni che promuovano l'investimento in formazione e più in generale la diffusione della cultura dell'apprendimento nelle organizzazioni e che evidenzino la convenienza di tale impegno rispetto alla concorrenzialità delle imprese e all'occupabilità dei lavoratori più deboli in un mercato sempre più flessibile.

La riforma del mercato del lavoro adottata a livello nazionale<sup>63</sup> incentiva, infatti, una nuova organizzazione del mercato del lavoro, basata su un innovativo modello di raccordo degli attori, pubblici e privati, modifica il sistema delle relazioni industriali e introduce nuovi istituti del diritto del lavoro. Nel segno di una maggiore flessibilità sono state rivisitate tipologie contrattuali già normate (lavoro a tempo parziale, collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali) e introdotte nuove tipologie contrattuali al fine di incrementare il tasso di occupazione e regolarizzare il lavoro sommerso (lavoro intermittente, lavoro ripartito, lavoro accessorio). Contemporaneamente, la riforma del sistema previdenziale, prevedendo un innalzamento dell'età pensionabile, impone una specifica attenzione ai bisogni formativi dei lavoratori anziani, spesso con livelli di scolarizzazione mediamente bassi, con scarsa abitudine alla partecipazione ad attività formative e ad alto rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

▪ <sup>63</sup> Cfr. allegato del Docup.

L'augmentata flessibilità nella partecipazione al lavoro deve essere accompagnata da una altrettanto flessibile offerta formativa, modulare e costruita ad hoc sia in termini contenutistici che rispetto ai luoghi e ai tempi di fruizione. Gli interventi Equal dovranno approfittare dell'ampliamento delle modalità di offerta formativa previste dai nuovi provvedimenti in materia di mercato del lavoro e di istruzione da quelli già esistenti (es. vouchers e congedi formativi, iniziative di educazione degli adulti presso centri territoriali permanenti) per sperimentare modelli integrati volti ad ampliare l'accesso alla formazione permanente anche attraverso lo sviluppo di modelli innovativi di apprendimento. Un'importante opportunità per la diffusione della cultura dell'apprendimento è fornita dalle tecnologie informatiche e della comunicazione: la sperimentazione di percorsi di *e-learning* e di azioni formative integrate (*blended learning*) può consentire, come già dimostrato da alcune sperimentazioni condotte nella I fase di Equal, di dare risposte personalizzate efficaci ad un'utenza estremamente differenziata quanto a fabbisogni formativi, vincoli logistici e temporali e di tenere nella dovuta considerazione la necessità della conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

Di particolare interesse possono risultare quei progetti mirati alla sperimentazione di modelli integrati di sviluppo sostenibile del territorio (in particolare nelle zone in ritardo di sviluppo) che, valorizzando le vocazioni e i settori locali, prevedano interventi di formazione e/o riconversione a favore di lavoratori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro e/o di marginalizzazione, anche a causa dell'isolamento abitativo, oltre che dell'obsolescenza professionale.

Data la complessità del tema oggetto della Misura, le sperimentazioni proposte dalle PS possono riferirsi a uno o più ambiti di intervento:

**a) Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del *lifelong learning* volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi**

Si tratta di promuovere la cultura dell'apprendimento permanente al fine di facilitare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese ai cambiamenti. Le sperimentazioni proposte dovranno rispondere alle esigenze di un'utenza diversificata quanto a competenze, bisogni formativi (di lavoratori e imprese), tempi di lavoro (soprattutto in riferimento alle Pmi e alle tipologie contrattuali a orario modulato, ridotto, flessibile) e di vita (specialmente in relazione alla gestione degli impegni familiari o alla presenza di disabilità temporanee o permanenti). Particolare attenzione dovrà essere rivolta all'accesso dei lavoratori alla formazione, divenuta elemento essenziale dell'equilibrio tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro. La difficoltà di accesso riguarda non solo i lavoratori ma anche le imprese in riferimento alla classe dimensionale. Per questo l'ambito promuove la realizzazione di azioni sperimentali e innovative tese a migliorare l'accesso alle attività formative delle aziende italiane di piccole dimensioni.

La cultura dell'apprendimento dovrà essere diffusa in particolare nella fascia di lavoratori con una carriera lavorativa più lunga. L'innalzamento dell'età pensionabile e il rafforzamento degli incentivi al posticipo del pensionamento possono infatti comportare il rischio di innalzare la disoccupazione dei più anziani. In linea con l'indirizzo nazionale quindi potranno essere sperimentate azioni caratterizzate da un approccio preventivo per mantenere e adeguare le competenze dei lavoratori anziani ai mutamenti del mercato del lavoro.

**b) Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori più deboli**

I processi di cambiamento rendono necessario un adeguamento continuo delle competenze possedute, ma non tutti i lavoratori sono in grado di rilevare e soddisfare tale esigenza con l'individuazione dell'offerta più pertinente per colmare il gap di competenze.

Le competenze acquisite dal lavoratore attraverso percorsi di apprendimento formali, non formali e informali possono, a rafforzamento della trasparenza del mercato del lavoro e della mobilità, essere riconosciute mediante forme di certificazione condivise da enti pubblici, aziende, parti sociali, attori dei sistemi territoriali.

**c) Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento ed evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione**

Un forte impulso a tale ambito è dato dall'indirizzo della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) che ha inteso rafforzare la dimensione locale, ribadendo che gli Stati membri devono operare maggiormente attraverso 'piani d'azione locale', per ottenere risultati tangibili. Un processo di sviluppo locale si basa sull'associazione degli interessi particolari e sull'azione multidimensionale delle diverse istanze collettive: pubbliche, private, della società civile. La progettualità locale, realizzata nell'ambito di Equal, potrà prendere in esame, da un lato, i punti di forza per favorire la lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze presenti sul mercato del lavoro rispetto ai target definiti, dall'altro le debolezze del territorio, facendo soprattutto attenzione alla gestione dei processi di riconversione di settori in crisi e ai fenomeni di *digital divide*.

**d) Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione**

Considerata la scarsa diffusione di adeguati livelli di competenze di base nella popolazione attiva (comprese quelle relative alle tecnologie dell'informazione, alla conoscenza delle lingue straniere, alla cultura tecnologica, allo spirito d'impresa e alle competenze sociali), è particolarmente importante focalizzare gli sforzi a favore di una maggiore diffusione di tali competenze soprattutto tra coloro che sono più a rischio di svantaggio nel mercato del lavoro.

L'Iniziativa focalizza l'attenzione su questo fronte al fine di rafforzare la diffusione di una cultura dell'apprendimento permanente, tentando di sollecitare soprattutto la domanda di coloro che sono meno predisposti ad intraprendere percorsi di apprendimento. Per superare queste barriere, anche di ordine psicologico, bisognerà ricorrere a soluzioni innovative riguardo ai tempi, ai luoghi e alle modalità dell'erogazione che permettano di soddisfare le specifiche esigenze dei target di riferimento.

**e) Promozione dei processi di innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento ai cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori**

In questo ambito si interverrà per supportare aziende e lavoratori nel sostenere le trasformazioni industriali che derivano dai grandi fenomeni di globalizzazione dei mercati e di internazionalizzazione delle politiche imprenditoriali. La scarsa propensione all'innovazione (anche in relazione all'uso delle ICT per comunicare

all'interno e verso l'esterno dell'impresa) rende le imprese particolarmente fragili in uno scenario nel quale la competizione si esercita fra sistemi che operano in contesti territoriali distanti fra loro. Ciò che è rilevante anche in contesti produttivi, come i distretti industriali, che sono stati recentemente sottoposti a rilevanti processi di trasformazione.

### **Specificità territoriali**

Nel nostro Paese la componente territoriale è ancora fortemente caratterizzante rispetto ad alcune condizioni di accesso e permanenza nel mercato del lavoro. L'obiettivo della promozione della coesione sociale è dunque assunto imprescindibile soprattutto per il nostro Paese, dove i lavoratori vivono condizioni molto diversificate, a causa del divario territoriale, riguardo all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro e alla qualità e produttività del lavoro.

### **Specificità di genere**

Tutte le azioni realizzate nell'ambito della Misura dovranno assumere l'ottica di genere, valorizzandone l'impatto a livello sia di sistema che di beneficiari finali. A livello di sistema, le azioni dovranno adottare l'ottica di *mainstreaming* di genere, garantendo, così, da un lato l'accessibilità di ogni intervento progettuale sia a uomini sia a donne in condizioni di parità e dall'altro valutando, sin dalla fase di progettazione, l'impatto di genere (*gender assesement*) delle azioni previste su uomini e donne.

### **Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)**

I beneficiari dei finanziamenti sono i Partenariati di Sviluppo settoriali e geografici. Essi, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche centrali e locali;
- imprese e consorzi di imprese;
- cooperative sociali e reti cooperative;
- parti sociali;
- organismi di istruzione e formazione;
- università ed enti di ricerca;
- associazioni;
- agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati (ex art. 13 del D.Lgs. 276/03).

### **Destinatari delle attività**

Rappresentano categorie di destinatari:

- **i sistemi** (dell'occupazione, della formazione, del welfare);
- **i beneficiari intermedi** (responsabili delle risorse umane di aziende pubbliche e private, dirigenti aziendali, imprenditori, parti sociali, operatori dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro, Università, soggetti autorizzati per attività di intermediazione e interposizione nella somministrazione di lavoro, ricerca e selezione, ricollocazione professionale; soggetti del Terzo settore e dell'associazionismo, organismi pubblici, ecc.);

- **i beneficiari finali** (lavoratrici/lavoratori con bassa scolarizzazione, con carriera bloccata e ad alto rischio di esclusione sociale; in età avanzata; con disabilità temporanea o permanente; occupati in settori in crisi con probabili difficoltà di ricollocazione o esposti a frequente mobilità nel mercato del lavoro e a rischio di non reinserimento; atipici, soggetti con difficoltà di accesso alla formazione; con scarsa familiarità con le ICT; in fase di passaggio da condizioni di lavoro non regolari a regolari; imprenditori operanti in settori particolarmente esposti a cambiamenti, immigrati, minoranze etniche - Rom, curdi, ecc. -).

#### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- accompagnamento alla flessibilità del mercato del lavoro attraverso la definizione di soluzioni innovative che consentano di ridurre i rischi di precarietà, di discriminazione e disuguaglianza nel contesto di lavoro;
- sviluppo di nuovi approcci per la diffusione della cultura dell'apprendimento permanente;
- contributo alla trasparenza del mercato del lavoro attraverso la sperimentazione di forme di certificazione per il riconoscimento delle competenze possedute dai lavoratori;
- integrazione tra le politiche attive del lavoro e le politiche di sviluppo del territorio per prevenire e combattere processi di emarginazione dei lavoratori più deboli.

La Misura intende offrire un valore aggiunto alle Fiche 3, 4, 5, 8, 9 del Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 e alle priorità di azione 3, 5 del Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005.

### 3.4 Asse Pari Opportunità

#### TEMA H

#### RIDURRE IL DIVARIO TRA I GENERI E SOSTENERE LA DESEGREGAZIONE PROFESSIONALE

#### MISURA 4.2: Contrastare i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi

L'Iniziativa Equal, adottando la strategia combinata di azioni trasversali (la prospettiva di genere in tutti gli Assi) e azioni dedicate in tema di pari opportunità (un pilastro specifico), si inserisce nella prospettiva del *mainstreaming* di genere prevista dalla SEO.

Obiettivo dell'Asse 4 Pari Opportunità, in quanto parte di un'iniziativa sperimentale di lotta alle discriminazioni e disuguaglianze nel mercato del lavoro, non è la creazione tout court di nuova occupazione per le donne, quanto piuttosto il miglioramento della qualità di quella esistente e di quella aggiuntiva in una prospettiva di lunga durata e in funzione inclusiva, con l'attenzione ai fattori discriminanti e originanti i gap di partecipazione e permanenza in un mercato del lavoro che dovrebbe essere aperto a tutti, uomini e donne.

Nell'ambito della Misura 4.2, Equal intende intervenire sulle forme di segregazione professionale fondate sul sesso, sia a livello orizzontale che verticale e parallelamente, affrontare il tema della conciliazione vita/lavoro tra uomini e donne, tra organizzazioni e lavoratori e tra organismi di programmazione locale e cittadini.

Il focus della Misura, quindi, si concentra nella predisposizione di modelli e strumenti che affrontino i diversi fattori segreganti, attraverso l'adozione di strategie complesse ed integrate, che coinvolgano tutti gli attori chiave. Gli interventi dovranno investire il versante culturale, formativo, sperimentale e occupazionale, laddove si trovino a combattere la discriminazione sessista del mercato del lavoro.

Data la complessità del tema oggetto della Misura (ad esempio le forti interrelazioni tra il tema della segregazione e quello della conciliazione vita/lavoro) le sperimentazioni proposte dalle PS possono riferirsi a uno o più ambiti di intervento:

#### **a) Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi**

Si tratta di contrastare le diverse forme di discriminazioni di genere nel mercato del lavoro sia pubblico che privato, con un approccio *diversity management* che: consideri il soggetto femminile come una risorsa da valorizzare all'interno dell'organigramma; sensibilizzi i vertici organizzativi al riconoscimento formale delle potenzialità e competenze di genere; progetti modelli di intervento che, salvaguardando la *mission* dell'organizzazione, combattano i principali fattori di marginalizzazione della componente femminile, intervenendo sui percorsi di carriera e promovendo un'equa partecipazione dei generi ai processi decisionali.

#### **b) Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del *digital divide***

Si intende rafforzare sia la presenza femminile in quei settori 'tipicamente maschili' dove essa è ancora sotto-rappresentata, sia la presenza maschile in ambiti tradizionalmente 'femminili', attraverso misure/strutture di

agevolazione all'accesso di genere ai settori professionali. Particolare attenzione viene rivolta al rapporto tra donne, nuove tecnologie e ambiti scientifici.

### **c) Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne**

Si tratta di un ambito di intervento a doppio livello: trasversale, in quanto concorre a superare le diverse forme di segregazione professionale; specifico, laddove investe le politiche territoriali dei tempi di vita e delle città. In particolare, all'interno delle organizzazioni, si tratta di sensibilizzare, anche grazie alla formazione di appositi profili professionali, i vertici aziendali sui vantaggi derivanti da una migliore qualità del lavoro e della vita dei propri dipendenti, sperimentando soluzioni e nuovi modelli di organizzazione del lavoro che siano flessibili ma non segreganti e favorendo lo sviluppo interaziendale di servizi *family/personal friendly*. A livello territoriale, si tratta di sperimentare modelli, strutture e strumenti diretti a facilitare la conciliazione tra dimensione individuale e professionale e dimensione dei servizi collettivi.

#### **Specificità territoriali**

Negli anni più recenti la componente femminile risulta essere la variabile più dinamica del mercato del lavoro, ma ciò nonostante la condizione lavorativa delle donne (sia dal punto di vista qualitativo che dal punto di vista quantitativo) si presenta con modalità diverse nelle Regioni dell'Obiettivo 3 e in quelle dell'Obiettivo 1. Per l'area Centro-Nord sono auspicabili interventi progettuali volti a rimuovere gli ostacoli esogeni, ossia quegli ostacoli che concorrono a caratterizzare un ambito professionale come area di dominanza maschile e quindi a migliorare la qualità del lavoro femminile riducendo i divari di segregazione professionale che riguardano sia l'ascesa professionale delle donne, sia la partecipazione della componente femminile in ambiti maschili. Per il Mezzogiorno è ancora prioritario l'investimento sul versante culturale e quindi sono necessari interventi progettuali orientati ad abbattere ostacoli di carattere endogeno, ossia quelli propri di atteggiamenti e comportamenti delle donne stesse e della società, ma allo stesso tempo vi è la necessità di supportare e promuovere la qualità del lavoro femminile anche in quelle nicchie di mercato che non sono considerate tradizionalmente femminili. L'attenzione alla dimensione di conciliazione tra vita e lavoro risulta una priorità trasversale che non è influenzata da particolari connotazioni territoriali. Il territorio invece risulta strategico per la delimitazione degli interventi di integrazione sociale.

#### **Specificità di genere**

Tutte le azioni realizzate nell'ambito di questa Misura sono improntate secondo l'ottica di genere, valorizzando l'impatto sia a livello di sistema che di beneficiari finali. A livello di sistema, adottando l'ottica di *mainstreaming* di genere, ossia garantendo da un lato l'accessibilità di ogni intervento progettuale sia a uomini sia donne in condizioni di parità e dall'altro valutando, sin dalla fase di progettazione, l'impatto di genere (*gender assessment*) delle azioni previste su uomini e donne. A livello di beneficiari finali, gli interventi dovranno includere la valutazione delle specificità di genere.

### Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)

I beneficiari dei finanziamenti sono i Partenariati di Sviluppo settoriale e geografico. Essi, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche, centrali e locali;
- scuole, Università, enti di ricerca;
- imprese, consorzi di imprese;
- organismi sindacali e datoriali;
- organismi di formazione;
- commissioni e comitati di parità, consiglieri di parità, rappresentanti delle pari opportunità in istituzioni pubbliche e private;
- associazioni profit e non profit;
- Ong (Organizzazioni non governative).

### Destinatari delle attività

Rappresentano categorie di destinatari:

- **i sistemi** (dell'occupazione, della formazione e del welfare);
- **i beneficiari intermedi** (funzionari delle amministrazioni pubbliche di livello locale e nazionale; operatori dei servizi per l'impiego, responsabili risorse umane di aziende pubbliche e private, dirigenza aziendale, imprenditori, parti sociali, operatori dei servizi sociali ed assistenziali, della istruzione e formazione, associazionismo, Terzo settore, ecc.);
- **i beneficiari finali** (donne occupate con difficoltà ad accedere a percorsi di carriera e a ruoli dirigenziali, uomini e donne disoccupati interessati ad ambiti professionali tipicamente femminili e maschili, lavoratori con contratti di lavoro atipici, lavoratrici a rischio di disuguaglianza ed emarginazione sociale, donne vittime di tratta, donne e ragazze appartenenti a minoranze etniche – Rom, curde, ecc. -, donne inoccupate in settori prevalentemente maschili, ecc.).

### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- sviluppo di nuovi approcci per contrastare la segregazione verticale ed orizzontale nel mercato del lavoro e promuovere percorsi di carriera nell'ottica di genere;
- promozione di nuove politiche dei tempi e degli orari in grado di conciliare vita/lavoro a livello personale e come politica territoriale;
- passaggio dall'ottica women-centred all'ottica gender-centred, sperimentando politiche per le pari opportunità rivolte a donne e uomini;
- promozione di interventi di integrazione a favore di soggetti a rischio di esclusione sociale.

La Misura intende offrire un valore aggiunto alla Fiche 6 del Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 e alle priorità di azione 1, 2, 4 e 7 del Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005.

### 3.5 Asse Richiedenti asilo

#### TEMA I

#### SOSTENERE L'INTEGRAZIONE SOCIALE E PROFESSIONALE DEI RICHIEDENTI ASILO

#### MISURA 5.1: Migliorare la qualità dell'accoglienza e promuovere nuovi approcci formativi per i richiedenti asilo

La descrizione del problema, come evidenziato nel Cap. 1, sottolinea la necessità di adottare una strategia organica di governo del fenomeno finalizzata a prevenire e combattere la clandestinità e l'illegalità, nel quadro di un approccio non emergenziale. Le pratiche di lotta alla discriminazione e alla disuguaglianza dei richiedenti asilo realizzabili nell'ambito dell'Iniziativa Equal si connotano per la portata innovativa in quanto, da un lato, offrono un contributo alla sperimentazione di una programmazione strategica in ambito nazionale, dall'altro, grazie al partenariato transnazionale, offrono l'opportunità di condividere gli approcci adottati in altri contesti europei.

Sottesa alla strategia di intervento della Misura, infatti, è presente l'adozione di un approccio multiattore nella progettazione e nella realizzazione degli interventi: in ciascun ambito di azione si dovranno coinvolgere attivamente tutti gli attori pubblici e privati rilevanti (soggetti istituzionali, enti territoriali, associazioni di volontariato, imprese, enti di formazione, parti sociali, ecc.) per garantire interventi coerenti con le esigenze dei diversi contesti territoriali e con le risorse esistenti a livello locale.

Nell'attesa del recepimento delle indicazioni comunitarie sull'armonizzazione delle procedure di asilo (Direttiva 2003/9/CE del Consiglio recante norme minime relative all'accoglienza dei richiedenti asilo negli Stati membri) la strategia nazionale, come delineata dalla Legge 189/02 si muove lungo due direttrici fondamentali. In primo luogo, un approccio locale nella strategia di intervento – sia dal punto di vista dell'accoglienza sia da quello della competenza ad esaminare le domande di asilo –, in secondo luogo, l'impegno a ridurre i tempi di attesa per il riconoscimento dello status di rifugiato.

Il decentramento amministrativo ai Comuni dell'accoglienza e dell'assistenza ai richiedenti asilo trova espressione istituzionale nella creazione del 'Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo' (Capo II art. 32) che ha accolto le sperimentazioni portate avanti nell'ambito del Programma Nazionale Asilo attivato in Italia a partire dal 2001. In tale contesto, gli enti locali, in collaborazione con altri attori chiave sul territorio, potenziano la loro capacità organizzativa volta a gestire programmi finalizzati all'inserimento dei richiedenti asilo che valorizzino le vocazioni dei diversi territori.

Occorre sottolineare, comunque, come le sperimentazioni di Equal siano condizionate dai vincoli normativi all'accesso al lavoro e all'istruzione/formazione vigenti negli Stati membri. Infatti, il caso italiano si presenta peculiare in quanto la recente normativa adottata, riducendo la procedura di determinazione dello status di rifugiato a circa 20 giorni, prefigura un sensibile mutamento del bacino di utenza delle sperimentazioni.

Per ottimizzare l'impiego delle risorse ed evitare la duplicazione degli interventi è importante assicurare, come nella I fase, la coerenza e la complementarità tra le azioni previste da Equal e le iniziative a valere sul Fondo europeo per i rifugiati (FER).

Nella II fase di Equal gli interventi dovranno essere concepiti in modo flessibile (effettuando ad esempio un attento monitoraggio degli sviluppi normativi) al fine di rimodulare tempestivamente le proprie azioni in relazione ai nuovi sviluppi normativi. Inoltre, è cruciale continuare a puntare sulla cooperazione transnazionale - sia essa tra PS nell'ambito degli ACT, sia nell'ambito del Gruppo tematico europeo - per acquisire e mutuare modelli di accoglienza sperimentati con successo in altri Stati dell'Unione che possano auspicabilmente 'indurre' una domanda in tale direzione negli attori istituzionali competenti.

I macro-ambiti su cui intervenire per favorire i processi connessi all'accoglienza dei richiedenti asilo sono delineati sulla base del percorso di ingresso del richiedente in Italia. Ciascuno di essi rappresenta quindi una possibile risposta alle problematiche specifiche rilevate nelle diverse fasi del percorso, contribuendo contemporaneamente a prevenire fenomeni di discriminazione razziale e comportamenti xenofobi:

**a) Promozione di interventi informativi, formativi, di sensibilizzazione e di aggiornamento rivolti ad operatori pubblici e del privato sociale che garantiscano una conoscenza approfondita della condizione specifica dei richiedenti asilo e dei servizi attivi a livello territoriale**

All'interno di questo ambito si intende affrontare la difficoltà degli attori chiave dei diversi contesti territoriali, ma soprattutto delle aree di maggior afflusso, di fronteggiare adeguatamente crescenti carichi di lavoro che gravano su risorse limitate alle quali sono richieste competenze di tipo sempre più tecnico e specialistico.

**b) Promozione di percorsi integrati di assistenza e formazione breve per favorire l'integrazione sociale e professionale dei richiedenti asilo**

All'interno di questo ambito si colloca la sperimentazione di una strategia attiva di welfare attraverso la realizzazione di interventi integrati che favoriscano, nella fase iniziale della richiesta di asilo e nel quadro di un programma di assistenza, lo sviluppo delle competenze necessarie per facilitare il processo di integrazione sociale e l'autonomia economica del richiedente. Quanto acquisito potrà agevolare il reinserimento nel Paese di origine o, qualora venisse accordato lo status di rifugiato o il permesso di soggiorno umanitario, sarà utilizzato per l'attività lavorativa in Italia.

**Specificità territoriali**

La promozione di interventi di natura preventiva interesserà l'intero territorio nazionale. Nella definizione delle azioni si dovrà comunque tenere conto delle specificità territoriali in relazione sia agli assetti dei mercati locali sia alle caratteristiche sociali e culturali dei singoli contesti.

**Specificità di genere**

Gli interventi progettati e realizzati nell'ambito di questa Misura dovranno tenere conto delle specificità di genere a due livelli: di sistema e di beneficiari finali. A livello di sistema, adottando l'ottica di *mainstreaming* di genere, ossia garantendo da un lato l'accessibilità di ogni intervento progettuale sia a uomini che donne in condizioni di parità e dall'altro valutando, sin dalla fase di progettazione, l'impatto sul genere (*gender assessment*) delle azioni previste su uomini e donne. A livello di beneficiari finali, gli interventi dovranno includere la valutazione delle specificità di genere, in particolare del genere femminile, tenendo sempre presente, lungo tutto il percorso progettuale, l'esigenza di privacy, di tutela psicofisica dei soggetti coinvolti e di rispetto interculturale, come condizione primaria per l'effettiva applicazione dei diritti umani.

### Composizione indicativa dei Partenariati di Sviluppo (PS)

I beneficiari dei finanziamenti sono i Partenariati di Sviluppo settoriale. Essi, in linea di massima, dovrebbero comprendere organismi tra quelli sotto elencati:

- amministrazioni pubbliche, centrali e locali;
- rappresentanti della società civile (associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali);
- parti sociali;
- organismi di formazione;
- scuole, università, enti di ricerca;
- organizzazioni internazionali e Ong (Organizzazioni non governative).

### Destinatari delle attività

Rappresentano categorie di destinatari finali:

- **i sistemi** (dell'occupazione, della formazione e del welfare)
- **i beneficiari intermedi** (operatori dei servizi per l'impiego, dei servizi sociali ed assistenziali, della formazione e dell'istruzione, dell'associazionismo, del Terzo settore, parti sociali, ecc.)
- **i beneficiari finali** (richiedenti asilo e rifugiati che abbiano ottenuto il riconoscimento dello status nel corso dell'Azione 2).

#### VALORE AGGIUNTO DELLA MISURA

Il valore aggiunto della Misura si caratterizza in termini di:

- supporto unitario alla strategia di governo del fenomeno dei richiedenti asilo che coinvolga attivamente gli attori pubblici, privati e del privato sociale;
- organizzazione di un sistema informativo-formativo integrato in grado di coniugare le esigenze dell'utenza con le risorse attivabili nei diversi contesti territoriali;
- programmazione concertata degli interventi che potenzi, nell'ambito dei servizi, l'azione dei soggetti (istituzionali e non) che svolgono un ruolo centrale nel processo di integrazione e agevoli, sul versante dell'utenza, l'accesso alle opportunità territoriali, contrastando il fenomeno dell'illegalità e della clandestinità e favorendo di fatto i percorsi di uscita dall'assistenza.

### **3.6 Priorità politiche regionali**

Il presente paragrafo raccoglie le schede di priorità regionali nelle quali ciascuna Regione/P.A. traccia le specificità programmatiche relative alle PS di propria pertinenza territoriale. Nell'ambito di queste schede, ciascuna Regione/P.A., a partire dalle priorità politiche della strategia generale di Equal, individua le Misure e i relativi ambiti di intervento sui quali intende concentrare le proprie risorse. Per ciascuna Misura, inoltre, vengono delineate le specificità regionali sulla base di una lettura delle priorità calate in ciascun territorio.

Completa il quadro il Cap. V, dedicato alla 'Coerenza della strategia di Equal con il Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003, il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005 e complementarità con altre Iniziative e Programmi comunitari' nel quale vengono delineate le principali tendenze scaturite dal confronto e dalla cooperazione interistituzionale tra Regioni/Province Autonome e Autorità centrale sui temi delle politiche integrate dell'inclusione e dell'Occupazione.

### 3.6.1 REGIONE ABRUZZO

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi a favore degli immigrati</li> <li>- Interventi a favore dell'emersione dal lavoro nero</li> <li>- 'Patti sociali' e 'formativi' volti a promuovere sinergie tra i diversi attori chiave dello sviluppo, per l'individuazione di una strategia concertata di sviluppo del capitale umano anche ed in particolare di quello maggiormente discriminato sul mercato del lavoro.</li> <li>- Azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che agiscono sul singolo individuo e/o su gruppi di individui, che promuovano l'imprenditorialità singola e associata</li> <li>- Sperimentazione di interventi di accesso al mercato del lavoro dei gruppi deboli, sulla base di strategie concertate tra i sistemi capaci di integrare le politiche di coesione sociale (reddito minimo di inserimento, agevolazioni fiscali, sostegno alla famiglia, alla maternità, buoni servizio ecc.) con gli interventi di politica formativa e del lavoro.</li> <li>- Reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di reinserimento dello svantaggiato</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del welfare mix</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese, quali i servizi di consulenza legale, di archivistica, di grafica, di marketing, di riciclo delle materie prime ecc.</li> <li>- imprenditori sociali e ai soci legati al management sociale, al valore e al prodotto sociale che l'economia sociale immette sul mercato, veicolando anche dal sistema delle imprese economiche criteri di management gestionale</li> <li>- Definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/fruttore e alla sua compartecipazione alla definizione gestione del servizio stesso</li> <li>- Elaborazione e sperimentazione di modelli di bilancio sociale, che utilizzino strumenti di misurazione qualitativa, in termini di impatto sociale, economico e di sviluppo locale delle imprese sociali</li> <li>- Sperimentazione di progetti pilota sul tema della personalizzazione dei servizi in campo sociale e della qualificazione di nuove figure professionali richieste da tale personalizzazione</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del lifelong learning volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori più deboli</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti individuali a favore di lavoratori a rischio espulsione al fine di favorirne la riconversione professionale in sintonia con le 'vocazioni' del mercato del lavoro locale</li> <li>- Progetti volti a crescere l'adattabilità della forza lavoro di alcuni contesti produttivi, quale le Pmi ed i distretti industriali, a seguito dei cambiamenti necessari per affrontare la competizione tecnologica e la globalizzazione dei mercati</li> <li>- La realizzazione di analisi dei fabbisogni formativi in relazione al problema di discriminazione che il Partenariato di Sviluppo intende combattere, nonché al target identificato; ciò potrà essere realizzato anche integrando le analisi dei fabbisogni in corso da parte delle parti sociali e delle Camere di Commercio</li> <li>- La sperimentazione di metodologie e approcci formativi flessibili idonei a favorire il trasferimento delle conoscenze fra i lavoratori con diverse caratteristiche (livelli di responsabilità, di cultura, di competenze)</li> <li>- L'elaborazione e la sperimentazione di strumenti diagnostici e formativi (anche utilizzabili a distanza e on-line) tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione del mercato</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro che coniughino tre fattori: obiettivi, tempi e qualità delle risorse</li> <li>- Definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti da un lato ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e dall'altro a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- Sperimentazione di modelli formativi rivolti a uomini e donne, finalizzati a coniugare competenze tecniche con competenze di genere</li> <li>- Interventi per favorire il ripristino di percorsi di carriera per donne adulte che hanno dovuto interrompere il lavoro per attività di cura familiare</li> <li>- Progetti di inclusione socio-lavorative per donne escluse socialmente (immigrate extra comunitarie e detenute, tossicodipendenti ed alcoliste, prostitute ed ex prostitute, vittime di tratta, vittime di violenze)</li> </ul>

### 3.6.2 REGIONE BASILICATA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate.</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che agiscono sul singolo individuo e/o su gruppi di individui, che promuovano l'imprenditorialità singola e associata (<i>empowerment</i>, innalzamento del capitale di competenze professionali e relazionali, accompagnamento all'autoimprenditorialità, ecc.)</li> <li>- Sperimentazioni di nuovi accordi di inserimento tra le imprese ed i destinatari finali che promuovano l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione come strumento di avvicinamento del soggetto alle imprese</li> <li>- Interventi di valorizzazione delle Risorse Umane legate ad azioni di sviluppo del turismo rurale e dei territori a rischio di abbandono ed azioni volte al recupero ambientale, alle aree naturali (oasi naturali, zone protette, ecc.) non sufficientemente utilizzate/sfruttate, sia sotto il profilo artistico che culturale</li> <li>- Sviluppo di azioni integrate finalizzate a favorire l'inserimento occupazionale di soggetti deboli nelle imprese, attraverso attività di tirocinio, esperienze di lavoro, <i>tutoring</i>, ecc</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiti di intervento prioritari (ambiente, turismo, agroalimentare) all'interno di aree geografiche in ritardo di sviluppo</li> <li>- Sostegno alla creazione di nuove imprese in settori alternativi a quelli fortemente presenti sul territorio, attraverso un accompagnamento tecnico/consulenziale in materia di start-up aziendale</li> <li>- Interventi di promozione di nuove attività e nuove imprese non profit per iniziative che assicurino una risposta ai fabbisogni sociali emergenti, anche attraverso il microcredito.</li> <li>- Azioni formative mirate alla crescita di figure aziendali che ricoprono ruoli di responsabilità in funzioni di processo e di prodotto, anche attraverso sistemi di voucher.</li> <li>- Estensione del sistema dei voucher anche a servizi non sociali acquistati dalle famiglie e singoli, quali servizi 'di prossimità', servizi collettivi, in campo culturale, della tutela e valorizzazione di beni architettonici ed ambientali, del turismo accessibile e sostenibile.</li> <li>- Forme di organizzazione ed orari di lavoro flessibile, coniugati con esigenze e tempi di formazione, di accompagnamento e sostegno, di inserimento sociale dei soggetti deboli</li> <li>- Sostegno alla realizzazione di reti stabili fra attori-chiave dei territori in fase di spopolamento al fine di identificarne i bisogni e favorire lo sviluppo di nuovi servizi in settori non socio-assistenziali correlati alla domanda identificativa</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del lifelong learning volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori.</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborazione e realizzazione di percorsi di educazione e formazione continua individuale e/o integrata, anche nella forma di congedi formativi</li> <li>- Elaborazione e sperimentazione di strumenti diagnostici e formativi (anche utilizzabili a distanza e on-line) tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato</li> <li>- Lo sviluppo e la sperimentazione di strumenti e di procedure finalizzati ad assicurare trasparenza ai dispositivi di certificazione delle competenze acquisite con percorsi formativi integrati e individualizzati</li> <li>- La sperimentazione di strategie di collegamento in rete di <i>networking</i> di operatori chiave della sviluppo territoriale; in questo caso sarà opportuno coinvolgere nel partenariato agenzie specializzate nell'animazione di reti</li> <li>- Interventi atti a promuovere azioni specifiche a favore di lavoratori stagionali e atipici</li> <li>- Recupero e valorizzazione delle competenze trasversali mirate all'inserimento/reinserimento/mantenimento del lavoro, spendibili anche in realtà lavorative diverse</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione di piani di sviluppo delle Risorse Umane volti ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili ed a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- Applicazione di misure ad hoc di sostegno, motivazione e orientamento in fase di selezione e nel percorso professionale, finalizzate all'autovalutazione e all'empowerment personale</li> <li>- Sperimentazione di modelli di valutazione delle competenze di genere volti a prevenire la segregazione professionale attraverso la definizione e sperimentazione di indicatori di professionalità ad hoc (operanti sui tre livelli: skills, competenze, metacompetenze)</li> <li>- Sperimentazione di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita familiare e di lavoro</li> <li>- Promozione di nuove forme di lavoro mirate ad integrare l'impegno familiare con l'impegno lavorativo (ad esempio il telelavoro) facendo attenzione anche alla ricerca e messa in campo di dispositivi volti ad evitare che i nuovi strumenti di flessibilità del lavoro diventino 'segreganti' per le donne</li> <li>- Interventi volti a reintegrare nel mercato le donne adulte che hanno dovuto abbandonare gli impegni lavorativi per attività di cure familiari, attraverso azioni di orientamento, rimotivazione, empowerment, riconversione professionale</li> <li>- Azioni che favoriscano il sostegno alle donne ed al loro inserimento lavorativo attraverso la promozione di attività che siano volte all'accoglienza dei bambini, assistenza agli anziani, assistenza ai portatori di handicap</li> <li>- Realizzazione di progetti volti ad integrare nel contesto donne escluse socialmente (immigrate, extracomunitarie, ecc)</li> <li>- Sperimentazione di reti di sviluppo per programmi di rafforzamento di servizi per le donne</li> <li>- Azioni di sensibilizzazione, sviluppo e sostegno al fine di agevolare la comunicazione contro situazioni di <i>mobbing</i>, discriminanti per le lavoratrici</li> </ul>

### 3.6.3 REGIONE CALABRIA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Patti per il lavoro' e 'Patti per il sociale' a livello locale, con il partenariato economico e sociale attivo sul territorio attraverso cui contribuire ad uno sviluppo del territorio che punti ad eliminare quelle barriere che impediscono l'accesso al lavoro di gruppi sociali maggiormente discriminati</li> <li>- Azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro, a favore dei soggetti più discriminati attraverso la sperimentazione ed il consolidamento di circuiti di servizi per l'occupabilità collegati con i servizi per l'impiego e la rete dei servizi per il lavoro della riforma del D.Lgs. 276/03</li> <li>- Azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che agiscono su gruppi di individui, che promuovano l'imprenditorialità singola o associata (<i>empowerment</i>, innalzamento del capitale di competenze, accompagnamento all'autoimprenditorialità, ecc.)</li> <li>- Interventi volti a creare nuove opportunità per trattenere i giovani nei piccoli centri impoveriti dall'esodo delle risorse umane</li> <li>- Sviluppo di reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i Servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di inserimento/reinserimento degli svantaggiati</li> <li>- Promozione di modelli di maggiore flessibilità, qualità e personalizzazione degli interventi formativi adeguati ai fabbisogni dei soggetti più deboli nei servizi formativi</li> <li>- Sviluppo di progetti di mobilità geografica e professionale Sud/Nord/Sud finalizzati a potenziare le opportunità lavorative e di creazione d'impresa a livello locale per i soggetti svantaggiati a seguito di processi di delocalizzazione produttiva, di spin-off aziendale o di lavoro a distanza</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo di servizi per le imprese non profit legati alla ricerca, al marketing e comunicazione, alla consulenza di tipo gestionale e per l'inserimento di soci svantaggiati.</li> <li>- Creazione di reti stabili di collegamento tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del <i>welfare mix</i></li> <li>- Creazione di reti di partenariato e di cooperazione tra imprese sociali e organismi del Terzo settore, con particolare priorità per azioni di mobilità geografica Sud/Nord/sud</li> <li>- Sviluppo di forme di organizzazione di orari flessibili, coniugati come esigenze e tempi di formazione, di accompagnamento e di sostegno, di inserimento sociale dei soggetti più deboli in impresa, con particolare attenzione all'impresa cooperativa</li> <li>- Definizione e sperimentazione di percorsi formativi personalizzati rivolti alle nuove figure professionali necessarie per i servizi alle imprese sociali</li> <li>- Elaborazione e sperimentazione di modelli di bilancio sociale, che utilizzino strumenti di misurazione qualitativa, in termini di impatto sociale, economico e di sviluppo locale delle imprese sociali</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2                      Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di attività di ricerca, studio e rilevazione fabbisogni, mappatura delle competenze di genere e anali di organigrammi</li> <li>- Definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti da un lato ad a ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e dall'altro a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- Interventi per favorire il ripristino di carriera per donne adulte che hanno interrotto il lavoro per esigenze di cura familiare</li> <li>- Applicazione di misure ad hoc di sostegno, motivazione e orientamento in fase di selezione e nel percorso professionale, finalizzate all'autovalutazione ed all'<i>empowerment</i> personale</li> <li>- Sperimentazione di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città.</li> <li>- Sperimentazione di azioni positive interne a programmi <i>work-family-life</i>, tempo di lavoro, tempo della famiglia, tempo personale, per poter sfruttare al meglio il <i>diversity management</i></li> </ul>

**3.6.4 REGIONE CAMPANIA**

**ASSE OCCUPABILITÀ**

La Regione Campania vuole stimolare la progettualità verso interventi di tipo strutturale che investono ampie categorie di popolazione. Gli interventi dovranno prevedere il coinvolgimento di vari attori istituzionali, delle parti sociali e di altre strutture private.

La Regione intende proporre un meccanismo che faciliti l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro generando un sistema delle convenienze, per l'impresa e per l'individuo, sfruttando le possibilità previste dalla Legge 30/03. L'idea si incentra sulla necessità di legare la formazione ad un periodo di lavoro in azienda.

La Regione intende far emergere il valore sociale dell'impresa e creare un sistema di comunicazione adeguato per i soggetti in cerca di lavoro o a rischio esclusione; la Regione intende mettere a punto un 'borsino delle imprese' che siano disposte ad accettare i giovani per un percorso di formazione-lavoro; questo borsino dovrà essere messo a disposizione delle PS che potranno individuare, sulla base dei profili su cui avviare la sperimentazione formativa, le imprese e per il percorso formazione-lavoro dei giovani.

La Regione Campania intende operare per far sì che le iniziative delle PS prevedano un mix di interventi che abbiano un impatto significativo sulle politiche.

<b>Misura 1.1</b>		<b>Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>		<b>Specificità regionali</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Regione ha individuato una serie di interventi definiti prioritari:</li> <li>- Sperimentazione di interventi formativi flessibili e personalizzati al fine di rimuovere gli ostacoli all'accesso alla formazione da parte dei soggetti più deboli</li> <li>- Individuazione e sperimentazione di strumenti e metodologie per l'analisi dei fabbisogni che coinvolgano i centri per l'impiego, l'Arlav e altri servizi pubblici. Questi strumenti dovranno accompagnare i soggetti, in particolare i più deboli, nel percorso di inserimento lavorativo</li> <li>- Interventi di valorizzazione delle risorse umane operanti nei centri servizi al fine di riqualificare gli operatori per la applicazione di nuove metodologie di lavoro finalizzate ad accompagnare i soggetti più deboli nell'inserimento nel mondo del lavoro</li> <li>- Sperimentazione di accordi o patti sociali e formativi che coinvolgano, a livello territoriale e locale, le forze economiche e sociali, per la promozione di strategie di sviluppo delle ri-</li> </ul>	

sorse umane, con particolare attenzione alle fasce deboli

- Sperimentazione di accordi di inserimento lavorativo tra imprese e beneficiari finali che tengano conto delle specificità aziendali e del lavoratore e degli obiettivi da raggiungere. Tali sperimentazioni dovranno offrire ai servizi per l'impiego nuovi strumenti per migliorare l'efficacia dei circuiti di occupabilità anche grazie l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione
- Creazione di reti che coinvolgano le varie strutture che operano nel settore del disagio, al fine di costruire piani di reinserimento per svantaggiati; la creazione delle reti dovrà essere accompagnata da misure specifiche in favore degli operatori dei diversi sistemi al fine di creare metodologie, strumenti e linguaggi condivisi

## **ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

Su questo Asse, la Regione pone una particolare attenzione per lo sviluppo e l'integrazione del Terzo settore e la diffusione della pratica della responsabilità sociale delle imprese

La Regione intende stimolare la creazione di partnership finalizzate a sviluppare la creazione di imprese che operino nel Terzo settore offrendo servizi qualificati; molto sentita è inoltre l'esigenza di sviluppare l'integrazione tra le imprese di servizi sociali e le istituzioni pubbliche che operano nel Terzo settore.

Le priorità specifiche su questo Asse sono indirizzate a sviluppare una rete tra Province, Comuni, ASL e altri soggetti istituzionali che operano nel campo del sociale, con le imprese sociali, in particolare quelle di tipo B. Le imprese sociali con le istituzioni dovranno creare una serie di servizi integrati.

Nell'ambito della legge 328/00, la Regione intende stimolare la progettualità verso percorsi personalizzati e servizi alle persone, favorendo anche l'orientamento e l'accompagnamento degli individui.

Nel Libro verde della Commissione 'Promuovere un quadro europeo per la Responsabilità sociale dell'impresa (CSR) è definita come 'l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate'.

La Responsabilità sociale significa, quindi, non soltanto soddisfare gli obblighi giuridici ma investire anche nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti interessate. In questo senso, quindi, la misurazione delle *performance* aziendali dovrebbe avvenire identificando gli indicatori di risultato economici, ambientali, sociali. Le azioni che la Regione intende sostenere in questo ambito sono finalizzate a stimolare l'innovazione imprenditoriale socialmente orientata; le PS dovranno fornire servizi a chi vuole perseguire questa direzione.

Le azioni che dovranno essere messe in atto devono prevedere un mix di interventi finalizzati a creare e sperimentare metodologie e creare reti e sistemi di affiancamento e supporto allo sviluppo delle imprese.

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Regione definisce prioritarie iniziative che prevedano:</li> <li>- Sostegno alla creazione d'impresa attraverso metodi di gestione innovativi e azioni di sviluppo dei servizi d'informazione, di comunicazione, di consulenza gestionale, fiscale e legale, di assistenza nella contrattazione con pubblici e privati, di ricerca e di marketing</li> <li>- Creazione di sportelli per l'economia sociale e l'orientamento all'autoimpiego e creazione e sperimentazione di modelli di incubatore di rete sul territorio per promuovere la nascita di nuove imprese sociali ed assisterne lo sviluppo, in favore, soprattutto dei soggetti più deboli</li> <li>- Creazione di servizi alternativi e innovativi, nonché sperimentazione e sviluppo di nuovi settori produttivi dell'impresa sociale che sia legate alle specificità del territorio campano (es: attività recupero del patrimonio ambientale, storico-artistico e culturale, attività in settori tecnologicamente avanzati e nell'ambito della società dell'informazione, nel campo del turismo sociale ed eco-compatibile e delle colture tipiche e biologiche)</li> <li>- Sviluppo di alleanze e di sinergie tra le imprese e il settore pubblico; costruzione di reti tra il mondo del profit e del non profit</li> <li>- Rafforzamento della cultura della Responsabilità sociale dell'impresa attraverso lo sviluppo di modelli formativi rivolti alle figure dirigenziali, agli imprenditori sociali e ai soci delle cooperative, al management, ecc.</li> <li>- Accompagnamento alla creazione e allo sviluppo di reti di specializzazione verso l'economia sociale e la Responsabilità Sociale dell'impresa</li> <li>- Sostegno all'implementazione e sviluppo di reti tra i soggetti che si occupano di promozione, creazione e sostegno all'impresa al fine diffondere la cultura imprenditoriale sul territorio campano</li> </ul>

## ASSE ADATTABILITÀ

Il territorio campano è caratterizzato da una presenza preponderante di Pmi e di imprese di piccolissima dimensione. La Regione intende sostenere iniziative mirate allo sviluppo della prassi della formazione continua, più in generale della *lifelong learning*, soprattutto tra i lavoratori di queste aziende, stimolando la creazione di reti tra gli enti istituzionali e delle parti sociali che si occupano anche della valorizzazione delle risorse umane. Tra l'altro l'articolo 118 della Legge 388/00, modificato ed integrato dalla legge 289/02, ha riconosciuto il ruolo centrale delle parti sociali nella costruzione del sistema di formazione continua, dando avvio ai Fondi paritetici interprofessionali costituiti sulla base di accordi sottoscritti dalle parti sociali. Il ruolo di Equal potrà essere anche quello di creare una rete tra i vari soggetti che gestiscono i vari strumenti di finanzia agevolata per imprese, al fine di creare una armonica e coerente politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane delle aziende.

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà oc-</li> </ul>	<p>Tra le azioni che la Regione Campania ritiene prioritarie si evidenziano iniziative finalizzate alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Messa a punto di modalità innovative per l'individuazione dei fabbisogni formativi dei lavoratori impiegati soprattutto nelle Pmi e nelle piccolissime imprese</li> <li>- Messa a punto e sperimentazione di modalità innovative di formazione, orientamento, accompagnamento, affiancamento, ecc. integrate da metodologie innovative nelle Pmi e nelle piccolissime imprese</li> <li>- Riqualificazione di lavoratori anziani (over 40) a rischio di obsolescenza professionale miscelando approccio reattivo (motivazione, formazione anche attraverso il 'knowledge transfer' nuovi metodi di lavoro) e preventivo (strategia delle risorse umane a lungo termine e prassi in materia di gestione dell'età)</li> <li>- Analisi dei contesti aziendali e settoriali finalizzata all'individuazione di aree a rischio di crisi industriale nel breve periodo dovuta, prevalentemente a mutamenti industriali o ai mutati scenari economici o internazionali. L'obiettivo di questi interventi sarà quello di qualificare, riqualificare, attraverso un mix di interventi, i lavoratori di queste aree di potenziale crisi al fine di prevenire fenomeni di espulsione</li> </ul>

cupazionale e sociale dei lavoratori

- Sperimentazione di modelli e soluzioni finalizzati a favorire la formazione continua e l'aggiornamento durante l'orario di lavoro limitando l'impatto negativo sull'organizzazione e sul tempo di non lavoro degli occupati
- Sperimentazione di metodologie per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento dei saperi acquisiti attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale per il miglioramento della qualità dei lavoratori e delle imprese. Le azioni dovranno essere accompagnate da interventi azioni di sensibilizzazione per l'adozione di modelli di riconoscimento delle competenze acquisite
- Sperimentazione e realizzazione di forme di *benchmarking* del cambiamento intervenuto durante e dopo l'azione formativa, anche al fine di individuare le migliori prassi da diffondere e trasferire ai sistemi di riferimento
- Sperimentazione e realizzazione di interventi di accompagnamento e servizi consulenziali per le Pmi anche attraverso le ICT; tale servizi devono stimolare la formazione dei lavoratori
- Sperimentazione di metodologie volte alla creazione di reti tra i vari soggetti che gestiscono strumenti di finanza agevolata per imprese

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

La Regione intende rafforzare la politica di promozione delle pari opportunità nelle imprese e, in generale, in tutti i luoghi di lavoro. Inoltre vuol rafforzare il concetto di pari opportunità al di là del contesto lavorativo diffondendo una cultura delle pari opportunità tra uomo e donna in grado di rimuovere quei pregiudizi che attualmente relegano la donna in ruoli poco qualificati rispetto agli uomini, stimolando sinergie tra mondo aziendale e istituzionale.

In questa II fase, la Regione intende anche stimolare la progettualità verso l’inserimento e l’integrazione delle donne a rischio di esclusione sociale nella società attraverso un mix di interventi di orientamento, formazione, consulenza, ecc.

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<p>Le PS dovranno orientare la loro progettualità verso interventi complessi che prevedano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi aziendali finalizzate ad individuare aree di potenziali fenomeni segreganti e sperimentazione di interventi finalizzati a rimuovere questi fenomeni coniugando fattori legati alla valorizzazione delle risorse umane, in particolare delle donne, ai tempi del lavoro, e allo sviluppo aziendale</li> <li>- Definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e a rendere agevoli i percorsi di carriera; gli interventi potranno anche prevedere di percorsi di orientamento e inserimento di donne in settori tipicamente maschili e di uomini in settori tipicamente femminili</li> <li>- Interventi di sensibilizzazione ed informazione degli attori locali pubblici e privati, al fine di diffondere una cultura delle pari opportunità tra uomo e donna in grado di rimuovere quei pregiudizi che attualmente relegano la donna in ruoli poco qualificati e meno retribuiti rispetto agli uomini e stimolare sinergie tra mondo aziendale e istituzionale</li> <li>- Interventi e strumenti volti a conciliare esigenze di flessibilità organizzativa e tempi di vita/lavoro di uomini e donne, anche attraverso i congedi parentali e di maternità</li> </ul> <p>Particolare interesse sarà prestato a questi sistemi che sperimentano l’impiego di TCI per articolare diversamente il tempo di lavoro</p>

### 3.6.5 REGIONE EMILIA ROMAGNA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitazione dell'incrocio tra domanda e offerta per le persone in situazione di svantaggio attraverso l'attivazione di servizi per l'accompagnamento/ inserimento ed attraverso la formazione di figure professionali specifiche in grado di permettere l'inserimento degli svantaggiati nel mondo del lavoro</li> <li>- Attivazione di misure di accompagnamento per l'inserimento delle fasce deboli nel mercato del lavoro</li> <li>- Progetti pilota realizzati con patti sociali, espressi in tutte le forme giuridiche possibili, per la transizione al lavoro che traducano gli strumenti normativi in politiche preventive</li> <li>- Interventi a favore dell'emersione del lavoro nero</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese del Terzo settore attraverso la qualificazione degli operatori. Sostegno alla creazione di nuove imprese cooperative riferite, in particolare, al settore sociale con interventi finalizzati anche a percorsi di riorganizzazione</li> <li>- Sperimentazione di progetti pilota sul tema della personalizzazione dei servizi in campo sociale e della qualificazione di nuove figure professionali richieste da tale personalizzazione</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi.</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori.</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno alla mobilità geografica, agevolando il trasferimento in Emilia-Romagna di lavoratori provenienti dal sud</li> <li>- Interventi integrati a sostegno dei lavoratori atipici (collaborazioni coordinate continuative e lavoro autonomo nell'ambito dei nuovi bacini di impiego) per sostenere la qualificazione e la competitività delle attività professionali. Certificazione delle esperienze di lavoro ('carriera esterna') per valorizzare il complesso dei 'saperi' che ogni individuo ha maturato nello studio e nel lavoro.</li> <li>- Sperimentazione di forme di micro credito per il sostegno dei lavoratori atipici sia nel percorso di carriera che per superare difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare</li> <li>- Progetti individuali a favore dei lavoratori a rischio di espulsione al fine di favorirne la riconversione professionale in sintonia con le 'vocazioni' del mercato del lavoro locale.</li> <li>- Progetti volti ad accrescere l'adattabilità della forza lavoro di alcuni contesti produttivi, quali le Pmi e i distretti industriali, a seguito dei cambiamenti necessari per affrontare la competizione tecnologica e la globalizzazione dei mercati</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi.</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i>.</li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti di inclusione socio-lavorative per donne escluse socialmente (immigrate extracomunitarie detenute, tossicodipendenti ed alcoliste, prostitute ed ex prostitute, vittime di tratta, vittime di violenza, transessuali)</li> <li>- Interventi per favorire il ripristino di percorsi di carriera per donne adulte che hanno dovuto interrompere il lavoro per attività di cura familiare</li> <li>- Misure volte a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali tradizionalmente riservati alle donne (in particolare cura alla persona) tramite la valorizzazione delle competenze specifiche con attenzione particolare all'emersione delle diverse forme di lavoro irregolare presenti in questo ambito</li> </ul>

### 3.6.6 REGIONE FRIULI-VENEZIA GIULIA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> </ul>	<p>Il mercato del lavoro regionale si caratterizza, in via generale, per un trend tendenzialmente positivo. Persiste peraltro un'area sensibile in cui si collocano le categorie dello svantaggio sociale, disabili – in particolare donne- immigrati/e, persone affette da dipendenze, detenuti ed ex detenuti, persone senza fissa dimora, a cui si aggiungono situazioni di disagio che riguardano fasce di disoccupati/e di lunga durata, inoccupati/e involontari, persone che rientrano al lavoro dopo un lungo periodo, disoccupati/e in età avanzata. Vi sono inoltre situazioni specifiche di difficoltà settoriale dovute a fenomeni diversi (allargamento dell'Unione europea, declino di settori produttivi, crisi occupazionali locali), che rischiano di marginalizzare ampie fasce della popolazione – specie in età adulta- difficilmente ricollocabile e a forte rischio sociale. In questo quadro assumono particolare importanza il ruolo e la presenza dei servizi per l'impiego, di cui viene confermato il ruolo strategico nel favorire l'accesso al mercato del lavoro dei soggetti più difficilmente collocabili, in una logica di lavoro a rete tra servizi pubblici e privati con una presa in carico dei singoli soggetti</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di reti di servizi sociali, sanitari, dell'associazionismo, degli imprenditori, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di percorsi di inserimento/reinserimento dei soggetti svantaggiati</li> <li>- Patti per il lavoro a livello locale fra istituzioni e forze economiche e sociali attive sul territorio stesso, attraverso cui contribuire ad uno sviluppo del territorio che punti ad eliminare le barriere che impediscono l'accesso al lavoro ai gruppi sociali maggiormente</li> </ul>

	<p>discriminati, con interventi volti a creare nuove opportunità, per trattenere i giovani nei comuni montani maggiormente svantaggiati</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Azioni di sostegno alle persone oggetto di espulsioni o possibili uscite forzate dovute a crisi settoriali o locali</li></ul>
--	---

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> </ul>	<p>Il Terzo settore, in particolare la cooperazione sociale, è diffusamente presente sul territorio regionale. Il ruolo della cooperazione sociale e degli altri organismi operanti nel Terzo settore va rafforzato in funzione della doppia veste di soggetto sia titolare dell'erogazione di servizi, non più offerti dallo stato sociale, sia di sistema che assorbe nuove risorse umane nei nuovi bacini d'impiego, con particolare riguardo alle fasce deboli</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo di strategie innovative, in particolare verso settori emergenti, differenziando l'offerta dei servizi che rispondono alla domanda dei soggetti pubblici e privati del profit, del pubblico e dei servizi</li> <li>- Sviluppo del ruolo e delle azioni del Terzo settore nel sistema integrato di interventi e servizi sociali, con particolare attenzione al rafforzamento di competenze delle figure professionali necessarie all'erogazione dei servizi, secondo gli indirizzi stabiliti a livello regionale</li> <li>- Sviluppo di azioni sperimentali di collaborazione pubblico-privato finalizzate a rafforzare il ruolo della cooperazione sociale nelle dinamiche di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati anche attraverso la stipula di protocolli per la realizzazione di attività esternalizzate dalle amministrazioni locali, nel quadro delle nuove politiche sociali e del lavoro</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<p>Il sistema formativo della Regione, alle soglie della conclusione della programmazione 2000-2006, ha avviato sperimentazioni finalizzate ad una forte <i>governance</i> delle azioni di alcune aree specifiche (es. orientamento, apprendistato). La decisa vocazione regionale verso l'innovazione rende indispensabile rafforzare, con azioni sperimentali ed anticipatorie, la strutturazione di un sistema di formazione permanente con forti contenuti di personalizzazione dell'offerta, in un quadro organico di riconoscimento delle competenze, di formazione personalizzata e flessibile, di innovazione metodologica finalizzata allo sviluppo ed alla competitività delle risorse umane, anche in chiave transnazionale e in una logica di valorizzazione, integrazione e complementarietà con i sistemi ed i servizi esistenti nell'ambito dell'orientamento, della formazione e dell'istruzione.</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di azioni innovative di formazione, attraverso forme di personalizzazione dell'offerta, realizzazione di azioni di supporto per un <i>empowerment</i> individualizzato di crescita professionale</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori che consenta la costruzione progressiva dei profili professionali lungo l'arco della vita</li> <li>- Strutturazione di iniziative di formazione per competenze nelle Pmi attraverso percorsi di sostegno al <i>mentoring</i> e alla partecipazione attiva delle imprese nella programmazione formativa</li> <li>- Sperimentazioni di azioni di <i>age diversity management</i> nelle imprese per prevenire fenomeni di obsolescenza delle risorse e di rischio di esclusione</li> <li>- Interventi integrati a supporto dei lavoratori che usufruiscono della flessibilità contrattuale del lavoro, sia per sostenerne il percorso di carriera che per favorirne la riconversione professiona-</li> </ul>

le in sintonia con le 'vocazioni' del MdL locale.

## ASSE PARI OPPORTUNITÀ

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<p>Nella Regione Friuli-Venezia Giulia, pur in una situazione caratterizzata in termini medi e relativi da bassi tassi di disoccupazione, il medesimo tasso riguardo le donne è ancora alto. Tale svantaggio è particolarmente evidente nelle donne adulte e caratterizza il MdL in tutte le Province. Si ritiene quindi prioritario un intervento sul versante culturale per rimuovere gli ostacoli di carattere endogeno, ossia gli atteggiamenti e comportamenti della società che impediscono di fatto la riduzione del divario tra i generi e la disegregazione professionale e sociale. Vanno altresì promossi quei processi partecipati per favorire la conciliazione vita/lavoro di uomini e donne.</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interventi di sensibilizzazione e informazione degli attori locali, pubblici e privati sia per diffondere una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne, in grado di rimuovere i pregiudizi che attualmente relegano la donna in ruoli poco qualificati e meno retribuiti rispetto agli uomini, sia per stimolare sinergie tra mondo aziendale e istituzionale</li> <li>- sperimentazione di modelli formativi rivolti a uomini e donne finalizzati a coniugare competenze tecniche con competenze di genere (managerialità, comunicazione, relazionalità, gestione del conflitto, capacità organizzative, gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, analisi dei carichi di lavoro, dei ruoli...)</li> <li>- sperimentazione di interventi di flessibilità oraria e di nuovi modelli e/o modalità di organizzazione dei servizi per favorire l'accesso, la permanenza nel MdL e la mobilità verticale delle donne</li> <li>- sperimentazione di azioni positive interne a programmi <i>work-family-life</i>, tempo di lavoro, tempo di famiglia, tempo personale, per poter sfruttare al meglio il <i>diversity management</i></li> </ul>

## 3.6.7 REGIONE LAZIO

## ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Patti sociali' e 'formativi' volti a promuovere sinergie tra i diversi attori-chiave dello sviluppo, per l'individuazione di una strategia concertata di sviluppo del capitale umano anche ed in particolare di quello maggiormente discriminato sul mercato del lavoro</li> <li>- azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro, a favore dei soggetti più discriminati, con particolare riferimento alle donne in reinserimento lavorativo, in sinergia con i servizi per l'impiego</li> <li>- favorire l'inserimento e l'integrazione di soggetti, che hanno subito atti di violenza sia fisica che psicologica, a rischio di esclusione sociale</li> <li>- azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che promuovano l'imprenditorialità singola e associata</li> <li>- interventi di valorizzazione delle risorse umane nell'ambito di programmi di recupero del patrimonio artistico e culturale in particolare in territori urbani degradati</li> <li>- sperimentazione di nuovi accordi di inserimento tra le imprese e i destinatari finali che individuino a monte i risultati da raggiungere, le tappe e le richieste di ciascun contraente e che promuovano l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione garantendo con l'ITC un reale collegamento con i nuovi Servizi pubblici per l'Impiego</li> <li>- costruzione di percorsi di tipo orizzontale capaci di coinvolgere gli operatori di diversi sistemi in un processo di deframmentazione degli interventi con azioni di riqualificazione degli operatori nonché l'individuazione di nuovi profili e figure professionali</li> <li>- reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di reinserimento dello svantaggiato</li> <li>- promozione di una maggiore qualità, flessibilizzazione e personalizzazione degli interventi formativi</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno alla creazione di impresa attraverso azioni di sviluppo di servizi di informazione e consulenza fiscale e legale, di assistenza nella contrattazione con pubblici e privati, di promozione di ricerche di mercato</li> <li>- sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese</li> <li>- sviluppo di servizi per le imprese legati alla ricerca, al marketing e comunicazione, alla consulenza di tipo gestionale e per l'inserimento di soci svantaggiati</li> <li>- introduzione di criteri di qualità nelle gare pubbliche di aggiudicazione delle commesse, che tengano conto del valore aggiunto in termini di economia sociale</li> <li>- modelli di rapporto lavoratore/organizzazione/volontari, volti a perseguire un equilibrio tra livelli retributivi adeguati, formazione, esperienze maturate, responsabilità, impegno e qualità del lavoro</li> <li>- azioni di sistema volte a risolvere problemi di tipo procedurale, favorendo la definizione di un sistema trasparente di regole che governi le relazioni tra persona e organizzazione</li> <li>- nuovi modelli formativi rivolti alle figure dirigenziali, agli imprenditori e ai soci delle cooperative sociali legati al management, al valore e al prodotto sociale che l'economia immette sul mercato, veicolando anche dal sistema delle imprese economiche criteri di management gestionale</li> <li>- definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/fruitori e alla sua partecipazione alla definizione e gestione del servizio stesso</li> <li>- elaborazione e sperimentazione di modelli di bilancio sociale, che utilizzino strumenti di misurazione qualitativa, in termini di impatto sociale, economico e di sviluppo locale delle</li> </ul>

	<p>imprese</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire la cultura della responsabilità sociale delle imprese mediante il coinvolgimento delle parti sociali nella creazione di modelli procedurali condivisi</li> </ul>
--	---

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori.</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborazione e messa in atto di strategie di accompagnamento, con particolare riferimento alle Pmi, relative alle aziende e ai lavoratori per sostenere la trasformazione dei processi produttivi e l'internazionalizzazione delle imprese</li> <li>- l'elaborazione e messa in atto di strategie di collaborazione fra aziende, sindacati e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione tramite le quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato</li> <li>- sperimentazione di metodologie di gestione e sviluppo risorse umane finalizzate alla gestione della diversità (di genere, di bisogni nel ciclo di vita, di culture, di provenienze), secondo i principi del <i>diversity management</i> e con particolare riferimento all'ottica di genere</li> <li>- la sperimentazione di strategie di collegamento in rete e <i>networking</i> di operatori chiave dello sviluppo territoriale</li> <li>- la realizzazione di analisi delle competenze professionali legate allo sviluppo di un determinato territorio, e ritenute in grado di evitare l'emarginazione di soggetti e lavoratori dotati di competenze non in linea con tale sviluppo</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti da un lato ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e dall'altro a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- sperimentazione di modelli formativi rivolti a uomini e donne, finalizzati a coniugare competenze tecniche con competenze di genere (managerialità, comunicazione, relazionalità, gestione del conflitto, capacità organizzative, gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, analisi dei carichi di lavoro, dei ruoli)</li> <li>- sperimentazione di modelli di valutazione delle competenze di genere volti a prevenire la segregazione professionale attraverso la definizione e sperimentazione di indicatori di professionalità ad hoc (operanti sui tre livelli: skills, competenze, metacompetenze)</li> <li>- sperimentazione di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città</li> <li>- interventi di sensibilizzazione ed informazione degli attori locali pubblici e privati, al fine di diffondere una cultura delle pari opportunità e stimolare sinergie tra mondo aziendale e istituzionale</li> <li>- sperimentazione di azioni di formazione e sensibilizzazione volte a facilitare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi;</li> <li>- sperimentazioni di azioni positive interne a programmi <i>work-family-life</i>, tempo di lavoro, tempo della famiglia, tempo personale, per poter sfruttare al meglio il <i>diversity management</i></li> <li>- la messa in atto di nuovi interventi che garantiscano, a coloro che si allontanano per tempi e motivi diversi dal luogo di lavoro, il diritto all'accesso all'informazione, alla formazione/riqualificazione e ad altri tipi di supporto</li> <li>- sviluppare un approccio generale e multidisciplinare per ciò che concerne l'obiettivo di inseri-</li> </ul>

mento e di integrazione di soggetti a rischio di esclusione sociale

- le proposte progettuali, monitorate da uno specifico Osservatorio regionale, dovranno garantire la conciliazione tra vita familiare ed inserimento - reinserimento lavorativo, inclusa la promozione di modalità organizzative che redistribuiscano i tempi e gli orari di lavoro, e tesi a promuovere e sostenere una maggiore e più qualificata presenza della componente femminile nelle professioni, qualifiche e settori produttivi

### 3.6.8 REGIONE LIGURIA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territori</li> </ul>	<p>Al fine di creare le condizioni per un più efficace inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato, si ritiene indispensabile strutturare la rete dei servizi alle stesse rivolte, in maniera tale da massimizzarne la capacità di intercettare le loro esigenze, offrendo loro percorsi personalizzati di reinserimento sociale e lavorativo ed in secondo luogo, di adottare strumenti che favoriscano la progettazione d'interventi maggiormente capaci di incidere sui casi più difficili e sulle forme meno evidenti di debolezza. Le positive esperienze maturate in Regione inducono comunque a ritenere che debba essere rafforzata la politica, di ricercare le più ampie forme di collegamento degli interventi di politica attiva del lavoro con quelli messi in atto da altre strutture socio assistenziali operanti sul territorio, di accentuare la flessibilità degli interventi, per renderli fruibili anche dai soggetti in maggiore difficoltà, di impiegare tutte le misure di accompagnamento necessarie per favorire l'esito positivo dei percorsi individuali costruiti</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione di patti per il lavoro a livello locale, con le forze economiche e sociali attive sul territorio attraverso cui contribuire ad uno sviluppo del territorio che punti a eliminare quelle barriere che impediscono l'accesso al lavoro ai gruppi sociali maggiormente discriminati</li> <li>- azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro, a favore dei soggetti più discriminati attraverso la sperimentazione di circuiti di servizi per l'occupabilità</li> <li>- azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che agiscono sul singolo individuo e/o su gruppi di individui, che promuovano l'imprenditorialità singola e associata</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- sperimentazione di nuovi accordi di inserimento tra le imprese e i destinatari finali, che individuino a monte i risultati da raggiungere, le tappe e le richieste di ciascun contraente e che promuovano l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione come strumento di avvicinamento del soggetto alle imprese</li><li>- sperimentazione di interventi di accesso al mercato del lavoro dei gruppi deboli, sulla base di strategie concertate tra i sistemi capaci di integrare le politiche di coesione sociale (reddito minimo di inserimento, agevolazioni fiscali, sostegno alla famiglia, alla maternità, buoni servizio ecc.) con gli interventi di politica formativa e del lavoro.</li><li>- sperimentazione di strumenti finalizzati all'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro e al miglioramento del rapporto tra progettualità pubblica e privata anche nell'ottica di un'ottimizzazione delle risorse umane per una più efficace gestione delle politiche sociali del lavoro</li></ul> |
|--|---|

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale.</li> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> </ul>	<p>Nel quadro dei mutamenti che investono le economie ed i mercati ed incidono di conseguenza sulla dimensione sociale ed in considerazione dei fenomeni strutturali propri della Regione (decremento demografico ed invecchiamento della popolazione) emerge sempre più la consapevolezza che l'economia sociale, e quindi lo sviluppo del Terzo settore, costituisce una leva importante per creare nuovo lavoro, per favorire meccanismi inclusivi nel mercato del lavoro e per riequilibrare i sistemi di welfare, concorrendo agli obiettivi di coesione sociale e di innalzamento della qualità della vita dei cittadini. L'economia sociale va pertanto agevolata soprattutto in termini di fucina di nuova imprenditorialità e di occasione per intervenire su ambiti non coperti dallo Stato e dal mercato. E' quindi opportuno predisporre strumenti e servizi specifici per il sostegno e lo sviluppo dell'imprenditoria sociale nella logica di favorire il consolidamento e la strutturazione tecnica, economica ed operativa delle imprese sociali, anche attraverso appositi strumenti agenziali</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno al consolidamento e alla creazione di nuove realtà imprenditoriali operanti nel settore dell'economia sociale, attraverso azioni di sviluppo di servizi di informazione e consulenza fiscale e legale, anche con riferimento all'accesso a fonti di agevolazione finanziaria, di assistenza nella contrattazione con pubblici e privati; di promozione di ricerche di mercato</li> <li>- sperimentazione di strumenti e servizi specifici per il sostegno e lo sviluppo dell'imprenditoria sociale, anche attraverso appositi strumenti agenziali</li> <li>- promozione dell'impresa sociale nel campo delle nuove tecnologie</li> <li>- definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/ fruitore e alla</li> </ul>

	<p>sua compartecipazione alla definizione e gestione del servizio stesso</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sperimentazione di modelli di rapporto lavoratore/organizzazione/ volontari, volti a perseguire un equilibrio tra livelli retributivi adeguati, formazione, esperienze maturate, responsabilità, impegno e qualità del lavoro.</li></ul>
--	---

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi.</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori.</li> </ul>	<p>Negli ultimi anni in Liguria continuano a verificarsi fenomeni di crisi aziendale o di comparto che colpiscono le fasce di lavoratori adulti, che vedono anche erodersi gli ammortizzatori sociali di cui possono disporre. E' dunque importante prevedere un adeguato e tempestivo sostegno al rafforzamento dell'occupabilità dei lavoratori adulti le cui competenze siano poco spendibili sui mercati esterni del lavoro. Le esperienze conosciute anche recentemente dal territorio ligure di crisi aziendali suggerisce di orientare per quanto possibile anche a vantaggio di lavoratori in procinto di essere espulsi dal processo produttivo la formazione aziendale, normalmente utilizzata come strumento di rafforzamento della competitività dell'impresa, secondo una logica di prevenzione della disoccupazione che non può essere limitata agli interventi dell'Asse A del P.O.R. Obiettivo 3. Il crescente sviluppo di forme flessibili e atipiche di lavoro richiede altresì interventi volti a rafforzare l'occupabilità di tali figure sui mercati esterni del lavoro, mediante un uso integrato di misure di accompagnamento e di azioni di sistema.</p> <p>Azioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione e messa in atto di strategie di collaborazione fra aziende, sindacati e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione</li> <li>- elaborazione e sperimentazione di strumenti diagnostici e formativi (anche utilizzabili a distanza e on-line) tramite i quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato</li> <li>- progetti individuali a favore dei lavoratori a rischio di espulsione al fine di favorirne la riconversione professionale in sintonia con le 'vocazioni' del mercato del lavoro locale</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- realizzazione di analisi delle competenze professionali legate allo sviluppo di un determinato territorio, e ritenute in grado di evitare l'emarginazione di soggetti e lavoratori dotati di competenze non in linea con tale sviluppo</li><li>- sviluppo di figure professionali specializzate nello sviluppo del territorio e nel sostegno al tessuto imprenditoriale (soprattutto delle Pmi) per la elaborazione di piani di sviluppo risorse umane</li><li>- interventi integrati a sostegno dei lavoratori atipici per sostenerne la qualificazione e la competitività delle attività professionali</li><li>- sperimentazione di forme di micro credito per il sostegno dei lavoratori atipici sia nel percorso di carriera che per superare difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare</li></ul> |
|--|---|

### 3.6.9 REGIONE LOMBARDIA

In Regione Lombardia l'attuazione del PIC Equal è affidata alla Direzione Generale Famiglia e Solidarietà sociale. Questa scelta costituisce una specificità regionale e sottolinea la volontà di dare concretamente attuazione all'obiettivo di coniugare le politiche per l'occupazione con le politiche sociali, obiettivo indicato sia nella Comunicazione della Commissione agli Stati membri per la II fase dell'Iniziativa comunitaria, sia nel presente Documento di programmazione nazionale.

Porre la persona e la famiglia al centro degli interventi finalizzati a contrastare l'esclusione sociale, attraverso strategie di *occupabilità*, *adattabilità*, *imprenditorialità* e *pari opportunità*, implica considerare tali interventi in una logica di *empowerment* personale e di sviluppo di comunità.

Gli ambiti di intervento individuati dal presente Docup per ogni Asse sono coerenti con gli obiettivi della programmazione strategica regionale (PRS e DPFR) e le specificità individuate sono da considerarsi prioritarie senza essere esclusive.

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di processi e strumenti innovativi che favoriscano la personalizzazione degli interventi atti a produrre occupazione di fasce deboli del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle diverse categorie di svantaggio (disabilità, dipendenze, malattia mentale, detenzione, immigrazione, povertà estrema, tratta ecc.)</li> <li>- Potenziamento di nuovi sistemi integrati capaci di prevenire l'esclusione sociale e realizzare occupazione qualificata mediante la messa a regime di reti tra soggetti pubblici e privati a livello locale</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuazione di strategie che valorizzino la specifica natura di 'impresa privata con finalità pubblica' delle imprese sociali anche attraverso nuove modalità di inserimento al lavoro di fasce di popolazione</li> <li>- Sperimentazione di iniziative di sostegno e potenziamento ai processi di valorizzazione della responsabilità sociale di impresa secondo una logica di equilibrio tra competizione e collaborazione per uno sviluppo sostenibile</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie di sviluppo e di riconoscimento delle competenze</li> <li>- Potenziamento di interventi di riqualificazione e di adattamento a seguito della rimodulazione dei rapporti di impiego e degli orari di lavoro, con particolare attenzione alla forza lavoro over 40</li> <li>- Sostegno al trasferimento di competenze intergenerazionali per il recupero di un'identità culturale-lavorativa, in particolare nelle aree geografiche rurali e montane</li> <li>- Costruzione di percorsi per l'applicazione degli strumenti di flessibilità identificati nella riforma del mercato del lavoro e loro rafforzamento attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementazione di servizi innovativi volti a facilitare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi Sviluppo di reti territoriali per la sensibilizzazione, la sperimentazione ed il supporto di percorsi occupazionali a favore delle donne, con particolare attenzione a quella parte di popolazione femminile più fragile (con disabilità, carcerate o ex-carcerate, soggette a tratta, con problemi di dipendenza, ecc.)</li> </ul>

### 3.6.10 REGIONE MARCHE

#### ASSE OCCUPABILITÀ

Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato	
Ambiti di intervento regionali	Specificità regionali
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di interventi innovativi e di azioni pilota finalizzate ad agevolare l'accesso al mercato del lavoro dei gruppi deboli, sulla base di strategie concertate tra i sistemi, capaci di integrare le politiche di coesione sociale con gli interventi di politica formativa e del lavoro, in una prospettiva di trasferibilità dei risultati e di <i>mainstreaming</i></li> <li>- Progettazione e attivazione di reti di servizi sociali, sanitari, culturali, per l'impiego e formativi, per l'attuazione di piani di inserimento/reinserimento dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno al consolidamento e alla creazione di nuove realtà imprenditoriali operanti nel settore dell'economia sociale, attraverso la progettazione e l'attivazione di servizi nei settori del marketing, della comunicazione, della gestione, dell'organizzazione, della ricerca, dello sviluppo, dell'accesso a fonti di agevolazione finanziaria e della consulenza per la gestione di percorsi di inserimento lavorativo di soggetti deboli</li> <li>- Definizione e sperimentazione di modelli e strumenti (bilancio, audit sociale), per la valutazione della qualità delle imprese sociali, capaci di coniugare indicatori di efficacia/efficienza con aspetti legati alla soddisfazione del cittadino, all'impatto ambientale, sociale e del <i>networking</i></li> <li>- Sostenibilità delle imprese e delle reti create nell'ambito dell'economia sociale al fine di un collegamento tra agenti pubblici, privati, misti e non profit</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire la collaborazione tra i soggetti operanti nella formazione continua con progetti sinergici, realizzando una forma integrata di rete territoriale. In linea con il processo di concertazione con le parti sociali già attivato dalla Regione, 'tavolo formazione continua', finalizzato alla definizione di nuove strategie regionali di intervento che includano anche la programmazione dei 'Fondi Interprofessionali'</li> <li>- Costruzione e consolidamento di un sistema tra gli attori del mondo dell'istruzione e della formazione per la promozione di metodologie di lavoro finalizzate al riconoscimento delle qualifiche e delle competenze, anche attraverso la sperimentazione di nuovi modelli e di nuove modalità operative. In particolare per quelle competenze acquisite attraverso percorsi di apprendimento non formali e informali mediante forme di certificazione condivise dagli attori della concertazione territoriale</li> <li>- Definire strumenti ottimali per l'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro con il miglioramento del rapporto tra progettualità pubblica e privata, con il riallineamento delle relazioni nei sistemi competitivi locali degli <i>stakeholder</i> in vista di un'ottimizzazione delle risorse umane per un miglioramento della gestione delle politiche sociali del lavoro</li> <li>- Programmare 'piani di azione locale', che tengano conto delle debolezze del territorio, settori in crisi e processi di riconversione, per favorire la lotta alle discriminazioni e alle disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro.</li> <li>- Attivare azioni formative sperimentali rivolte a lavoratori in età matura per evitarne un'uscita anticipata dal mercato del lavoro e per l'acquisizione di competenze volte al reinserimento lavorativo</li> <li>- Elaborare interventi atti a favorire l'aggiornamento/trasformazione dei lavoratori delle Pmi in crisi, in coerenza con l'evoluzione del mercato del lavoro</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i>.</li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di nuovi modelli organizzativi dei servizi per la famiglia e per i cittadini, volti a tenere maggiormente in considerazione le diverse esigenze delle donne che lavorano o che intendano lavorare.</li> <li>- Progetti pilota volti a sperimentare nuove modalità di lavoro flessibile contrattato e condiziato all'interno delle aziende</li> <li>- Progettare studi e ricerche volte ad evidenziare le specificità 'femminili' della partecipazione al mercato del lavoro, a partire dalle figure imprenditoriali</li> <li>- Sperimentare nuovi percorsi volti a promuovere l'imprenditoria femminile e l'entrata delle donne nelle professioni maschili</li> </ul>

### 3.6.11 REGIONE MOLISE

#### ASSE IMPRENDITORIALITÀ

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorire la nascita e la localizzazione di nuove attività e nuove imprese non-profit specie in iniziative che assicurino buone prospettive di crescita e di integrazione con il territorio in un ottica di rispondenza ai fabbisogni sociali emergenti in materia di servizi alle persone</li> <li>- Sviluppo di strumenti di finanziamento del non-profit, sull'esempio di Banca Etica, Mutue di Autogestione, forme di microcredito, ecc.</li> <li>- Interventi relativi alla costituzione e al miglioramento di reti per associare gli attori pubblici e privati al fine di favorire l'innalzamento della qualità dei servizi nell'ambito dell'economia sociale</li> </ul>

### 3.6.12 PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento provinciali</b>	<b>Specificità provinciali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentare azioni/strumenti volti a valorizzare le competenze delle persone a rischio di esclusione sociale</li> <li>- Sviluppare percorsi formativi di aggiornamento orientati allo sviluppo di competenze obsolete nelle persone adulte a rischio di emarginazione nel mercato del lavoro.</li> <li>- Attivazione di misure di accompagnamento per l'inserimento delle fasce deboli nel mercato del lavoro</li> <li>- Valorizzare le competenze e i titoli di studio delle persone immigrate, inserendole nel mercato del lavoro in base alle loro specifiche professionalità (es.: sistemi di riconoscimento dei titoli di studio, percorsi formativi per l'adeguamento delle competenze ai fabbisogni del MdL locale, accompagnamento all'inserimento lavorativo anche attraverso orientamento e bilancio competenze)</li> <li>- Sostegno all'elaborazione e all'utilizzo di metodi formativi ed educativi innovativi per l'inserimento professionale in un'ottica interculturale</li> <li>- Attivazione e/o implementazione di interventi per l'inserimento sociale e lavorativo delle persone vittime di tratta attraverso strategie concertate tra i servizi pubblici e privati presenti sul territorio</li> <li>- Attivazione di percorsi integrati per la riabilitazione socio-professionale dei detenuti e per l'inclusione sociale e professionale degli ex detenuti</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento provinciali</b>	<b>Specificità provinciali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodi innovativi in grado di trasformare attività informali in attività imprenditoriali legittime, che forniscano competenze, statuto, reddito ed autonomia alle persone svantaggiate</li> <li>- Sviluppo dell'imprenditoria sociale per creare posti di lavoro per le persone svantaggiate e migliorarne la qualità anche attraverso la possibilità di utilizzo del franchising</li> <li>- Sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese</li> <li>- Promozione dell'impresa sociale nel campo delle nuove tecnologie.</li> <li>- Sperimentazione di nuovi servizi e di nuove modalità di erogazione, mediante la partecipazione degli utenti alla gestione dei servizi</li> </ul>

### 3.6.13 PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento provinciali</b>	<b>Specificità provinciali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osservatori permanenti sulle discriminazioni che coinvolgono i referenti dei diversi sistemi</li> <li>- costruzione di percorsi di tipo orizzontale capaci di coinvolgere gli operatori di diversi sistemi in un processo di deframmentazione degli interventi. A tal fine sarà necessario prevedere azioni di riqualificazione degli operatori nonché l'individuazione di nuovi profili e figure professionali</li> <li>- sperimentazione di interventi di accesso al mercato del lavoro dei gruppi deboli, sulla base di strategie concertate tra i sistemi capaci di integrare le politiche di coesione sociale (reddito minimo di inserimento, agevolazioni fiscali, sostegno alla famiglia, alla maternità, buoni servizio ecc.) con gli interventi di politica formativa e del lavoro</li> <li>- promozione di una maggiore qualità, flessibilizzazione e personalizzazione degli interventi formativi, in grado di rimuovere gli ostacoli alla fruizione dei servizi formativi da parte dei soggetti più deboli. La mancata acquisizione di competenze tecniche, relazionali e comportamentali, determina una disuguaglianza che rischia di rendere vano, nel medio e nel lungo periodo, qualsiasi intervento di politica attiva del lavoro. Sarà opportuno pertanto sperimentare delle innovazioni nei servizi formativi al fine di renderli strategici nell'avvicinamento del soggetto al mercato attraverso l'appropriazione degli strumenti utili per accedervi agevolmente</li> <li>- nuove metodologie, nuovi strumenti di analisi dei fabbisogni di competenze dovrebbero consentire di far emergere le capacità ed incapacità del soggetto e di agire sul suo grado di autonomia nella costruzione di un progetto di inserimento, soprattutto alla luce delle effettive competenze richieste dal mercato locale. In tal senso, il trasferimento delle buone prassi sperimentate dovrebbe interessare in primo luogo i Servizi pubblici per l'impiego al fine di facilitarne la specializzazione verso specifiche categorie di utenza particolarmente deboli sul mercato</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento provinciali</b>	<b>Specificità provinciali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sperimentazione di nuovi servizi e di nuove modalità di erogazione degli stessi, mediante la partecipazione degli utenti dei servizi erogati alla gestione degli stessi</li> <li>- definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/fruitori e alla sua compartecipazione alla definizione e gestione del servizio stesso</li> <li>- definizione e sperimentazione di percorsi formativi personalizzati rivolti alle figure professionali necessarie per l'erogazione dei servizi</li> <li>- definizione di nuove figure professionali che favoriscano la differenziazione e la personalizzazione nell'offerta e nelle modalità di erogazione dei servizi dell'economia sociale</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento provinciali</b>	<b>Specificità provinciali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- applicazione di misure ad hoc di sostegno, motivazione e orientamento in fase di selezione e nel percorso professionale, finalizzate all'autovalutazione e all'<i>empowerment</i> personale</li> <li>- sperimentazione di modelli di valutazione delle competenze di genere volti a prevenire la segregazione professionale attraverso la definizione e sperimentazione di indicatori di professionalità ad hoc (operanti sui tre livelli: skills, competenze, metacompetenze)</li> <li>- sperimentazione di azioni di formazione e sensibilizzazione volte a facilitare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi</li> </ul>

### 3.6.14 REGIONE PIEMONTE

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati tesi all'inserimento lavorativo di soggetti deboli del mercato del lavoro (ambito 1) deve essere considerata come contesto nel quale si collocano gli interventi indicati nelle priorità specificate ai punti successivi</li> <li>- Offerta di orientamento e formazione specifici, nuovi accordi fra imprese ed attori locali, coinvolgimento dei servizi per favorire un collegamento stabile dei sistemi del lavoro, della formazione e del welfare devono fare parte di un contesto nel quale l'elemento qualificante della sperimentazione conduca ad un miglioramento della occupabilità attraverso la diminuzione misurabile, riconoscibile, tangibile della disoccupazione e della disuguaglianza nel MdL, attraverso la realizzazione di percorsi ad hoc di inserimento per il singolo lavoratore o per categorie di lavoratori</li> <li>- I progetti dovranno precisamente indicare in che senso il metodo, lo strumento, la metodologia proposti, sono, nella sostanza, originali rispetto a quelli già conosciuti, adottati, sperimentati con particolare riferimento agli interventi previsti dalla legislazione regionale in vigore, dal Programma Operativo Regionale 2004 – 2006 e dal relativo complemento di programmazione</li> <li>- Nel caso di riferimento a partnership che abbiano sviluppato iniziative sulla base del primo bando Equal, un'eventuale sperimentazione aggiuntiva, integrativa, migliorativa rispetto a quella realizzata con il primo bando, dovrà essere dotata di requisiti di originalità tali da dimostrare che non si tratta di un mero completamento della sperimentazione precedente, essendo, al contrario, caratterizzata da elementi ulterior-</li> </ul>

	<p>mente qualificanti, non ancora previsti e realizzati nel contesto del primo bando</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Il progetto potrà, quindi, prevedere la sperimentazione di una nuova figura o di nuove unità formative soltanto qualora se ne ravvisi la effettiva necessità, evitando scrupolosamente duplicazioni di quelle già esistenti. Il profilo, le funzioni, il ruolo, le competenze della nuova professionalità devono risultare complementari e ulteriormente qualificanti rispetto a quelle che caratterizzano figure riconosciute formalmente dalla Regione Piemonte</li></ul>
--	--

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I progetti dovranno precisamente indicare in che senso il metodo, lo strumento, la metodologia proposti, sono, nella sostanza, originali rispetto a quelli già conosciuti, adottati, sperimentati con particolare riferimento agli interventi previsti dalla legislazione regionale in vigore, dal Programma Operativo Regionale 2004 – 2006 e dal relativo complemento di programmazione</li> <li>- Nel caso di riferimento a partnership che abbiano sviluppato iniziative sulla base del primo bando Equal, un'eventuale sperimentazione aggiuntiva, integrativa, migliorativa rispetto a quella realizzata con il primo bando, dovrà essere dotata di requisiti di originalità tali da dimostrare che non si tratta di un mero completamento della sperimentazione precedente, essendo, al contrario, caratterizzata da elementi ulteriormente qualificanti, non ancora previsti e realizzati nel contesto del primo bando</li> <li>- Il progetto potrà, quindi, prevedere la sperimentazione di una nuova figura o di nuove unità formative soltanto qualora se ne ravvisi la effettiva necessità, evitando scrupolosamente duplicazioni di quelle già esistenti. Il profilo, le funzioni, il ruolo, le competenze della nuova professionalità devono risultare complementari e ulteriormente qualificanti rispetto a quelle che caratterizzano figure riconosciute formalmente dalla Regione Piemonte</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori.</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I progetti dovranno precisamente indicare in che senso il metodo, lo strumento, la metodologia proposti, sono, nella sostanza, originali rispetto a quelli già conosciuti, adottati, sperimentati con particolare riferimento agli interventi previsti dalla legislazione regionale in vigore, dal Programma Operativo Regionale 2004 – 2006 e dal relativo complemento di programmazione</li> <li>- Nel caso di riferimento a partnership che abbiano sviluppato iniziative sulla base del primo bando Equal, un'eventuale sperimentazione aggiuntiva, integrativa, migliorativa rispetto a quella realizzata con il primo bando, dovrà essere dotata di requisiti di originalità tali da dimostrare che non si tratta di un mero completamento della sperimentazione precedente, essendo, al contrario, caratterizzata da elementi ulteriormente qualificanti, non ancora previsti e realizzati nel contesto del primo bando</li> <li>- Il progetto potrà, quindi, prevedere la sperimentazione di una nuova figura o di nuove unità formative soltanto qualora se ne ravvisi la effettiva necessità, evitando scrupolosamente duplicazioni di quelle già esistenti. Il profilo, le funzioni, il ruolo, le competenze della nuova professionalità devono risultare complementari e ulteriormente qualificanti rispetto a quelle che caratterizzano figure riconosciute formalmente dalla Regione Piemonte</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I progetti dovranno precisamente indicare in che senso il metodo, lo strumento, la metodologia proposti, sono, nella sostanza, originali rispetto a quelli già conosciuti, adottati, sperimentati con particolare riferimento agli interventi previsti dalla legislazione regionale in vigore, dal Programma Operativo Regionale 2004 – 2006 e dal relativo complemento di programmazione</li> <li>- Nel caso di riferimento a partnership che abbiano sviluppato iniziative sulla base del primo bando Equal, un'eventuale sperimentazione aggiuntiva, integrativa, migliorativa rispetto a quella realizzata con il primo bando, dovrà essere dotata di requisiti di originalità tali da dimostrare che non si tratta di un mero completamento della sperimentazione precedente, essendo, al contrario, caratterizzata da elementi ulteriormente qualificanti, non ancora previsti e realizzati nel contesto del primo bando</li> <li>- Il progetto potrà, quindi, prevedere la sperimentazione di una nuova figura o di nuove unità formative soltanto qualora se ne ravvisi la effettiva necessità, evitando scrupolosamente duplicazioni di quelle già esistenti. Il profilo, le funzioni, il ruolo, le competenze della nuova professionalità devono risultare complementari e ulteriormente qualificanti rispetto a quelle che caratterizzano figure riconosciute formalmente dalla Regione</li> </ul>

### 3.6.15 REGIONE PUGLIA

Tutte le iniziative dovranno essere caratterizzate da elevata innovatività per non sovrapporsi agli interventi già finanziati del Fse nell'ambito del P.O.R.(Programmi Operativi Regionali) né potranno essere completamento della sperimentazione Equal fase I.

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territori</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti pilota realizzati con 'Patti per il Sociale' e 'Patti per il Lavoro', nuovi accordi fra imprese ed attori locali per l'individuazione di una strategia concertata di sviluppo del capitale umano maggiormente discriminato sul mercato del lavoro</li> <li>- Azioni volte a contrastare il mancato incontro tra domanda ed offerta di lavoro a favore dei soggetti più difficilmente occupabili, attraverso la sperimentazione di circuiti di servizi pubblici e privati per l'occupabilità, collegati con i servizi per l'impiego</li> <li>- Sperimentazione di forme innovative e flessibili dell'offerta di formazione e di orientamento attraverso l'individuazione di nuove metodologie e strumenti formativi, di orientamento e certificazione nell'ottica di <i>lifelong learning</i>, con particolare attenzione alla valorizzazione, valutazione e validazione delle competenze pregresse dei soggetti più deboli</li> <li>- Interventi di valorizzazione delle risorse umane nell'ambito dei programmi di recupero del patrimonio artistico e culturale in particolare in territori urbani degradati</li> <li>- Interventi volti a creare nuove opportunità per trattenere i giovani nei piccoli centri impoveriti dagli esodi delle risorse umane</li> <li>- Attivazione di misure di accompagnamento per l'inserimento delle fasce deboli nel mercato del lavoro</li> <li>- Sviluppo di reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani e reinserimento dello svantaggio</li> <li>- Promozione di reti di servizi sociali e istituzionali finalizzate ad offrire una risposta integrata alla molteplicità delle problematiche e dei bisogni, in modo particolare a livello di quartiere, di cui è portatore il soggetto svantaggiato</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese del Terzo settore attraverso la qualificazione degli operatori. Sostegno alla creazione di nuove imprese cooperative riferite, in particolare, al settore sociale con interventi finalizzati anche a percorsi di riorganizzazione</li> <li>- Sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese, quali i servizi di consulenza legale, di archivistica, di grafica, di marketing, di riciclo delle materie pime ecc</li> <li>- Sviluppo dell'imprenditoria sociale per creare posti di lavoro per le persone svantaggiate e migliorarne la qualità anche attraverso la possibilità di franchising, come strumento di riproducibilità e di inclusione sociale</li> <li>- Sperimentazione di progetti pilota sul tema della personalizzazione dei servizi in campo sociale e della qualificazione di nuove figure professionali richieste da tale personalizzazione</li> <li>- Sviluppo di strumenti di finanziamento del non profit, sull'esempio della Banca etica, forme di microcredito ecc</li> <li>- Rafforzamento del capitale sociale nei settori dei beni culturali e del turismo</li> <li>- Definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/fruitori e alla sua compartecipazione alla definizione e gestione del servizio stesso</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi.</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborazione e realizzazione di percorsi di educazione e formazione continua individuale e/o integrata, realizzati anche nella forma di congedi formativi</li> <li>- Progetti individuali a favore dei lavoratori a rischio di espulsione al fine di favorirne la riconversione professionale in sintonia con le 'vocazioni' del mercato del lavoro locale</li> <li>- Elaborazione e la sperimentazione di interventi di tipo informativo, consulenziale e formativo finalizzati a sostenere imprese e lavoratori che sperimentano forme di organizzazione del lavoro innovativo, basate su modelli degerarchizzati</li> <li>- Sperimentazione di forme di micro credito per il sostegno dei lavoratori atipici sia nel percorso di carriera che per superare difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare</li> <li>- Sviluppo delle competenze di base con particolare riferimento ai lavoratori e lavoratrici extracomunitari</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2</b>	
<b>Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti di inclusione socio-lavorative per donne escluse socialmente (immigrate, extracomunitarie ecc...)</li> <li>- Misure volte a contrastare l'emersione delle diverse forme di lavoro irregolare presenti in ambiti professionali tradizionalmente riservati alle donne (in particolare le cure alle persone anziane e ad altre persone non indipendenti)</li> <li>- Interventi per favorire il ripristino di percorsi di carriera per donne adulte che hanno dovuto interrompere il lavoro per attività di cura familiare</li> <li>- Sperimentazione di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città</li> <li>- Facilitare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi</li> <li>- Sperimentazione di azioni positive interne a programmi 'work-family-life', tempo di lavoro, tempo della famiglia, tempo personale, per poter sfruttare al meglio il <i>diversity management</i>, tenendo conto principalmente del sostegno alle strutture di accoglienza dei bambini, conformemente ai modelli nazionali di offerta di tali servizi</li> </ul>

**3.6.16 REGIONE SARDEGNA****ASSE OCCUPABILITÀ**

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno di interventi che mirino al superamento dei gap determinati da carenze infrastrutturali (con particolare riferimento al settore dei trasporti) e da particolari condizioni geografiche con la creazione di nuovi sbocchi occupazionali. A tal fine, gli interventi in favore dell'occupabilità dovranno rivolgere in particolare l'attenzione verso le grandi potenzialità offerte dai seguenti settori: turistico-ricettivo; della valorizzazione dell'ambiente e della sua tutela; agro-alimentare e della bio-diversità</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostegno delle potenzialità offerte dal territorio in termini di vocazioni territoriali dove l'economia sociale offre le maggiori chances di creazione d'impresa</li> <li>- Sviluppo di nuovi servizi nelle aree di maggiore concentrazione demografica, caratterizzate da più marcati fenomeni disgregativi, attraverso la realizzazione di reti stabili che associano l'insieme degli attori-chiave</li> <li>- Sostegno alla realizzazione di reti stabili fra attori-chiave dei territori in fase di spopolamento al fine di identificarne i bisogni e favorire lo sviluppo di nuovi servizi in settori non socio-assistenziali correlati alla domanda identificata</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi mirati alle categorie più svantaggiate che si integrino con azioni di carattere innovativo volte alla valorizzazione delle competenze acquisite (sistemi innovativi di certificazione, strumenti informatici per la pubblicizzazione delle competenze acquisite, etc...)</li> <li>- Attivazione di misure contro l'invecchiamento attivo attraverso la realizzazione di azioni formative per i titolari delle Pmi che si trovino in difficoltà rispetto ai cambiamenti nel mercato del lavoro</li> <li>- Sperimentazione di progetti pilota sull'integrazione fra politiche attive del lavoro e politiche di sviluppo del territorio per prevenire processi di emarginazione dei lavoratori deboli</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti che coniughino l'aspetto conciliativo con quello della valorizzazione di specifiche potenzialità del territorio, con particolare riferimento ad aree dove la segregazione verticale e orizzontale assume carattere strutturale</li> <li>- Attivazione di progetti pilota volti a promuovere la qualità del lavoro femminile anche in quei comparti a prevalente presenza maschile e viceversa</li> </ul>

## 3.6.17 REGIONE SICILIA

## ASSE OCCUPABILITÀ

Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato	
Ambiti di intervento regionali	Specificità regionali
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Patti sociali' e 'formativi' volti a promuovere sinergie tra i diversi attori-chiave dello sviluppo, per l'individuazione di una strategia concertata di sviluppo del capitale umano anche ed in particolare di quello maggiormente discriminato sul mercato del lavoro</li> <li>- 'Patti per il lavoro' e 'Patti per il sociale' a livello locale, con il partenariato economico e sociale attivo sul territorio attraverso cui contribuire ad uno sviluppo del territorio che punti ad eliminare quelle barriere che impediscono l'accesso al lavoro di gruppi sociali maggiormente discriminati</li> <li>- Azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro, a favore dei soggetti più discriminati attraverso la sperimentazione ed il consolidamento di circuiti di servizi per l'occupabilità collegati con i Servizi per l'impiego e la rete dei servizi per il lavoro della riforma del D.Lgs. 276/03</li> <li>- Azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più deboli, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi che agiscono su gruppi di individui, che promuovano l'imprenditorialità singola o associata (<i>empowerment</i>, innalzamento del capitale di competenze, accompagnamento all'autoimprenditorialità, ecc.)</li> <li>- Interventi volti a creare nuove opportunità per trattenerne i giovani nei piccoli centri impoveriti dall'esodo delle risorse umane</li> <li>- Sviluppo di reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i Servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di inserimento/reinserimento degli svantaggiati</li> <li>- Promozione di modelli di maggiore flessibilità, qualità e personalizzazione degli interventi formativi adeguati ai fabbisogni dei soggetti più deboli nei servizi formativi.</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Sviluppo di progetti di mobilità geografica e professionale Sud/Nord/Sud finalizzati a potenziare le opportunità lavorative e di creazione d'impresa a livello locale per i soggetti svantaggiati a seguito di processi di delocalizzazione produttiva, di spinn-off aziendale o di lavoro a distanza</li><li>- Attivazione e/o implementazione di interventi per l'inserimento sociale e lavorativo dei minori soggetti a misure di restrizione attraverso strategie concertate tra i servizi pubblici e privati presenti sul territorio</li><li>- Attivazione di percorsi integrati per la riabilitazione socio-professionale dei detenuti e per l'inclusione sociale e professionale degli ex detenuti</li></ul> |
|--|---|

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodi innovativi in grado di trasformare attività informali in attività imprenditoriali legittime, che forniscano competenze, statuto, reddito ed autonomia alle persone svantaggiate</li> <li>- Sviluppo dell'imprenditoria sociale per creare posti di lavoro per le persone svantaggiate e migliorarne la qualità anche attraverso la possibilità di utilizzo del franchising.</li> <li>- Sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese</li> <li>- Promozione dell'impresa sociale nel campo delle nuove tecnologie</li> <li>- Sperimentazione di nuovi servizi e di nuove modalità di erogazione, mediante la partecipazione degli utenti alla gestione dei servizi</li> <li>- nuovi modelli formativi rivolti alle figure dirigenziali, agli imprenditori e ai soci delle cooperative sociali legati al management, al valore e al prodotto sociale che l'economia immette sul mercato, veicolando anche dal sistema delle imprese economiche criteri di management gestionale</li> <li>- definizione di modelli di misurazione di qualità dei servizi erogati che, accanto ai criteri di efficacia/efficienza, utilizzino anche criteri inerenti alla soddisfazione dell'utente/fruttore e alla sua compartecipazione alla definizione e gestione del servizio stesso</li> <li>- Sostegno alla creazione di impresa, soprattutto nei territori della Regione dove l'economia sociale sta attualmente rafforzando il processo di crescita imprenditoriale, <i>attraverso</i> azioni di sviluppo di servizi di informazione e consulenza fiscale e legale, di assistenza nella contrattazione con pubblici e privati; di promozione di ricerche di mercato</li> <li>- sviluppo da parte dell'economia sociale di nuovi servizi nel campo delle attività esternalizzate dalle imprese, quali i servizi di consulenza legale, di archivistica, di grafica, di marke-</li> </ul>

	<p>ting, di riciclo delle materie prime, ecc</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sviluppo di servizi per le imprese legati alla ricerca, al marketing e comunicazione, alla consulenza di tipo gestionale e per l'inserimento di soci svantaggiati</li><li>- Azioni integrate a livello territoriale a sostegno delle imprese e dei lavoratori finalizzate all'emersione del lavoro</li></ul>
--	---

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La realizzazione di analisi dei fabbisogni formativi individuati in relazione al problema di discriminazione che il partenariato di sviluppo intende combattere, nonché al target identificato; ciò potrà essere realizzato anche integrando le analisi dei fabbisogni in corso da parte delle parti sociali e delle Camere di Commercio</li> <li>- elaborazione e messa in atto di strategie di accompagnamento, con particolare riferimento alle Pmi, relative alle aziende e ai lavoratori per sostenere la trasformazione dei processi produttivi e l'internazionalizzazione delle imprese che hanno bisogno di migliorare ed innovare le loro capacità imprenditoriali per riuscire ad essere competitivi sul mercato. Ciò è necessario perché con i fenomeni di globalizzazione e di internazionalizzazione e la scarsa innovazione ha reso le aziende fragili in uno scenario dove la competizione si esercita fra sistemi che operano in contesti territoriali distanti. Per far ciò è opportuno coinvolgere nel partenariato anche le parti sociali, le agenzie specializzate ed organismi, anche di piccole dimensioni, portatori di competenze specifiche e di Know how</li> <li>- l'elaborazione e messa in atto di strategie di collaborazione fra aziende, sindacati e lavoratori per conciliare gli interessi dell'individuo e dell'impresa nella progettazione e realizzazione delle attività di formazione tramite le quali favorire l'inclusione di lavoratori a rischio di marginalizzazione dal mercato. Ciò potrà essere fatto coinvolgendo nel partenariato agenzie specializzate ed organismi, anche di piccole dimensioni, portatori di competenze specifiche</li> <li>- sperimentazione di metodologie di gestione e sviluppo risorse umane finalizzate alla gestione della diversità (di genere, di bisogni nel ciclo di vita, di culture, di provenienze), secondo i principi del <i>diversity management</i> e con particolare riferimento all'ottica di genere</li> <li>- l'elaborazione e la messa in atto di strategie di cooperazione fra aziende, sindacati, attori</li> </ul>

dello sviluppo e lavoratori, finalizzate alla sperimentazione di forme di certificazione sostanziale e non formale

- la sperimentazione di strategie di collegamento in rete e *networking* di operatori chiave dello sviluppo territoriale; in questo caso, sarà opportuno coinvolgere nel partenariato agenzie specializzate nell'animazione di rete
- la realizzazione di analisi delle competenze professionali legate allo sviluppo di un determinato territorio, e ritenute in grado di evitare l'emarginazione di soggetti e lavoratori dotati di competenze non in linea con tale sviluppo; ciò potrà essere fatto coinvolgendo nel partenariato gli enti locali, le parti sociali, l'associazionismo, le agenzie formative e gli organismi specializzati nell'analisi delle competenze

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminilenei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti di inclusione socio-lavorative per donne escluse socialmente (immigrate extracomunitarie detenute, tossicodipendenti ed alcoliste, prostitute ed ex prostitute, vittime di tratta, vittime di violenza, transessuali `.)</li> <li>- Interventi per favorire il ripristino di percorsi di carriera per donne adulte che hanno dovuto interrompere il lavoro per attività di cura familiare</li> <li>- Misure volte a contrastare forme di segregazione orizzontale negli ambiti professionali tradizionalmente riservati alle donne (in particolare cura alla persona) tramite la valorizzazione delle competenze specifiche con attenzione particolare all'emersione delle diverse forme di lavoro irregolare presenti in questo ambito</li> </ul>

## 3.6.18 REGIONE TOSCANA

## ASSE OCCUPABILITÀ

Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato	
Ambiti di intervento regionali	Specificità regionali
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'Patti sociali' e 'formativi' volti a promuovere sinergie tra i diversi attori-chiave dello sviluppo, per l'individuazione di strategie concertate di sviluppo del capitale umano maggiormente discriminato sul mercato del lavoro</li> <li>- 'Patti per il lavoro' a livello locale, con le forze economiche e sociali attive sul territorio attraverso cui contribuire ad uno sviluppo del territorio che favorisca la eliminazione delle barriere che impediscono l'accesso al lavoro ai gruppi sociali maggiormente discriminati</li> <li>- Azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> tra offerta e domanda di lavoro, a favore dei soggetti più discriminati attraverso la sperimentazione ed il consolidamento di circuiti di servizi per l'occupabilità collegati con i servizi per l'impiego</li> <li>- Interventi di accesso al mercato del lavoro dei gruppi deboli, sulla base di strategie concertate tra i sistemi capaci di integrare le politiche di coesione sociale (reddito minimo di inserimento, agevolazioni fiscali alla maternità, buoni servizio ecc.) con gli interventi di politica formativa e del lavoro</li> <li>- Sviluppo di reti di servizi sociali, sanitari, culturali, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di reinserimento dello svantaggiato</li> <li>- Sviluppo, nei servizi per l'impiego, di nuove metodologie, nuovi strumenti di analisi dei fabbisogni di competenze dovrebbero consentire sia di mettere in trasparenza le capacità ed incapacità del soggetto, sia di agire sul suo grado di autonomia nella costruzione di un progetto di inserimento, anche alla luce delle effettive competenze richieste dal mercato locale</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo di servizi per le imprese non profit legati alla ricerca, al marketing e comunicazione, alla consulenza di tipo gestionale e per l'inserimento di soci svantaggiati.</li> <li>- Estensione del sistema dei voucher anche a servizi non sociali acquistati dalle famiglie e singoli, quali servizi 'di prossimità'; servizi collettivi, in campo culturale, della tutela e valorizzazione di beni architettonici ed ambientali, del turismo accessibile e sostenibile</li> <li>- Promozione della creazione di impresa nel campo delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione</li> <li>- Sviluppo di strumenti di finanziamento del non profit, sull'esempio di Banca etica, Mutue di Autogestione, forme di microcredito, ecc.</li> <li>- Forme di organizzazione ed orari di lavoro flessibile, coniugati con esigenze e tempi di formazione, di accompagnamento e sostegno, di inserimento sociale dei soggetti più deboli</li> <li>- Nuovi modelli formativi rivolti alle figure dirigenziali, agli imprenditori sociali e ai soci delle cooperative sociali legati al management sociale, al valore e al prodotto sociale che l'economia sociale immette sul mercato, veicolando anche dal sistema delle imprese economiche criteri di management gestionale</li> <li>- Sperimentazione di nuovi servizi e di nuove modalità di erogazione degli stessi, mediante la partecipazione degli utenti dei servizi erogati alla gestione degli stessi.</li> <li>- Certificazione della qualità delle imprese e dei servizi</li> <li>- Azioni integrate a livello territoriale a sostegno delle imprese e dei lavoratori finalizzate all'emersione del lavoro</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborazione e realizzazione di percorsi di educazione e formazione continua individuale e/o integrata, realizzati anche nella forma di congedi formativi.</li> <li>- Sviluppo di figure professionali specializzate nello sviluppo del territorio e nel sostegno al tessuto imprenditoriale (soprattutto delle Pmi) per la elaborazione di piani di sviluppo risorse umane</li> <li>- Elaborazione e la sperimentazione di interventi di tipo informativo, consulenziale e formativo finalizzati a sostenere imprese e lavoratori che sperimentano forme di organizzazione del lavoro innovativo basate su modelli degerarchizzati</li> <li>- Sviluppo delle competenze di base con particolare riferimento ai lavoratori e lavoratrici extracomunitari</li> <li>- Promozione, elaborazione e realizzazione di percorsi innovativi personalizzati e applicazioni sperimentali di innovazioni tecnologiche nelle Pmi finalizzati a sostenere lo sviluppo della cultura d'impresa e delle relative competenze</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital dividet</i>.</li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro che coniughino tre fattori: obiettivi, tempi e qualità delle risorse.</li> <li>- Definizione di piani di sviluppo delle risorse umane volti da un lato a ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e dall'altro a rendere agevoli i percorsi di carriera</li> <li>- Sperimentazione di modelli di valutazione delle competenze di genere volti a prevenire la segregazione professionale attraverso la definizione e sperimentazione di indicatori di professionalità ad hoc (operanti sui tre livelli: skills, competenze, metacompetenze)</li> <li>- Sperimentazione di interventi di flessibilità oraria che incidano simultaneamente sull'ingegnerizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città</li> <li>- Sperimentazioni di azioni positive interne a programmi '<i>work – family – life</i>', tempo di lavoro, tempo della famiglia, tempo personale, per poter sfruttare al meglio il <i>diversity management</i></li> <li>- La messa in atto di nuovi interventi che garantiscano, a coloro che si allontanano per tempi e motivi diversi dal luogo di lavoro, il diritto all'accesso all'informazione, alla formazione/riqualificazione e ad altri tipi di supporto</li> </ul>

### 3.6.19 REGIONE UMBRIA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perseguimento di Azioni di riequilibrio del <i>mismatch</i> esistente nella Regione</li> <li>- Tra offerta e domanda di lavoro, attraverso interventi che:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentano circuiti di servizi</li> <li>- Si oppongono al lavoro sommerso agendo su singoli; o gruppi di individui</li> <li>- Valorizzano le risorse umane nell'ambito di programmi di recupero del patrimonio edilizio</li> <li>- Sperimentano accordi fra Imprese e soggetti per l'inserimento lavorativo</li> <li>- Sperimentano strategie concertate fra attori diversi per integrare le politiche di coesione sociale con gli interventi di politica formativa e del lavoro</li> <li>- Elaborano e sperimentano azioni innovative</li> </ul> </li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento e sviluppo di servizi per le Imprese no-profit, tendenti alla ricerca di forme associative volte a conseguire un miglior ambiente di lavoro, la flessibilità fra orari di lavoro e formazione, l'inserimento di soci svantaggiati e loro compartecipazione alla gestione del servizio, e/o la contestuale definizione di modelli di misurazione della qualità e la costruzione di una rete di risorse locali, comunque orientata.</li> </ul>

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Sperimentazione di modelli di messa in trasparenza e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborazione e sperimentazione di strategie e metodologie di approcci formativi flessibili per il trasferimento delle conoscenze, anche attraverso collegamenti in rete e <i>networking</i></li> <li>- Creazione e sperimentazione di modelli rientranti nell'ottica del <i>longlife learning</i> e finalizzati all'adeguamento delle competenze e loro riconoscimento</li> <li>- Internazionalizzazione ed Innovazione delle Pmi, tramite azioni di miglioramento continuo del sistema impresa nell'ottica della Qualità totale e della valorizzazione delle risorse locali, come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2</b>		<b>Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>		<b>Specificità regionali</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ideazione di piani di sviluppo volti ad ottimizzare la qualità e produttività delle risorse femminili, al fine di permettere lo sviluppo di carriera, e la sperimentazione di azioni formative e di sensibilizzazione rivolte al conseguimento dell'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali, nonché alla migliore ripartizione di responsabilità fra i sessi, con particolare attenzione a formule che garantiscano la continuità di accesso all'informazione, formazione e riqualificazione, nei periodi di assenza dal lavoro</li> </ul>	

### 3.6.20 REGIONE VALLE D'AOSTA

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi volti a consolidare le azioni messe in atto nella Fase I di Equal, con particolare riferimento a:</li> <li>- Rafforzare il sistema di <i>governance</i> finalizzata all'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro</li> <li>- Consolidare il sistema di presa in carico integrata delle persone in situazione di svantaggio sociale</li> <li>- Applicare e sperimentare il modello per la messa in trasparenza degli apprendimenti e certificazione delle competenze</li> <li>- Sperimentare l'applicazione di accordi tra imprese e attori locali volti a favorire l'inclusione sociale</li> <li>- Potenziare aree di intervento marginalmente coinvolte dalla Fase I di Equal:</li> <li>- Definizione di un piano di intervento integrato per l'accompagnamento al lavoro delle persone recluse o in misure alternative alla detenzione</li> <li>- Definire un modello di intervento regionale in favore degli stranieri con particolare attenzione.</li> </ul>

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventi di consolidamento delle imprese sociali</li> <li>- Progetti volti ad integrare le imprese sociali nel sistema dell'inserimento lavorativo regionale</li> <li>- Sperimentazione di servizi a supporto delle imprese sociali</li> <li>- Definizione e sperimentazione di modelli per la valutazione delle qualità delle imprese sociali</li> </ul>

### 3.6.21 REGIONE VENETO

Il quadro programmatico I.C. Equal della Regione del Veneto risulta fortemente condizionato dalle risorse disponibili e tiene conto degli indirizzi regionali della programmazione comunitaria del Fse Ob.3 per il triennio 2004-2006, ponendosi necessariamente in una logica di complementarità e di diversità di approccio. Gli orientamenti regionali di seguito declinati derivano e si integrano con il Piano Regionale di sviluppo (rif. L.R. 35/2001) che individua il 'Veneto dei traguardi' con le sue nuove sfide per il 'capitale umano' e con il 'Programma Triennale degli interventi regionali in materia di osservazione del mercato del lavoro, informazione e orientamento al lavoro, formazione professionale e sostegno all'occupazione', approvato dal Consiglio Regionale del Veneto con Deliberazione n. 119/CR del 28.11.2003.

#### ASSE OCCUPABILITÀ

<b>Misura 1.1 Creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli sul mercato</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di percorsi integrati e personalizzati di occupabilità per le categorie maggiormente discriminate</li> <li>- Innovazione e flessibilizzazione dell'offerta di orientamento e formazione alla luce delle discriminazioni di cui sono vittime i soggetti più difficilmente occupabili</li> <li>- Promozione di nuovi accordi tra imprese e attori locali che supportino l'inserimento occupazionale e l'inclusione sociale di particolari categorie in un'ottica di sviluppo del territorio</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra i sistemi della formazione, del lavoro e del welfare, attraverso il coinvolgimento attivo dei servizi competenti</li> </ul>	<p>Risultano prioritari gli interventi progettuali volti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sperimentare e diffondere nuovi servizi personalizzati, con riferimento anche all'offerta di orientamento e formazione, in particolare per le fasce della popolazione più svantaggiata</li> <li>- garantire l'accesso al cittadino di servizi integrati degli operatori pubblici e privati tramite un sistema integrato dei servizi a livello regionale</li> <li>- In particolare, gli ambiti di azione da privilegiare, correlati agli obiettivi fissati, sono:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>costruzione di circuiti di inclusione sociale e inserimento lavorativo fondati sulla centralità dell'utente/cliente</i>: azioni volte a promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per i soggetti più discriminati, attraverso la sperimentazione di percorsi integrati (orientamento, formazione, inserimento) e personalizzati a sostegno dell'occupabilità, con particolare attenzione alla loro 'presa in carico globale'; azioni di avvicinamento al mondo del lavoro regolare delle categorie più a rischio, quale strumento di lotta al sommerso, attraverso interventi (anche di tipo <i>outdoor</i>) che agiscono sul singolo individuo e/o su gruppi di individui</li> <li>- <i>accessibilità per tutti dell'offerta di orientamento e formazione in un'ottica di lifelong le-</i></li> </ul> </li> </ul>

*arning*: promozione di una maggiore qualità, flessibilizzazione e personalizzazione degli interventi di orientamento e di formazione (anche on the job), in grado di rimuovere gli ostacoli all'accesso alla formazione e alla riqualificazione da parte dei soggetti più deboli; promozione di percorsi di riqualificazione rivolti agli operatori, provenienti anche da sistemi diversi, finalizzati alla capitalizzazione e sistematizzazione di metodologie di valutazione e validazione delle competenze pregresse dei soggetti più deboli

- *promozione di processi di inclusione che agiscano sulla domanda*: sperimentazione di modelli di avvicinamento/inserimento/mantenimento lavorativo tra imprese e beneficiari finali anche attraverso la formazione *outdoor*
- *costruzione di reti sociali e istituzionali per offrire una risposta integrata alle diverse problematiche*: promuovere azioni concertate tra sistemi di welfare e welfwork per l'accesso al mercato del lavoro dei soggetti deboli, sulla base di strategie tra sistemi capaci di integrare le misure per la coesione sociale (strumenti di sostegno al reddito, agevolazioni fiscali, sostegno alla famiglia, alla maternità, buoni servizio ecc.) con gli interventi di politica attiva del lavoro; creazione di reti di servizi sociali, socio-sanitari, culturali, con i servizi per l'impiego e formativi per l'attuazione di piani di reinserimento per il soggetto in condizione di disagio

**ASSE IMPRENDITORIALITÀ**

<b>Misura 2.2 Rafforzare l'economia sociale nelle direzioni della sostenibilità e della qualità delle imprese e dei servizi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro</li> <li>- Creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale</li> <li>- Promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del <i>welfare mix</i></li> </ul>	<p>Risultano prioritari gli interventi progettuali volti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rafforzare l'economia sociale, impostando una nuova qualità dello sviluppo che riporti al centro la risorsa umana e che ponga attenzione alla qualità della vita e al benessere lavorativo</li> </ul> <p>In particolare, gli ambiti di azione da privilegiare, correlati agli obiettivi fissati, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>miglioramento delle qualità delle strutture e attenzione alla qualità della vita delle persone e del lavoro</i>: introduzione di criteri di qualità nelle gare pubbliche di aggiudicazione delle commesse, per la valorizzazione del contributo dell'economia sociale allo sviluppo locale; definizione di nuove figure professionali, in un'ottica di differenziazione e personalizzazione nell'offerta e nelle modalità di erogazione dei servizi dell'economia sociale con particolare riferimento alla progettazione degli stessi; elaborazione e sperimentazione di modelli di valutazione orientati al sistema qualità dei servizi erogati, che utilizzino anche criteri di partecipazione attiva dell'utente alla definizione del servizio; progettazione e realizzazione del marchio di qualità sociale con attenzione alla finanza etica e alla certificazione di responsabilità sociale</li> <li>- <i>rafforzamento del processo di sviluppo territoriale, accrescendo la sostenibilità delle imprese sociali</i>: azioni volte a favorire l'accreditamento all'esercizio di attività sociali, nonché la sperimentazione di certificazione e di modelli di qualità per l'inserimento lavorativo; introduzione di nuove misure o rafforzamento di quelle esistenti per l'accesso ai finanziamenti e la gestione finanziaria delle imprese esistenti; sviluppo di reti e sinergie tra il mondo del profit e del non profit con attenzione ai Distretti produttivi (rif. L.R. 8/2003); costruzione e diffusione di servizi relativi a metodologie di gestione innovative (ad es. <i>outsourcing, mentoring, coaching, tutoring</i>, formazione <i>just in time</i> e</li> </ul>

*focus group*) e azioni di sviluppo dei servizi d'informazione, di comunicazione, di consulenza gestionale, fiscale e legale, di assistenza nella contrattazione con pubblici e privati, di ricerca e di marketing; creazione e sperimentazione di incubatori per promuovere, tenendo conto delle specificità socio-economiche territoriali, lo sviluppo di servizi alternativi e innovativi, nonché sperimentazione e sviluppo di nuovi settori produttivi dell'impresa sociale; sperimentazione di modelli di bilancio economico sociale nelle imprese del non profit con attenzione al monitoraggio fisico-finanziario nell'ottica del superamento della logica assistenziale

- *costruzione di reti sociali e istituzionali*: sviluppo di sinergie e sperimentazione di sistemi di gestione reticolare fra organismi pubblici e Terzo settore, per la creazione di nuovi circuiti per l'occupazione a consolidamento ed implementazione dei servizi alla persona in un'ottica di *welfare mix*.

**ASSE ADATTABILITÀ**

<b>Misura 3.1 Utilizzare la leva dell'apprendimento per combattere le discriminazioni e le disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione di metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del <i>lifelong learning</i> volte a contrastare le discriminazioni e a prevenire i rischi di obsolescenza nel contesto lavorativo, con particolare riguardo alle Pmi</li> <li>- Promozione di interventi a sostegno dei settori locali e delle vocazioni territoriali finalizzati ad adeguare o creare competenze professionali per la gestione dei processi di cambiamento e ad evitare fenomeni di espulsione o di emarginazione</li> <li>- Promozione della cultura dell'apprendimento e sperimentazione di metodologie e strumenti per l'innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione</li> <li>- Promozione dell'innovazione fra le Pmi come forma di accompagnamento dei cambiamenti produttivi e di mercato e come scelta strategica per evitare l'emarginazione delle imprese dal mercato e la conseguente precarietà occupazionale e sociale dei lavoratori</li> </ul>	<p>Risultano prioritari gli interventi progettuali volti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dare applicazione concreta al principio comunitario, che il Programma Triennale (2004 – 2006) ha inteso fare proprio, di 'apprendimento lungo tutto l'arco della vita' nella 'società della conoscenza' aperta a tutti</li> <li>- migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di formazione attraverso le strategie che superino gli impedimenti tradizionali tra le offerte formali e quelle non formali e informali</li> <li>- rafforzare il raccordo tra le politiche formative, le politiche industriali e di sviluppo locale</li> <li>- In particolare, gli ambiti di azione da privilegiare, correlati agli obiettivi fissati, sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>promuovere la cultura dell'apprendimento permanente</i>: sperimentazione di nuove modalità di sensibilizzazione delle aziende, soprattutto di piccole dimensioni e/o appartenenti ai settori in crisi e/o in riconversione, e creazione di forme di raccordo fra domanda e offerta formativa in un'ottica di formazione <i>continuata</i>; azioni che trasmettano la capacità di 'apprendere ad apprendere' e la capacità di 'apprendere a trasferire' le conoscenze acquisite ('knowledge transfer') con particolare riferimento ai saperi pratici che sono presenti nelle aziende, ma spesso solo a livello implicito e non codificato; messa in atto di azioni innovative (ad es.: formazione <i>outdoor</i>) che coniughino l'apprendimento dell'individuo e l'apprendimento dell'organizzazione;</li> <li>- <i>gestione del cambiamento demografico e dei flussi migratori (age e diversity management)</i>: sperimentazione di soluzioni per l'integrazione dei lavoratori più anziani/immigrati miscelando approccio <i>reattivo</i> (motivazione e formazione anche di tipo <i>outdoor</i>, nuovi metodi di lavoro) e <i>preventivo</i> (strategia delle risorse umane a lungo termine e prassi in materia di gestione dell'età e gestione della diversità); azioni, concordate a livello territoriale, per la prevenzione dell'espulsione o della marginalizzazione nel mercato</li> </ul> </li> </ul>

del lavoro di lavoratori (over 40 ed immigrati) al fine di limitare i costi sociali della disoccupazione e del lavoro sommerso; attività di sostegno e orientamento a favore di lavoratori più anziani per l'ottimizzazione della loro collocazione nel contesto lavorativo rispetto alle esperienze ed alle competenze possedute

- *migliorare la mobilità professionale e gestire il cambiamento produttivo*: azioni di accompagnamento alla mobilità orizzontale di figure professionali, anche di livello alto, inserite in settori in crisi o in riconversione verso aree e settori produttivi in cui si registrano vuoti di offerta; azioni di prevenzione, alla luce dell'allargamento, di rischi potenziali della ristrutturazione per i lavoratori, le imprese e le collettività locali; applicazione di misure atte a favorire opzioni professionali diversificate sulla base di preferenze e necessità personali
- *equilibrare flessibilità con la sicurezza del lavoro e il benessere lavorativo*: realizzazione di servizi consulenziali e di supporto, anche attraverso le ICT, per l'applicazione degli incentivi introdotti dalla normativa vigente per il mantenimento nel posto di lavoro dei soggetti più deboli, con particolare riguardo alle cooperative sociali e loro reti associative; applicazione di misure ad hoc per innalzare il benessere lavorativo anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie di informazione e di comunicazione
- investire nella formazione 'continuata' delle Pmi con attenzione all'articolazione dei distretti produttivi (Rif. L.R. 8/2003 'Disciplina dei distretti produttivi ed interventi di politica industriale locale') e alle articolazioni settoriali: formulazione di criteri e sperimentazione di soluzioni premiali a favore delle imprese/reti di imprese che partecipano a processi di apprendimento o favoriscono l'accesso ad essi (c.d. imprese formative); sviluppo di modelli di intervento informativo-formativo fondati sulla nozione di 'area territoriale che apprende'; applicazione di sistemi di monitoraggio e di valutazione dell'efficacia della formazione nei termini di impatto socio-economico per assicurare un investimento maggiore e più efficiente nel capitale umano anche attraverso l'aumento degli investimenti privati

**ASSE PARI OPPORTUNITÀ**

<b>Misura 4.2 Contrastare i meccanismi di segregazione verticale, orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi</b>	
<b>Ambiti di intervento regionali</b>	<b>Specificità regionali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi</li> <li>- Contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del <i>digital divide</i></li> <li>- Favorire la conciliazione vita/ lavoro di uomini e donne</li> </ul>	<p>Risultano prioritari gli interventi progettuali volti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- migliorare l'organizzazione e la qualità del lavoro femminile anche attraverso la riduzione del differenziale retributivo di genere soprattutto in aree dove le competenze di genere risultano determinanti o dove l'unica componente locale ancora 'occupabile' è quella femminile</li> <li>- aumentare la disponibilità e abbordabilità dei servizi di custodia dei bambini e di assistenza agli anziani</li> <li>- In particolare, gli ambiti di azione da privilegiare, correlati agli obiettivi fissati, sono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>migliorare l'organizzazione, la qualità e la produttività del lavoro femminile</i>: sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro, adatte o adattabili anche alle Pmi, che coniughino le esigenze del singolo (uomo o donna) e le esigenze dell'organismo (pubblico o privato), con particolare attenzione al potenziale segregante del lavoro flessibile (Legge 14 febbraio 2003 n. 30); definizione di piani di sviluppo delle risorse umane e messa a disposizione degli strumenti di sostegno, motivazione e orientamento nel percorso professionale e nell'<i>empowerment</i> personale anche attraverso la formazione '<i>outdoor</i>'; sperimentazione di nuovi modelli di concertazione sindacale/bilaterale di genere</li> <li>- <i>aumentare la presenza femminile nei luoghi decisionali</i>: applicazione di misure ad hoc per rendere agevoli i percorsi di carriera, facilitare l'interruzione della carriera anche attraverso la fruizione a distanza degli strumenti delle NTI; creazione di sistemi integrati <i>gender equality</i> rivolti alle organizzazioni (strumenti di valutazione delle mansioni, riesami della parità contributiva, altri indicatori di pari opportunità nella valorizzazione delle risorse umane, strategie di marketing e comunicazione interna ed esterna</li> </ul> </li> </ul>

	<p>della politica di <i>gender equality</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>promuovere le scelte non segreganti</i>: sperimentazione di programmi innovativi per l'istruzione elementare e secondaria contro gli stereotipi di genere legati alle professioni e alle cure familiari e domestiche al fine di ridurre l'auto-segregazione; sensibilizzazione e formazione presso associazioni sindacali e datoriali, camere di commercio, associazioni di categoria ed altri attori territoriali contro gli stereotipi di genere legati alle professioni; promozione di percorsi di orientamento e inserimento di donne in settori tipicamente maschili (es: banche, finanza, politica, ingegneristica, scienza, tecnologia etc.) e di uomini in settori tipicamente femminili (insegnamento, cura, assistenza sociale etc.)</li><li>- <i>favorire l'armonizzazione dei tempi di vita, di lavoro e delle città</i>: creazione e promozione degli strumenti che liberano tempo (dal trasporto, alla tintoria, ai servizi di prossimità come nidi aziendali e interaziendali, nidi misti azienda-territorio, colonie estive, strutture di accoglienza per i figli in situazioni di emergenza, doposcuola attrezzati etc.), accompagnati dalle misure di tipo socio-assistenziale che tengano conto dei bisogni specifici delle donne in situazione svantaggiata (voucher ad uso sociale etc.)</li></ul>
--	---



## Capitolo 4

# LE LEZIONI DI EQUAL I FASE

## 4.1 L'attuazione dei principi di Equal nella I fase

I risultati emersi dall'attività di monitoraggio qualitativo, unitamente alle indicazioni fornite dal Valutatore indipendente nel Rapporto intermedio, consentono di presentare diversi 'insegnamenti strategici' che potranno contribuire a migliorare la *performance* del PIC in Italia nella II fase. Le lezioni strategiche emerse sono inizialmente presentate con riferimento all'attuazione dei principi distintivi dell'IC Equal (indicazioni di natura trasversale), e successivamente in relazione alle specificità tematiche di ogni Asse dell'Iniziativa (indicazioni specifiche sulle Misure).

### Principio della Partnership

I partenariati finanziati nella I fase sono riconducibili a due macro-gruppi: PS orientate al programma e PS orientate al lavoro di rete. Le prime ritengono prioritario raggiungere gli obiettivi progettuali e attribuiscono al lavoro di rete un ruolo meramente funzionale a tale scopo; nelle seconde prevale l'interesse a rafforzare la rete preesistente, per cui investono maggiormente sulle modalità operative.

#### 4.1.1 Tendenze positive rilevate

I punti qualificanti dei partenariati finanziati nella I fase sono così riassumibili:

- significativa partecipazione degli enti di governo locale a testimonianza di un maggior radicamento dei progetti sul territorio e ruolo strategico dell'autorità pubblica nei processi di *mainstreaming*;
- PS come strumenti di valutazione delle politiche promosse dagli enti locali;
- apprendimento continuo, grazie allo scambio orizzontale di esperienze all'interno del partenariati;
- processo di crescita culturale per enti di formazione e imprese coinvolti in nuovi ambiti dello sviluppo.

#### 4.1.2 Criticità rilevate

Alcuni punti di riflessione ai quali occorrerà prestare attenzione nella II fase sono di seguito sintetizzati:

- nelle PS orientate al programma potrebbe non essere garantito, e, in alcuni casi, nemmeno auspicato, l'apprendimento del saper lavorare insieme;
- le PS orientate al lavoro di rete potrebbero rischiare di concentrarsi esclusivamente sulla sostenibilità delle cordate preesistenti piuttosto che sul versante sperimentale del programma;
- la programmazione delle politiche risulta troppo centrata sulla cultura della progettazione e non sulla risposta ai bisogni identificati sul territorio;
- i partenariati troppo complessi e numerosi hanno generato difficoltà gestionali anche legate alla natura giuridica del soggetto referente;
- i ritardi nei finanziamenti hanno spesso comportato il rallentamento delle attività se nel partenariato sono mancati soggetti economici in grado di anticipare risorse.

#### 4.1.3 Raccomandazioni

L'analisi dei profili delle PS evidenzia come in diversi casi sia stata privilegiata la dimensione numerica del partenariato a scapito della coerenza dei singoli componenti rispetto agli obiettivi perseguiti e dunque nella

II fase occorrerà prestare maggiore attenzione all'effettivo valore aggiunto offerto. Inoltre si è constatata una certa rigidità gestionale-operativa che suggerisce la necessità di affidare il ruolo di soggetto referente a organizzazioni flessibili coerentemente con il carattere sperimentale dell'Iniziativa<sup>64</sup>.

### **Principio della Partecipazione attiva**

La socializzazione delle sperimentazioni ha trovato nella I fase dell'Iniziativa gradi diversi di applicazione: è stato diffuso il coinvolgimento attivo degli attori chiave del territorio, mentre è debole la partecipazione dei beneficiari ai processi decisionali.

#### *Tendenze positive rilevate*

Dall'attività di monitoraggio qualitativo è emerso che per le PS che hanno conferito maggiore enfasi al principio di *empowerment*, è risultato strategico:

- costruire un metodo di lavoro condiviso e un patrimonio comune a partire da linguaggi, culture, *modus operandi* diversi, propri di partner con natura istituzionale differente;
- formalizzare la costituzione di organismi di gestione e indirizzo che garantiscano una precisa attribuzione delle responsabilità;
- adottare il Sistema Qualità e/o vademecum per standardizzare le modalità e gli strumenti di comunicazione e gestione del partenariati;
- definire una struttura di relazioni informali funzionale al coinvolgimento attivo di ogni partner;
- siglare intese e attivare sinergie con Patti territoriali, PIT, ecc.;
- privilegiare una struttura organizzativa 'a doppio livello' che preveda una rete locale di attori, associata ai partner ufficiali, in caso di territori ampi e di problematiche particolarmente complesse;
- coinvolgere i partner informali attraverso azioni di tutoraggio e affiancamento, nei partenariati 'a doppio livello'.

#### *Criticità rilevate*

- I partenariati molto numerosi tendono a sacrificare il principio della partecipazione attiva a vantaggio dell'efficienza del programma;
- i beneficiari finali sono stati coinvolti esclusivamente laddove l'adesione al progetto era necessaria per garantirne l'efficacia (per i gruppi target particolarmente problematici, quali Sinti, Rom, ecc.).

#### *Raccomandazioni*

La tendenza ad assumere diversi 'stili di inclusione' dei partner, per la necessità che gli interventi siano rispondenti alle caratteristiche distintive dell'Iniziativa, rappresenta un elemento da tenere sotto controllo come indicatore discriminante tra buone e cattive pratiche per la II fase.

### **Principio della Innovatività**

L'analisi dell'innovatività può essere condotta su due macro livelli: il primo, più generale, afferente al PIC Equal, il secondo, più specifico, relativo alla dimensione progettuale. Da entrambi è possibile desumere punti di riflessione interessanti.

---

<sup>64</sup> Per ulteriori considerazioni si rimanda al Cap. 2, par. 2.

*Tendenze positive rilevate*

A livello di Iniziativa, Equal ha rappresentato un luogo di sperimentazione del nuovo modello di *governance*, poiché Regioni e Province Autonome, insieme al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno condiviso la responsabilità della gestione del Programma, in linea con il principio di sussidiarietà. Il concorso dei diversi attori delle politiche inclusive si è realizzato anche attraverso la sollecitazione degli attori territoriali dediti allo sviluppo locale, economico e socio-occupazionale. In tal senso Equal innova il concetto di partenariato inteso come strumento di sviluppo che investe nelle relazioni orizzontali e non come mero strumento di accesso al finanziamento. Infine l'Iniziativa offre l'opportunità di integrare le politiche socio-assistenziali e occupazionali, così come recepito dal Governo italiano nei diversi documenti programmatori.

A livello di progetto, i principali aspetti innovativi che investono il contesto di riferimento riguardano la promozione del dialogo tra mondo istituzionale, produttivo e associativo e la messa a sistema di nuove modalità di lavoro di rete anche nella direzione dell'integrazione tra i sistemi afferenti alle politiche sociali e occupazionali.

Rispetto al processo si sono distinte soprattutto le innovazioni legate a: l'adozione di approcci multifocali rispetto ai gruppi target (prese in carico globali) e ai temi, l'individuazione di nuove categorie dello svantaggio (portatori di disagio non certificabile), nuove modalità organizzative del lavoro e metodologie formative offerte dalla Società della conoscenza, azioni di sensibilizzazione rivolte al tessuto produttivo e agli operatori dei servizi rispetto alle specifiche esigenze delle fasce deboli.

Infine, in relazione all'innovazione in termini di obiettivo si segnalano: definizione di nuove figure professionali di intermediazione tra aziende e target specifici, di animazione del territorio, di gestione del disagio, di gestione delle reti e di innovazione dei sistemi; identificazione di nuovi bacini d'impiego legati alla valorizzazione delle vocazioni territoriali, nuove forme di organizzazione del lavoro in grado di coniugare le esigenze del mondo produttivo e quelle dei lavoratori; nuovi servizi e strutture nelle regioni del Centro-Sud e integrazione degli stessi in quelle del Centro-Nord.

*Criticità rilevate*

Fermo restando che il concetto di innovatività è relativo e pertanto di difficile definizione e misurazione, è possibile segnalare alcuni tra i principali punti di debolezza emergenti al momento. Una prima criticità riguarda lo scollamento tra la strategia presentata all'atto dell'ammissione all'Azione 1 e le modalità attuative della stessa adottate nell'Azione 2, in quanto i partenariati perdono lo 'slancio innovativo' inizialmente dichiarato, ricorrendo a modelli di intervento alquanto tradizionali<sup>65</sup>. In particolare, il ruolo sproporzionato assegnato alla fase di ricerca ha relegato le attività più innovative sperimentali negli ultimi scorcio di progettazione, penalizzandone gli effetti di *mainstreaming*. Un ulteriore elemento di debolezza trasversale agli interventi risiede infine nello scarso valore aggiunto finora generato dalla cooperazione transnazionale che, in modo privilegiato, dovrebbe innescare virtuosi processi di innovazione (v. Cap. 2, par. 2.5).

---

<sup>65</sup> Mid-Term Report, First Synthesis Note, Bernard Brunhes International, 5 December 2003, par. 4.9.

*Raccomandazioni*

L'innovazione delle politiche e dei sistemi può essere innescata da strategie che adottano variamente approcci ascendenti (*bottom-up*) e/o discendenti (*top-down*) rispetto ai quali occorrerà ponderare attentamente i relativi vantaggi e i limiti<sup>66</sup>.

**Principio della Transnazionalità**

Con il più elevato numero di PS ammesse a finanziamento nella I fase di Equal (tot. 279 pari al 20% delle PS operative a livello europeo), l'Italia ha avuto un peso considerevole nella costruzione e consolidamento di partenariati transnazionali nell'ambito dell'Iniziativa.

*Tendenze positive rilevate*

Su questo versante l'attività di monitoraggio qualitativo ha registrato alcuni incoraggianti sviluppi, di seguito sinteticamente descritti:

- Maggiore autonomia da parte delle Partnership nella fase di ricerca e costruzione dei partenariati transnazionali, testimoniata dal modesto ricorso al servizio di *partner matching* della SNS.
- Accresciuta capacità delle PS italiane a consolidare rapporti transnazionali, documentata dal fatto che non solo le PS hanno in media più di un partner, ma che diverse PS hanno stipulato più di un ACT.
- Crescente proiezione delle PS verso i partner nord-europei e i Paesi di nuova adesione. I nuovi Stati membri dell'Unione, a partire dal maggio 2004, rappresentano circa un terzo dei partner.
- Crescente diversificazione di attività, rinvenibile nei piani di lavoro formalizzati mediante procedura ETCIM (sviluppo parallelo di approcci innovativi, e sviluppo congiunto di attività, ecc.).

Tuttavia numerose sono le sfide per la II fase per le potenziali PS e per i gestori dell'Iniziativa perché i benefici della collaborazione transnazionale siano fruibili dalla più ampia platea di soggetti e istituzioni possibile.

*Criticità rilevate*

I principali punti di debolezza che interessano gli ACT in vigore nella I fase sono di seguito enucleati, senza riguardo ai problemi 'strutturali', dunque non dipendenti dalle PS, alla soluzione dei quali dal 2001 si dedica un apposito gruppo europeo, coordinato dalla Commissione (v. Cap. 2, par. 2.5).

- Tendenziale scollamento tra programma di lavoro transnazionale e nazionale. I programmi transnazionali delle PS non appaiono costruiti in maniera funzionale al raggiungimento degli obiettivi nazionali. Pertanto il valore aggiunto della transnazionalità risulta limitato.
- Insufficiente coinvolgimento dei partner della PS nel lavoro transnazionale. I benefici derivanti dallo scambio e confronto - sebbene riconosciuti dai soggetti coinvolti - raramente si traducono in ricadute tangibili sulle prassi e i sistemi di riferimento di tutti i partner<sup>67</sup>.

<sup>66</sup> Nell'approccio 'bottom-up', l'apertura verso nuovi modi di pensare alle politiche potrebbe scontare l'assenza di una chiara identificazione dei sistemi su cui si intende incidere; nell'approccio 'top-down', a fronte di un maggiore orientamento a livello programmatico, le spinte innovative potrebbero essere penalizzate da percorsi rigidi definiti a livello di *policy*.

<sup>67</sup> Come rilevato dal Valutatore, in presenza di una distanza anche 'emotiva' dal lavoro transnazionale, 'la potenzialità di fertilizzazione di pratiche sembra molto bassa'.

- Prevalenza di attività 'tradizionali' negli ACT sottoscritti. La progettazione genuinamente congiunta risulta rara e anche dove attuata, i riscontri sono rari<sup>68</sup>, e 'i contenuti degli scambi sono ancora deboli'.

#### *Raccomandazioni*

Per una più efficace implementazione della cooperazione in Equal<sup>69</sup>, le PS dovranno riconoscere fin dall'inizio il ruolo strategico della transnazionalità in Equal<sup>70</sup>. Il corollario operativo è che le PS dovranno destinare alla cooperazione transnazionale risorse adeguate per permettere a tutti i partner di partecipare alla realizzazione di tali attività e garantire la continuità nei ruoli di coordinamento tra Azione 1 e Azione 2. Infine, la collaborazione dovrà essere concepita in modo innovativo, aprendosi anche ai partenariati nei nuovi Stati membri, o ancora implicando maggiormente i *policy maker* per indurre una 'domanda d'Europa' che possa contribuire ad innovare i sistemi di riferimento.

#### *Principio del Mainstreaming*

L'obiettivo del trasferimento di prassi inclusive di successo ai sistemi della formazione e del lavoro e alle politiche di riferimento costituisce la *mission* dell'IC Equal e pertanto il *mainstreaming* assurge a obiettivo finale degli interventi. In tal senso esso pone una grande sfida alle PS e ai gestori dei PIC negli Stati membri, come sottolinea la Comunicazione per la II fase<sup>71</sup>.

#### *Tendenze positive rilevate*

I risultati disponibili a metà percorso in Italia<sup>72</sup> consentono di trarre un primo bilancio su come tale 'filosofia' sia stata resa operativa nella I fase, ancora in corso<sup>73</sup>.

- Rafforzata capacità delle PS di incidere sui sistemi di riferimento, in considerazione della ricchezza di competenze catalizzate nelle compagini partenariali;
- maggiore potenziale delle PS di produrre effetti di *mainstreaming*, associato alla crescente consapevolezza di dover identificare sin dall'inizio gli 'oggetti' del *mainstreaming* e i relativi destinatari. Prova ne sono sia la diversificazione dei prodotti, sia il coinvolgimento dei decisori politici e/o gli opinion leader fin dalla fase di progettazione;
- strategie di diffusione che interessano l'intero ciclo di vita del progetto, dunque non limitate alla fase conclusiva e subordinate a più rigorose verifiche e validazioni dei risultati.

Tuttavia, i processi di *mainstreaming* sembrano interessare la dimensione e lo staff progettuale, soprattutto nella direzione orizzontale, in quanto le PS hanno rinviato all'Azione 3 sviluppi in direzione verticale.

#### *Criticità rilevate*

Lo stato dell'arte restituito dall'attività di monitoraggio sul campo evidenzia diverse debolezze che tuttavia potrebbero essere modificate alla luce dei risultati dell'Azione 3.

<sup>68</sup> 'about a third of DPs expects 'Joint development', but evidence of joint innovative products is rare', EU-Wide Evaluation Of The Community Initiative Equal 2000–2006, Mid-Term Report, First Synthesis Note', Bernard Brunhes International, 5 December 2003, par. 4.11.

<sup>69</sup> Per le raccomandazioni agli attori responsabili della gestione del PIC, e dunque anche della validazione degli ACT, si rinvia alle indicazioni strategiche contenute nella Comunicazione, nonché nei Rapporti del Valutatore indipendente a livello nazionale ed europeo.

<sup>70</sup> E' un'Iniziativa volta a combattere ogni forma di esclusione 'attraverso la cooperazione transnazionale'.

<sup>71</sup> Comunicazione Equal (EN), 9. *Mainstreaming*, par. 14.

<sup>72</sup> Tratti dal monitoraggio qualitativo che ha interessato le 279 PS finanziate in Italia e dall'analisi del Valutatore indipendente.

<sup>73</sup> Si segnala che le osservazioni si riferiscono al *mainstreaming* Azione 1 e 2, poiché l'Azione 3 non era partita al momento della stesura del presente documento.

- Concezione tradizionale del *mainstreaming* come mera diffusione dei risultati, con una conseguente debole attenzione alla fase del trasferimento.
- Inadeguata 'reattività' delle strategie in relazione a nuovi e inattesi sviluppi normativi e di policy intervenuti in corso d'opera, con il rischio di restituire modelli di intervento 'superati'.
- Scarsa attenzione posta all'ottica di genere, che solitamente trova una riduttiva applicazione in un'equa rappresentanza di beneficiari uomini e donne.

### Raccomandazioni

Alla luce delle precedenti considerazioni, si avanza una serie di raccomandazioni volte a migliorare la *performance* delle PS nella II fase dell'Iniziativa<sup>74</sup>:

- ancorare saldamente l'idea progettuale alle priorità politiche regionali e nazionali, monitorandone costantemente gli eventuali sviluppi normativi per (ri)tarare gli indirizzi strategici dell'intervento;
- coinvolgere i decisori politici chiave (i potenziali 'clienti' delle buone prassi sperimentate) e gli *opinion leader* fin dalla fase di progettazione;
- coinvolgere maggiormente il mondo 'non Equal' per favorire l'impatto sugli operatori e sulle politiche, superando così la mera dimensione progettuale;
- rafforzare le azioni di valutazione, *benchmarking* e diffusione (anche ad attori non Equal) tese al trasferimento delle innovazioni ai sistemi di riferimento;
- pianificare una strategia di diffusione dei risultati che interessi l'intero ciclo di vita del progetto;
- progettare strategie di *mainstreaming* che incorporino la dimensione dell'ottica di genere in tutte le azioni previste.

## 4.2 Lezioni strategiche emergenti dalle sperimentazioni di Asse

Gli insegnamenti strategici desumibili dall'esperienza complessiva delle PS finanziate nella I fase riguardano non solo aspetti di carattere trasversale, ma anche innovazioni ricollegate alle peculiarità tematiche dei singoli Assi. Le lezioni emergenti dalle diverse Misure dell'IC sono pertanto di seguito presentate, con attenzione ai punti di forza e di debolezza, nonché alle possibili piste di lavoro da sviluppare nella II fase di Equal.

### Asse Occupabilità – Misura 1.1

Un primo elemento di successo rinvenuto nelle sperimentazioni a valere su questa Misura, volta a creare le condizioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli, risiede nella efficacia del lavoro di rete nel contribuire a risolvere i problemi di esclusione. La 'scommessa' di Equal sul partenariato - concepito in un'ottica multiattore che muove da un approccio partecipativo di tutti gli *stakeholder* - è stata ampiamente confermata nelle sperimentazioni e dalla stessa Comunicazione Equal: l'insieme di competenze e know-how in esso catalizzati sembrano essere la migliore risposta ai problemi complessi e multidimensionali che colpiscono le categorie più vulnerabili a cui questo Asse espressamente si rivolge. Per realizzare l'obiettivo finale

---

<sup>74</sup> Per le raccomandazioni agli attori responsabili della gestione del PIC, e titolari di iniziative strategiche per il *mainstreaming*, si rinvia alla Comunicazione, nonché ai Rapporti del Valutatore indipendente a livello nazionale ed europeo.

dell'inclusione diversi partenariati hanno investito molto sulla funzionalità operativa della rete ricorrendo a metodologie, quali il *team building*, stage e messa a punto di linguaggi e modalità operative comuni.

Perché le reti soddisfino i bisogni specifici di inclusione dell'utenza svantaggiata, si rende necessario un considerevole investimento sulle risorse umane operanti all'interno dei partenariati: un secondo elemento qualificante delle strategie messe in atto. Questa esigenza ha portato non solo alla (ri)qualificazione degli operatori dei servizi, ma anche alla definizione di nuovi profili professionali (mediatori culturali, *case manager*, *ombudsman*, ecc.)<sup>75</sup>.

L'integrazione tra attori afferenti a sistemi tradizionalmente non dialoganti e la valorizzazione degli operatori hanno contribuito a sperimentare percorsi integrati e personalizzati con promettenti ricadute in termini occupazionali. Particolarmente gradite risultano quelle soluzioni di tipo *'onestop-shop'* che soddisfano l'insieme delle esigenze di cui il soggetto svantaggiato è portatore. Rispetto all'integrazione, si stanno dimostrando efficaci quei percorsi di *'presa in carico globale'* che rispondono sia ai bisogni primari dell'utente (alloggio, salute, assistenza all'infanzia, ecc.), sia alle esigenze di rimotivazione e professionalizzazione (dall'informazione e *counselling* motivazionale all'inserimento lavorativo). Rispetto alla personalizzazione, i percorsi di maggiore successo appaiono quelli che hanno adottato un approccio all'utenza di tipo individualizzato e flessibile. L'*empowerment* e il coinvolgimento diretto dei beneficiari finali nel processo di progettazione dei percorsi costituisce un ulteriore elemento qualificante nella misura in cui questi metodi riescono ad attivare comportamenti pro-attivi nell'utente. Infine, con particolare riferimento ai contesti socio-economici meno dinamici, si è confermata strategica la scelta operata da numerose PS di promuovere lo sviluppo occupazionale a partire dalla valorizzazione dei territori, sfruttando le opportunità offerte dai nuovi bacini di impiego.

Rispetto agli elementi di debolezza degli interventi, un primo aspetto che emerge è la scarsa attenzione posta all'integrazione tra gli strumenti di natura socio-assistenziale e gli interventi di politica formativa e del lavoro, come attesta l'esiguo numero di sperimentazioni su questo fronte. Si tratta infatti di un ambito di intervento strategico considerando il mandato di Equal di *'fare sistema'*. Tale debolezza si palesa anche nella composizione e nelle dinamiche partenariali dove si registrano una vistosa assenza di soggetti chiave dello sviluppo o scarso coinvolgimento degli stessi. Colpisce la ridotta presenza degli SPI nelle sperimentazioni, soggetti preposti per definizione a creare dialogo interistituzionale, mentre il mondo imprenditoriale, laddove coinvolto, appare diffidente rispetto a queste categorie e sovente ai margini del processo di inclusione.

### **Asse Occupabilità – Misura 1.2**

Nell'ambito di questa Misura, volta a sperimentare strategie innovative di lotta al razzismo e alla xenofobia, si confermano ugualmente *'premianti'* gli aspetti strategici sopra evidenziati per la Misura 1.1, segnatamente: il plusvalore della rete per rispondere alle esigenze di integrazione dei soggetti (in questo caso immigrati), l'efficacia dell'investimento nel capitale umano all'interno dei sistemi di riferimento, la validità dei c.d. *comprehensive pathways* e degli strumenti di *empowerment* e coinvolgimento attivo dei beneficiari per l'acquisizione di una piena *'cittadinanza'*. Un ulteriore elemento di successo riguarda invece l'adozione di un approccio genuinamente preventivo ai fenomeni di razzismo e xenofobia. Le strategie messe in atto infatti

<sup>75</sup> Questi ultimi, tra l'altro, già si distinguono come casi di *'promising practice'* anche a livello comunitario e sono recepiti nel testo della nuova Comunicazione Equal (EN), par. 6.1.10.

tendono a focalizzarsi su azioni di adeguamento dei sistemi e servizi alle specifiche esigenze dell'utenza immigrata in un'ottica interculturale, al fine di contrastare l'insorgenza di tali fenomeni *ab initio* nel mondo della comunicazione e dei media, nella scuola e nella formazione, ecc.. In tal senso questi interventi, forse più di altri, hanno interpretato correttamente la 'filosofia' di Equal che è quella di incidere sui fattori di esclusione che impediscono l'accesso al mercato del lavoro (dunque affrontando problemi strutturali, sia di matrice culturale (pregiudizi nella società civile), sia organizzativi (scarsa specializzazione dei servizi socio-sanitari, scolastici e formativi rispetto alle esigenze dei cittadini stranieri).

Rispetto alle criticità di questi interventi valgono le considerazioni sviluppate precedentemente, in particolare quella relativa all'inadeguato coinvolgimento del mondo imprenditoriale e di altri attori dello sviluppo locale. Inoltre, risulta debole il *focus* sullo sviluppo di un'educazione interculturale nei percorsi educativi e formativi. Considerando la centralità della scuola come agente di socializzazione e integrazione, appare necessario nella II fase prestare maggiore attenzione all'elaborazione di metodologie di diffusione dell'interculturalità per l'integrazione sociale del crescente numero di immigrati di seconda generazione.

### **Asse Imprenditorialità**

Nell'ambito dell'Iniziativa Equal I fase sono state realizzate sperimentazioni dirette alla creazione e al sostegno delle imprese e delle reti, nonché all'introduzione di criteri di qualità all'interno del Terzo settore. La quasi totalità degli interventi si è concentrata su entrambi gli ambiti proposti. Tra le azioni più incisive intraprese dalle PS si riscontrano: il sostegno alla creazione d'impresa attraverso metodi di gestione quali *l'outsourcing*, il *mentoring*, il *coaching*, il *tutoring*, la formazione *just-in-time* e i *focus group*; la creazione e la sperimentazione di modelli di incubatore di rete sul territorio per promuovere la nascita di nuove imprese sociali ed assisterne lo sviluppo; l'approvvigionamento di strumenti di finanziamento del non profit (sull'esempio di Banca etica, Mutue di Autogestione, forme di microcredito, ecc.); la creazione di servizi alternativi e innovativi, nonché la sperimentazione e lo sviluppo di nuovi settori produttivi dell'impresa sociale (es: attività di eco-riciclo e di recupero del patrimonio ambientale, storico-artistico e culturale, attività in settori tecnologicamente avanzati e nell'ambito della Società della conoscenza, nel campo del turismo sociale ed eco-compatibile e delle colture tipiche e biologiche); la definizione di nuove figure professionali che favoriscano la differenziazione e la personalizzazione nell'offerta e nelle modalità di erogazione dei servizi dell'economia sociale; l'elaborazione e la sperimentazione di modelli di bilancio sociale, che utilizzino strumenti di misurazione qualitativa, in termini di impatto sociale, economico e di sviluppo locale delle imprese sociali. Inoltre, alcune PS, andando nella direzione di un welfare di responsabilità, hanno sperimentato sistemi di coordinamento reticolare fra organismi ed enti diversi per la creazione di nuovi circuiti per l'occupazione e per la costituzione di patti sociali territoriali e di tavoli di programmazione negoziata.

Dall'articolazione delle azioni più rilevanti è emerso che la qualità e la rete sono risultate strumentali alla realizzazione degli obiettivi relativi sia alla creazione che al rafforzamento di impresa, ma anche alla nascita di reti specializzate e allo sviluppo di un nuovo welfare. A tal fine è apparso determinante l'apporto degli interventi legislativi e la sperimentazione di strumenti di finanziamento del non profit.

Rispetto agli elementi di debolezza degli interventi, un primo aspetto è riconducibile alla mancanza di una terminologia comune, comprensibile anche dai nuovi attori coinvolti, soprattutto nell'ambito di nuove metodologie, di nuovi servizi e di nuove figure professionali. Un secondo aspetto rilevante riguarda lo scarso, o del tutto assente, spirito di collaborazione all'interno del privato sociale e da parte degli attori locali, specie in alcune aree del Mezzogiorno, che rende spesso difficile la costituzione di reti e un efficace rafforzamento del legame tra il mondo profit e non profit. Un ulteriore aspetto è legato al debole spirito di iniziativa e di autoimprenditorialità sociale dei membri del non profit, che genera, così, preconcetti rispetto al suo carattere non produttivo.

### **Asse Adattabilità**

Molte sperimentazioni si sono concentrate sui nodi critici del tema di riferimento dell'Asse Adattabilità: il rischio di discriminazioni e/o di disuguaglianze di trattamento nel mercato del lavoro, la scarsa integrazione tra i sistemi del lavoro e della formazione, le difficoltà di accesso a percorsi di apprendimento soprattutto per alcuni lavoratori e imprese di piccole e medie dimensioni.

Le lezioni che si possono trarre dalle esperienze realizzate nella I fase sono varie e diversificate rispetto alle problematiche affrontate. Le PS che hanno operato a più stretto contatto con le realtà aziendali hanno evi-

denziato il vantaggio di condividere gli obiettivi e le modalità dell'intervento, fin dalla fase di predisposizione, con la dirigenza aziendale, con l'imprenditore - se si opera in realtà di piccole dimensioni -, con i destinatari finali. Questo step che, alla prova dei fatti, si è dimostrato alla base del successo degli interventi, ha assunto varie forme: dal *check up* aziendale al colloquio motivazionale o alla creazione di appositi 'organi', divenuti veicolo della partecipazione attiva dei destinatari finali, per un confronto sulla progettazione, sull'impatto e sul riorientamento delle azioni.

Molte PS hanno fondato la loro azione sulla messa a punto di strumenti che consentano al lavoratore e all'impresa di avere consapevolezza dello stato delle proprie competenze a fronte del fabbisogno professionale, sono stati quindi realizzate esperienze interessanti per il bilancio di competenze e percorsi anche personalizzati di sviluppo delle competenze possedute, ma anche analisi dei fabbisogni formativi realizzate a livello sub-regionale o settoriale. L'utilizzo di modalità miste per promuovere l'apprendimento si è dimostrato particolarmente adatto per superare le rigidità dell'approccio tradizionale e rispondere in maniera flessibile alle esigenze di adattamento dei lavoratori e delle imprese.

Per la diffusione della cultura della formazione molte PS hanno fatto leva sul lavoro di rete, riconducibile in alcuni casi a settori produttivi (edile, portuale, pesca, logistica, agroalimentare, musicale, ecc.) in altri a contesti territoriali spesso in associazione a forti vocazioni produttive (distretto del mobile, distretto della concia, ecc.). Così gli operatori del sistema del lavoro, della formazione e in alcuni casi delle politiche sociali e gli attori istituzionali si sono misurati con la sfida del confronto e di una maggiore integrazione dei propri ambiti di lavoro tradizionali. Gli esiti sono stati fruttuosi, sono state infatti sperimentate forme di certificazione sostanziale riconosciute dai soggetti del partenariato, in alcuni casi con il coinvolgimento attivo delle parti sociali; in altri si è giunti alla stipula di patti territoriali per lo sviluppo locale o patti per la formazione, alla costituzione di *learning centre*, alla creazione di portali per lo sviluppo del settore di riferimento o per la formazione/informazione.

Altre sperimentazioni si sono concentrate su terreni in cui l'ambiguità o le lacune normative avrebbero potuto alimentare i rischi di disuguaglianza di trattamento o di discriminazione nel mercato del lavoro. Si tratta in particolare delle realizzazioni indirizzate ai lavoratori atipici o agli individui/lavoratori residenti in aree disagiate. Tali sperimentazioni sono state spesso caratterizzate da un forte impegno nelle azioni di *mainstreaming verticale* per orientare l'operato dei *decision maker* verso un adeguamento legislativo.

Da segnalare inoltre l'attenzione prestata alle ICT da vari punti di vista: quello dei mutamenti che la loro introduzione ed evoluzione comporta nell'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi (dalle nuove tecnologie utilizzate nel settore della logistica, all'e-business), quello dell'adeguamento delle competenze di coloro che con le nuove tecnologie hanno avuto poca familiarità (ad es. i pescatori) o di chi deve fronteggiare la continua necessità di adeguamento per il settore in cui opera (ad es. occupati nel settore *hi tech*) e, infine, quello dello sfruttamento delle nuove modalità tecnologiche per veicolare la formazione a favore di utenze sempre più ampie e diversificate (ad es. tramite piattaforme per l'*e-learning*) o per favorire l'incontro tra esigenze lavorative di imprese e lavoratori (ad es. anagrafe dinamica delle professionalità).

Nonostante i risultati positivi ottenuti, l'arretratezza del nostro Paese in merito alla diffusione del *lifelong learning* richiede sforzi ulteriori riguardo a:

- una maggiore integrazione tra i soggetti tradizionali dell'offerta formativa e quelli nuovi individuati dai recenti provvedimenti legislativi;
- l'interazione tra i diversi luoghi dell'apprendimento (scuola, Università, luoghi di lavoro, Ctp,...) e alla facilitazione dell'accesso;
- il riconoscimento delle competenze e delle esperienze acquisite.

Tra gli aspetti da migliorare in vista della II fase vi è, infine, quello dell'identificazione dei destinatari finali degli interventi che molto spesso sono stati definiti in una fase molto avanzata del progetto non consentendo una adeguata programmazione delle azioni e una puntuale taratura degli strumenti e delle metodologie.

### **Asse Pari Opportunità**

La maggior parte delle sperimentazioni si è concentrata sulla problematica della *conciliazione vita/lavoro* rispetto agli aspetti culturali, organizzativi e strutturali della società, evidenziando l'interazione con il territorio ed il contesto lavorativo. Da un lato alcune sperimentazioni si sono focalizzate sull'ambito aziendale, cercando il più possibile di avvicinarsi al linguaggio delle organizzazioni e inserendo all'interno delle strutture figure professionali di intermediazione tra vertici aziendali e risorse umane (es: agenti di conciliazione, mediatori sociali, ecc.). Dall'altro, altre sperimentazioni si sono rivolte al territorio e hanno sviluppato reti locali di strutture/servizi di conciliazione all'utenza e alle realtà socioeconomiche locali, incidendo sul versante dei tempi di vita e delle città (es: rete delle città per la conciliazione, fondate su una rete di centri risorse aperti all'utenza e alle aziende, promotori di iniziative locali di conciliazione, tra cui la 'carta della conciliazione', la 'settimana della conciliazione', ecc.). Sul tema della *desegregazione*, l'abbattimento di meccanismi segreganti fondati sul sesso è riconducibile ad interventi mirati alla valorizzazione della risorsa femminile in contesti lavorativi, anche tipicamente 'maschili', e alla promozione di interventi rivolti in primis all'aspetto culturale (es. sensibilizzazione dei vertici aziendali) e in secondo luogo al tema degli orari/tempi aziendali e alle politiche di gestione delle risorse umane. In particolare le PS hanno lavorato sulla messa a punto di strumenti/azioni *ad hoc* (ad es. bilancio di competenze, formazione personalizzata, anche a distanza) che consentono al lavoratore ed all'azienda di prendere piena coscienza delle potenzialità della risorsa femminile.

Per le sperimentazioni della II fase si suggerisce di rafforzare la sinergia tra conciliazione e desegregazione nella consapevolezza che nessuna singola Misura o azione è di per sé risolutiva dei problemi se non viene considerata/attuata in una logica di processo di strategie combinate. In particolare si auspica:

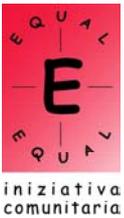
- la creazione di un aggancio tra le politiche di valorizzazione delle donne e le politiche di conciliazione vita/lavoro al fine di limitare la marginalizzazione del lavoro femminile a causa delle responsabilità familiari;
- la considerazione del tema conciliazione vita/lavoro non più come una 'questione di donne', ma come una questione di donne e uomini;
- il coinvolgimento del sistema nel suo complesso - i luoghi di lavoro con i relativi sistemi di orari più o meno rigidi; i singoli individui considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari; il territorio i servizi, i trasporti.

È evidente che i diversi progetti potranno avere un'accentuazione in una determinata direzione (volta più a combattere la segregazione nel mercato del lavoro o volta più a incrementare servizi nel territorio), ma il punto centrale è che questi diversi dispositivi mantengano una coerenza di indirizzo/obiettivo.

### **Asse Richiedenti asilo**

Nell'ambito della Misura, volta a migliorare la qualità dell'accoglienza e a promuovere nuovi approcci formativi per i richiedenti asilo, le sperimentazioni della I fase convergono su diversi insegnamenti strategici. Il primo riguarda la comprovata efficacia di approcci integrati di tipo multiattore per ridurre la distanza di questi soggetti dal contesto socio-culturale e dal tessuto economico del Paese di accoglienza. Si tratta di approcci 'premianti' nella misura in cui hanno saputo catalizzare le risorse e il *commitment* dei principali attori operanti nel settore dell'accoglienza. L'integrazione funzionale di diverse competenze e 'vocazioni' dei partner delle reti dunque si sta dimostrando la risposta più efficace al peculiare caso italiano, caratterizzato dalla mancanza di una normativa organica in materia di asilo. Il partenariato rappresenta, al momento, un potente veicolo per contribuire all'apporto di soluzioni innovative al problema dell'esclusione dei richiedenti asilo da opportunità formative ed occupazionali nel nostro Paese. Un secondo elemento di forza degli interventi risiede nella scelta strategica di innestare le sperimentazioni Equal in territori interessati da altre iniziative a favore di questo particolare gruppo bersaglio, in particolare promuovendo sinergie con interventi finanziati dal Fondo europeo per i Rifugiati. Anche in questo caso, quindi, le opportunità offerte dall'Europa - Equal e il FER - si stanno dimostrando capaci di offrire nuovi modelli di inclusione, mitigando a un tempo l'impatto negativo sulle condizioni di vita dei richiedenti asilo derivante dal richiamato inefficace quadro legislativo.

Negli interventi Equal, tuttavia, si registra innanzitutto una scarsa attenzione alla sperimentazione di percorsi di formazione breve per i richiedenti, a fronte di un necessario investimento preliminare sui sistemi e sugli operatori deputati all'accoglienza. In particolare, colpisce l'assenza di sperimentazione di dispositivi strutturali volti al riconoscimento delle competenze pregresse dei beneficiari, la cui funzione appare irrinunciabile per erogare percorsi di formazione effettivamente rispondenti ai fabbisogni dei destinatari. Una seconda criticità riguarda il coinvolgimento insufficiente del mondo produttivo nei percorsi di integrazione, un dato ascrivibile, almeno in parte, alla disincentivante normativa nazionale che preclude l'accesso ad ogni forma di lavoro (autonoma o dipendente) ai richiedenti asilo. Infine, le azioni messe in campo a favore dei beneficiari finali hanno presentato un rilevante grado di indefinitezza a causa delle difficoltà relative alla determinazione dello status dei beneficiari finali stessi (in transizione dallo status temporaneo di richiedenti asilo a rifugiati riconosciuti). Tali difficoltà, riconducibili ad un quadro normativo e regolamentare in evoluzione, non sembrano purtroppo destinate a ridursi nel corso della II fase dell'Iniziativa.



## Capitolo 5

COERENZA DELLA STRATEGIA DI EQUAL CON IL PIANO DI AZIONE NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE 2003, IL PIANO DI AZIONE NAZIONALE CONTRO LA POVERTÀ E L'ESCLUSIONE SOCIALE 2003-2005 E COMPLEMENTARITÀ CON ALTRE INIZIATIVE E PROGRAMMI COMUNITARI

## **5.1 Coerenza della strategia con il Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 e il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005**

Gli orientamenti della nuova Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), che permea la strategia di Equal, sono riconducibili a tre obiettivi generali e correlati tra loro: il raggiungimento della piena occupazione, il miglioramento della qualità e della produttività sul posto di lavoro ed il rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale.

Le politiche adottate dall'Italia con il Piano d'Azione Nazionale per l'Occupazione del 2003 delineano un sistema complessivo di *welfare to work* il cui obiettivo è quello dell'inserimento o del reinserimento nel mercato del lavoro. Tali politiche sono volte ad innalzare il tasso di occupazione complessivo e si fondano su una combinazione efficace e virtuosa tra politiche del lavoro (servizi all'impiego, orientamento, formazione) e sostegno al reddito dei disoccupati.

L'approccio che caratterizza il Piano di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005 va in direzione di una riformulazione degli obiettivi e delle funzioni del sistema di welfare italiano inquadrando l'esclusione sociale come un fenomeno multidimensionale la cui analisi deve tener conto di più fattori: il reddito, la capacità di disporre di beni e servizi ritenuti essenziali, la partecipazione, il coinvolgimento e l'integrazione sociale. In questa prospettiva, si inquadrano coerentemente le aree di intervento del NAP Inclusione 2003-2005: l'ingresso nella vita e nel mondo del lavoro; il diritto ai servizi universali mediante una nuova solidarietà; l'inclusione sociale; l'autonomia psico-fisica; la coesione sociale; misure di carattere orizzontale.

L'analisi che segue mira ad mettere in evidenza gli elementi di coerenza e di interconnessione tra la strategia del Piano d'Azione Nazionale per l'Occupazione del 2003, del Piano d'azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005 e la strategia di Equal II fase.

<b>SEO 2003 / NAP Occupazione 2003 - Obiettivi specifici</b>	<b>Asse/i Equal</b>
▪ Misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive	OCCUPABILITÀ
▪ Creazione di posti di lavoro e imprenditorialità	IMPRENDITORIALITÀ OCCUPABILITÀ
▪ Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro	ADATTABILITÀ
▪ Promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita	ADATTABILITÀ OCCUPABILITÀ
▪ Aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo	ADATTABILITÀ
▪ Parità uomo-donna	PARI OPPORTUNITÀ
▪ Promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti	OCCUPABILITÀ IMPRENDITORIALITÀ
▪ Far sì che il lavoro paghi attraverso incentivi finanziari per aumentare l'attrattiva del lavoro	ADATTABILITÀ
▪ Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare	OCCUPABILITÀ IMPRENDITORIALITÀ ADATTABILITÀ
▪ Affrontare le disparità regionali in materia di occupazione	OCCUPABILITÀ IMPRENDITORIALITÀ

<b>NAP Inclusione 2003-2005 - Azioni prioritarie</b>	<b>Asse/i Equal</b>
▪ Politiche a favore della famiglia e della natalità	PARI OPPORTUNITÀ
▪ Misure per il sostegno alle persone disabili	OCCUPABILITÀ IMPRENDITORIALITÀ PARI OPPORTUNITÀ
▪ Politiche di lotta alle povertà estreme	OCCUPABILITÀ ADATTABILITÀ
▪ Interventi per contrastare la non autosufficienza	PARI OPPORTUNITÀ
▪ Politiche attive del lavoro	OCCUPABILITÀ ADATTABILITÀ
▪ Interventi contro il disagio minorile e a favore delle fasce deboli	OCCUPABILITÀ IMPRENDITORIALITÀ

<b>NAP Inclusione 2003-2005 - Azioni prioritarie</b>	<b>Asse/i Equal</b>
▪ Politiche per favorire l'eguaglianza tra uomo e donna	PARI OPPORTUNITÀ

**Occupabilità**

<b>SEO/NAP Occupazione 2003</b>	<b>Piano d'azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005</b>
<p><b>Fiche 1</b> Misure attive e preventive per le persone disoccupate ed inattive</p> <p><b>Fiche 7</b> Promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti</p> <p><i>In via indiretta</i></p> <p><b>Fiche 2</b> Creazione di posti di lavoro e imprenditorialità</p> <p><b>Fiche 4</b> <i>Lifelong learning</i></p> <p><b>Fiche 9</b> Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare</p> <p><b>Fiche 10</b> Affrontare le disparità regionali in materia di occupazione</p>	<p><b>Priorità di Azione 2</b> Misure per il sostegno alle persone con disabilità</p> <p><b>Priorità di Azione 3</b> Politiche di lotta alle povertà estreme</p> <p><b>Priorità di Azione 5</b> Politiche attive del lavoro (<i>welfare to work</i>)</p> <p><b>Priorità di Azione 6</b> Interventi contro il disagio minorile e a favore delle fasce deboli</p>

Nell'ambito dell'Occupabilità, gli strumenti attraverso cui è possibile individuare una strategia di lotta alle discriminazioni si muovono sostanzialmente lungo le seguenti direttrici:

Le politiche nazionali volte a favorire l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro e volte ad aumentarne le prospettive di inserimento (**Fiche 1**) si muovono sia sul piano centrale, sia su quello di programmazione regionale. A livello nazionale le politiche si incentrano, in particolare, su misure di incentivazione delle nuove assunzioni attraverso la riduzione contributiva e fiscale. La progressiva entrata in vigore degli strumenti previsti dal decreto legislativo 276/2003 introduce nuove e più trasparenti fattispecie contrattuali per l'inserimento lavorativo. In particolare:

- il contratto di inserimento lavorativo, in sostituzione dei contratti di formazione lavoro, focalizzato a promuovere l'inserimento lavorativo e la riqualificazione dei lavoratori svantaggiati (cfr. Asse Adattabilità **Fiche 4**)
- contratti modulabili e più atti a sostenere l'accesso al mercato del lavoro di donne, giovani e lavoratori anziani (cfr. Asse Adattabilità **Fiche 3**)
- misure di incentivazione per il reinserimento di lavoratori svantaggiati e dei percettori di sussidi di disoccupazione attraverso le agenzie del lavoro pubbliche e private
- apertura delle autorizzazioni allo svolgimento delle attività per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro di una serie di enti e strutture pubbliche e private.

- Al livello decentrato, come emerso durante il processo di concertazione sia del NAP Occupazione 2003, sia del NAP Inclusione sociale 2003-2005, le Regioni e le P.A. sono impegnate nel processo di riforma del sistema dei servizi per l'impiego, con riferimento al recepimento delle nuove procedure di collocamento, alle misure di raccordo tra strutture pubbliche e operatori privati e allo sviluppo di servizi mirati di integrazione socio-lavorativa dei soggetti svantaggiati. Tale impegno risulta evidente all'interno dei piani annuali e pluriennali del lavoro regionali e provinciali nei quali le Amministrazioni del territorio adottano un approccio integrato.

Un sostegno determinante alla rete dei CPI è offerto dal Fse che interviene sia per la formazione del personale, sia per la rilevazione delle buone prassi. In particolare, Equal realizza interventi innovativi volti all'individuazione di efficaci modalità per abbattere le barriere che ostacolano l'ingresso al mercato del lavoro a determinati gruppi sociali o che impediscono lo sviluppo delle loro capacità occupazionali. L'Iniziativa finanzia percorsi per l'incontro tra la domanda di lavoro e le fasce più critiche di popolazione, attraverso la promozione di un'appropriata gamma di servizi quali risposte specifiche a condizioni che determinano la maggiore distanza del soggetto inoccupato.

Nell'ambito della promozione dell'integrazione e dell'occupabilità di quanti incontrano difficoltà sul mercato del lavoro (**Fiche 7**) come i giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche, il Piano di Azione Nazionale 2003 prevede specificamente: azioni per prevenire/combattere l'abbandono scolastico; interventi per ridurre la disoccupazione delle persone svantaggiate; interventi a favore dei detenuti; interventi per ridurre il divario in materia di disoccupazione tra cittadini non-UE e UE.

Coerentemente con l'obiettivo generale dell'Iniziativa di sostenere i modelli di sviluppo sociale attraverso interventi di riequilibrio del mercato capaci di rispondere, anche sul piano economico, alle necessità di più ampie fasce di popolazione, il contributo di Equal si individua nella promozione di un collegamento stabile tra gli interventi di politica del lavoro e le politiche di carattere socio-assistenziale.

### Imprenditorialità

<b>SEO/NAP Occupazione 2003</b>	<b>Piano d'azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005</b>
<p><b>Fiche 2</b> Creazione di posti di lavoro e imprenditorialità <i>In via indiretta</i></p> <p><b>Fiche 7</b> Promuovere l'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro e combattere la discriminazione nei loro confronti</p> <p><b>Fiche 9</b> Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare</p> <p><b>Fiche 10</b> Affrontare le disparità regionali in materia</p>	<p><b>Priorità di Azione 2</b> Misure di sostegno alle persone con disabilità</p> <p><b>Priorità di Azione 6</b> Interventi contro il disagio minorile e a favore delle fasce deboli</p>

di occupazione	
----------------	--

La strategia del Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 in tema di imprenditorialità è inquadrata nella **Fiche 2** che indica nello sviluppo dell'imprenditorialità uno dei pilastri delle politiche per l'occupazione. L'Italia, infatti, registra tradizionalmente una forte attitudine verso il lavoro autonomo e lo sviluppo imprenditoriale, così come rilevato dall'elevata densità imprenditoriale e dalla positiva dinamica della natalità delle imprese.

Nella strategia di Equal, nell'Asse Imprenditorialità l'insieme delle azioni previste agisce sostanzialmente in tre direzioni: rafforzamento delle imprese e dei servizi nell'ambito dell'economia sociale attraverso lo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del lavoro; creazione e sostenibilità delle imprese nell'ambito dell'economia sociale; promozione di un collegamento stabile tra organismi istituzionali e Terzo settore per lo sviluppo del welfare di responsabilità e del *welfare mix*.

Inoltre, l'approccio dell'Iniziativa Equal in tema di economia sociale punta all'abbattimento delle barriere che ostacolano l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro dei soggetti più deboli e alla promozione di una forma imprenditoriale con una forte valenza sociale.

Anche le Regioni e le Province Autonome concorrono alla promozione di iniziative imprenditoriali mediante una strategia di sviluppo e di incentivazione delle partnership di diversi attori per garantire alle aree di pertinenza un'adeguata rete di servizi in una logica di integrazione con i sistemi regionali di lavoro. Conformemente a tali indirizzi nella strategia di Equal viene sottolineata la forte valenza territoriale dell'economia sociale, segmento in grado di recepire le necessità delle economie locali spesso inesprese o poco esplorate. In linea con il Piano per l'occupazione, l'Asse promuove la creazione di servizi alternativi e innovativi, oltre alla sperimentazione e allo sviluppo di nuovi settori produttivi dell'impresa sociale (attività di eco-riciclo e di recupero del patrimonio ambientale, storico-artistico e culturale, attività in settori tecnologicamente avanzati e nell'ambito della Società dell'Informazione, nel settore del turismo eco-compatibile e delle colture tipiche e biologiche). Si tratta dei nuovi bacini d'impiego ovvero di quei settori a maggiore espansione occupazionale fortemente legati alle necessità territoriali e che concorrono, in una logica di integrazione delle politiche del lavoro, allo sviluppo locale e alla valorizzazione delle risorse del territorio stesso (**Fiche 10**). In Equal, inoltre, il tema dello sviluppo locale e della valorizzazione del territorio viene recepita anche come attività di contrasto al fenomeno del lavoro irregolare in linea con gli incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego previsti nel Piano per l'occupazione (**Fiche 9**).

Le politiche per l'imprenditorialità previste nel Piano occupazione impegnano le amministrazioni nella predisposizione di strumenti e modalità operative per la realizzazione di: azioni rivolte alle persone, azioni di sistema, azioni di accompagnamento, azioni per abbattere gli ostacoli di tipo burocratico, azioni di sostegno di ordine economico, normative ad hoc. Inoltre, in merito al processo di inclusione sociale, il Piano per l'occupazione individua nella partecipazione - tra gli altri - del privato sociale più qualificato (**Fiche 7**), come opportunità per incentivare l'investimento occupazionale per ridurre la disoccupazione delle persone svantaggiate.

In una logica di complementarità, Equal adotta un mix di azioni tra cui: sostegno alla creazione di impresa mediante metodi di gestione innovativi; sviluppo dei servizi di informazione, di comunicazione di consulenza; promozione dell'auto-imprenditorialità dei soggetti più difficilmente occupabili; creazione di sportelli per l'economia sociale e l'orientamento all'autoimpiego; sviluppo di strumenti per svincolare le imprese sociali dal sistema pubblico; sviluppo di strumenti di finanziamento del non profit; rafforzamento delle culture professionali d'impresa.

Le linee di intervento del Piano puntano al consolidamento e allo sviluppo del trend positivo dell'occupazione favorendo la nascita di nuove opportunità imprenditoriali attraverso tre aree strategiche legate alla competitività del sistema produttivo: innovazione tecnologica e ricerca; promozione dell'imprenditorialità; crescita dimensionale delle imprese. Coerentemente con tali aree strategiche, anche in Equal viene data importanza, oltre alla promozione dell'imprenditorialità (nell'economia sociale nel caso specifico), allo sviluppo delle nuove tecnologie in chiave imprenditoriale e come opportunità privilegiata di creazione di impresa e di sviluppo di nuovi settori.

### Adattabilità

<b>SEO/NAP Occupazione 2003</b>	<b>Piano d'azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005</b>
<p><b>Fiche 3</b> Affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro</p> <p><b>Fiche 4</b> Promuovere lo sviluppo del capitale umano e l'apprendimento lungo l'arco della vita</p> <p><b>Fiche 5</b> Aumentare la disponibilità di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo</p> <p><b>Fiche 8</b> Far sì che il lavoro paghi attraverso incentivi finanziari per aumentare l'attrattiva del lavoro</p> <p><b>Fiche 9</b> Trasformare il lavoro nero in occupazione regolare</p>	<p><b>Priorità di Azione 3</b> Politiche di lotta alle povertà estreme</p> <p><b>Priorità di Azione 5</b> Politiche attive del lavoro (<i>welfare to work</i>)</p>

La strategia di Equal, concorre, grazie al carattere di sperimentazione e alla sua dimensione transnazionale, ad arricchire e potenziare ulteriormente la strategia italiana per l'occupazione.

In relazione alla promozione dell'adattabilità e della mobilità nel mercato del lavoro (**Fiche 3**), la legge 30/2003 e il connesso decreto legislativo di attuazione 276/03 realizzano una profonda riforma del mercato del lavoro per quanto attiene gli istituti contrattuali, incrementando gli spazi di flessibilità e bilanciando le esigenze delle imprese con quelle di tutela e valorizzazione dei lavoratori.

Nell'ottica dell'adattabilità e flessibilità aziendale e del mercato del lavoro, appaiono di rilievo gli interventi di formazione continua realizzati dalle Regioni con i finanziamenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche so-

ciali a valere sull'art. 9 L. 236/93. Attraverso questo strumento sono state concluse dalle Regioni e dalle P.A. importanti sperimentazioni di formazione continua per gli occupati delle imprese, con attenzione particolare allo sviluppo dei 'vouchers' individuali di formazione, alle azioni di sistema e all'analisi dei fabbisogni professionali delle imprese.

Nell'ambito della promozione dello sviluppo del capitale umano e dell'apprendimento lungo l'arco della vita (**Fiche 4**), le politiche nazionali sono chiamate ad ottenere un aumento degli investimenti in risorse umane al fine di promuovere la produttività, la competitività e l'invecchiamento attivo.

La riforma dell'ordinamento scolastico (che stabilisce il diritto dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni) e della formazione professionale e la riforma del mercato del lavoro intervengono in chiave di consolidamento delle tutele del lavoro rafforzando le azioni di formazione.

Con riferimento all'utenza giovanile si segnalano le buone *performance* registrate dai contratti a contenuto formativo, come l'apprendistato, e il varo di un nuovo istituto che sostituisce il contratto di formazione lavoro: il contratto di inserimento.

Al fine di aumentare la disponibilità di manodopera (**Fiche 5**) la riforma del mercato del lavoro agisce nella direzione di facilitare ulteriormente l'accesso al lavoro regolare attraverso un più moderno ed efficace sistema di regolazione dei processi di *job-matching* (v. **Fiche 1** – Asse Occupabilità), la predisposizione di un più ampio insieme di figure contrattuali e le misure di sostegno ai processi di mobilità professionale e territoriale. In relazione alla promozione dell'invecchiamento attivo, accanto alla naturale tendenza al miglioramento del tasso di occupazione dei 55-64enni, si innesteranno gli effetti dell'intervento di riforma del sistema pensionistico italiano identificato come essenziale per conciliare sostenibilità finanziaria ed adeguatezza sociale del sistema stesso. Accanto ad una forte spinta al posticipo dell'età del pensionamento la riforma pone in essere una strategia complessiva di miglioramento delle condizioni di occupabilità dei più anziani attraverso la riduzione del gap formativo e la modifica di abitudini e consuetudini, soprattutto da parte delle imprese (in particolare, la L. 30/2003 introduce lo schema dei contratti di reinserimento destinati a soggetti con più di 50 anni di età che abbiano perso il precedente impiego).

In relazione alla riforma degli incentivi finanziari, al fine di rendere attraente il lavoro e di incoraggiare uomini e donne a cercare e mantenere il posto di lavoro (**Fiche 8**), sebbene il regime degli ammortizzatori sociali in Italia sia scarsamente sviluppato (la spesa complessiva è inferiore di 2/3 di punto percentuale rispetto alla media UE), tuttavia, la strategia nazionale è volta ad un riordino complessivo del sistema fiscale e di welfare che favorisca la partecipazione al lavoro secondo i principi del *Make Work Pay* (Far sì che il lavoro paghi).

In relazione alle misure volte a contrastare il lavoro nero e a trasformarlo in occupazione regolare (**Fiche 9**), la principale fonte normativa – la legge 383/2001 si caratterizza per alcuni incentivi all'emersione e per una maggiore severità nell'adozione di strumenti di repressione. Per affrontare in modo complessivo ed articolato le diverse problematiche del lavoro sommerso sono stati istituiti, a livello provinciale, i Comitati per il Lavoro e l'Emersione del Sommerso (CLES). Rilevante anche l'apporto delle azioni messe in campo dalle Regioni: nelle aree Obiettivo 1 sono in attuazione interventi capillari finalizzati all'emersione del lavoro sommerso, alla stabilizzazione occupazionale e all'avvio del lavoro autonomo; in alcune Regioni dell'Ob.3 sono stati finanziati progetti di ricollocazione nel mercato del lavoro e di formazione imprenditoriale rivolti a soggetti espulsi, o non inclusi, a seguito di processi di crisi di tipo aziendale, settoriale o locale. In tal senso, le iniziative regio-

nali per combattere il lavoro sommerso si pongono soprattutto in una prospettiva propositiva, che supera la logica della mera repressione del fenomeno e guarda all'emersione principalmente come azione per lo sviluppo del territorio. Sono stati, così, avviati da parte delle Amministrazioni territoriali un complesso di interventi fondati sull'integrazione di più azioni e strumenti a carattere informativo, formativo e normativo.

Equal contribuisce alla strategia complessiva della gestione dei processi di cambiamento rivolgendosi, da un lato, alle competenze professionali dei lavoratori (sperimentazione di riconoscimento delle competenze e di certificazione sostanziale per l'accompagnamento dei percorsi di carriera, metodologie e prassi per la valorizzazione delle risorse umane, innalzamento delle competenze di base in soggetti a rischio di emarginazione) e, dall'altro, attraverso il sostegno ai settori locali trainanti e alle vocazioni territoriali.

### **Pari Opportunità**

<b>SEO/NAP Occupazione 2003</b>	<b>Piano d'azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale 2003-2005</b>
<b>Fiche 6</b> Parità Uomo-Donna	<p><b>Priorità di Azione 1</b> Politiche a favore della famiglia e della natalità</p> <p><b>Priorità di Azione 2</b> Misure di sostegno alle persone con disabilità</p> <p><b>Priorità di Azione 4</b> Interventi per contrastare la non-autosufficienza</p> <p><b>Priorità di Azione 7</b> Politiche per favorire l'egualianza tra uomo e donna</p>

La politica di intervento in tema di occupazione prevista nel Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione 2003 individua nella **Fiche 6** Parità Uomo-Donna, gli strumenti governativi da adottare in tema di pari opportunità.

Con la legge Biagi e il decreto legislativo di attuazione si è inteso valorizzare l'inserimento o il reinserimento lavorativo della componente femminile – in particolare di quella che temporaneamente si è allontanata dal lavoro per motivi di ordine familiare – con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale, nonché retributivo, fra uomini e donne.

La strategia dell'Asse Pari Opportunità di Equal è orientata al miglioramento dell'occupazione femminile esistente e di quella aggiuntiva in una prospettiva di lunga durata e in funzione inclusiva focalizzando i fattori discriminanti e originanti i gap di partecipazione e di permanenza nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il tema della conciliazione vita/lavoro, a partire dalla legge n. 53/2000 (sulle Disposizioni per sostenere la maternità e la paternità e per armonizzare i tempi di lavoro, di cura e della famiglia), la strategia del NAP, come delineato attraverso l'apporto delle esperienze in atto nelle Regioni/Province Autonome, comprende una serie di misure tra cui: sperimentazione di strumenti innovativi di conciliazione; incentivi all'adozione di modelli organizzativi e al ricorso a forme flessibili di lavoro, quali telelavoro, part-time, *job*

*rotation, job sharing* e altre tipologie lavorative integrate con attività di formazione; azioni di supporto alla gestione familiare, attraverso lo sviluppo di infrastrutture e il rafforzamento della rete dei servizi di cura (asili nido, nidi famiglia e nidi aziendali, piano degli orari e dei tempi, banche del tempo, servizi di quartiere).

Nell'ambito di Equal il tema della conciliazione - fortemente correlato al tema della segregazione - viene affrontato su due livelli: trasversale, nella misura in cui concorre a superare le diverse forme di segregazione professionale; specifico, in quanto si inserisce sulle politiche territoriali dei tempi di vita e delle città. All'interno delle organizzazioni, le sperimentazioni si orientano verso attività di sensibilizzazione - anche mediante la formazione di appositi profili professionali - indirizzate ai vertici aziendali per promuovere e valorizzare i vantaggi derivanti da una migliore qualità del lavoro e della vita dei dipendenti grazie alla sperimentazione di soluzioni e nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Nel NAP il *mainstreaming* di genere viene recepito come essenziale ai fini della elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche di ammodernamento del mercato del lavoro. La progettazione e la definizione di marchi di qualità volti a certificare l'applicazione di soluzioni organizzative e innovative rispetto al genere è uno degli interventi specifici contemplati nel Piano.

In Equal è prevista la creazione di sistemi di certificazione/marchi di qualità *gender equality* per organizzazioni che rispettino indicatori di pari opportunità nella valorizzazione delle risorse umane.

Nel Piano, inoltre, sono stati previsti interventi mirati a favore delle donne vittime di violenza, tratta e prostituzione coatta.

Non si rilevano nel Piano interventi specifici per contrastare il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale che resta una specificità di Equal in Italia nell'Asse Pari Opportunità.

## **5.2 Complementarità tra la strategia di Equal, il Fondo sociale europeo e le altre Iniziative e Programmi comunitari**

Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse comunitarie e favorire la disseminazione e l'impatto delle sperimentazioni, viene favorita l'attivazione di processi di complementarità tra l'Iniziativa Equal, il Fondo europeo per i Rifugiati (FER), il Programma Comunitario Leonardo da Vinci, le Iniziative URBAN, LEADER, INTERREG e gli interventi realizzati nell'ambito del Fse a titolo degli Obiettivi 1 e 3.

Le Iniziative ed i Programmi comunitari hanno infatti rappresentato nel precedente periodo di programmazione un importante punto di riferimento per l'innovazione e la sperimentazione di percorsi che, in molti casi, si sono consolidati in azioni ordinarie del Fse.

In quest'ottica, si prevedono azioni mirate a rafforzare l'informazione verso il Fse, attraverso una informativa costante sui risultati dell'Iniziativa ai Comitati di Sorveglianza del QCS.

Inoltre, a livello sia nazionale, sia regionale, si mira ad ottimizzare la complementarità tra gli interventi finanziati nell'ambito della programmazione ordinaria del Fse, l'Iniziativa Equal e il programma Leonardo da Vinci<sup>76</sup>. Infatti, nel P.O.N. Azioni di sistema Obiettivo 3 2004-2006, la promozione della complementarità - che parte dall'individuazione, valutazione e valorizzazione delle buone pratiche sviluppate nei diversi contesti - comprende anche la definizione di modalità efficaci di trasferimento e l'individuazione di forme possibili di

<sup>76</sup> Misura C. 2, Azione 3 del - P.O.N. Azioni di sistema 2004-2006 a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

*mainstreaming*, in particolare in stretta sinergia con le azioni di *mainstreaming* promosse nell'ambito dell'Azione 3 di Equal.

Inoltre, tra le azioni previste all'interno del V Programma Quadro comunitario per la parità tra donne e uomini 2001-2005<sup>77</sup> si rilevano due specifiche azioni volte a: la valorizzazione della dimensione delle pari opportunità e l'abbattimento della segregazione professionale all'interno del mercato del lavoro da realizzarsi proprio attraverso le sperimentazioni di Equal.

Equal può, infine, sviluppare interessanti sinergie con le di strategie di sviluppo locale promosse e realizzate a livello europeo e nazionale.

A livello nazionale, la programmazione Fse ha introdotto lo strumento dei Progetti Integrati (P.I.), articolati in varie azioni riconducibili ad Assi e Misure differenti orientati al raggiungimento di uno o più obiettivi mutuati dal QCS, contestualizzati rispetto alle potenzialità e ai bisogni di un territorio specifico.



## Capitolo 6

# DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

## 6.1 Autorità di gestione e di pagamento

L'Autorità di gestione, come definita dall'art. 9, lettera n) del Regolamento (CE) n. 1260/1999, è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori, Divisione IV, nella persona del Dirigente pro-tempore.

L'Autorità di gestione è responsabile dell'efficacia e della regolarità della gestione e dell'attuazione dell'Iniziativa ed in particolare:

- istituisce un dispositivo di raccolta dati (finanziari e statistici) sull'attuazione, per la sorveglianza di cui all'art. 36 del citato Regolamento e per la valutazione di cui agli artt. 42 e 43, curandone la trasmissione alla Commissione secondo modalità concordate ai sensi dell'art. 18, paragrafo 3, lettera e);
- istituisce il dispositivo di raccolta dati per alimentare il sistema informativo ECDB (Equal Common Data Base) della Commissione e predisporre gli strumenti per comunicare tali dati ed interagire con i sistemi creati dalla Commissione per facilitare la cooperazione transnazionale, secondo le previsioni del Docup;
- adatta il Complemento di Programmazione secondo le previsioni degli artt. 18 e 35 del Regolamento n. 1260/1999;
- elabora il Rapporto annuale ed il Rapporto finale, anche sulla base degli elementi forniti dalle Amministrazioni che coordinano e gestiscono le PS geografiche e ne cura l'invio alla Commissione, previa approvazione del Comitato di Sorveglianza;
- organizza, in collaborazione con la Commissione, la valutazione intermedia di cui all'art. 42 del Regolamento n. 1260/1999;
- d'intesa con le Regioni e le Province Autonome cura l'emanazione degli avvisi pubblici per la presentazione delle richieste di finanziamento, con riferimento a tutte le tipologie progettuali (PS geografica e PS settoriale) e a tutte le Azioni attraverso le quali si articola l'Iniziativa;
- garantisce l'utilizzazione, da parte degli organismi che partecipano alla gestione e all'attuazione dell'intervento, di un sistema contabile distinto o di una codificazione contabile appropriata di tutti gli atti contemplati dall'intervento;
- verifica il rispetto delle disposizioni previste dai Regolamenti comunitari in materia di certificazione delle spese (esistenza e rispetto della pista di controllo, reperibilità dei giustificativi di spesa, adozione di misure correttive, controllo sulla realtà della spesa dichiarata);
- garantisce il rispetto delle politiche comunitarie (concorrenza, aggiudicazione di appalti pubblici, tutela e miglioramento dell'ambiente, eliminazione delle diseguaglianze, promozione della parità tra uomo e donna, ecc.), secondo le disposizioni dell'art. 12 del Regolamento N. 1260/99.

L'articolazione dell'Autorità di gestione prevede la separazione tra le funzioni di autorizzazione ed esecuzione dei pagamenti a favore dei beneficiari finali o degli Organismi intermedi.

L'Autorità di pagamento dell'Iniziativa, come definita dall'art. 9 del Regolamento (CE) n.1260/99, lettera o), cui sono riconducibili le attività specificate dai Regolamenti (CE) n.1260/99 e n.438/2001 è il Ministero del

Lavoro e delle Politiche Sociali, Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori, Divisione II, nella persona del Dirigente pro-tempore.

All'Autorità di pagamento competono, in particolare, le seguenti funzioni:

- riceve i fondi comunitari e nazionali;
- provvede affinché le Partnership di Sviluppo ricevano tempestivamente i contributi approvati;
- presenta alla Commissione ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze – IGRUE, rispettivamente per la quota comunitaria e quella nazionale, le dichiarazioni intermedie di spesa per il rimborso e la dichiarazione finale per il pagamento del saldo;
- certifica come regolari e corrette le spese dichiarate alla Commissione ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze – IGRUE nelle domande intermedie e finali;
- verifica il rispetto delle disposizioni previste dai Regolamenti comunitari in materia di certificazione delle spese (esistenza e rispetto della pista di controllo, reperibilità dei giustificativi di spesa, controllo sulla realtà della spesa dichiarata, verifica delle assegnazioni e dei trasferimenti delle risorse);
- provvede alla contabilizzazione e gestione delle operazioni di rettifica e di recupero dei pagamenti indebiti;
- effettua controlli al fine di garantire che tali funzioni vengano espletate in maniera soddisfacente;
- promuove l'applicazione del principio di sana gestione finanziaria in tutto il sistema, compresi i propri servizi.

## **6.2 Compiti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – U.C.O.F.P.L., delle Regioni e delle Province Autonome**

Al fine di consentire una gestione efficace dell'Iniziativa nel pieno rispetto delle competenze territoriali degli Enti regionali, alcune delle funzioni riservate dal Regolamento (CE) n. 1260/99 all'Autorità di gestione e di pagamento sono assegnate alle Regioni e Province Autonome; più precisamente, tali Amministrazioni sono responsabili:

- della programmazione degli interventi sul territorio regionale;
- della definizione delle specifiche regionali che dovranno essere indicate nei bandi;
- della promozione delle partnership geografiche.
- della valutazione e dell'approvazione delle PS geografiche;
- della gestione degli interventi realizzati dalle PS geografiche;
- della verifica dei rendiconti delle PS geografiche;
- dei controlli sull'andamento dei singoli interventi approvati;
- della collaborazione nei confronti dell'Autorità di gestione per la realizzazione dell'Azione 3.

Le Regioni/Province Autonome partecipano con l'Autorità di gestione alla elaborazione dei documenti programmatici e attuativi dell'Iniziativa, ivi compreso al processo di negoziato con la Commissione europea.

Nello svolgimento di tali compiti, le Amministrazioni si fanno carico di informare tempestivamente il Ministero sull'esito dei controlli e sulle attività di vigilanza e garantiscono, altresì, il supporto necessario per l'espletamento delle attività svolte direttamente dal Ministero, anche nei confronti delle PS geografiche.

L'Autorità di gestione rimane, comunque, responsabile del coordinamento dell'intervento nel suo complesso. Il Ministero cura direttamente la gestione ed il controllo amministrativo – contabile degli interventi realizzati dalle PS settoriali, della Misura in favore dei richiedenti asilo, della Misura 1.2 e dell'Azione 3.

In ambito finanziario, l'Autorità di gestione trasferisce alle Amministrazioni regionali e delle Province Autonome le risorse per lo svolgimento degli interventi realizzati dalle PS geografiche.

Per garantire il raccordo tra tutte le Amministrazioni interessate alla gestione del Docup, è istituito un Gruppo Tecnico di Gestione composto da rappresentanti dell'Autorità di gestione, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e delle Regioni e Province Autonome. Il Gruppo interviene, tra l'altro, nella trattazione dei seguenti temi:

- semplificazione ed omogeneizzazione delle procedure, con particolare attenzione per gli aspetti riconducibili alla vigilanza degli interventi, alla formalizzazione degli atti di concessione del finanziamento ed agli obblighi delle PS in generale;
- flussi finanziari (erogazione fondi ai beneficiari finali, recupero fondi, rettifiche, certificazioni di spesa, ecc.);
- facilitazione del trasferimento di informazioni e di "buone prassi".

L'Autorità di gestione subentra automaticamente nella gestione amministrativa e finanziaria nei confronti delle PS geografiche, nei seguenti casi:

- qualora le erogazioni effettuate dalle Amministrazioni regionali a favore dei beneficiari finali risultino, durante le verifiche da effettuarsi a scadenze convenute, inferiori al 50% dei pagamenti certificati dai beneficiari medesimi;
- per il mancato rispetto del calendario, da concordare tra Autorità di gestione e Regioni/Province Autonome, relativo alle procedure di competenza;
- per il mancato rispetto delle scadenze relative alle comunicazioni attestanti gli importi trasferiti ai beneficiari finali.

## **6.3 Procedure per la presentazione, la selezione e l'approvazione dei progetti**

### **6.3.1 Procedure di selezione: organismi coinvolti e competenze**

Il Comitato di Sorveglianza approva gli strumenti ed i criteri di selezione delle PS, con riferimento ai principi generali ed alle disposizioni di cui alla Comunicazione della Commissione europea COM(2003), n. 840, del 30.12.2003, che definisce gli orientamenti per la II fase dell'Iniziativa comunitaria Equal ("Comunicazione Equal").

L'Autorità di gestione, d'intesa con le Regioni/Province Autonome, cura l'emanazione degli avvisi pubblici per la presentazione delle richieste di finanziamento, con riferimento a tutte le tipologie progettuali (PS geografica e PS settoriale) e a tutte le Azioni attraverso le quali si articola l'Iniziativa.

Per l'ammissione all'Azione 1, che costituisce la tappa principale nel processo di selezione, le Regioni e Province Autonome, avvalendosi di appositi comitati ed utilizzando gli strumenti ed i criteri approvati dal Comitato di Sorveglianza, valutano e selezionano le PS geografiche e trasmettono all'Autorità di gestione i rispettivi rapporti di selezione, evidenziando:

- i criteri adottati;

- gli strumenti utilizzati;
- le modalità di costituzione dei Comitati di valutazione;
- le graduatorie riferite a tutti i progetti esaminati.

Sempre nell'ambito del processo di ammissione all'Azione 1, l'Autorità di gestione, avvalendosi di un apposito Comitato al quale partecipano anche esperti designati dalle Regioni, ed utilizzando gli strumenti ed i criteri approvati dal Comitato di Sorveglianza, valuta e seleziona le PS settoriali (che comprendono, ai fini del presente documento e salvo diversa indicazione, anche gli interventi a favore dei richiedenti asilo e la Misura 1.2) e redige un proprio rapporto di selezione.

Al termine del processo di selezione, l'Autorità di gestione:

- aggrega le liste delle PS selezionate da tutte le Amministrazioni coinvolte;
- redige un rapporto unico di selezione;
- sottopone all'esame del Comitato di Sorveglianza l'esito della procedura;
- definisce l'elenco di tutti gli interventi (PS geografiche e settoriali) selezionati;
- comunica alla Commissione i risultati della selezione.

Soltanto al termine di tali adempimenti le Regioni e Province Autonome provvedono a comunicare alle PS geografiche l'ammissione all'Azione 1, mentre l'Autorità di gestione provvede nei confronti delle PS settoriali. Alla fine dell'Azione 1, per ottenere la conferma della selezione e, quindi, l'ammissione all'Azione 2, le PS geografiche presentano alle Amministrazioni regionali la documentazione e le informazioni prescritte nella citata Comunicazione, nonché nell'apposito Avviso emanato dall'Autorità di gestione; le PS settoriali sottopongono tali informazioni e documenti alla valutazione dell'Autorità di gestione. La durata dell'Azione 1 non supera i sei mesi e deve essere coerente con le previsioni del calendario comune europeo. Le PS saranno assistite dalle Amministrazioni competenti nello svolgimento di quanto previsto nell'Azione 1.

Sulla base della documentazione prodotta, le PS vengono confermate o meno dalle Amministrazioni responsabili dell'approvazione iniziale. I risultati della procedura sono verbalizzati dalle Amministrazioni regionali e dal Ministero per i rispettivi ambiti di competenza ed il Rapporto conclusivo di selezione viene sottoposto all'esame del Comitato di Sorveglianza.

Al termine degli adempimenti descritti, le PS geografiche e settoriali sono informate (rispettivamente dalle Regioni/Province Autonome e dal Ministero) dell'avvenuta definitiva approvazione; il Ministero comunica, altresì, alla Commissione europea l'esito della procedura.

L'ammissione all'Azione 2 comporta la contestuale approvazione di un bilancio pluriennale per la realizzazione dei programmi di lavoro delle PS.

### **6.3.2 Tipologie di criteri di selezione delle candidature**

I criteri di selezione dei progetti presentati nel quadro dell'Iniziativa Equal dovranno tener conto della necessità di verificarne la rispondenza ai principi distintivi alle priorità dell'Iniziativa, la coerenza con le priorità politiche contenute nella strategia di attuazione delineata nel Cap. 2, nonché la qualità della progettazione.

Con riferimento ai principi distintivi saranno oggetto di valutazione dimensioni quali:

- *L'approccio di partnership*. In tale ambito si ascrivono quei criteri volti a valutare la coerenza tra la composizione della PS e la strategia progettuale che si intende realizzare per lottare contro uno spe-

cifico problema del territorio (PS geografica), nonché su base settoriale (PS settoriale) per lottare contro forme di discriminazione che colpiscono uno o più gruppi specifici sul mercato del lavoro. Sarà analizzata in tal senso la coerenza tra composizione delle PS e ruoli dei singoli attori da un lato e obiettivo progettuale dall'altro.

- *La partecipazione attiva.* Appartengono a quest'area quei criteri volti a valutare la presenza nell'elaborato progettuale di elementi in grado di assicurare un ruolo a ciascun partner sia nella realizzazione dell'intervento che nel processo decisionale.
- *La cooperazione transnazionale.* I criteri che afferiscono alla dimensione transnazionale delle candidature saranno orientati a valutare le tipologie di attività previste in termini di coerenza con la strategia progettuale.
- *L'innovazione.* L'elemento centrale per la selezione dei progetti eleggibili è costituito dall'innovatività della strategia progettuale relativamente alle tematiche affrontate. In particolare i criteri di selezione saranno volti ad identificare: le innovazioni di contesto, in termini sviluppo di sistemi a vario titolo collegati al mercato del lavoro; di processo, in termini di nuovi metodi, strumenti e nuovi approcci; di obiettivi, in termini ad esempio di nuovi profili professionali, nuovi spazi occupazionali ecc.
- *Il mainstreaming.* Appartengono a quest'area quei criteri volti a valutare la capacità delle PS di valorizzare, a partire dalla propria esperienza progettuale, le "lezioni strategiche" da trasferire sulle politiche e sui sistemi.

Con riferimento alla coerenza dei progetti con le priorità politiche della strategia di attuazione, nel corso della valutazione si dovrà tener conto delle tre direttrici generali enunciate nel Cap. 2 § 1, nonché di quei fattori trasversali alle scelte tematiche effettuate dall'Italia quali: l'aderenza dell'intervento alle specificità che caratterizzano il contesto territoriale entro cui la sperimentazione si realizza; l'attenzione all'approccio di genere nella strategia d'intervento.

Infine la valutazione della qualità della progettazione dovrà prevedere criteri di selezione orientati a verificare:

- la coerenza tra la strategia progettuale ed il tema scelto;
- la coerenza tra i problemi rilevati sul territorio o a livello settoriale e gli obiettivi formulati nel progetto;
- il valore aggiunto dei risultati attesi del progetto rispetto alle soluzioni esistenti sul territorio o nel settore.

### **6.3.3 Modalità di presentazione delle richieste di finanziamento**

Le richieste di finanziamento delle PS geografiche devono essere presentate direttamente alle Amministrazioni regionali competenti, mentre le richieste delle PS settoriali dovranno essere indirizzate all'Autorità di gestione.

Al fine di agevolare il processo di raccolta dati ed ottemperare alle scadenze comunitarie riguardanti la creazione del sistema informativo comune europeo (ECDB – Equal Common Data Base), l'Autorità di gestione cura la predisposizione e la diffusione attraverso Internet di applicativi software per l'elaborazione delle do-

mande di finanziamento; tali prodotti, forniscono anche riferimenti normativi ed esplicativi utili alla presentazione della candidatura, oltre a contenere il formulario/i per la raccolta dei dati.

Le scadenze per la presentazione, la selezione e l'avvio dei progetti, da formalizzare negli appositi avvisi pubblici, riflettono gli impegni assunti a livello comunitario da tutti gli Stati membri.

## **6.4 Modalità di organizzazione e partecipazione delle Partnership di Sviluppo**

### **6.4.1 Disposizioni di carattere organizzativo**

Per ottenere l'ammissione all'Azione 2, i promotori di una PS si strutturano nei seguenti modi:

- costituzione, mediante atto pubblico, di forme associative non aventi finalità di lucro;
- accordo di cooperazione sottoscritto da tutti gli organismi interessati, registrato presso l'Ufficio del Registro.

Nel primo caso la rappresentanza legale della PS è regolamentata dalle disposizioni di legge e dal relativo statuto; nella seconda ipotesi i partecipanti demandano espressamente uno dei sottoscrittori dell'accordo a rappresentare la PS nei confronti delle Amministrazioni interessate. Il partner designato è l'unico interlocutore delle Amministrazioni ed è definito "soggetto referente".

Nello statuto o nei patti parasociali, ovvero nell'accordo di cooperazione, a seconda della forma prescelta, i compiti dei partecipanti alla PS sono definiti chiaramente; sono disciplinati, in particolare, i seguenti aspetti:

- le responsabilità di indirizzo e di gestione della partnership;
- la suddivisione delle responsabilità per l'esecuzione materiale del programma di lavoro approvato (contatti transnazionali, gestione dei rapporti con le Amministrazioni concedenti, gestione e controllo delle risorse finanziarie, valutazione, compiti specifici riferiti all'attuazione dell'intervento, ecc.);
- l'organizzazione delle modalità di *reporting* alle Amministrazioni concedenti (certificazioni, rapporti annuali, ecc.);
- le modalità di gestione dei contributi finanziari, soprattutto con riferimento alla contabilizzazione e certificazione delle spese.

Ciascuna PS deve dimostrare che la gestione amministrativa e finanziaria è garantita da un'organizzazione in grado di gestire fondi pubblici.

Per il programma di lavoro della PS potrà essere previsto per l'Azione 1 un periodo fino ad un massimo di sei mesi, mentre per l'Azione 2 potrà avere una durata variabile da due a tre anni, a partire dalla data di ammissione all'Azione 2 medesima. In nessun caso saranno riconosciute le spese sostenute dopo il 31.12.2008.

### **6.4.2 Disposizioni di carattere finanziario**

Gli obblighi delle PS in materia di ammissibilità e rendicontazione delle spese sono precisati nell'apposito disciplinare predisposto dall'Autorità di gestione, integrato – nel caso delle PS geografiche – da particolari disposizioni regionali, ove necessario.

Per la partecipazione all'Azione 1, le PS sono dotate di un *plafond* non significativo a titolo di rimborso per le spese sostenute nella creazione della partnership nazionale e transnazionale (spese di viaggio, organizzazione, interpretariato, ecc.); in tale contesto si applicano le medesime disposizioni per l'ammissibilità e la rendicontazione delle spese sostenute nella realizzazione dell'intervento principale (Azione 2).

All'atto di ammissione all'Azione 2 e dietro presentazione della prescritta documentazione, le PS ricevono un primo anticipo, proporzionale all'acconto versato dalla Commissione europea allo Stato membro; i pagamenti intermedi sono effettuati esclusivamente a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute e certificate. Tutte le erogazioni avvengono a condizione che siano rispettate le condizioni stabilite nell'atto di approvazione della richiesta di finanziamento.

L'impegno delle PS a fornire con scadenze costanti le certificazioni relative alle spese sostenute è stabilito nell'atto di concessione da parte delle Amministrazioni concedenti; per le inadempienze sono previsti meccanismi sanzionatori, fino alla revoca del finanziamento stesso. Le scadenze degli adempimenti delle PS sono determinate dall'Autorità di pagamento in funzione dei corrispondenti obblighi dello Stato membro di cui ai Regolamenti comunitari.

Per sostenere le PS nello svolgimento dei rispettivi programmi, in particolare per gli aspetti di natura amministrativa, contabile e finanziaria, l'Autorità di gestione realizza d'intesa con le Regioni attività di formazione, informazione e sensibilizzazione; a tale scopo predispone e diffonde, altresì, strumenti gestionali che sfruttano il potenziale offerto dalle tecnologie informatiche (cfr. Cap. 9 'Assistenza tecnica').

#### **6.4.3 Disposizioni relative al coinvolgimento dei partner nelle attività transnazionali**

Per essere ammesse all'Azione 2, le PS devono costituire un partenariato transnazionale con almeno un partner di un altro Stato membro.

In linea generale, la cooperazione transnazionale coinvolge le PS approvate dagli altri Stati membri nell'ambito dell'Iniziativa Equal e che intervengono di preferenza nello stesso settore tematico.

Possono aderire al partenariato transnazionale, in aggiunta al partner titolare dell'intervento approvato in Equal, progetti analoghi finanziati da uno Stato non facente parte dell'UE, a titolo dei Programmi PHARE, TACIS, MEDA o CARDS, a condizione che sia chiaramente individuabile il potenziale valore aggiunto di tale adesione e la capacità del partner esterno a Equal di coprire le proprie spese di partecipazione.

L'adesione di organismi esterni all'Iniziativa Equal è soggetta a specifica approvazione da parte dell'Autorità di gestione.

In sintesi, in aggiunta al partner titolare di un intervento approvato nell'ambito di Equal, il partenariato transnazionale può comprendere organismi finanziati a valere sui programmi PHARE, TACIS, MEDA o CARDS, alle condizioni sopra richiamate. I partner esterni all'Iniziativa sono definiti "partner transnazionali associati".

Alla fine dell'Azione 1, la PS deve produrre l'accordo di cooperazione transnazionale firmato con i partner, contenente le informazioni richieste dalla modulistica comunitaria (ETCIM – Equal Transnational Cooperation Internet Module).

#### **6.4.4 Disposizioni in merito ai dati ed alle informazioni fornite dalle Partnership di Sviluppo**

Le PS forniscono tutte le informazioni richieste dalle Amministrazioni interessate alla gestione dell'Iniziativa. In particolare, forniscono i dati richiesti dalla Commissione europea per la gestione degli aspetti transnazionali (ricerca partner, dimensione europea della valutazione, ecc.), secondo lo schema concordato tra i Capi Missione Fse e la Commissione medesima (cfr. il documento "Annex X: Data to be collected for the Equal common database ECDB" del 09/02/04). Tali informazioni sono contenute nel formulario ad hoc predisposto

dall'Autorità di gestione che le PS devono compilare all'atto della presentazione del progetto ed aggiornare nel corso dell'intervento, secondo necessità o a richiesta dell'Autorità di gestione. La raccolta, l'elaborazione e la trasmissione alla Commissione dei dati in questione avviene attraverso il modulo nazionale del sistema informativo predisposto dalla Commissione per Equal (ECDB – Equal Common Data Base).

Inoltre, forniscono gli elementi finalizzati al monitoraggio qualitativo del programma o alla valutazione indipendente, nei termini stabiliti dalle Amministrazioni interessate.

Infine, forniscono con cadenza annuale le informazioni di cui alla Sezione G del documento della Commissione europea "User guide – versione 2 del 05/03/01" e le previsioni di spesa per l'esercizio in corso e quelle per l'esercizio successivo.

## 6.5 Comitato di Sorveglianza

L'attuazione dell'Iniziativa è accompagnata da un Comitato di Sorveglianza, al quale partecipano i seguenti organismi:

- la Commissione europea - DG Occupazione e Affari Sociali, che partecipa con voto consultivo;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – UCOFPL – Divisione IV
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per il Volontariato;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche Comunitarie;
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento R.G.S. – IGRUE
- il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e di Coesione;
- il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca;
- il Coordinamento tecnico delle Regioni per la formazione professionale;
- tutte le Regioni e Province Autonome;
- i rappresentanti delle Parti economiche e sociali;
- il Forum Permanente del Terzo Settore.

Presiede il Comitato di Sorveglianza il Direttore Generale pro-tempore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – UCOFPL o, in sua sostituzione, il Dirigente della Divisione IV.

La composizione del Comitato di Sorveglianza può essere modificata su proposta del Comitato medesimo.

Nel Comitato è garantita una equilibrata partecipazione di donne e uomini.

Le modalità di funzionamento, partecipazione ed assunzione delle decisioni del Comitato sono fissate dal regolamento interno.

Il Comitato di Sorveglianza si assicura dell'efficienza e della qualità dell'esecuzione dell'intervento, svolgendo i compiti indicati nell'art. 35 del Regolamento (CE) n. 1260/99, nel Docup e nel regolamento interno:

- garantisce la sorveglianza sull'attuazione dell'intervento per assicurare il conseguimento degli obiettivi prefissati;
- conferma il complemento di programma, compresi gli indicatori fisici e finanziari da impiegare nella sorveglianza dell'intervento, conformemente all'art. 15 del Regolamento (CE) n. 1260/99. La sua ap-

provazione è richiesta prima di qualsiasi ulteriore adattamento. Il piano dettagliato "Informazione e Pubblicità" sarà descritto nel Complemento di Programmazione;

- esamina ed approva i criteri di selezione;
- esamina i risultati del processo di selezione, prima di qualsiasi atto formale di approvazione delle PS;
- valuta periodicamente i progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi specifici dell'intervento;
- esamina i risultati dell'esecuzione, segnatamente il conseguimento degli obiettivi fissati a livello delle Misure, nonché la valutazione intermedia di cui all'art.42 del Regolamento (CE) n. 1260/99;
- esamina e approva i Rapporti annuali e finali di esecuzione prima che siano trasmessi alla Commissione;
- esamina e approva qualsiasi proposta di modifica inerente al contenuto della Decisione della Commissione che approva il Docup;
- può comunque proporre all'Autorità di gestione qualsiasi adattamento o revisione dell'intervento che renda possibile il conseguimento degli obiettivi del Docup o migliori la gestione dell'intervento, anche per quanto riguarda la gestione finanziaria. Qualsiasi adattamento dell'intervento viene eseguito conformemente all'art.34, paragrafo 3 del Regolamento (CE) n. 1260/99.

Il Comitato si impegna a comunicare ai Comitati di Sorveglianza degli Obiettivi 1 e 3 le conclusioni rilevanti per lo svolgimento delle attività regionali nell'ambito delle specifiche programmazioni. Inoltre si impegna ad assicurare una regolare informazione e disseminazione delle buone prassi a tali Comitati di Sorveglianza.

Il Comitato si riunisce almeno due volte l'anno.

Per l'espletamento delle funzioni di redazione, predisposizione ed elaborazione della documentazione sottoposta all'esame del Comitato, la Presidenza si avvale di una segreteria tecnica.

## **6.6 Rapporto annuale di esecuzione**

Ai sensi dell'art.37 del Regolamento (CE) n. 1260/99, l'Autorità di gestione trasmette alla Commissione un Rapporto annuale di esecuzione, contenente i seguenti elementi:

- qualsiasi cambiamento delle condizioni generali rilevanti per l'esecuzione dell'intervento (tendenze socioeconomiche significative, modificazioni delle politiche nazionali, regionali o settoriali, ecc.);
- lo stato di avanzamento degli Assi prioritari e delle Misure, in particolare la quantificazione degli obiettivi specifici e degli indicatori fissati all'inizio del programma;
- lo stato di avanzamento del piano finanziario, con particolare riferimento agli indicatori finanziari concordati; per ciascuna Misura, rendiconto delle spese effettivamente sostenute, nonché dei pagamenti ricevuti dalla Commissione;
- i provvedimenti adottati dall'Autorità di gestione e dal Comitato di Sorveglianza per assicurare la qualità e l'efficienza dell'esecuzione, riguardanti segnatamente:
- le azioni di sorveglianza, controllo finanziario e valutazione, comprese le modalità di raccolta dei dati;
- una sintesi dei problemi significativi incontrati nella gestione dell'intervento e le eventuali misure adottate;
- il ricorso all'assistenza tecnica;

- le misure prese per assicurare la pubblicità del Docup;
- le misure adottate per assicurare la compatibilità con le altre politiche comunitarie.

Ogni anno, in occasione della presentazione del Rapporto annuale, la Commissione europea e l'Autorità di gestione insieme alle Regioni esaminano i principali risultati dell'anno precedente secondo modalità da definire. Eventuali osservazioni formulate dalla Commissione sono trattate secondo le disposizioni del citato articolo.

## **6.7 Procedure di mobilitazione e circolazione delle risorse finanziarie**

### **6.7.1 Fonti di finanziamento**

Le fonti che assicurano il finanziamento del Docup sono le seguenti:

- il Fondo sociale europeo per la quota di cofinanziamento comunitario;
- il Fondo di rotazione ex legge 183/87 ed i bilanci regionali per la quota di cofinanziamento nazionale. Concorrono alla quota di cofinanziamento nazionale anche i fondi a carico di altre fonti, pubbliche e private, ove previsti nelle proposte progettuali presentate dalle PS.

Le quote percentuali e gli importi di partecipazione sono dettagliati nel Piano finanziario dell'Iniziativa (cfr. Cap. 10 'Piano finanziario').

### **6.7.2 Accredito delle risorse comunitarie e nazionali**

Nell'attuale fase di attuazione del programma, il contributo comunitario ed il contributo statale vengono accreditati al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali unicamente a titolo di pagamenti intermedi e saldo.

I pagamenti intermedi costituiscono il rimborso delle spese effettivamente sostenute dai beneficiari finali e certificate dall'Autorità di pagamento. I pagamenti sono eseguiti a livello di programma e calcolati per le misure contenute nel piano di finanziamento. L'Autorità di pagamento elabora e presenta le richieste di pagamento, per la quota nazionale e comunitaria, ed a fronte di tali richieste vengono accreditati i corrispondenti contributi comunitari e nazionali da parte della Commissione europea e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, allorché sia verificato il rispetto delle modalità e delle condizioni previste dal comma 3 dell'art.32 del Regolamento (CE) n. 1260/99.

L'ultima fase del flusso finanziario riguarda l'erogazione del saldo. Valgono gli stessi principi e le medesime modalità previste per i pagamenti intermedi che assicurano contestualità ai trasferimenti dei contributi comunitari e nazionali.

Le informazioni relative al piano finanziario e alle domande di pagamento vengono trasmesse alla Commissione europea anche su supporto informatico, secondo le modalità comuni convenute tra Commissione e Stati membri.

Le interazioni tra gli attori coinvolti nella gestione dell'Iniziativa, a livello comunitario e nazionale, nonché le relative procedure, sono dettagliate nelle note informative inviate dall'Autorità di gestione alla Commissione europea, ai sensi del Regolamento (CE) n. 438/01 recante modalità di applicazione del Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio per quanto riguarda i sistemi di gestione e di controllo dei contributi concessi nell'ambito dei fondi strutturali.

### **6.7.3 Trasferimenti alle Regioni e Province Autonome**

Le Regioni e Province Autonome gestiscono l'erogazione materiale dei fondi comunitari e nazionali a favore delle PS geografiche; ciò comporta il versamento, da parte dell'Autorità di gestione, delle somme per assicurare l'attuazione degli interventi. In particolare, si evidenzia che i trasferimenti a favore delle Regioni e Province Autonome, successivamente al versamento dell'acconto del 7% riguardante la II fase di attuazione del programma, avvengono esclusivamente a titolo di rimborso per le spese effettivamente sostenute dai beneficiari finali.

### **6.7.4 Pagamenti alle Partnership di Sviluppo**

Le richieste di pagamento del contributo nazionale e comunitario, da parte delle PS geografiche, sono indirizzate alle Regioni e Province Autonome, le quali provvedono all'istruzione delle medesime e all'erogazione dei fondi dopo aver accertato la sussistenza dei requisiti prescritti.

I pagamenti alle PS settoriali sono gestiti direttamente dall'Autorità di gestione.

In entrambi i casi, i versamenti successivi all'acconto del 7%, avvengono esclusivamente a titolo di rimborso, in funzione delle spese effettivamente sostenute e comprovate da idonea documentazione contabile.

Lo stato di avanzamento delle erogazioni dei fondi alle PS viene comunicato trimestralmente dalle Amministrazioni regionali all'Autorità di gestione.

### **6.7.5 Nozione d'impegno**

Si intende per impegno il momento in cui sorge l'obbligazione dell'Amministrazione concedente nei confronti di un terzo. Questo aspetto è regolato da apposite norme dell'Amministrazione; attualmente, a livello nazionale si fa riferimento alla legge 468/78 e a livello regionale al Dlgs. 76/2000.

### **6.7.6 Certificazione delle spese**

Le richieste di pagamento di cui all'art.32 del Regolamento (CE) n. 1260/99 sono fondate sulle autocertificazioni prodotte dalle PS attestanti le spese sostenute; la prova della spesa è costituita da fatture quietanzate o documenti contabili aventi forza probatoria equivalente, ai sensi del Regolamento (CE) n. 1685/2000 della Commissione europea e successive modifiche ed integrazioni.

Come evidenziato precedentemente (cfr. paragrafo 4.2), l'impegno delle PS a fornire con scadenze costanti le suddette autocertificazioni è stabilito nell'atto di concessione delle attività da parte delle Amministrazioni concedenti; per le inadempienze possono essere previsti meccanismi sanzionatori, fino alla revoca del finanziamento stesso.

Le PS geografiche autocertificano le spese alle Regioni e Province Autonome, le quali, a loro volta, certificano tali importi all'Autorità di gestione; le certificazioni trasmesse dalle Amministrazioni regionali, quindi, rappresentano la somma delle spese dichiarate dalle PS e ne attestano la legittimità e la congruenza. Le modalità di gestione delle certificazioni, da parte delle PS e delle Amministrazioni, nonché i contenuti delle stesse, sono concordate in sede di Gruppo Tecnico di Gestione.

L'Autorità di gestione cura direttamente la raccolta delle autocertificazioni delle altre PS.

Al fine di agevolare la gestione delle informazioni finanziarie, l'Autorità di gestione istituisce un sistema di raccolta dati *on-line* che consente alle PS di contabilizzare e certificare in tempo reale le spese; tali strumenti

consentono, altresì, la conservazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati richiesti dalla Commissione. Le PS accedono al sistema di certificazione *on-line* con l'ammissione all'Azione 1.

Nei casi in cui si verifichino errori materiali o si rendano necessarie rettifiche finanziarie, le Amministrazioni concedenti garantiscono le necessarie compensazioni che consentano un riequilibrio del flusso finanziario ed una sua corrispondenza all'effettivo andamento della spesa.

### **6.7.7 Controlli**

Le Regioni e Province Autonome garantiscono lo svolgimento delle verifiche amministrativo-contabili per le PS geografiche; in tutti gli altri casi provvede il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso gli organi periferici competenti territorialmente. Al Gruppo Tecnico di Gestione è demandato il compito di armonizzare, per quanto possibile, le modalità di verifica nell'ambito dell'Iniziativa.

Competono al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale Autorità di gestione e di pagamento, la realizzazione e l'implementazione dei dispositivi e degli strumenti finalizzati ai controlli previsti dall'art.38 del Regolamento (CE) n. 1260/99 ed in particolare la presentazione della dichiarazione di cui alla lettera f) del citato articolo.

Le modalità di gestione e di controllo sono dettagliate nelle note informative inviate alla Commissione europea ai sensi del Regolamento (CE) n. 438/01.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, I.G.R.U.E., svolge la sua attività di controllo, sia in base a quanto previsto dall'art.2 comma 1, lettera g, del D.P.R. 28/04/1998, n 154, sia in base a quanto previsto dall'accordo bilaterale siglato con la Commissione europea. Detti controlli sono eseguiti, tra l'altro, con le modalità previste dall'art.7 del Regolamento (CE) n. 2185/96, fermo restando quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di verifiche amministrativo-contabili.

Ai sensi dell'art. 38, paragrafo 3 del Regolamento (CE) n. 1260/99, almeno annualmente e in ogni caso prima dell'esame annuale di cui all'art. 34, paragrafo 2 del citato Regolamento (CE), la Commissione europea e l'Autorità di pagamento assieme alle Regioni/Province Autonome esaminano:

- i risultati dei controlli effettuati dallo Stato membro e dalla Commissione;
- le eventuali osservazioni degli altri organi o istituzioni di controllo nazionali o comunitari;
- l'incidenza finanziaria delle irregolarità accertate e le misure adottate di conseguenza.

Sarà cura dell'Autorità di gestione e delle Regioni/Province Autonome, per gli ambiti di rispettiva competenza, predisporre idonei meccanismi di controllo per evitare che le spese sostenute dalle PS siano rimborsate più di una volta.

### **6.8 Modalità di coinvolgimento del partenariato**

Negli art. 8 e 35 del Regolamento Generale si definisce il ruolo del partenariato articolato, con particolare riferimento al loro impegno e coinvolgimento nell'ambito dei Comitati di Sorveglianza.

### **6.9 Disposizioni per la realizzazione del *mainstreaming* di genere**

Il *mainstreaming* di genere indica la necessità di promuovere l'integrazione della dimensione delle pari opportunità per donne e uomini in tutte le politiche nazionali ed europee. La strategia di Equal intende pro-

muovere il *mainstreaming* di genere a livello trasversale negli Assi Occupabilità, Imprenditorialità, Adattabilità, Pari Opportunità e Richiedenti Asilo, ai sensi della Comunicazione della Commissione europea del 21 settembre 1996 "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie". In particolare mira a favorire «l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione».

### **6.10 Quadro riepilogativo dei compiti dell'Autorità di gestione/pagamento e delle Regioni e Province Autonome.**

Il quadro che segue riassume in forma schematica le competenze delle amministrazioni coinvolte nella gestione dell'Iniziativa.

#### a) Autorità di gestione:

- istituisce il dispositivo di raccolta dati (finanziari e statistici) sull'attuazione, per la sorveglianza e per la valutazione;
- organizza e cura il monitoraggio e la valutazione delle azioni;
- elabora il Rapporto annuale ed il Rapporto finale;
- realizza le azioni informative e pubblicitarie;
- garantisce il rispetto delle politiche comunitarie (concorrenza, aggiudicazione di appalti pubblici, tutela e miglioramento dell'ambiente, eliminazione delle diseguaglianze, promozione della parità tra uomo e donna, ecc.);
- istituisce controlli e verifiche sulla regolarità delle operazioni finanziate;
- cura la realizzazione dell'Azione 3;
- cura la gestione ed il controllo amministrativo – contabile delle PS settoriali, dei progetti in favore dei richiedenti asilo dell'Azione 3 e della Misura 1.2;
- comunica alla Commissione l'esito delle procedure svolte dalle Amministrazioni interessate;
- dispone il trasferimento delle risorse finanziarie alle Amministrazioni regionali e alle Province Autonome, per la realizzazione delle attività di competenza.

#### b) Autorità di pagamento:

- presenta alla Commissione europea le dichiarazioni intermedie di spesa per il rimborso e la dichiarazione finale per il pagamento del saldo;
- certifica come regolari e corrette le spese dichiarate alla Commissione nelle domande intermedie e finali; la certificazione dell'Autorità di pagamento, per la parte riferita alle PS geografiche, è fondata sulle certificazioni fornite dalle Regioni e Province Autonome;
- provvede affinché il beneficiario finale riceva tempestivamente il contributo UE;
- assicura registrazioni contabili soddisfacenti ai fini dei controlli;
- provvede alla gestione delle operazioni di rettifica e di recupero dei pagamenti indebiti;

- promuove l'applicazione del principio di sana gestione finanziaria nell'intero sistema, compresi i propri servizi;

### **c) Regioni e Province Autonome:**

- valutano e approvano le PS geografiche;
- gestiscono gli interventi realizzati dalle PS geografiche;
- provvedono all'erogazione materiale dei fondi a favore delle PS geografiche e curano l'istruttoria delle relative richieste di pagamento;
- raccolgono le dichiarazioni di spesa inviate dalle PS geografiche e ne certificano la legittimità e congruità all'Autorità di gestione;
- verificano i rendiconti delle PS geografiche;
- in caso di errori o rettifiche garantiscono le necessarie compensazioni;
- controllano l'andamento dei singoli interventi approvati;
- collaborano con l'Autorità di gestione per la realizzazione dell'Azione 3;
- programmano gli interventi sul territorio regionale;
- definiscono le specifiche regionali che dovranno essere indicate nei bandi;
- promuovono le partnership geografiche;
- partecipano con l'Autorità di gestione alla elaborazione dei documenti programmatici e attuativi dell'Iniziativa e partecipano al processo di negoziato con la Commissione europea;
- informano il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sull'esito dei controlli e sulle attività di vigilanza;
- garantiscono il supporto necessario per l'espletamento delle attività svolte direttamente dal Ministero, anche nei confronti delle PS geografiche.

## **6.11 Aiuti di stato**

In linea generale si prevede che nessun aiuto di Stato verrà fornito nell'ambito delle Misure dell'Iniziativa. Tuttavia, data l'innovatività delle azioni e la complessità delle strutture responsabili dell'attuazione delle operazioni (le PS), che possono coinvolgere una pluralità di attori - incluse le imprese di ogni dimensione - non si può tassativamente escludere, in via di principio, il rischio che taluni aiuti possano corrispondere ai criteri di applicazione del divieto di cui all'articolo 87.1 del Trattato.

Qualora vengano attivate azioni configurabili come aiuti di stato, questi verranno erogati in base alla regola *de minimis* o in base ai regolamenti emanati dalla Commissione ai sensi del Regolamento del Consiglio n. 994/98, oppure saranno oggetto della procedura di notifica prevista dal Regolamento del Consiglio 659/99.

## **6.12 Clausole standard**

### **6.12.1 Cooperazione transnazionale**

Alla fine dell'Azione 1, ciascuna PS deve concludere un accordo di cooperazione transnazionale con almeno una PS appartenente ad un altro Stato membro.

La cooperazione transnazionale può essere estesa a progetti analoghi finanziati da uno Stato non facente parte dell'UE, a titolo dei Programmi PHARE, TACIS, MEDA o CARDS. I partner esterni all'Iniziativa EQUAL sono definiti "partner transnazionali associati" ed il loro coinvolgimento è soggetto all'approvazione delle Autorità di gestione competenti.

Nel quadro della cooperazione transnazionale, ciascuna PS rende conto del proprio operato all'Amministrazione competente del proprio Paese. Per quanto riguarda i rapporti tra di loro, invece, i partner transnazionali sono legati dal citato accordo di cooperazione che specifica gli obiettivi e le modalità di lavoro comune della "partnership di cooperazione transnazionale". L'accordo, che impegna le PS dei diversi Stati membri nella realizzazione di un programma di lavoro comune, eccede l'ambito nazionale di ciascun partner e richiede modalità di gestione a livello europeo.

In tale contesto, dovranno essere utilizzati gli strumenti informatici, accessibili attraverso Internet, realizzati dalla Commissione europea (ETCIM – EQUAL Transnational Cooperation Internet Module) per consentire la presentazione, l'aggiornamento e l'approvazione degli accordi transnazionali di cooperazione. La PS che assicura le funzioni di segretariato per la *partnership* di cooperazione transnazionale, curerà l'inserimento dei dati riguardanti i partner transnazionali e gli *accordi* conclusi; i dati saranno validati elettronicamente dai partner interessati e dalle Autorità di gestione competenti.

Ciascuna *partnership* di cooperazione transnazionale sceglierà una denominazione che la identifichi.

Nell'accordo transnazionale di cooperazione, i partner devono precisare:

- gli estremi dei partner titolari e dei partner associati;
- gli obiettivi perseguiti ed il valore aggiunto atteso dalla cooperazione transnazionale;
- il programma di lavoro dettagliato (natura delle attività, budget di ciascuna attività, calendario di realizzazione);
- il ruolo di ciascuna PS ed eventualmente dei partner associati (risorse finanziarie destinate alla cooperazione, responsabilità dei partner);
- la descrizione delle modalità comuni di adozione delle decisioni;
- le disposizioni organizzative e gestionali (coordinamento, segreteria, ecc.);
- i meccanismi di valutazione delle attività congiunte.

## **6.12.2 Raccolta dati, sorveglianza e Rapporto annuale**

### **6.12.2.1 Consolidamento dei dati a livello europeo**

Al fine di facilitare il lavoro transnazionale delle PS, consentire il coordinamento dei programmi a livello europeo e soddisfare le esigenze riconducibili alla sorveglianza ed alla valutazione, l'Autorità di gestione partecipa al sistema informatico di raccolta dati realizzato dalla Commissione specificamente per la gestione dell'Iniziativa EQUAL, denominato EQUAL Common Data Base (ECDB).

Gli elementi di informazione che concorrono alla formazione della base dati europea sono precisati nel documento "Data to be collected for the EQUAL Common Data Base - ECDB" del 09/02/04 e costituiscono

l'elenco esaustivo dei dati quantitativi comuni da trasmettere alla Commissione europea (ad esclusione dei dati di natura finanziaria raccolti attraverso il sistema comunitario SFC).

Inoltre, le PS devono fornire ulteriori informazioni destinate esclusivamente alle Autorità nazionali, come meglio precisato al precedente paragrafo 4 "Modalità di organizzazione e partecipazione delle *Partnership* di Sviluppo".

L'Autorità di gestione cura la raccolta dei dati attraverso il sistema informativo nazionale (SIEQ – Sistema Informativo EQUAL) e provvede, altresì, alla trasmissione all'ECDB sia dei dati riguardanti le PS, sia dei dati raccolti a livello di Programma, secondo le modalità di comunicazione definite dalla Commissione. I dati relativi alle Azioni 1, 2 e 3 sono aggiornati continuamente e sono trasferiti alla Commissione con cadenza almeno mensile. I dati riguardanti il Rapporto annuale sono inviati almeno una volta l'anno ed al più tardi entro il 30 giugno successivo all'annualità di attuazione.

La Commissione, attraverso sistemi informatici adeguati e secondo modalità stabilite di comune accordo con gli Stati membri, rende disponibile su Internet l'essenza delle informazioni trasmesse dalle Autorità di gestione, al fine di favorire la conoscenza del quadro complessivo di attività, sia delle singole PS, sia della situazione generale riferita a tutti i programmi. Per i campi dati a scelta predefinita, l'applicativo informatico della Commissione consente la ricerca ed il *retrieval* delle informazioni utili ai fini della cooperazione transnazionale, nelle undici lingue ufficiali dell'UE. L'Autorità di gestione provvede affinché i campi dati testuali, oltre ad essere compilati in lingua italiana, siano tradotti almeno nella lingua inglese.

#### **6.12.2.2 Rapporto annuale di esecuzione ai sensi dell'Art. 37 del Regolamento (CE) n. 1260/99**

Al fine di assicurare il monitoraggio efficace dell'Iniziativa e per coordinare il lavoro di *networking* a livello nazionale ed europeo, è auspicabile una certa omogeneità di struttura nella redazione dei rapporti annuali. Il livello minimo dei dati quantitativi comuni riguardanti l'attuazione dell'Iniziativa, da fornire nel contesto del Rapporto annuale, sono precisati nel documento "Data to be collected for the EQUAL Common Data Base - ECDB" del 09/02/04; tali dati sono trasmessi all'ECDB secondo le modalità descritte precedentemente. Nel Rapporto annuale sono forniti, altresì, gli ulteriori indicatori di risultato e d'impatto previsti nel Capitolo relativo alle "Disposizioni per il monitoraggio e la valutazione".

La progressiva attuazione dell'Iniziativa per fasi successive non consente di predeterminare una struttura comune da utilizzare per la durata del periodo di programmazione; conseguentemente, la struttura del Rapporto annuale sarà definita ogni anno nel contesto di una stretta collaborazione tra la Commissione e le Autorità di gestione. La struttura comune non pregiudica l'inclusione di ulteriori dati o indicatori ritenuti rilevanti dall'Autorità di gestione e dal Comitato di Sorveglianza.



## Capitolo 7

# DISPOSIZIONI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE

## 7.1 Monitoraggio fisico e finanziario: metodologia, parametri e indicatori

A norma dell'art.34 del Regolamento (CE) n. 1260/99 "l'Autorità di gestione è responsabile dell'istituzione di un dispositivo di raccolta di dati finanziari e statistici affidabili sull'attuazione, per gli indicatori per la sorveglianza di cui all'art.36 e per la valutazione di cui agli artt.42 e 43, nonché della trasmissione di tali dati secondo modalità concordate fra lo Stato membro e la Commissione, mediante ricorso, nella misura del possibile, a sistemi informatici che consentano lo scambio di dati con la Commissione, come previsto all'art.18, par.3, lett. e)".

In tale ottica, il dispositivo di raccolta dati deve assicurare la tempestività e la sistematicità dell'informazione fornita, mentre l'adeguatezza degli indicatori individuati ne deve garantire la rilevanza ai fini della valutazione e della sorveglianza (valutazione intermedia, aggiornamento della valutazione intermedia, Rapporti annuali, valutazione finale). Coerentemente con le indicazioni fornite dalla Commissione nel documento "Guidelines for systems of monitoring and evaluation for the Human Resources Initiative Equal in the period 2000-2006 – Final July 2000", gli indicatori possono essere classificati come segue:

- indicatori finanziari o di input, vale a dire le risorse allocate per l'attuazione del Docup, degli assi e delle misure;
- indicatori finanziari e fisici di realizzazione, che misurano l'avanzamento finanziario e fisico dei programmi di lavoro delle PS;
- indicatori di risultato, che consentono di misurare gli effetti immediati o di breve termine;
- indicatori di impatto, che consentono di misurare gli effetti di medio o lungo termine.

Gli indicatori, i corrispondenti dati qualitativi e la periodicità della rilevazione sono dettagliati nelle tabelle che seguono. I dati sono aggregati per Azione, per Asse (priorità tematica) e per l'intero Programma.

### a) Indicatori finanziari

Legenda: PS = Partnership di sviluppo CT = Cooperazione transnazionale

**Tabella 1.1 – Azione 1: creazione Partnership**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	Cadenza rilevazione
Costo globale sostenuto per la creazione delle PS	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Al termine dell'Azione 1
Costo medio sostenuto per la creazione delle PS	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Al termine dell'Azione 1
Costo globale sostenuto per sviluppo CT	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Al termine dell'Azione 1

Costo medio sostenuto per sviluppo CT	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Al termine dell'Azione 1
---------------------------------------	--	--------------------------

**Tabella 1.2 - Azione 2: implementazione dei programmi di lavoro**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	Cadenza rilevazione
Costo globale progetti	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale
Costo medio progetti	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale
Costo globale programmi di lavoro transnazionali	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale
Costo medio programma di lavoro transnazionale	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale

**Tabella 1.3 - Azione 3: reti tematiche, diffusione e *mainstreaming***

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	Cadenza rilevazione
Costi riconducibili a specifiche attività di preparazione e di partecipazione	I dati sono riferiti alle priorità tematiche.	Annuale
Costo globale dei progetti finanziati su Azione 3	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale

**Tabella 1.4 – Partecipazione delle PS nelle attività di networking, diffusione e *mainstreaming* condotte a livello europeo**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	Cadenza rilevazione
Costi sostenuti dalle PS per la partecipazione ai lavori degli ETG	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale

**Tabella 1.5 – Indicatori di realizzazione finanziaria**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
Totale fondi impegnati a livello di Amministrazione concedente	I dati sono riferiti a tutte le attività a qualsiasi titolo intraprese nell'ambito del Docup e sono aggregati per PS geografiche e settoriali, per priorità tematiche e per Azione.	Trimestrale
Totale delle spese effettivamente sostenute	I dati sono riferiti a tutte le attività a qualsiasi titolo intraprese nell'ambito del Docup e sono aggregati per PS geografiche e settoriali, per priorità tematiche e per Azione	Trimestrale
Totale dei trasferimenti effettuati dalle Amministrazioni concedenti	I dati sono riferiti a tutte le attività a qualsiasi titolo intraprese nell'ambito del Docup e sono aggregati per PS geografiche e settoriali, per priorità tematiche e per Azione	Trimestrale
Totale spese rendicontate dalle PS a conclusione dei progetti	I dati sono riferiti a tutte le attività a qualsiasi titolo intraprese nell'ambito del Docup e sono aggregati per PS geografiche e settoriali, per priorità tematiche e per Azione	Trimestrale
Totale spese riconosciute in sede di verifica contabile	I dati sono riferiti a tutte le attività a qualsiasi titolo intraprese nell'ambito del Docup e sono aggregati per PS geografiche e settoriali, per priorità tematiche e per Azione	Trimestrale

**b) Indicatori di realizzazione****Tabella 1.6 - Azione 1: Creazione Partnership**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
Numero di progetti approvati	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	All'inizio dell'Azione 1
Tempo medio per creazione PS (in gg.)	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche;	Al termine dell'Azione 1

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	
Numero medio di partner che costituiscono PS	<p>Tipologia di partner di PS.</p> <p>I dati sono riferiti alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	Al termine dell'Azione 1
Tempo medio per sviluppo CT (in gg.).	<p>Tipologia di partner transnazionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stati membri di origine partner</li> <li>- I dati sono riferiti alle:</li> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	Al termine dell'Azione 1

**Tabella 1.7 - Azione 2: implementazione dei programmi di lavoro**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
Numero di progetti approvati	<p>I dati sono riferiti alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	All'inizio dell'Azione 2.
Numero dei beneficiari finali (distinti per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, tipologia di svantaggio, con indicazione dei richiedenti asilo) e beneficiari intermedi che partecipano alle attività	<p>I dati sono riferiti alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	<p>All'inizio dell'Azione 2.</p> <p>In itinere (variazioni annuali).</p> <p>A conclusione dell'intervento</p>
Numero di imprese e altri organismi che partecipano alle attività, distinti per tipologia (pubblico/privato), finalità, settore e dimensione)	<p>I dati sono riferiti alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	<p>All'inizio dell'Azione 2.</p> <p>In itinere (variazioni annuali).</p> <p>A conclusione dell'intervento</p>
Durata media dei programmi di lavoro delle PS	<p>I dati sono riferiti alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS geografiche;</li> <li>- PS settoriali;</li> <li>- Priorità tematiche.</li> </ul>	<p>All'inizio dell'Azione 2.</p> <p>A conclusione dell'Azione 2.</p>
Tempo dedicato dalle PS all'attività transnazionale (in gg.)	Tipologia di manifestazione (riunione, conferenza, altro)	Annuale

**Tabella 1.8 - Azione 3: reti tematiche, diffusione e *mainstreaming***

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
Numero di presenze (delle PS) a manifestazioni nell'ambito dell'Azione 3	Tipologia di manifestazione (riunione, conferenza, altro)	Annuale
Numero di progetti finanziati nell'ambito dell'Azione 3 (singolarmente e in cordata)	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale

**Tabella 1.9 - Partecipazione delle DP nelle attività di networking, diffusione e *mainstreaming* condotte a livello europeo**

Indicatori	Livello di disaggregazione dei dati	cadenza rilevazione
Numero di PS che partecipano ai lavori degli ETG	I dati sono riferiti alle: - PS geografiche; - PS settoriali; - Priorità tematiche.	Annuale
Tempo dedicato dalle PS ai lavori degli ETG (in gg.)	Tipologia di manifestazione (riunione, conferenza, altro)	Annuale

**c) Avanzamento procedurale****Tabella 1.10 – Indicatori di avanzamento procedurale**

Indicatori	Descrizione
N. progetti presentati	Numero dei progetti presentati alle scadenze previste
N. progetti ammissibili	Numero dei progetti che superano l'esame formale di ammissibilità
N. progetti ammessi all'Azione 1	Numero di progetti che superano la fase di selezione per l'ammissione all'Azione 1
N. progetti ammessi all'Azione 2	Numero di progetti che superano la fase di selezione per l'ammissione all'Azione 2
N. progetti avviati	Numero di progetti finanziati ed effettivamente avviati nell'ambito dell'Azione 2
N. progetti conclusi	Numero di progetti finanziati e conclusi
N. progetti oggetto di rinuncia – Azioni 1 e 2	Numero di progetti ammessi che rinunciano
N. progetti revocati – Azioni 1 e 2	Numero dei progetti ammessi a finanziamento ai quali viene revocata l'approvazione
Capacità progettuale – Azione 1	Rapporto tra progetti ammissibili e progetti presentati.
Capacità decisionale – Azioni 1 e 2	Rapporto tra ammontare degli impegni e ammontare delle ri-

	sorse disponibili programmate
Efficienza attuativa – Azioni 1 e 2	Rapporto tra progetti avviati e progetti approvati
Riuscita attuativa – Azioni 1 e 2	Rapporto tra progetti approvati e progetti conclusi e tra progetti avviati e progetti conclusi
Mortalità dei progetti finanziati – Azione 1 e 2	Rapporto tra progetti oggetto di revoche o rinunce e progetti approvati

**d) Indicatori di realizzazione, risultato e impatto specifici per Asse e Misura**

**Tabella 1.11 – Asse Occupabilità**

Realizzazione	Risultato
<p>Numero e tipologia di attività realizzate, per macro-categorie:</p> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento</li> <li>- formazione (modalità di erogazione)</li> <li>- formazione (livelli)</li> <li>- <i>work experience</i></li> <li>- incentivi</li> <li>- servizi ai destinatari</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area ricerca</li> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento, consulenza e formazione del personale</li> <li>- inserimento lavorativo</li> <li>- area azioni di sistema</li> <li>- area creazione/rafforzamento di servizi, imprese e reti</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALL'ACCOMPAGNAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi ai destinatari</li> <li>- misure di accompagnamento per l'inserimento lavorativo</li> <li>- sensibilizzazione, informazione, pubblicità</li> </ul> <p><b>ALTRO</b></p> <p><b>ALTRE ATTIVITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitoraggio</li> <li>- valutazione</li> </ul>	<p>Numero di destinatari raggiunti dalle attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per inoccupati</li> <li>- formazione per occupati a tempo indeterminato</li> <li>- formazione per occupati "atipici"</li> <li>- formazione per operatori di sistema</li> <li>- orientamento informativo, motivazionale e professionale</li> <li>- inserimento professionale (tirocini, <i>work experience</i>, borse lavoro...)</li> </ul> <p>orientamento, assistenza e consulenza per operatori</p> <p>Numero di match tra domanda ed offerta realizzati</p> <p>Numero di assunzioni realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) non svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) emersi</li> </ul> <p>Numero di imprese create:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuali</li> <li>- profit</li> <li>- sociali e non profit</li> </ul> <p>Numero di protocolli e accordi sindacali stipulati con le imprese</p> <p>Numero e tipologia di integrazioni tra servizi del lavoro e servizi sociali, sanitari, formativi....</p> <p>Numero di certificazioni di competenza in uscita conseguite</p> <p>Numero di patti (per il lavoro, sociali, formativi, territoriali...) stipulati</p>

Numero di Osservatori, Sportelli, e centri (di informazione, orientamento...) realizzati

Numero e tipologia di servizi (all'occupazione, formazione, sociali...) presenti sul territorio coinvolti nel progetto

Numero e tipologia di nuovi servizi creati

Numero di Banche dati attivate

Numero e tipologia delle analisi condotte per la rilevazione dei bisogni dei target di riferimento

Numero e tipologia delle analisi per la rilevazione dei fabbisogni di competenze delle imprese

Numero di attività (informazione e sensibilizzazione) e strumenti (metodologie didattiche, modelli di servizi, ecc.) contro la xenofobia e il razzismo e per l'interculturalità

Numero di nuovi profili/figure professionali creati

Numero e tipologia di atti di programmazione (programmi, piani, proposte normative...) presentati

Numero di destinatari stranieri e di operatori di sistema coinvolti in attività, corsi e seminari per l'educazione all'interculturalità e l'integrazione razziale

Numero di Mediatori interculturali inseriti nei servizi per l'impiego, socio-assistenziali e formativi

Impatto
Tasso di conclusione delle attività (utenti, imprese, enti per tipologia che hanno concluso le attività)
Gradimento degli utenti per alcune delle principali attività realizzate
Tasso di inserimento occupazionale (destinatari delle attività che hanno un lavoro dopo un anno su destinatari totali) per tipologia (disoccupato, svantaggiato...)
Numero e livello di integrazione tra servizi per l'impiego, socio-lavorativi e territoriali a conclusione del progetto
Numero Centri per l'impiego coinvolti in modo stabile nelle politiche di inclusione socio-lavorativa

**Tabella 1.12 - Asse Imprenditorialità**

Realizzazione	Risultato
<p>Numero e tipologia di attività realizzate, per macrocategorie:</p> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento</li> <li>- formazione (modalità di erogazione)</li> <li>- formazione (livelli)</li> <li>- <i>work experience</i></li> <li>- incentivi</li> <li>- servizi ai destinatari</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area ricerca</li> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento, consulenza e formazione del personale</li> <li>- inserimento lavorativo</li> <li>- area azioni di sistema</li> <li>- area creazione/rafforzamento di servizi, imprese e reti</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALL'ACCOMPAGNAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi ai destinatari</li> <li>- misure di accompagnamento per l'inserimento lavorativo</li> <li>- sensibilizzazione, informazione, pubblicità</li> </ul> <p><b>ALTRO</b></p> <p><b>ALTRE ATTIVITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitoraggio</li> <li>- valutazione</li> </ul> <p>Numero di Osservatori, Sportelli, e centri (di informazione,</p>	<p>Numero di destinatari finali raggiunti dalle attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per inoccupati</li> <li>- formazione per occupati a tempo indeterminato</li> <li>- formazione per occupati "atipici"</li> <li>- formazione per operatori di sistema</li> <li>- orientamento informativo, motivazionale e professionale</li> <li>- inserimento professionale (tirocini, <i>work experience</i>, borse lavoro...)</li> <li>- orientamento, assistenza e consulenza per operatori</li> </ul> <p>Numero di imprese individuali, profit, sociali e no profit coinvolte nelle attività realizzate dalla PS</p> <p>Numero di assunzioni realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) non svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) emersi</li> </ul> <p>Numero e tipologia di reti tra imprese attivate</p> <p>Numero azioni imprenditoriali (joint venture, spin-off, consorzi, incubatori di impresa...) avviate</p> <p>Numero di imprese create:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuali</li> <li>- profit</li> <li>- sociali e non profit</li> </ul> <p>Numero di protocolli e accordi sindacali stipulati con le imprese</p> <p>Numero e tipologia di integrazioni tra servizi del lavoro e servizi sociali, sanitari, formativi....</p> <p>Numero di Certificazioni di competenza in uscita conseguite</p> <p>Numero di Patti (per il lavoro. sociali. formativi. territoriali...)</p>

orientamento...) realizzati Numero di Banche dati attivate Numero di Certificati o Marchi di qualità Numero di Strumenti di finanziamento creati Numero di servizi all'impresa esistenti e coinvolti nel progetto Numero di servizi all'impresa creati	stipulati Numero di nuovi profili/figure professionali creati Numero e tipologia di atti di programmazione (programmi, piani, proposte normative...) presentati
---	---

Impatto
Tasso di conclusione delle attività (utenti, imprese, enti per tipologia che hanno concluso le attività)
Variazione del numero di cooperative sociali di tipo A , B e miste
Numero di soggetti svantaggiati inseriti in cooperative sociali
Numero di imprese e reti create nel progetto ancora attive dopo un anno dalla conclusione del progetto
Gradimento degli utenti per alcune delle principali tipologie di attività realizzate
Numero e livello di integrazione tra servizi per l'impiego, socio-lavorativi e territoriali a conclusione del progetto

**Tabella 1.13 - Asse Adattabilità**

Realizzazione	Risultato
<p>Numero e tipologia di attività realizzate, per macrocategorie:</p> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento</li> <li>- formazione (modalità di erogazione)</li> <li>- formazione (livelli)</li> <li>- work experience</li> <li>- incentive</li> <li>- servizi ai destinatari</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area ricerca</li> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento, consulenza e formazione del personale</li> <li>- inserimento lavorativo</li> <li>- area azioni di sistema</li> <li>- area creazione/rafforzamento di servizi, imprese e reti</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALL'ACCOMPAGNAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi ai destinatari</li> <li>- misure di accompagnamento per l'inserimento lavorativo</li> <li>- sensibilizzazione, informazione, pubblicità</li> </ul> <p><b>ALTRO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>ALTRE ATTIVITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitoraggio</li> <li>- valutazione</li> </ul>	<p>Numero di destinatari finali raggiunti dalle attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per inoccupati</li> <li>- formazione per occupati a tempo indeterminato</li> <li>- formazione per occupati "atipici"</li> <li>- formazione per operatori di sistema</li> <li>- orientamento informativo, motivazionale e professionale</li> <li>- inserimento professionale (tirocini, work experience, borse lavoro...)</li> <li>- orientamento, assistenza e consulenza per operatori</li> </ul> <p>Numero di destinatari di formazione inerente le capacità e le tecniche riguardanti l'ICT</p> <p>Numero di destinatari di corsi di Fad/teleformazione/e-learning</p> <p>Numero di imprese individuali, profit, sociali e no profit coinvolte nelle attività realizzate dalla PS</p> <p>Numero di assunzioni realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) non svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) emersi</li> <li>- Numero di protocolli e accordi sindacali stipulati con le imprese</li> </ul> <p>Numero di accordi tra lavoratori e imprese per la formazione individuale</p> <p>Numero di certificazioni di competenza in uscita conseguite</p> <p>Numero di nuovi profili/figure professionali creati</p> <p>Numero e tipologia di reti attivate</p> <p>Numero e tipologia di integrazioni tra servizi del lavoro e servizi sociali, sanitari, formativi...</p>

<p>Numero di Osservatori, Sportelli, e centri (di informazione, orientamento...) realizzati</p> <p>Numero di Banche dati attivate</p> <p>Numero di strumenti formativi (per l'e-learning....) sperimentati</p> <p>Numero di percorsi formativi individualizzati/integrati realizzati</p> <p>Numero di sperimentazioni di forme di bilancio di competenze realizzate</p>	<p>Numero e tipologia di atti di programmazione (programmi, piani, proposte normative...) presentati</p>
---	--

Impatto
Tasso di conclusione delle attività (utenti, imprese, enti per tipologia che hanno concluso le attività)
Gradimento degli utenti per alcune delle principali tipologie di attività realizzate
Numero di lavoratori che hanno migliorato la propria situazione professionale (avanzamenti di carriera, superamento della condizione di atipicità, ecc...)
Incremento o decremento dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione da parte dei destinatari delle azioni
Accordi inseriti nei CCNL e/o nei contratti aziendali per la formazione individuale
Numero e livello di integrazione tra servizi per l'impiego, socio-lavorativi e territoriali a conclusione del progetto

**Tabella 1.14 - Asse Pari Opportunità**

Realizzazione	Risultato
<p>Numero e tipologia di attività realizzate, per macrocategorie:</p> <p><b>AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento</li> <li>- formazione (modalità di erogazione)</li> <li>- formazione (livelli)</li> <li>- <i>work experience</i></li> <li>- incentive</li> <li>- servizi ai destinatari</li> </ul> <p><b>AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area ricerca</li> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento, consulenza e formazione del personale</li> <li>- inserimento lavorativo</li> <li>- area azioni di sistema</li> <li>- area creazione/rafforzamento di servizi, im-</li> </ul>	<p>Numero di destinatari finali raggiunti dalle attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per inoccupati</li> <li>- formazione per occupati a tempo indeterminato</li> <li>- formazione per occupati "atipici"</li> <li>- formazione per operatori di sistema</li> <li>- orientamento informativo, motivazionale e professionale</li> <li>- inserimento professionale (tirocini, <i>work experience</i>, borse lavoro...)</li> <li>- orientamento, assistenza e consulenza per operatori</li> </ul> <p>Numero di destinatari di formazione inerente le capacità e le tecniche riguardanti l'ICT</p> <p>Numero di destinatari di corsi di Formazione FAD/teleformazione/e-learning</p> <p>Numero di Certificazioni di competenza in uscita conseguite</p> <p>Numero di nuovi profili/figure professionali creati</p> <p>Numero di imprese coinvolte in forme di sperimentazione nell'organizzazione del lavoro e negli orari</p> <p>Numero di destinatari di forme contrattuali atipiche e/o di nuove forme di flessibilizzazione per la pari opportunità raggiunti</p>

<p>prese e reti</p> <p>AZIONI RIVOLTE ALL'ACCOMPAGNAMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi ai destinatari</li> <li>- misure di accompagnamento per l'inserimento lavorativo</li> <li>- sensibilizzazione, informazione, pubblicità</li> </ul> <p>ALTRO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p>ALTRE ATTIVITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitoraggio</li> <li>- valutazione</li> </ul> <p>Numero di Osservatori, Sportelli, e centri (di informazione, orientamento...) realizzati</p> <p>Numero e tipologia di servizi (all'occupazione, formazione, sociali...) presenti sul territorio coinvolti nel progetto</p> <p>Numero e tipologia di nuovi servizi di supporto creati</p> <p>Numero di Banche dati attivate</p> <p>Numero di strumenti formativi (per l'e-learning...) sperimentati</p>	<p>Numero di assunzioni realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) non svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) emersi</li> <li>- Numero e tipologia di integrazioni tra servizi del lavoro e servizi sociali, sanitari, formativi....</li> <li>- Numero e tipologia di atti di programmazione (programmi, piani, proposte normative...) presentati</li> </ul>
---	--

<b>Impatto</b>
Tasso di conclusione delle attività (utenti, imprese, enti per tipologia che hanno concluso le attività)
Gradimento degli utenti per alcune delle principali tipologie di attività realizzate
Variazione quota di donne occupate in profili elevati su donne occupate
Numero di aziende nelle quali sono state inseriti in forma stabile servizi e sostegni per le pari opportunità (formazione a distanza, servizi....)
Numero e livello di integrazione tra servizi per l'impiego, socio-lavorativi e territoriali a conclusione del progetto

**Tabella 1.15 - Richiedenti asilo**

Realizzazione	Risultato
<p>Numero e tipologia di attività realizzate, per macrocategorie:</p> <p>AZIONI RIVOLTE ALLE PERSONE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento</li> <li>- formazione (modalità di erogazione)</li> <li>- formazione (livelli)</li> <li>- <i>work experience</i></li> <li>- incentivi</li> </ul>	<p>Numero di destinatari finali raggiunti dalle attività di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formazione per inoccupati</li> <li>- formazione per occupati a tempo indeterminato</li> <li>- formazione per occupati "atipici"</li> <li>- formazione per operatori di sistema</li> <li>- orientamento informativo, motivazionale e professionale</li> <li>- inserimento professionale (tirocini, <i>work experience</i>,</li> </ul>

<p>- servizi ai destinatari</p> <p>AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- area ricerca</li> <li>- informazione e sensibilizzazione</li> <li>- orientamento, consulenza e formazione del personale</li> <li>- inserimento lavorativo</li> <li>- area azioni di sistema</li> <li>- area creazione/rafforzamento di servizi, imprese e reti</li> </ul> <p>AZIONI RIVOLTE ALL'ACCOMPAGNAMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizi ai destinatari</li> <li>- misure di accompagnamento per l'inserimento lavorativo</li> <li>- sensibilizzazione, informazione, pubblicità</li> </ul> <p>ALTRO</p> <p>-</p> <p>ALTRE ATTIVITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitoraggio</li> <li>- valutazione</li> </ul> <p>Numero di Osservatori, Sportelli, e centri (di informazione, orientamento...) realizzati</p> <p>Numero e tipologia di servizi (all'occupazione, formazione, sociali...) presenti sul territorio coinvolti nel progetto</p> <p>Numero e tipologia di nuovi servizi creati</p> <p>Numero di Banche dati attivate</p> <p>Numero di percorsi formativi individualizzati/integrati realizzati</p>	<p>borse lavoro...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orientamento, assistenza e consulenza per operatori</li> </ul> <p>Numero di destinatari intermedi raggiunti dalle attività della PS</p> <p>Numero e tipologia di imprese coinvolte</p> <p>Numero di accessi alla procedura di asilo</p> <p>Numero di Certificazioni di competenze in uscita conseguite</p> <p>Numero di nuovi profili/figure professionali creati</p> <p>Numero di assunzioni realizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) non svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) svantaggiati</li> <li>- di lavoratori dipendenti (anche atipici) emersi</li> </ul> <p>Numero e tipologia di integrazioni tra servizi del lavoro e servizi sociali, sanitari, formativi....</p> <p>Numero e tipologia di atti di programmazione (programmi, piani, proposte normative...) presentati</p>
--	---

<p>Impatto</p>
<p>Tasso di conclusione delle attività (utenti, imprese, enti per tipologia che hanno concluso le attività)</p>
<p>Gradimento degli utenti per alcune delle principali tipologie di attività realizzate</p>
<p>Numero e livello di integrazione tra servizi per l'impiego, socio-lavorativi e territoriali a conclusione del progetto</p>

## 7.2 Monitoraggio qualitativo e identificazione delle buone pratiche

L'osservazione delle sperimentazioni condotte dalle Partnership di sviluppo costituisce la preconditione essenziale per la predisposizione dei meccanismi volti a massimizzare l'impatto dei risultati dell'Iniziativa e l'efficace *mainstreaming* delle soluzioni innovative. A questo scopo, mentre il monitoraggio delle dimensioni quantitative degli interventi riguarderà soprattutto l'avanzamento fisico e finanziario degli stessi, il sistema di

monitoraggio qualitativo si concentrerà sull'individuazione e la valorizzazione degli aspetti eminentemente contenutistici delle azioni finanziate e sul ruolo giocato dalle reti di partenariato attivate nei diversi contesti. Il monitoraggio qualitativo dell'Iniziativa Equal è finalizzato a sostenere sia le PS per garantire il miglioramento della qualità dei contenuti delle azioni e gli attori dello sviluppo locale nella risoluzione dei problemi strutturali individuati sia l'Autorità di gestione, le Regioni e le Province Autonome e gli altri attori chiave, nell'analisi delle esperienze realizzate e nell'anticipazione delle strategie di *mainstreaming* da mettere in campo.

Dal punto di vista operativo, tale processo si sostanzierà nella messa a punto di un sistema di rilevamento in itinere degli interventi finalizzato ai seguenti obiettivi generali:

fornire elementi contenutistici e metodologici per verificare l'efficacia degli interventi rispetto alle caratteristiche distintive di Equal: innovatività, partecipazione attiva, transnazionalità e *mainstreaming*;  
diffondere i dati significativi rilevati, agli attori coinvolti a vario titolo nell'Iniziativa;  
fornire le informazioni e i dati necessari per la valutazione dell'Iniziativa.

Le attività di monitoraggio consentono, inoltre, l'individuazione delle buone pratiche ed il potenziale di *mainstreaming*, ma anche di esplicitare il sistema degli indicatori necessari per la valutazione dell'Iniziativa.

Tale processo si sostanzierà nella messa a punto di un sistema di rilevamento in itinere degli interventi finalizzato ai seguenti obiettivi generali:

fornire elementi contenutistici e metodologici per verificare l'efficacia degli interventi rispetto alle caratteristiche distintive di Equal: innovatività, partecipazione attiva, transnazionalità e *mainstreaming*;  
diffondere i dati significativi rilevati, agli attori coinvolti a vario titolo nell'Iniziativa;  
fornire le informazioni e i dati necessari per la valutazione dell'Iniziativa.

Verrà inoltre costituito un tavolo di lavoro sulle Buone Pratiche con la partecipazione delle Regioni e delle Province Autonome.

### **7.2.1 L'organizzazione delle informazioni nel monitoraggio qualitativo**

Il perseguimento delle finalità sopra enunciate richiede la costruzione di un sistema che consenta di raccogliere e collegare tra loro le informazioni concernenti le *performance* delle singole Partnership di Sviluppo, all'interno di un quadro coerente che si estenda dal singolo intervento all'intera Iniziativa. Dal punto di vista operativo questo significa, analogamente a quanto è previsto per il monitoraggio fisico e finanziario, ricostruire i nessi che uniscono i contributi provenienti dalle singole sperimentazioni geografiche e settoriali all'interno della logica organizzativa della strategia di attuazione di Equal descritta nei capitoli precedenti.

Al livello delle Partnership di Sviluppo le informazioni raccolte nell'ambito del monitoraggio qualitativo fanno riferimento ai seguenti ambiti:

- individuazione di tipologie di partenariati, in relazione alle modalità di partecipazione attiva dei partner coinvolti nella predisposizione e realizzazione dei piani di lavoro;
- individuazione delle aree di intervento e delle tipologie d'azione previste e realizzate;
- i beneficiari finali, i beneficiari intermedi e le imprese coinvolte nel progetto;
- le caratteristiche del partenariato internazionale sia in termini di composizione che di articolazione delle azioni previste, mettendo in evidenza il valore aggiunto apportato;

- sintesi dei prodotti e dei risultati conseguiti;
- Individuazione delle tipologie di *mainstreaming* connesse alle attività già realizzate ed ai risultati conseguiti.

L'analisi e la classificazione dei contributi innovativi provenienti dalle PS afferenti ai cinque assi prioritari di intervento, insieme all'esame delle strategie di diffusione e di *mainstreaming* messe in campo dalle stesse Partnership, consentirà di prefigurare i percorsi di trasferimento dell'innovazione maggiormente promettenti, nonché gli elementi di complementarità con altri programmi comunitari suscettibili di sviluppi sinergici a riguardo.

Sulla base della logica sopra esposta è possibile costruire alcune matrici descrittive dei vari aspetti riguardanti una Partnership di Sviluppo, funzionali alla predisposizione degli indicatori qualitativi che costituiranno parte integrante dell'attività di monitoraggio qualitativo.

### **7.2.2 Lo svolgimento del monitoraggio qualitativo**

La raccolta e la organizzazione delle informazioni relative al monitoraggio qualitativo ha inizio sin dall'avvio della Azione 1 e accompagna l'Iniziativa per l'intera durata.

Nella fase iniziale il monitoraggio qualitativo fornisce informazioni di sostegno all'Autorità di gestione e alla regioni e Province Autonome e accompagna le PS nel consolidamento della rete e l'individuazione delle modalità di effettivo coinvolgimento dei partner, nella stesura dei piani di lavoro e nella ricerca di partner transnazionali con i quali stipulare accordi di collaborazione (sostegno all'Azione 1).

Nella fase di realizzazione il monitoraggio qualitativo consente di raccogliere e sistematizzare le informazioni concernenti le sperimentazioni in corso in modo da consentire una accurata descrizione dei contributi innovativi e l'individuazione delle aree di sistema potenzialmente interessate ad azioni di *mainstreaming*. (supporto all'Azione 2).

### **7.2.3 Diffusione delle informazioni provenienti dall'attività di monitoraggio qualitativo**

Le informazioni provenienti dall'attività di monitoraggio qualitativo saranno messe a disposizione, oltre che dell'Autorità di gestione, anche degli Attori chiave dell'Iniziativa, del Valutatore indipendente e del pubblico in generale attraverso i seguenti strumenti:

- Rapporto annuale sulle attività dell'Autorità di gestione;
- Sistema informativo dell'Iniziativa (banca dati, sito Web ecc.);
- Rapporti di approfondimento su temi specifici curati dall'Assistenza tecnica.

## **7.3 Descrizione del sistema di valutazione intermedia**

La valutazione è essenziale per identificare il contributo dei progetti e delle azioni rispetto agli obiettivi generali e specifici del PIC all'interno della Strategia Europea per l'Occupazione<sup>78</sup>. Essa si avvale del sistema di monitoraggio (fisico, finanziario e qualitativo), è in grado di valutare:

- la realizzazione;

---

<sup>78</sup> Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999 (GUCE L161/1 del 26/6/99)

- l'efficacia;
- l'impatto.

La valutazione di Equal deve anche riflettere una impostazione sperimentale e, oltre ai suddetti temi tradizionali della valutazione, riguarda gli aspetti relativi agli effetti del programma sui processi decisionali e sulla definizione delle strategie nazionali e locali per l'occupazione e contro l'esclusione sociale.

I suddetti ambiti di valutazione terranno conto dei cinque principi chiave/obiettivi specifici del PIC (approccio di partnership, cooperazione transnazionale, innovatività, disseminazione e *mainstreaming*, priorità tematiche) e dell'articolazione nelle tre azioni di attuazione dei progetti (Azione 1, 2 e 3). In particolare, si realizzerà valutazione di:

- realizzazione, è finalizzata a fornire indicazioni sugli *output* (in termini finanziari e fisici) del PIC, sulla base degli indicatori minimi (ad esempio: numero di progetti, numero partner, tipologia di partner, distribuzione territoriale ecc.);
- efficacia, mira a verificare il raggiungimento degli obiettivi del programma sulla base di indicatori qualitativi (ad esempio: partnership che al termine dell'Azione 1 non hanno formalizzato l'accordo e relativa motivazione, livello di innovazione delle azioni, azioni programmate di *mainstreaming* ecc.);
- impatto, permette di misurare il raggiungimento degli obiettivi generali. In particolare, e come indicato dalla Commissione Europea nella Comunicazione 840 (2003) sugli orientamenti per la II fase di Equal, si valuterà qui il contributo del programma al miglioramento dei processi decisionali e delle strutture di supporto e allo sviluppo di strumenti strategici di lotta all'esclusione sociale. A tal fine la valutazione si avvale di indicatori che consentono di misurare l'impatto diretto e indiretto, nonché di analisi qualitative per evidenziare effetti manifesti e latenti delle azioni sviluppate dal PIC.

Per ciascuno degli ambiti sopra descritti sarà possibile effettuare, inoltre, delle valutazioni tematiche per l'approfondimento di argomenti particolari (fattori di rischio nella cooperazione transnazionale, sostenibilità delle partnership, ...).

La valutazione è programmata a tre livelli di competenza:

- Programma (obiettivi generali);
- Priorità (temi ed obiettivi specifici);
- Progetti (attività e partecipanti alla partnership).

Livello	Obiettivi	Valutazione	Indicatori
Programma	Combattere le discriminazioni e disuguaglianze nel mercato del lavoro	Realizzazione, efficacia, efficienza Impatto e risultati delle caratteristiche del PIC (approccio di partenariato, transnazionalità, innovatività, priorità tematiche, disseminazione e <i>mainstreaming</i> , partecipazione attiva)	Aggregazione di indicatori minimi (ad es. numero di progetti per distribuzione geografica, asse prioritario, target, partenariato, ecc.; tempi di attuazione; risorse allocate/spese per Asse prioritario e Misura, ecc.); Quantificazione degli obiettivi specifici (risultati attesi, copertura target, ecc.)
Priorità	Occupabilità Imprenditorialità Adattabilità	Realizzazione, efficacia, efficienza Impatto e risultati delle caratteristiche del PIC (approccio di partenariato, transnazionalità, innovatività, priorità tematiche.	Aggregazione di indicatori minimi (ad es., oltre a quelli di Programma, numero e tipologia di attività; servizi e imprese create, ecc.)

	Pari opportunità fra donne e uomini Richiedenti asilo	disseminazione e <i>mainstreaming</i> , partecipazione attiva)	Analisi di follow up degli obiettivi specifici
Progetti	Attività relative alle priorità tematiche	Impatto delle azioni (raggiungimento degli obiettivi specifici del progetto)	indicatori minimi comuni e indicatori specifici per misurare impatto, diretto e indiretto, effetti manifesti e latenti delle azioni sviluppate

La valutazione intermedia è lo strumento per verificare il raggiungimento degli obiettivi del programma a metà percorso (31 dicembre 2003 da aggiornare al 31 dicembre 2005<sup>79</sup>) ed è lo strumento analitico di supporto per la programmazione-riprogrammazione e la gestione delle politiche e degli interventi previsti e finanziati dal PIC Equal. Il rapporto di metà percorso è stato approvato dal Comitato di Sorveglianza ed è stato inviato alla Commissione Europea.

La valutazione intermedia riguarda, per ciascuno dei tre livelli precedentemente illustrati (programma, priorità, progetti), i seguenti aspetti:

- Diagnosi della situazione di partenza e individuazione delle tendenze (territorio, settori, popolazione, ecc.);
- Descrizione e analisi degli indicatori utilizzati;
- Analisi dei risultati in termini quantitativi e qualitativi.

Alla fine del 2003, la valutazione intermedia ha fornito i seguenti elementi:

- Analisi degli indicatori finanziari e fisici di realizzazione e individuazione dei risultati raggiunti e dell'impatto registrato;
- Analisi del contesto socio economico e collegamento con i Piani di Azione nazionali e con le nuove indicazioni della SEO;
- Analisi del contesto di realizzazione del PIC (criteri di selezione e procedure di controllo attivate, attività dell'assistenza tecnica, utilizzo dei canali amministrativi e finanziari, ecc.);
- Valutazione dei principi chiave/obiettivi specifici e dei temi trasversali;
- Considerazioni generali, compresi i cambiamenti di contesto e dell'aggiornamento delle metodologie di realizzazione.

La valutazione intermedia ha posto particolare enfasi nella conoscenza dei principi generali del PIC, al fine di fornire le informazioni, gli elementi e le analisi necessarie a consentire l'attuazione e implementazione più efficienti ed efficaci degli interventi stessi. In particolare, ciò riguarda:

- le priorità tematiche (ad es.: corrispondono realmente alle priorità nazionali? E' stato attivato il coinvolgimento dei decisori politici nella diffusione dei risultati delle attività progettuali?);
- l'approccio di partnership (ad es.: quale è stato il reale contributo dato dai partecipanti alla partnership alla lotta alle discriminazioni e diseguaglianze nel mercato del lavoro?);

<sup>79</sup> Guidelines for systems of monitoring and evaluation for the Human Resources Initiative Equal in the period 2000-20006, Final July 2000, p.2

- la partecipazione attiva (ad es.: come è stata organizzata? Che contributo ha dato alle partnership nel raggiungimento degli obiettivi?);
- la cooperazione transnazionale (ad es.: quale è stato il contributo dell'esperienza di cooperazione transnazionale dato alla diffusione di *best practice* e nella definizione delle politiche?);
- l'innovazione (ad es.: come è stata identificata e accettata l'innovazione? Quale impatto ha avuto sulle politiche nazionali?);
- il *mainstreaming* (ad es.: le attività programmate di disseminazione e *mainstreaming* hanno avuto reale influenza sulle politiche? Le attività sono state adattate all'innovazione?).

Questi aspetti sono stati riportati al contesto nazionale di riferimento e una particolare attenzione è stata dedicata al ruolo delle istituzioni regionali e locali coinvolte nell'attuazione del programma, in relazione alle ampie competenze che esse detengono in materia di politiche del lavoro e di inclusione sociale.

Come suggerito dalla Comunicazione della Commissione Europea per i prossimi rapporti la valutazione intermedia manterrà un ruolo partecipativo e di sostegno alle decisioni dell'AdG e degli attori coinvolti dal Programma aiutandoli a identificare le condizioni di successo (o insuccesso) delle innovazioni, a verificare l'integrazione dei diversi risultati del programma e la loro sostenibilità.

Nel rapporto del 2004 e a dicembre 2005, in occasione dell'aggiornamento del rapporto di valutazione intermedia, dovranno essere garantite le seguenti informazioni:

- Aggiornamento degli elementi sopra descritti;
- Valutazione della riprogrammazione del 2003;
- Analisi e considerazioni generali sull'impatto delle azioni;
- Analisi sui target raggiunti dai progetti Equal.



# Capitolo 8

## INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ

Gli artt. 34 e 46 del Regolamento (CE) n. 1260/99 contemplano la responsabilità dell'Autorità di gestione in materia di informazione e pubblicità; l'allegato del Regolamento (CE) n. 1159/99 relativo alle azioni informative e pubblicitarie a cura degli Stati membri sugli interventi dei Fondi strutturali, definisce le tipologie di attività ed i destinatari delle medesime.

Le azioni si prefiggono un duplice obiettivo:

1. informare sulle possibilità offerte dall'Iniziativa, in modo da garantirne la trasparenza, i potenziali beneficiari finali, nonché le

- Autorità regionali e locali e le altre Autorità pubbliche competenti,
- le Organizzazioni professionali e gli ambienti economici,
- le Parti economiche e sociali,
- le Organizzazioni non governative, in particolare gli Organismi per la promozione delle pari opportunità e quelli che operano per la tutela ed il miglioramento dell'ambiente,
- gli operatori o i promotori dei progetti;

2. informare l'opinione pubblica sul contenuto dell'Iniziativa e sui risultati conseguiti dalla medesima, con riferimento al ruolo svolto dall'Unione europea, in collaborazione con lo Stato membro.

All'obiettivo della trasparenza sono riconducibili le azioni finalizzate al lancio della II fase dell'Iniziativa, alla condivisione delle informazioni sull'andamento degli interventi finanziati all'attivazione di forti collegamenti in rete su scala nazionale ed europea per favorire la circolazione delle informazioni.

Nella fase iniziale di pubblicizzazione della II fase, che è la più significativa rispetto all'esigenza di trasparenza, si prevedono azioni analoghe a quelle realizzate con successo nella prima fase di attuazione del programma:

- manifestazioni informative sul territorio nazionale destinate agli attori chiave pubblici e privati;
- diffusione di materiale pubblicitario;
- predisposizione e diffusione su vasta scala di pacchetti informativi che indicano in modo chiaro l'iter amministrativo di accesso ai finanziamenti, il processo di selezione e di gestione degli interventi finanziati (informazioni che saranno comunque riportate nell'avviso pubblico);
- attivazione di sportelli informativi per assistere i potenziali promotori.

Per realizzare il più ampio obiettivo di informazione dell'opinione pubblica ci si avvarrà di azioni dirette ai mezzi di comunicazione di massa, in particolare in coincidenza con l'avvio degli interventi ed al raggiungimento di fasi significative di realizzazione, anche attraverso la valorizzazione dei contenuti emersi dalle azioni di monitoraggio e valutazione e dalle attività di *networking* nell'ambito dell'Azione 3. Gli strumenti per conseguire tale risultato comprendono, tra l'altro:

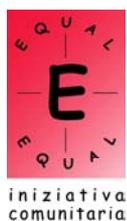
- comunicati stampa;
- inserti e supplementi nei giornali;
- pubblicazioni;
- manifesti pubblicitari;
- partecipazione a fiere e convegni.

Concretamente, l'attuazione della strategia di comunicazione poggia sulla capacità di interagire con la stampa, la radio e la televisione a livello nazionale e regionale, così come dimostrato dalle positive esperienze

realizzate nella gestione delle campagne informative relative al Fse del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A tale proposito si precisa che al fine di massimizzare l'impatto delle azioni rivolte all'opinione pubblica, il piano di comunicazione è coordinato con analoghe misure intraprese nell'ambito del Fse.

Un contributo determinante alla realizzazione delle azioni appena descritte è fornito da Internet come strumento di comunicazione nei confronti dei potenziali beneficiari e di ampi segmenti dell'opinione pubblica. Le esperienze della prima fase di attuazione ne hanno dimostrato l'efficacia e la trasversalità rispetto a tutte le strategie di comunicazione.

Il piano dettagliato "Informazione e Pubblicità" sarà descritto nel Complemento di Programmazione.



# Capitolo 9

## ASSISTENZA TECNICA

## 9.1 Strategia dell'Asse Assistenza tecnica

### 9.1.1 Strategia dell'Asse Assistenza tecnica

La strategia dell'Asse Assistenza tecnica si basa sull'esperienza maturata nella gestione delle precedenti Iniziative comunitarie e della I fase di Equal. Il punto di forza della metodologia sperimentata in passato consiste nella coerenza tra gli strumenti messi a punto per effettuare l'analisi delle buone prassi e la strategia di disseminazione adottata per valorizzare le esperienze realizzate. Rispondere in modo adeguato a queste esigenze ha richiesto alle Strutture di A.T. di sviluppare al proprio interno una pluralità di competenze, tradizionalmente caratterizzanti ruoli professionali differenziati.

Nell'ambito specifico dell'Iniziativa Equal, le strutture di assistenza tecnica hanno fornito un supporto determinante alle Partnership di Sviluppo (PS) per gli aspetti riconducibili sia alle fasi di candidatura e di attuazione dei progetti in una logica di valorizzazione dei risultati, sia alla sfera amministrativa e finanziaria.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'azione delle assistenze tecniche è volta ad affiancare e sostenere dal punto di vista informativo e procedurale/gestionale nonché metodologico le potenziali PS nella fase di progettazione degli interventi. Successivamente, vengono identificate le strategie di intervento promosse dai progetti attraverso l'approfondimento dei contenuti delle singole sperimentazioni grazie alle attività di monitoraggio e consulenza ai promotori, e alla realizzazione degli osservatori tematici e trasversali. Il raggruppamento delle esperienze di successo consente di delineare i modelli innovativi e di attivare un'azione di disseminazione orizzontale e verticale, raggiungendo il maggior numero possibile di attori rilevanti ai fini dell'impatto sui sistemi.

Per gli aspetti attinenti alla sfera amministrativa e finanziaria, il sostegno alle potenziali PS si concretizza attraverso un'ampia gamma di azioni e strumenti: i seminari di sensibilizzazione e di informazione su tutto il territorio nazionale; l'assistenza ad hoc per problematiche connesse agli aspetti finanziari; la predisposizione e la diffusione di applicativi informatici per la presentazione dei progetti e di altri report e formulari; l'attivazione di un help-desk tecnico per risolvere problematiche connesse all'utilizzo di questi strumenti; l'attivazione di un sito dedicato specificamente a Equal per una efficace diffusione delle informazioni.

In generale, tra le azioni relative all'A.T. indicate dalla Comunicazione della Commissione che definisce gli orientamenti per la II fase di Equal, sono citate le seguenti attività:

la realizzazione di studi, seminari, azioni d'informazione, raccolta, elaborazione e diffusione di esperienze e risultati; il sostegno di reti tematiche, attività di diffusione e messa a punto di meccanismi che favoriscono l'impatto strategico;

- la cooperazione per la creazione di reti europee e per garantire la condivisione da parte della Commissione e degli Stati membri delle informazioni pertinenti;
- la valutazione.

Nello specifico, il servizio erogato dalle A.T., così come impostato per la I fase dell'Iniziativa, si basa su tre dimensioni importanti per l'efficacia delle azioni di assistenza e consulenza:

- la dimensione informativa;
- la dimensione gestionale;
- la dimensione dell'impatto sui sistemi e sulle politiche.

- La dimensione informativa

La dimensione informativa può influenzare criticamente l'esito del processo che va dalla nascita delle PS, fino alla ricaduta sui sistemi e sulle politiche dei risultati delle sperimentazioni; entra in gioco immediatamente, ancor prima della pubblicazione dell'avviso per la presentazione delle candidature, in relazione alla duplice necessità di assicurare la trasparenza nei confronti dei potenziali beneficiari e, successivamente, l'informazione dell'opinione pubblica sui contenuti e sui risultati dell'Iniziativa. La capillarità delle azioni informative intraprese con il supporto dell'assistenza tecnica deve garantire il raggiungimento di tutte le tipologie di attori potenzialmente interessati a dar vita a partnership geografiche o settoriali e si esplicitano in:

- manifestazioni informative sul territorio nazionale;
- diffusione di materiale pubblicitario;
- predisposizione di pacchetti informativi;
- attivazione di sportelli informativi per assistere i potenziali promotori.

Un secondo elemento della dimensione informativa si ricollega alla necessità di fornire assistenza alle PS selezionate nella ricerca di partner adeguati per la cooperazione transnazionale. In questo ambito, durante la I fase di Equal l'assistenza tecnica ha provveduto alla creazione del modulo nazionale del sistema informativo comune europeo (ECDB - Equal Common Data Base), che ha consentito a tutti gli interessati di disporre in tempo reale delle informazioni concernenti le PS selezionate negli altri Stati membri con cui stipulare eventualmente accordi di collaborazione.

Sul versante dell'accompagnamento alla realizzazione dei programmi di lavoro delle PS, un ruolo importante è rappresentato dalla raccolta e sistematizzazione delle informazioni concernenti le sperimentazioni in corso. Parte integrante di questo aspetto è rappresentato da una strategia di diffusione delle esperienze acquisite, da realizzare con tutti i mezzi ritenuti idonei per raggiungere le varie audiences di riferimento (pubblicazioni, Internet, mass media, ecc.).

La dimensione gestionale

L'Assistenza tecnica fornisce all'Autorità di gestione il supporto necessario per curare adeguatamente la dimensione gestionale dell'Iniziativa. Tale dimensione si compone di alcune tappe fondamentali:

- le procedure di presentazione delle candidature;
- la selezione dei progetti ammessi all'Azione 1 (e la successiva conferma per l'avvio dell'Azione 2);
- il consolidamento delle Partnership di Sviluppo nel corso dell'Azione 1;
- la corretta realizzazione dell'Azione 2;
- la corretta realizzazione dell'Azione 3;
- la gestione dei flussi finanziari;
- il monitoraggio e la valutazione, anche attraverso la verifica in itinere dello stato di avanzamento fisico e finanziario delle PS;
- la sorveglianza ed il controllo;
- la circolazione delle informazioni all'interno del sistema di gestione.

In particolare, per ciò che concerne la dimensione gestionale, l'Assistenza tecnica:

- assiste alla predisposizione degli strumenti tecnici funzionali alla presentazione delle candidature (formulari, guide, ecc.) ed allo svolgimento del programma di lavoro;

- provvede a realizzare un insieme di servizi diretti alle PS e finalizzati alla stesura del programma di lavoro da svolgere nel corso dell'Azione 2;
- assiste alla realizzazione di attività formative destinate ai partner, nell'ambito delle PS, incaricati di svolgere i compiti amministrativi richiesti (gestione dei fondi, dei dati finanziari, degli strumenti che si interfacciano con il sistema informativo, degli adempimenti di *reporting* nei confronti delle Amministrazioni competenti, ecc.);
- assiste alla predisposizione della strumentazione necessaria per il monitoraggio delle PS, per la sorveglianza e la valutazione;
- promuove, coordina (congiuntamente con l'Autorità di gestione, il Coordinamento delle Regioni, le Regioni e le Province Autonome) e gestisce gli Osservatori tematici;
- collabora con l'Autorità di gestione alla predisposizione delle linee strategiche dell'Azione 3 e contribuisce al processo di lancio della stessa;
- offre il sostegno necessario per la messa in opera dei dispositivi informatici che assicurano il flusso delle informazioni tra tutti gli attori coinvolti nell'Iniziativa (PS, Comitato di Sorveglianza, Commissione, Regioni) e verso il pubblico in generale;
- assiste alla realizzazione di seminari informativi destinati agli attori coinvolti nella gestione e nel controllo dell'Iniziativa, valorizzando i risultati e le esperienze della passata programmazione.

La dimensione dell'impatto sui sistemi e sulle politiche

Il raggiungimento di un effettivo impatto sui sistemi e le politiche costituisce la finalità essenziale dell'Iniziativa Equal. Per rendere possibile tale obiettivo è indispensabile realizzare, oltre le attività di diffusione orizzontali, anche un processo di condivisione allargata delle esperienze sviluppate dalle PS, attuato secondo una logica di messa in rete degli attori politici, amministrativi, sociali e tecnici, via via rilevanti in relazione ai particolari temi oggetto di sperimentazione. Un processo di questo tipo rappresenta una precondizione essenziale per l'effettiva messa a punto di meccanismi in grado di favorire l'impatto dell'Iniziativa e richiede l'avvio di appositi filoni di attività sin dall'Azione 1.

Un ambito di azione altrettanto rilevante riguarda le iniziative di confronto tematico in rete da intraprendere a livello europeo, coinvolgendo la Commissione e gli altri Stati membri. Tali iniziative permetteranno infatti di rafforzare significativamente il processo di trasferimento delle innovazioni avviato su scala nazionale, valorizzando nella giusta misura gli apporti provenienti dai programmi di collaborazione transnazionale delle PS.

La dimensione strategica dell'impatto sui sistemi e sulle politiche costituisce un aspetto essenziale che dovrà essere preso in esame in sede di valutazione intermedia e finale dei PIC. A tale proposito si precisa che la valutazione, realizzata da un Valutatore indipendente rispetto all'Autorità di gestione ed alle altre amministrazioni che intervengono nella gestione dell'Iniziativa, ha inizio contestualmente all'avvio dell'Azione 1 e viene svolta per tutta la durata del Programma.

## 9.2 Sistema informativo

La gestione dei dati e la realizzazione dei dispositivi per la loro raccolta ed elaborazione, rientrano nella più ampia strategia di creare un sistema informativo capace di assicurare un sostegno qualificante a tutti gli attori coinvolti nell'attuazione o nel management nell'Iniziativa, sia attraverso il monitoraggio e la conoscenza

delle dinamiche in corso a livello di PS e di Iniziativa, sia attraverso un'azione informativa che garantisca trasparenza al processo gestionale.

L'architettura del sistema, valorizzando gli investimenti e le esperienze acquisite nell'attuazione delle Iniziative Occupazione e Adapt, prevede:

- una banca dati centralizzata curata dall'Autorità di gestione accessibile al management nazionale e comunitario, alle PS, agli altri organismi interessati a vario titolo alla realizzazione di Equal, nonché al pubblico in generale;
- una infrastruttura di comunicazione basata sulla rete pubblica (Internet), utilizzando appositi applicativi che garantiscono la sicurezza e l'integrità dei dati.

In questa ottica, il sistema persegue cinque obiettivi ben definiti:

- sostenere la realizzazione del piano di comunicazione;
- agevolare il programma di lavoro delle PS;
- fornire agli organismi comunitari le informazioni richieste;
- sostenere gli attori nazionali e comunitari coinvolti nell'attuazione e nel management dell'Iniziativa;
- supportare l'approfondimento contenutistico degli interventi realizzati e l'esame degli aspetti tematici dell'Iniziativa al fine di massimizzare l'impatto delle sperimentazioni e di diffondere i risultati dell'Iniziativa stessa.

Quanto all'obiettivo a) si è già accennato (cfr. Cap. 8 'Informazione e pubblicità') al rilevante contributo che può offrire Internet alla realizzazione del piano di comunicazione, sia nel caso delle misure dirette all'opinione pubblica, sia rispetto ai potenziali attuatori dell'Iniziativa. L'accesso al sistema è garantito a tutti, seppure a livelli di operatività e funzionalità differenziate a seconda dell'utente.

Con riferimento all'obiettivo b) il sistema consente alle PS di attingere informazioni di carattere amministrativo e tecnico per la realizzazione dei rispettivi programmi di lavoro (disposizioni dell'Autorità di gestione, documentazione, pubblicazioni, riferimenti normativi, ecc.) ed utilizzano gli strumenti in rete per contabilizzare le spese sostenute, elaborarle ed inviarle al sistema centrale, dove sono a disposizione di tutte le Amministrazioni competenti. Inoltre, il collegamento tra il sistema nazionale e la base dati comune europea permette, altresì, di effettuare ricerche finalizzate alla creazione dei partenariati transnazionali.

Sul versante dell'obiettivo c), una componente importante del sistema è il modulo nazionale del data base comune appositamente realizzato dalla Commissione per l'Iniziativa Equal (ECDB – Equal Common Data Base). L'architettura dei moduli nazionale ed europeo consente ai due sistemi di dialogare ed aggiornarsi a vicenda: quello europeo fornisce dati sulle PS degli altri Stati, mentre il sistema nazionale provvede a fornire i dati sulle PS nazionali. Per l'aggiornamento delle banche dati, l'Autorità di gestione è impegnata a garantire il trasferimento dei dati nazionali secondo la cadenza concordata con la Commissione. Le informazioni oggetto di rilevazione sono definite dai Capi Missione Fse (cfr. il citato documento "Annex X"). Le informazioni rilevanti ai fini della transnazionalità sono fornite anche in lingua inglese.

Il raggiungimento dell'obiettivo d) scaturisce dalla logica stessa di un sistema finalizzato alla raccolta, elaborazione e diffusione dei dati maggiormente significativi che consentono al management di conoscere tempestivamente le variabili che condizionano il governo dell'Iniziativa, vale a dire:

- i programmi di lavoro delle PS e le variazioni in corso d'opera;

- i programmi di lavoro delle PS approvate negli altri Stati membri;
- le spese sostenute dalle PS;
- gli indicatori di avanzamento qualitativo e quantitativo;
- le informazioni richieste dal modulo comune europeo;
- altre informazioni richieste ai fini del controllo, della sorveglianza e della valutazione.

Per quanto riguarda l'obiettivo e) il sistema deve inoltre costituire la base informativa utile ad approfondire l'esame contenutistico dei singoli interventi e dell'intera Iniziativa ai fini della estrapolazione delle buone prassi e della realizzazione di reti tematiche e territoriali di attori, soprattutto ai fini della valutazione dell'Iniziativa.

Il sistema informativo Equal sarà integrato, per quanto possibile, con altri sistemi e sottosistemi esistenti a livelli diversi (Amministrazioni nazionali e regionali).

### 9.3 Articolazione dell'Asse

Coerentemente con le disposizioni comunitarie (cfr. gli orientamenti della Commissione europea in sede di negoziato relativo all'approvazione del Docup della prima fase di attuazione ed il Regolamento (CE) N. 1685/2000 della Commissione del 28 luglio 2000 e successive modifiche e integrazioni), l'Asse si articola in tre Misure:

- **Misura 6.1** – Sostegno alle attività di *networking* tematico, diffusione dei risultati, *mainstreaming*, creazione e consolidamento delle partnership, cooperazione transnazionale.
- **Misura 6.2** – Sostegno alla gestione, all'attuazione, alla sorveglianza ed al controllo dell'Iniziativa, con particolare riferimento alle azioni di preparazione, selezione, valutazione e sorveglianza delle operazioni, ai lavori del Comitato di Sorveglianza, alle attività di vigilanza e controllo amministrativo-contabile.
- **Misura 6.3** – Studi, seminari, attività informative, valutazione, acquisizione e installazione di sistemi informatizzati per la gestione, la sorveglianza e la valutazione.

La Misura 6.1. contempla azioni di sostegno, rivolte essenzialmente alle PS, specifiche dell'Iniziativa. La Misura 6.2 include le azioni di assistenza tecnica in ambito amministrativo e finanziario. La Misura 6.3 comprende le attività cosiddette complementari, svolte a livello di programma.

Più precisamente, le Misure contemplano le attività di seguito descritte.

MISURA 6.1 – Sostegno alle attività di *networking* tematico, diffusione dei risultati, *mainstreaming*, creazione e consolidamento delle partnership, cooperazione transnazionale

- Supporto a processi di confronto e scambio sui temi oggetto dell'Iniziativa all'interno di reti di promotori e attori chiave locali e nazionali.
- Supporto alle attività orizzontali di diffusione dei risultati ottenuti dalle PS, a livello locale e nazionale.

- Monitoraggio dell'esperienza acquisita e dei risultati ottenuti dalle PS a livello nazionale e diffusione di tali informazioni, comprese le relazioni annuali delle PS.
- Supporto dei decisori politici impegnati nella predisposizione di meccanismi in grado di favorire il massimo impatto delle azioni.
- Facilitazione dei processi di confronto e scambio sui temi oggetto dell'Iniziativa all'interno di reti di livello europeo garantendo la condivisione di tutte le informazioni pertinenti con gli altri Stati membri e la Commissione europea.
- Orientamento e facilitazione del consolidamento della partnership di sviluppo a livello nazionale.
- Orientamento e facilitazione della ricerca di partner per la cooperazione transnazionale.

MISURA 6.2 – Sostegno alla gestione, all'attuazione, alla sorveglianza ed al controllo dell'Iniziativa, con particolare riferimento alle azioni di preparazione, selezione, valutazione e sorveglianza delle operazioni, ai lavori del Comitato di Sorveglianza, alle attività di vigilanza e controllo amministrativo-contabile.

- Sostegno all'Autorità di gestione per la preparazione e l'avvio delle procedure di presentazione delle candidature.
- Sostegno ai soggetti incaricati di svolgere la selezione.
- Sostegno all'Autorità di gestione nella verifica dello stato di avanzamento fisico e finanziario delle PS e dell'Iniziativa.
- Sostegno al Comitato di Sorveglianza per la preparazione e lo svolgimento dei propri lavori.
- Sostegno alle autorità incaricate di realizzare le attività di vigilanza e controllo amministrativo-contabile.
- Sostegno all'Autorità di gestione per le attività di monitoraggio e valutazione dell'Iniziativa.
- Sostegno alle Autorità di gestione e di pagamento per la gestione di altri adempimenti amministrativi e finanziari nei confronti della Commissione.

MISURA 6.3 – Studi, seminari, attività informative, valutazione e acquisizione e installazione di sistemi informatizzati per la gestione, la sorveglianza e la valutazione.

- Studi e ricerche riguardanti la gestione, l'attuazione e la sorveglianza dell'intervento.
- Seminari ed attività informative finalizzate al lancio dell'Iniziativa, rivolte sia ai potenziali promotori di PS, sia agli altri attori chiave coinvolti nell'attuazione dell'Iniziativa.
- Workshop finalizzati alla formazione degli operatori titolari di interventi approvati.
- Workshop rivolti agli operatori del sistema di gestione dell'Iniziativa (funzionari delle autorità interessate sia alla gestione, sia alla vigilanza degli interventi).
- Valutazione intermedia.
- Valutazione finale.

- Acquisizione ed installazione di sistemi informatizzati per la gestione, la sorveglianza e la valutazione, compresa la partecipazione alla creazione del sistema informativo comunitario ECDB e la raccolta e l'elaborazione dei dati richiesti dal medesimo.
- Gestione e manutenzione dei sistemi informatizzati.
- Creazione di una infrastruttura di comunicazione per la veicolazione telematica dei dati gestiti informaticamente e delle altre informazioni, comunque acquisite, durante i processi di gestione, attuazione, sorveglianza e valutazione dell'intervento.

Per la realizzazione delle azioni di assistenza tecnica, l'Autorità di gestione si avvale del supporto dell'ISFOL e di altre strutture individuate attraverso procedure di evidenza pubblica, secondo le disposizioni comunitarie e nazionali in materia.



# Capitolo 10

## PIANO FINANZIARIO

La base giuridica che regola gli aspetti finanziari dell'Iniziativa comunitaria Equal insiste nella Comunicazione C(2000) 853 del 14 aprile 2000, pubblicata sulla GUCE il 5 maggio 2000 (2000/C 127/02), e nella Decisione C(2000) 1221 del 12/5/2000. Con la prima Comunicazione viene determinata la dotazione complessiva dell'Iniziativa che, al punto §67, stabilisce che "la partecipazione globale del Fondo sociale europeo per il periodo 2000 - 2006 è stimata a 2.847 milioni di Euro". Con la Decisione C(2000) 1221 viene operata la ripartizione per Stati membri che assegna all'Italia una dotazione complessiva per il periodo 2000 - 2006 pari a 371 milioni di Euro.

In applicazione dell'art.7, paragrafo 7, del regolamento (CE) 1260/1999 e di quanto previsto al punto §67 della Comunicazione Equal gli importi da programmare, comprensivi di indicizzazione riferita alle annualità 2000 - 2006, sono pari a Euro 401.364.808,00 Euro secondo quanto comunicato in data 27/07/2000 con nota 010116 della Commissione Europea, per quanto riguarda l'indicizzazione 2000 - 2003, e con nota 16064 dell'11/12/2003 per gli importi riferiti all'indicizzazione relativa agli anni 2004 - 2006. La ripartizione iniziale per anno del Fondo sociale europeo è stata comunicata da parte della Commissione Europea, DG Emploi, agli Stati Membri con nota EMPL/B/4 D(00) ML/mg/24037 - DG/EMPL/D17779 del 22 dicembre 2000, di fatto modificata dalla nota della Commissione n. 16064 dell'11/12/2003, ed è la seguente:

#### Fondo Sociale Europeo

Anno	Disponibilità	%
2001	60.300.000,00	15,024
2002	66.608.000,00	16,595
2003	66.538.000,00	16,578
2004	67.780.973,00	16,888
2005	69.376.223,00	17,285
2006	70.761.612,00	17,630
2000/2006	401.364.808,00	100,000

La proposta italiana prevede la non ripartizione, in questa fase, delle disponibilità per Obiettivo e, di conseguenza, un tasso di cofinanziamento nazionale unico pari al 50%. Ciò porta al raddoppio delle disponibilità complessive del Docup.

#### Cofinanziamento Nazionale

Anno	Disponibilità	%
2001	60.300.000,00	15,024
2002	66.608.000,00	16,595
2003	66.538.000,00	16,578
2004	67.780.973,00	16,888
2005	69.376.223,00	17,285
2006	70.761.612,00	17,630

2000/2006	401.364.808,00	100,000
-----------	----------------	---------

Le disponibilità complessive per l'intero periodo sono pertanto le seguenti:

### Disponibilità Totali

Anno	Disponibilità	%
2001	120.600.000,00	15,024
2002	133.216.000,00	16,595
2003	133.076.000,00	16,578
2004	135.561.946,00	16,888
2005	138.752.446,00	17,285
2006	141.523.224,00	17,630
2000/2006	802.729.616,00	100,000

In sede di avviso di chiamata dei progetti, tuttavia, si procederà alla ripartizione delle risorse per Regione per quanto riguarda le PS geografiche.

L'attuazione delle misure previste dal presente Docup prevede una suddivisione delle disponibilità, così come richiesto, per Asse prioritario ed è la seguente:

% di intervento per Asse prioritario	%
1. Occupabilità	30
2. Imprenditorialità	25
3. Adattabilità	27
4. Pari opportunità fra uomini e donne	10
5. Azioni a favore dei richiedenti asilo	3
6. Assistenza tecnica	5
Totale	100

All'interno dell'asse prioritario 1 - Occupabilità, trovano posto sia il tema a), "facilitare l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno difficoltà ad integrarsi o ad essere integrati nel mercato del lavoro che deve essere aperto a tutti", sia il tema b): "lottare contro il razzismo e la xenofobia in relazione al mercato del lavoro". Il 90% delle risorse proprie dell'asse sono assegnate al tema a) e il restante 10% rimane a disposizione del tema b).

All'Azione 1 è riservata una percentuale massima del 2% delle risorse disponibili, al netto dell'assistenza tecnica, mentre all'Azione 3 una quota fino al 10% su eguale base.

Per ciò che riguarda la suddivisione dei fondi a disposizione tra le diverse tipologie di PS sono destinate risorse non inferiori al 15% alle PS settoriali e il restante 85% rimane ad uso delle PS geografiche. Le percentuali anzidette sono da calcolare sulle disponibilità dei pilastri 1 (parzialmente), 2, 3 e 4, mentre le azioni a

favore dei richiedenti asilo sono da ricomprendere esclusivamente nelle PS settoriali. Per ciò che riguarda l'asse occupabilità le risorse destinate a finanziare azioni di lotta contro il razzismo e la xenofobia sono da attribuire esclusivamente alle PS settoriali.

Nel corso della realizzazione degli interventi, le ripartizioni relative alle Azioni 1 e 2 e alle PS geografiche e settoriali potranno essere modificate al fine di assicurare completa ed efficace attuazione finanziaria dell'Iniziativa, previa approvazione da parte del Comitato di Sorveglianza.

Nel corso del periodo di programmazione 2000 - 2006, sono previste due fasi di attuazione. La prima ha avuto l'avvio nel corso dell'anno 2001 e vi sono state destinate risorse pari al 48,2% del budget disponibile. Le risorse restanti verranno messe a disposizione per la II fase di attuazione dell'Iniziativa prevista per l'anno 2004.

Per ciò che riguarda la transnazionalità verrà richiesto ad ogni PS di destinare almeno il 10% del proprio budget a tali attività.

L'assistenza tecnica è divisa in tre misure:

**Misura 6.1** - Sostegno alle attività di *networking* tematico, diffusione dei risultati, *mainstreaming*, creazione e consolidamento delle partnership, cooperazione transnazionale.

**Misura 6.2** - Sostegno alla gestione, all'attuazione, alla sorveglianza e al controllo dell'iniziativa, con particolare riferimento alle azioni di preparazione, selezione, valutazione e sorveglianza delle operazioni, ai lavori del Comitato di Sorveglianza, alle attività di vigilanza e controllo amministrativo contabile.

**Misura 6.3** - Studi, seminari, attività informative, valutazione, acquisizione e installazione di sistemi informatizzati per la gestione, la sorveglianza e la valutazione.

Alla Misura 6.1 sono destinate risorse pari al 40% delle disponibilità dell'assistenza tecnica (il 2% dell'intero P.O.); alla Misura 6.2 il 20% delle risorse allocate alla voce assistenza tecnica (l'1% del P.O.); il restante 40% rimane disponibile per la Misura 6.3 (2% del P.O.).

**Tabella 1: Tabella finanziaria indicativa per Asse prioritario, comprensiva di indicizzazione 2001-2006**

<b>Asse prioritario</b>	<b>Anno</b>	<b>Totale</b>	<b>Fse</b>	<b>Cofinanziamento Nazionale</b>
1. Occupabilità	Totale	240.818.884,80	120.409.442,40	120.409.442,40
	2001	36.180.000,00	18.090.000,00	18.090.000,00
	2002	39.964.800,00	19.982.400,00	19.982.400,00
	2003	39.922.800,00	19.961.400,00	19.961.400,00
	2004	40.668.583,80	20.334.291,90	20.334.291,90
	2005	41.625.733,80	20.812.866,90	20.812.866,90
	2006	42.456.967,20	21.228.483,60	21.228.483,60
2. Imprenditorialità	Totale	200.682.404,00	100.341.202,00	100.341.202,00
	2001	30.150.000,00	15.075.000,00	15.075.000,00
	2002	33.304.000,00	16.652.000,00	16.652.000,00
	2003	33.269.000,00	16.634.500,00	16.634.500,00
	2004	33.890.486,50	16.945.243,25	16.945.243,25
	2005	34.688.111,50	17.344.055,75	17.344.055,75
	2006	35.380.806,00	17.690.403,00	17.690.403,00
3. Adattabilità	Totale	216.736.996,32	108.368.498,16	108.368.498,16
	2001	32.562.000,00	16.281.000,00	16.281.000,00
	2002	35.968.320,00	17.984.160,00	17.984.160,00
	2003	35.930.520,00	17.965.260,00	17.965.260,00
	2004	36.601.725,42	18.300.862,71	18.300.862,71
	2005	37.463.160,42	18.731.580,21	18.731.580,21
	2006	38.211.270,48	19.105.635,24	19.105.635,24
4. Pari opportunità	Totale	80.272.961,60	40.136.480,80	40.136.480,80
	2001	12.060.000,00	6.030.000,00	6.030.000,00
	2002	13.321.600,00	6.660.800,00	6.660.800,00
	2003	13.307.600,00	6.653.800,00	6.653.800,00
	2004	13.556.194,60	6.778.097,30	6.778.097,30
	2005	13.875.244,60	6.937.622,30	6.937.622,30
	2006	14.152.322,40	7.076.161,20	7.076.161,20

<b>Asse prioritario</b>	<b>Anno</b>	<b>Totale</b>	<b>Fse</b>	<b>Cofinanziamento Nazionale</b>
5. Richiedenti asilo	Totale	24.081.888,48	12.040.944,24	12.040.944,24
	2001	3.618.000,00	1.809.000,00	1.809.000,00
	2002	3.996.480,00	1.998.240,00	1.998.240,00
	2003	3.992.280,00	1.996.140,00	1.996.140,00
	2004	4.066.858,38	2.033.429,19	2.033.429,19
	2005	4.162.573,38	2.081.286,69	2.081.286,69
	2006	4.245.696,72	2.122.848,36	2.122.848,36
6. Assistenza tecnica	Totale	40.136.480,80	20.068.240,40	20.068.240,40
	2001	6.030.000,00	3.015.000,00	3.015.000,00
	2002	6.660.800,00	3.330.400,00	3.330.400,00
	2003	6.653.800,00	3.326.900,00	3.326.900,00
	2004	6.778.097,30	3.389.048,65	3.389.048,65
	2005	6.937.622,30	3.468.811,15	3.468.811,15
	2006	7.076.161,20	3.538.080,60	3.538.080,60
Totale generale	Totale	802.729.616,00	401.364.808,00	401.364.808,00
	2001	120.600.000,00	60.300.000,00	60.300.000,00
	2002	133.216.000,00	66.608.000,00	66.608.000,00
	2003	133.076.000,00	66.538.000,00	66.538.000,00
	2004	135.561.946,00	67.780.973,00	67.780.973,00
	2005	138.752.446,00	69.376.223,00	69.376.223,00
	2006	141.523.224,00	70.761.612,00	70.761.612,00